

Collana

*I quaderni dei Gruppi di lavoro*

# **GRUPPO DI LAVORO**

**"AZIONI POSITIVE"**



## Indice

PREMESSA	p.	9
- Il contesto generale delle pari opportunità: un punto di vista tecnico (a cura della referente Donatella Ferrari)		
INTRODUZIONE	»	13
- Azione positiva: dal concetto alla norma (a cura della Consigliera Luisa Festa)		
- Considerazioni sulle Azioni positive e sul ruolo delle Consigliere di parità e della loro Rete	»	16
(a cura di Donata Gottardi, Prorettore e Professoressa di Diritto del Lavoro dell'Università di Verona, in collaborazione con la referente Donatella Ferrari)		
PRESENTAZIONE DEL GRUPPO	»	19
- Attività, metodologia e prospettive di lavoro (a cura della Consigliera Fato Luwanga Nuru)		
RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA NEL 2004-2005	»	21
- Resoconto sintetico (a cura della referente Donatella Ferrari)		
POSSIBILI SCENARI DI ATTIVITÀ FUTURA	»	23
- Riflessioni conclusive e prospettive (a cura di Fiorenza Taricone, Presidente CPO Università di Cassino, e della referente Donatella Ferrari)		
ALLEGATI	»	25
PARTE I		
Costituzione del Gruppo e programmazione attività 2004-2005	»	27
I.1 Verbale dell'incontro del Gruppo di lavoro tenutosi il 7 luglio 2004, nel- l'ambito della riunione della Rete nazionale delle Consigliere e dei Consi- glieri di parità – Grand Hotel Duca d'Este, Bagni di Tivoli (Roma)	»	27
(a cura della Consigliera Graziella Pinna)		
I.2 Programma delle attività e suddivisione degli incarichi tra le partecipanti al Gruppo di lavoro	»	30
PARTE II		
Iniziativa e proposte per la verifica delle Azioni positive nell'ambito della Legge 125/91	»	31

La Collana "I Quaderni dei Gruppi di lavoro" è a cura dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità. L'iniziativa editoriale è realizzata dall'Isfol nell'ambito del Progetto relativo all'implementazione del sistema informativo/documentale dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità in base all'atto di concessione di contributo della D.G. Mercato del Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, prot. 962/4/a del 20 dicembre 2004 in merito alle attività previste al punto c dell'art. 1.

Coordinamento redazionale del Centro studi e ricerche dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità.

Il quaderno è disponibile on line sul sito: [WWW.CONSIGLIERANAZIONALEPARITA.IT](http://WWW.CONSIGLIERANAZIONALEPARITA.IT)

Editing a cura di Monia De Angelis.

II.1	Incontri con il Comitato Pari Opportunità del Ministero del Lavoro (a cura della Consigliera Fato Luwanga Nuru)	»	31
II.2	Questioni sottoposte al parere del Collegio Istruttorio (a cura della Consigliera Maria Antonietta Russo)	»	35
II.3	Richiesta di parere al Collegio Istruttorio del Comitato Nazionale di Parità e Pari opportunità nel lavoro, formulata dal Gruppo Azioni positive in merito alla competenza sulla verifica di adempienza delle Pubbliche Amministrazioni relativamente ai PAP	»	37
II.4	Risposta del Collegio Istruttorio del Comitato Nazionale di Parità e Pari opportunità nel lavoro alla richiesta di parere formulata dal Gruppo Azioni positive in merito alla competenza sulla verifica di adempienza delle Pubbliche Amministrazioni relativamente ai PAP	»	38
II.5	Fax simile di lettera per la verifica dello stato di attuazione dei PAP presso le amministrazioni pubbliche periferiche (a cura delle Consigliere Natalia Marmotti e Donatella Ferrari)	»	39
II.6	Fax simile di questionario per il monitoraggio del personale delle amministrazioni pubbliche periferiche (a cura delle Consigliere Natalia Marmotti e Donatella Ferrari)	»	41
II.7	Fax simile di lettera per la verifica dello stato di attuazione dei PAP presso le amministrazioni pubbliche periferiche (a cura della Consigliera Fato Luwanga Nuru)	»	47
II.8	Scheda per il monitoraggio dei Piani Triennali di Azioni positive	»	48
<b>PARTE III</b>			
Azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni			
III.1	I Piani Triennali di Azioni positive e Linee guida generali per la loro compilazione (a cura della Consigliera Luisa Festa)	»	53
III.2	Relazione tenuta nell'ambito della riunione della Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità del 21 aprile 2005 (a cura della Consigliera Luisa Festa)	»	63
III.3	Proposta di scheda per la rilevazione dei Piani di Azioni positive	»	71
III.4	Stralcio del verbale della riunione del Gruppo Azioni positive con alcuni rappresentanti dell'ISFOL riguardo la possibilità di collaborazione con il Gruppo nell'ambito di una attività di sensibilizzazione delle Amministrazioni Pubbliche su ruolo e funzioni delle Consigliere di parità, con particolare riguardo ai Piani Triennali di Azioni positive (Roma, 26 maggio 2005)	»	73
III.5	Esempio di bando per la promozione di una cultura di genere nel settore scuola/istruzione (a cura della Consigliera Giulia Caminiti)	»	75
<b>PARTE IV</b>			
I Comitati Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione			
IV.1	I Comitati Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione: esperienze e problemi nello sviluppo di una cultura di genere. Sintesi di una indagine sul tema, fatta e pubblicata (1997) dall'ISTAT insieme all'Ufficio per la condizione femminile della Funzione Pubblica (a cura della Consigliera Teresa Blandino)	»	79

IV.2	Guida alla costituzione del Comitato Pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni (a cura della Consigliera Luisa Festa)	p.	84
IV.3	Bozza di regolamento per i Comitati Pari Opportunità (a cura della Consigliera Teresa Blandino)	»	86
IV.4	Linee guida per l'organizzazione dei Comitati per le Pari Opportunità a livello territoriale nel comparto scuola e Ministero P.I. (a cura del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca)	»	90

**PARTE V**

<b>L'ESPERIENZA CON CANTIERI P.A.</b>			
V.1	"Donne e leadership": un progetto per un nuovo ciclo di sperimentazione (a cura di Maria Giulia Catemario, Responsabile Progetto Cantieri Donne "Donne e leadership per lo Sviluppo del Personale in Ottica di Genere", del Dipartimento della Funzione Pubblica)	»	93
V.2	Proposta di Protocollo d'intesa con Cantieri P.A. (a cura della Consigliera Luisa Festa)	»	97
V.3	Relazione sul Laboratorio Cantieri P.A. "Donne e leadership" - Incontro del 30 settembre 2004 Roma (a cura della Consigliera Luisa Festa)	»	100

**PARTE VI**

<b>Azioni positive e Occupazione</b>			
VI.1	Il sostegno all'occupazione femminile da parte dei Servizi Pubblici per l'Impiego (di Mafalda D'Onofrio e Diana Gilli, Isfol, Area Mercato del Lavoro)	»	107
VI.2	Consigliere di parità e Centri per l'impiego: impegni e proposte. Breve relazione su possibili rapporti CPI e Consigliere di parità e relative proposte di Azioni positive (a cura della Consigliera Laura Turchetto)	»	113
VI.3	Il Centro per l'impiego della Provincia di Reggio Emilia ed i rapporti con le Consigliere provinciali (a cura della Consigliera Donatella Ferrari)	»	116

**PARTE VII**

<b>Azioni positive nelle aziende private</b>			
VII.1	Consigliere di parità e imprenditoria femminile (a cura della Consigliera Graziella Pinna)	»	119
VII.2	Stralcio del verbale della riunione del Gruppo del 30 marzo 2005, riguardante l'intervento della dott.ssa Silvana Serafin (Ministero delle Attività Produttive - Ufficio Imprenditoria femminile) in merito al Primo Rapporto Nazionale sulle Imprese femminili	»	126

**PARTE VIII**

<b>La Legge 53/2000 e le Azioni positive per la Conciliazione e la Flessibilità</b>			
VIII.1	Riflessioni sull'art. 9 della Legge 53/2000 (a cura della Consigliera Giustina Cinquegrana)	»	127

VIII.2 Stralcio del verbale della riunione del Gruppo del 31 marzo 2005 in relazione all'intervento della Dott.ssa Gabriella Natoli (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Div. IV della DG Mercato del Lavoro) in tema di azioni per la conciliazione	» 129
VIII.3 Legge 53/2000: appunti di sintesi sull'art. 9 (a cura delle Consigliere Natalia Maramotti e Donatella Ferrari)	» 131
VIII.4 L'esperienza della Provincia di Forlì-Cesena (a cura della Consigliera Eva Carmen Carbonari)	» 141
VIII.5 Questionario sul tema della Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (a cura della Consigliera Loredana Urbini)	» 145
<b>PARTE IX</b>	
Codici di comportamento per la tutela della dignità della lavoratrice e dei lavoratori: i casi del Comune di Torino e della Provincia di Vibo Valentia	» 153
IX.1 Il Codice di comportamento del Comune di Torino (a cura delle Consigliere Laura Cima e Ivana Melli)	» 153
IX.2 Il Codice etico della Provincia di Vibo Valentia (a cura della Consigliera Teresa Blandino)	» 158
<b>PARTE X</b>	
Azioni positive negli ordini professionali	» 161
X.1 Consigliera di parità e libere professioni (ricerca a cura della Consigliera Rosaria Colascilla)	» 161
X.2 Stralcio del verbale della riunione del Gruppo "Azioni positive" con i rappresentanti di alcuni Ordini professionali (Roma, 26 maggio 2005)	» 165
X.3 Impegni e proposte: tavoli di partenariato ed istituzione C.P.O. Richiesta di predisposizione lettera, da parte del Gruppo Azioni positive alla Consigliera nazionale di parità	» 167
X.4 Lettera delle Consigliere nazionali di parità agli Ordini professionali	» 168
X.5 Proposta di emendamento alla Legge 328/01 (T.U. per gli ordini professionali)	» 169
<b>PARTE XI</b>	
Proposta di costituzione di un Gruppo di Lavoro Nazionale Interistituzionale sul Disegno di legge "Istituzione banca-dati osservatorio sui bilanci di genere delle Pubbliche Amministrazioni"	» 171
XI.1 Proposta di costituzione del Gruppo Interistituzionale	» 171
XI.2 Proposta di legge "Norme per l'istituzione del bilancio di genere per la Pubblica Amministrazione"	» 173
<b>RIFERIMENTI GIURIDICO-NORMATIVI</b> (a cura della referente Donatella Ferrari)	» 181

## Premessa

### Il contesto generale delle pari opportunità: un punto di vista tecnico

Da ormai cinque anni sono entrati a far parte dell'ordinamento legislativo italiano due importanti provvedimenti in materia di parità e di pari opportunità: la Legge 53/2000 che disciplina la materia dei congedi parentali, e il D.Lgs. 196/2000 che si presenta come azione di innovazione rispetto alla Legge 125/1991, apportandovi importanti modifiche che potranno avere forti ripercussioni organizzative all'interno della Pubblica Amministrazione.

La Legge 53/2000, recepita dal Testo Unico sulla maternità (D.Lgs.151/2001), ha introdotto nel panorama giuridico italiano "disposizioni a sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", disciplinando in maniera innovativa due grandi temi: congedi di cura e congedi formativi, conciliazione tra vita professionale e redistribuzione dei ruoli famigliari.

Il D.Lgs. 196/2000, apportando modifiche ed innovazioni alla Legge 125/91, ha introdotto i datori di lavoro pubblici tra i soggetti che possono accedere al finanziamento, totale o parziale, dei progetti di Azioni positive.

L'art. 7 di questa Legge infatti prevede che le Amministrazioni Pubbliche, sentite le Organizzazioni sindacali ed i Comitati Pari Opportunità, predispongano Piani di Azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Ciò significa promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ed inoltre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario di genere non inferiore a due terzi.

Per una concreta attuazione del dettato normativo, la Pubblica Amministrazione è chiamata ad intervenire nell'ottica della conciliazione in tutto il processo di gestione delle risorse umane, dall'assunzione alla formazione, alla collocazione organizzativa.

Il D.Lgs. 165 del 30 marzo 2001, inoltre, sollecita le Amministrazioni pubbliche a garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, e a rispettare, soprattutto nelle procedure di reclutamento, il principio di rispetto della parità tra lavoratrici e lavoratori.

Non è quindi possibile, per le Pubbliche Amministrazioni, assumere personale senza adempiere al dettato di tale legge, neanche qualora si tratti di assumere personale appartenente alle categorie protette.

L'applicazione di questo principio, tuttavia, viene in concreto disattesa poiché le ultime leggi finanziarie, apportando consistenti tagli ai trasferimenti agli enti locali, hanno di fatto imposto il blocco delle assunzioni, favorendo la diffusione di contratti di collaborazione a progetto e di altre tipologie contrattuali "flessibili", comportando per il personale una forte precarizzazione professionale ed anche un senso diffuso di precarietà esistenziale.

Un richiamo forte in tema di parità viene anche dall'Unione europea, che sollecita gli Stati membri ad attuare rapidamente e concretamente tutte le direttive dell'Unione in materia di pari opportunità.

Molti sono gli strumenti e le risorse che gli enti pubblici hanno a loro disposizione per attuare una concreta politica di genere.

I Comitati di Pari opportunità sono il veicolo principale per attuare i Piani di Azioni Positive (PAP), poiché, lavorando dall'interno della struttura, possono analizzare le problematiche dell'ente ed effettuare interventi utili e mirati ad ottenere un cambiamento concreto all'interno della struttura stessa.

L'esperienza dei Comitati di Pari Opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni è stata supportata anche a livello centrale con l'istituzione - effettuata con la L. 164/1990 - presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, della Commissione Nazionale per le Pari Opportunità.

Nel 1991, con la L. 125, è stato istituito il Comitato Nazionale di Parità presso il Ministero del Lavoro, al fine di attuare i principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratore e lavoratrice, rimuovendo le discriminazioni tra i sessi nell'accesso e nel posto di lavoro.

I Comitati per le Pari Opportunità sono stati previsti, inoltre, dai contratti collettivi dei principali comparti, proprio con il compito di proporre azioni positive e misure adatte a creare effettive condizioni di parità delle lavoratrici.

A questo punto, a fronte di un consistente intervento normativo, è comunque necessario porsi alcuni interrogativi: fino a che punto gli aspetti normativi sono sufficienti a garantire un funzionamento adeguato dei Comitati? E fino a che punto le Amministrazioni hanno recepito lo spirito delle innovazioni normative in materia di parità? E ancora, fino a che punto i Comitati sono in grado di utilizzare pienamente gli strumenti a loro disposizione, ed incidere così concretamente all'interno delle strutture di appartenenza?

Sono interrogativi che rimangono aperti, poiché spesso il funzionamento dei Comitati di Pari Opportunità è altalenante e basato non su una reale volontà politica e su una diffusa cultura di genere, ma sull'impegno delle singole persone che credono nella possibilità di un cambiamento.

Dalla esperienza maturata in questi anni come Consigliera di parità ed anche come Referente di un Gruppo di lavoro della Rete nazionale delle Consigliere di parità presso il Ministero del Lavoro, sembra che, se la Pubblica Amministrazione non interviene con strumenti efficaci, non sarà possibile adempiere fattivamente agli obblighi di legge e ancor meno incidere sulla qualità del lavoro e della vita delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il principio ispiratore generale dell'attività dei Comitati di Pari Opportunità è il "mainstreaming", strumento di integrazione delle pari opportunità in tutte le politiche del lavoro.

Questo significa che ogni iniziativa e ogni intervento deve essere letto in una prospettiva di genere, assicurandosi che prima di prendere qualsiasi decisione venga effettuata una analisi dei diversi effetti che essa potrebbe avere sulle donne e sugli uomini, per cercare di prevenire possibili discriminazioni.

Lo ricorda in modo chiaro l'Unione europea, che ribadisce che le decisioni politiche, anche quelle che appaiono neutre rispetto al sesso, possono avere un impatto differenziato sulle donne e sugli uomini, anche se tale effetto non era né voluto né previsto. La valutazione dell'impatto rispetto al sesso deve essere effettuata per evitare indesiderate conseguenze negative e migliorare la qualità e l'efficacia delle politiche.

Le politiche pubbliche di maggior impatto sul genere sono quattro:

- politiche di tempi e orari
- politiche di organizzazione
- politiche di formazione
- politiche di bilancio.

Attuare una politica dei tempi, che abbia riguardo all'impatto di genere, significa integrare tempi ed orari di servizi e lavoratrici, gestendo in modo circolare politiche del lavoro e politiche sociali.

Le politiche di organizzazione in un'ottica di genere possono realizzarsi attraverso l'assegnazione ai dirigenti pubblici del compito di riorganizzare gli obiettivi, le posizioni organizzative, le modalità di lavoro e la flessibilità.

Un altro strumento in grado di incidere realmente sulla realizzazione di parità di opportunità è dato dalle politiche di formazione, in particolare di formazione continua, ambito in cui l'Italia rimane fanalino di coda in Europa.

La formazione continua, infatti, non è solo quella finalizzata alla progressione professionale di carriera, all'apprendimento dell'innovazione tecnologica, all'adeguamento alle riforme dell'organizzazione del lavoro, ma può e deve essere portatrice di stimoli al cambiamento in grado di incidere sulla cultura.

Le politiche di bilancio sono lo strumento più nuovo da leggere in ottica di genere e molte amministrazioni, anche in Italia, stanno lavorando alla costruzione di un bilancio di genere. Una Risoluzione del Parlamento europeo sottolinea che il *gender budgeting* non mira a produrre bilanci separati per le donne, ma ad intervenire sui bilanci pubblici, poiché è ormai evidente che questi non siano neutri in termini di genere. In tale ottica il *gender budgeting* prevede quindi che, all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturare in modo da prendere in considerazione le priorità e le necessità delle donne allo stesso modo di quelle degli uomini, con l'obiettivo finale di realizzare una parità effettiva.

La Risoluzione chiede inoltre alla Commissione europea ed agli Stati membri - compresi i governi locali e regionali - di attuare procedure di *gender budgeting*, ponendo anche particolare attenzione ai Paesi in via di adesione.

In conclusione, quello che è veramente importante è il passaggio dalla semplice adozione di atti regolamentari alla realizzazione di concrete politiche pubbliche, coerenti con gli obiettivi posti dalla normativa in tutti gli ambiti: la prospettiva di genere deve essere posta come modello per la costruzione di una diversa convivenza sociale.

## Introduzione

### Azione positiva: dal concetto alla norma

Per "Azione positiva" è da intendersi una misura indirizzata ad un gruppo particolare al fine di eliminare e prevenire la discriminazione o di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti (talvolta è detta anche discriminazione positiva). Il fondamento normativo per l'attuazione nel nostro Paese di "azioni positive" in favore della parità tra uomo e donna è la Legge 125/91, una legge che esce dalla generica dichiarazione di principi in merito al contrasto delle disuguaglianze e punta diritto ai propri scopi: *favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate Azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità*. La Legge 125/91 stabilisce con precisione gli ambiti di intervento delle azioni positive, abbracciando tutto l'universo di condizioni che determinano potenzialmente una disparità tra i generi. Per questo, le azioni positive hanno almeno cinque scopi prioritari:

- a) *eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- b) *favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
- c) *superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;*
- d) *promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
- e) *favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.*

Ma gli elementi che elevano in qualche modo a "sistema" l'uso delle azioni positive, e che sono introdotti dalla stessa norma, sono sicuramente:

1. *la possibilità per le imprese che adottato progetti o programmi di azioni positive di accedere ad appositi finanziamenti;*
2. *l'obbligo per "le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della Legge 29 marzo 1983, n. 93, o in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentito inoltre, in relazione alla sfera d'azione della propria attività, il Comitato di cui all'articolo 5 o il Consigliere di parità di cui*

all'articolo 8" di adottare Piani Triennali di Azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

L'uso combinato, infatti, dell'incentivo per i privati e dell'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni - in seguito accompagnato anche da una sanzione<sup>1</sup> - configura le singole azioni positive ed i relativi Piani come un pezzo significativo del *mainstreaming* delle pari opportunità e non più come un rimedio emergenziale da porre in essere dinanzi a situazioni di conclamata discriminazione. Si tratta di includere, all'interno delle logiche produttive sia pubbliche che private, un'attenzione particolare alla continua ricerca di un equilibrio tra i generi. Un equilibrio che è al tempo stesso garanzia di miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori ed un elemento di qualità del processo produttivo.

Il nostro Paese non è stato, tuttavia, l'unico né il solo a muoversi in questa direzione nell'ultimo decennio. Un contributo determinante nell'affermazione del ruolo delle azioni positive in favore delle pari opportunità è venuto dallo sviluppo del processo di unificazione degli Stati europei che ha dato vita all'Unione. Già con l'art. 16 della "Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori" del 1989, poi con il trattato di Maastricht del 1992 (istitutivo dell'Unione europea), infine con il Trattato di Amsterdam del 1997, gli Stati uniti d'Europa hanno progressivamente riconosciuto la legittimità e l'utilità delle azioni positive nel campo della costruzione di pari opportunità tra uomini e donne. Ma il coronamento di tale percorso è senza dubbio giunto con la firma della Costituzione europea avvenuta a Roma il 29 ottobre 2004; tale atto ha infatti costituzionalizzato i principi di non discriminazione sessuale e di promozione delle pari opportunità tra donne ed uomini che, soprattutto attraverso l'azione della Commissione e del Consiglio europeo, avevano già trovato posto nel diritto comunitario negli anni scorsi. La novità di rilievo del nuovo trattato fondamentale dell'Unione è che questo non si è limitato a sancire nella carta dei diritti fondamentali, i principi di promozione delle pari opportunità ed il divieto di discriminazione, negli articoli I-3, comma 3:

*"L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociale, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore."*

e nell'art. II-81, 1 comma:

*"È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso ..."*

La nuova Costituzione è andata oltre, elevando a rango di norma fondamentale il principio che sancisce la legittimità delle "Azioni positive" volte a favorire il riequilibrio fra i sessi. L'art. II-83 recita infatti testualmente:

*"La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato."*

Ed inoltre ha riconosciuto un'attenzione particolare al problema della conciliazione tra vita familiare e lavorativa, che da sempre costituisce uno dei maggiori ostacoli alla piena affermazione della presenza femminile a tutti i livelli nel mondo del lavoro. L'art. II-93, al

<sup>1</sup> In caso di mancato adempimento da parte delle Pubbliche Amministrazioni è prevista l'applicazione della sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/01, ovvero il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

comma 2, recita infatti testualmente:

*"Al fine di poter conciliare vita familiare e vita professionale, ogni persona ha il diritto di essere tutelata contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio."*

Si tratta della realizzazione di una piena convergenza strutturale tra il diritto costituzionale europeo e quello dei Paesi membri, tra cui anche l'Italia, che con leggi come la 125/91, la 53/00 e la più recente modifica dell'art. 51 della Costituzione<sup>2</sup>, ha introdotto nel proprio ordinamento giuridico queste importanti garanzie.

D'altro canto l'impegno dell'Unione sul tema delle pari opportunità non si è limitato, nell'anno trascorso, al solo riconoscimento costituzionale di tale tematica. L'Unione infatti, sulla scia della piattaforma d'azione della quarta conferenza mondiale sulle donne di Pechino e del successivo regolamento 2836/98 del 22 dicembre 1998, ha emanato il 21 aprile 2004 un nuovo regolamento "sulla promozione della parità fra i sessi nella cooperazione allo sviluppo" (Reg. CE 806/2004), con il quale ha stanziato 9 milioni di euro, per il periodo 2004-2006, a favore del sostegno di azioni d'integrazione tra politiche di genere e di cooperazione di sviluppo, riconoscendo che *"le donne rappresentano la stragrande maggioranza dei poveri di tutto il mondo"* e che *"è pertanto indispensabile promuovere la parità fra i sessi onde raggiungere l'obiettivo globale della riduzione della povertà entro il 2015"*.

<sup>2</sup> Legge Costituzionale 30 maggio 2003, n. 1.

## Considerazioni sulle Azioni positive e sul ruolo delle Consigliere di parità e della loro Rete

Le Azioni positive sono uno dei pilastri della Legge sulla parità di opportunità tra i generi, di quel pilastro che, pur dotato di scarse risorse finanziarie, ha dimostrato notevole vitalità<sup>3</sup>, richiamando l'interesse delle associazioni femminili e delle parti sociali, almeno di quelle rappresentate nel Comitato nazionale di parità. Il finanziamento ha contribuito a far decollare la progettazione e l'attuazione di azioni positive. Purtroppo ancora adesso, però, nel nostro paese, le azioni positive attuate nelle imprese e nelle organizzazioni sono quasi esclusivamente quelle finanziate dal Comitato nazionale di parità. Un tempo sarebbe stato opportuno introdurre un distinguo, distinguere cioè le azioni positive liberamente assunte dal soggetto proponente, sia pure correlate al sostegno finanziario, da quelle imposte dalla legislazione o dalla contrattazione collettiva. La distinzione, necessaria sul piano teorico, non sembra avere, almeno al momento, utilità concreta. Per quanto riguarda la contrattazione collettiva di primo e di secondo livello, tutte le analisi recenti convergono nel rilevare la sostanziale caduta di interesse per le azioni positive. Per quanto riguarda la disciplina legislativa contenuta in testi diversi dalla 125 del 1991, si può arrivare ad affermare che non si riscontrano casi di attuazione<sup>4</sup>. Mancano, pertanto, quasi completamente, esperienze che non coincidano con quelle finanziate. Questa situazione trova conferma sul versante delle pubbliche amministrazioni, dove i Piani Triennali di Azioni positive, pur essendo obbligatori, non hanno trovato che sporadiche presenze. Questa situazione trova conferma anche sul versante delle azioni positive giudizialmente imposte. Che il problema sia iscritto nella fonte legale e nella sua "promessa di finanziamento" è ipotesi suggestiva, ma non accoglibile. Anche in assenza di questa promessa, come nel caso delle pubbliche amministrazioni, il risultato, almeno finora, non cambia. Questo non può che significare che si tratta soprattutto di una questione culturale. L'auspicio è che con la riforma del 2000, non a caso rivolta per la parte relativa alle azioni positive soprattutto a sciogliere alcune delle difficoltà empiricamente riscontrate, si riesca ad invertire la tendenza e a rivitalizzare in pieno queste misure che pure hanno superato la fase del rodaggio e sono entrate in quella di un consolidato meccanismo di funzionamento, ben più efficiente e tempestivo dei primissimi tempi<sup>5</sup>. Per la parte relativa alle azioni positive, la riforma apportata nel 2000 alla Legge n. 125 del 1991 interviene soprattutto sul lato dei soggetti ammes-

<sup>3</sup> Per una indagine empirica sia consentito rinviare a Donata Gottardi, *Verifica empirica dei progetti di Azioni positive finanziati e conclusi (alla data del 31 dicembre 1998, con cenni al periodo successivo)*, in *Lavoro delle donne e Azioni positive*, a cura di Garofalo, Bari, Cacucci, 2002, p. 33.

<sup>4</sup> Può bastare il riferimento alla Legge n. 236 del 1993, che ha richiamato i divieti di discriminazione diretta e indiretta nelle procedure legate agli ammortizzatori sociali e che ha introdotto una sorta di quota di protezione per le donne nelle riduzioni di personale. Disposizione rimasta sempre inattuata.

<sup>5</sup> Ancora si rinvia alla ricerca empirica sopra citata: "dalla verifica empirica effettuata e dall'analisi della situazione esistente ..., si può affermare che si è indubbiamente passati ... da una fase che possiamo definire "pionieristica" a quella del "ragionevole assestamento". Sono, ad esempio, cresciute nel tempo le regole di riferimento, che hanno agevolato i soggetti nella ideazione e presentazione del progetto (griglia di valutazione, criteri di ammissione, criteri di orientamento, scheda progetto). Per converso, non è affatto aumentato, anzi in certi anni è leggermente diminuito, l'ammontare delle risorse finanziarie, con un risultato secco di perdita di potenzialità economiche orientate allo scopo. L'attuale fase è quella del ripensamento e del rilancio, grazie alle possibilità offerte dal D.Lgs. n. 196 del 2000" (p. 59).

si al finanziamento dei progetti e su quello della preordinazione annuale degli interventi alle linee guida del programma-obiettivo. La Legge n. 125 del 1991, come è noto, non detta la nozione giuridica di azione positiva, ma preferisce individuare l'area degli obiettivi da raggiungere, oltre a quello primario o cardine dello sviluppo dell'occupazione femminile, posto nella disposizione di apertura. Il comma 2 dell'articolo 1 individua cinque sottogruppi (lettere dalla a alla e) che vanno dalla eliminazione delle disparità di fatto nella formazione e nel lavoro, alla promozione della diversificazione delle scelte professionali, al superamento delle discriminazioni, alla conciliazione e redistribuzione dei ruoli familiari e professionali. La Legge, oltre a individuare gli scopi, stabilisce che le azioni positive possano essere promosse da una serie ampia di soggetti (art. 1, comma 3); che i progetti di azioni positive possano essere presentati solo da una parte di questi o da altri, al fine di ottenere il finanziamento totale o parziale (art. 2, comma 1); che i Piani di Azioni positive debbano essere obbligatoriamente adottati dalle pubbliche amministrazioni, senza accesso a incentivi finanziari (art. 2, comma 6); che siano adottati Piani - ora Progetti - di Azioni positive per la rimozione delle discriminazioni (art. 6, comma 1, lettera g, ma anche art. 4, comma 7). Le modifiche apportate dal Decreto legislativo n. 196 del 2000 non incidono sulla nozione di azione positiva, essendo rivolte essenzialmente ad ampliare la platea dei soggetti che possono accedere al finanziamento, a destinare annualmente le risorse a progetti orientati verso determinati obiettivi prestabiliti, a coordinare la disciplina previgente. Le modifiche risultano pertanto significative, ma soprattutto strumentali ad una migliore organizzazione interna della disciplina, soprattutto per la parte relativa al finanziamento. La riforma si è concentrata in particolare su due lati della questione: quello dell'ampliamento della platea dei soggetti ammessi al finanziamento cui fa da contraltare la scelta, esercitata annualmente e con ampio margine di preavviso, di privilegiare alcune - e solo alcune - tipologie di azioni positive, con conseguente possibile limitazione transitoria sia dei destinatari del finanziamento, sia dei destinatari delle azioni. Per quanto riguarda l'estensione della platea dei soggetti finanziabili, nella versione originaria, i soggetti ammessi al finanziamento erano, anche in combinazione tra loro, esclusivamente: "le imprese, anche in forma cooperativa, i loro consorzi, gli enti pubblici economici, le associazioni sindacali dei lavoratori e i centri di formazione professionale" (art. 2, comma 1). La riforma ha provveduto a includere anche i "datori di lavoro pubblici" e a utilizzare il più generico termine di "organizzazioni sindacali nazionali e territoriali", intendendo per queste seconde non più solo quelle dei lavoratori ma anche quelle dei datori di lavoro. Nel primo caso si è sanata una esclusione non più giustificabile alla luce della sopravvenuta riforma della disciplina del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni; nel secondo caso a una pregressa ingiustificata disparità di trattamento. Non smentisce l'assunto la terza apertura realizzata in questo ambito: quella che prevede l'ammissione tra i soggetti finanziabili anche, genericamente, delle "associazioni", di tutte le associazioni; ma porta a concludere che, a seguito della riforma, si è rinunciato al modello della individuazione selettiva stabile e fissa dei soggetti ammessi al finanziamento. Sono pochissimi gli esclusi<sup>6</sup>, e tra questi le Consigliere

<sup>6</sup> La formula che ne deriva "i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali", pur non rinunciando a proporre un articolato elenco di soggetti che possono chiedere il rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di Azioni positive, sembra quasi onnicomprensiva. Questo non ha impedito l'insorgere di una *querelle*, determinata proprio dal passaggio dalla prima alla seconda formulazione dell'elenco, per quanto riguarda la supposta esclusione delle cooperative. In origine, infatti, come si è visto, la disposizione parlava di "imprese, anche

di parità, proprio per il ruolo che rivestono: di promozione e di controllo. Su questo il Gruppo di lavoro ha giustamente concentrato i suoi richiami. Con la riforma, le Consigliere hanno ricevuto ancora più significative competenze per quanto riguarda i Piani di Azioni positive che le pubbliche amministrazioni devono adottare, con durata triennale, calcolata a partire dal momento della loro adozione. In carenza di Piano di Azioni positive, l'amministrazione incorre nel blocco delle assunzioni. Come è noto, questa sanzione, allo stato attuale, è inefficace, dato che il blocco è stato imposto in generale nel settore. È importante, nel frattempo, concordare e ottenere una circolare esplicativa da parte del Ministero della funzione pubblica, rivolta anche a chiarire i vincoli che le amministrazioni hanno nel momento dell'assunzione e della promozione di personale, nei livelli in cui le donne sono sotto-rappresentate. La circolare è importante perché potrà contribuire a diffondere la conoscenza stessa di questo pacchetto di disposizioni. La Rete delle Consigliere dovrebbe diventare il centro di una clessidra, ciascuna Consigliera portando al centro interrogativi, soluzioni ed esperienze che potranno essere poi diffuse a tutta la base. Auguri di buon lavoro a tutte!

in forma cooperativa". L'eliminazione del riferimento alle imprese cooperative, e non solo a quelle, non può però essere diversamente spiegato che dalla scelta di realizzare un ampliamento - e non un restringimento - dei soggetti ammessi. Per questo si è superato il riferimento alla forma giuridica delle imprese, sostituita dalla dizione più generale di "datori di lavoro pubblici e privati". Ha contribuito a fugare ogni perplessità una nota del Comitato nazionale di parità, emanata sulla base di un parere predisposto dal Collegio istruttorio, che conferma l'inclusione delle cooperative.

## Presentazione del Gruppo

### Attività, metodologia e prospettive di lavoro

Accanto al ruolo di tutela antidiscriminatoria, il legislatore ha attribuito alle Consigliere di parità un ruolo di promozione delle cosiddette Azioni positive, quale strumento indispensabile per la realizzazione del principio di parità posto dal nostro ordinamento. In realtà, il concetto di azione positiva non viene definito dalla legge, ed in tal senso l'attività delle Consigliere di parità può articolarsi in una vasta area di iniziative ed azioni che variano a seconda degli strumenti a disposizione di ciascun territorio, della sensibilità delle parti in causa, della capacità di avviare una trasformazione dei modelli culturali e di sperimentare nuove forme organizzative. Data l'ampiezza del raggio d'azione, il Gruppo di lavoro Azioni positive ha preferito soffermarsi su taluni dei tanti possibili aspetti dell'attività, giacché l'obiettivo primario individuato è stato quello di fornire strumenti pratici e concreti alla Rete delle Consigliere, attraverso la condivisione di esperienze collaudate che facilitino fattivamente l'attività a livello territoriale.

Il Gruppo di lavoro è composto dalle seguenti Consigliere:

Maria Basciu	Consigliera reg.le supplente della Sardegna
Teresa Blandino	Consigliera prov.le effettiva di Vibo Valentia
Giulia Caminiti	Consigliera prov.le supplente di Cosenza
Eva Carmen Carbonari	Consigliera prov.le effettiva di Forlì - Cesena
Giustina Cinquegrana	Consigliera prov.le effettiva di Benevento
Rosaria Colascilla	Consigliera prov.le supplente di Varese
Cossu Antonietta	Consigliera prov.le supplente di Nuoro
Maria Pia Di Zitti	Consigliera reg.le effettiva dell'Abruzzo
Clara Fanelli	Consigliera prov.le effettiva di Pisa
Donatella Ferrari	Consigliera prov.le supplente di Reggio Emilia
Luisa Festa	Consigliera prov.le effettiva di Napoli
Marcella Greco	Consigliera prov.le effettiva di Palermo
Fiordelisa Leone	Consigliera prov.le supplente di Salerno
Fato Luwanga Nuru	Consigliera prov.le effettiva di Ravenna
Graziella Pinna	Consigliera prov.le effettiva di Oristano
Maria Antonietta Testone	Consigliera prov.le di Agrigento
Laura Turchetto	Consigliera prov.le effettiva di Belluno
Marina Scalori	Consigliera prov.le supplente di Padova
Loredana Urbini	Consigliera prov.le effettiva di Rimini
Maria Lina Vitturini	Consigliera prov.le supplente di Ascoli Piceno

Le Consigliere aderenti al Gruppo hanno formazione e competenze diverse ed eterogenee, e ciò ha costituito un punto di forza: la discussione e l'analisi dei temi affrontati durante gli incontri è stata condotta attraverso gli sguardi, le esperienze e le professionalità delle partecipanti si da valorizzare al massimo la preparazione e le esperienze esistenti.

ti all'interno della Rete delle Consigliere. Oltre al momento di confronto collegiale durante le riunioni, un importante contributo è stato fornito dagli apporti che ogni singola Consigliera ha potuto offrire attraverso lettere, studi, relazioni e ricerche condotte individualmente. Il materiale prodotto<sup>7</sup> evidenzia l'intensa attività e la grande collaborazione dimostrata da tutte. Data la peculiarità della materia, il Gruppo più di altri ha sviluppato la propria attività aprendosi verso l'esterno. L'esigenza di non essere isolate nella promozione di progetti ha reso necessaria la costituzione di rapporti di collaborazione con interlocutori istituzionali e qualificati (quali a titolo esemplificativo il Ministero del Lavoro, il Ministero delle Attività Produttive, la Funzione Pubblica, Sindacati, Ordini Professionali, l'ANCI, l'UPI) per rendere maggiormente efficaci le azioni intraprese a livello territoriale.

<sup>7</sup> Nella sezione "Allegati" del presente lavoro, oltre al verbale della prima riunione del Gruppo ed alle linee programmatiche di attività che il Gruppo stesso si è dato all'atto della propria costituzione, è stata riportata una selezione significativa, organizzata per ambiti di attività, del materiale prodotto e/o utilizzato dal Gruppo nel corso della propria attività 2004-2005.

## Relazione sull'attività svolta nel 2004-2005

### Resoconto sintetico

L'attività del Gruppo si è svolta con continuità rispetto agli obiettivi e alle relazioni già in essere. Le riunioni, tenutesi mensilmente, sono state occasione di discussione con diversi soggetti istituzionali, di cui si riporta di seguito un sintetico riepilogo:

- incontro con la Funzione Pubblica per la presentazione del progetto Cantieri P.A., progetto volto a fornire strumenti operativi per il processo d'innovazione della PP.AA. L'incontro, nato dall'esigenza di continuare una riflessione sui Piani Triennali di Azioni positive e dall'opportunità di stabilire ed usufruire di modalità già collaudate dalla PP.AA. per incentivare la predisposizione dei Piani Triennali, ha portato alla stesura di un protocollo d'intesa;
- incontro con il Comitato Pari Opportunità del Ministero del Lavoro teso a valutare il ruolo di verifica assegnato alle Consigliere dal D.Lgs. 196/00 e la sua fattiva attuazione. A tal uopo si è proposto di dare formale comunicazione alle Consigliere dei progetti approvati. È stata attivata altresì una collaborazione col servizio ispettivo, per rendere maggiormente efficaci i controlli in itinere eseguiti dall'ispettorato ed adeguare di conseguenza il controllo ex post sui progetti svolto dalla Consigliera;
- incontro con la Funzione Pubblica e il Coordinamento Nazionale dei C.P.O. delle Università per la creazione di un tavolo di coordinamento o di una commissione interministeriale composta da Consigliere di parità, Dipartimento P.O., Aran, Funzione Pubblica, Inps e Inail;
- incontro finalizzato all'analisi dei possibili rapporti tra Consigliere di parità, C.P.I. e servizi per il lavoro alla luce del decentramento amministrativo in atto: è stata illustrata l'esperienza dei C.P.I. torinesi, con i quali si è avviato un progetto specifico di sensibilizzazione e formazione degli operatori;
- incontro con i sindacati, sfociato con la presenza dei sindacati alla riunione della Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di parità del 3 e 4 maggio 2005;
- incontro con la Divisione IV della Direzione Generale "Mercato del Lavoro" del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per la promozione dei progetti finanziati ai sensi dell'art. 9, Legge 8 marzo 2000 n. 53, e presentazione della guida "Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia" che ha il pregio di mettere in evidenza le esperienze finanziate, i criteri di ammissione e quanto necessario per la buona riuscita dei progetti;
- incontro con l'Ufficio dell'Imprenditoria Femminile del Ministero delle Attività Produttive ed illustrazione del primo rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile, il quale ha evidenziato pregi, peculiarità, specificità e criticità delle realtà al femminile. Il raffronto tra i diversi bandi ha messo in rilievo l'aumento delle domande, una più equilibrata ripartizione delle esigue risorse offerte dalla Legge 215/92;

- incontro con alcuni ordini professionali (Notai, Medici, Dottori Commercialisti e Ingegneri), e proposta di costituzione di un tavolo tra diversi ordini professionali territoriali e le Consigliere di parità attraverso l'input dato a livello nazionale dalla Consigliera nazionale di parità;
- incontro con UPI e ANCI per un sostegno nell'indagine relativa ai Piani Triennali di Azioni positive nelle Province e nei Comuni, per sollecitare la sensibilizzazione sul tema nelle PP.AA.;
- incontro con il Comitato P.O. della Corte dei Conti sulla Proposta di legge "Istituzione di una banca-dati osservatorio sui bilanci delle PP.AA. in ottica di genere", e la conseguente costituzione di un gruppo di lavoro interistituzionale.

Anche con il supporto degli enti/organismi con cui il Gruppo si è relazionato, è stato possibile realizzare le seguenti attività:

- predisposizione di una scheda di rilevazione dei Piani Triennali per gli enti pubblici (per lo sviluppo e la diffusione della quale è stato coinvolto l'Isfol);
- acquisizione delle relazioni sulla storia degli ordini professionali con allegate statistiche;
- relazione sulla costituzione dei Comitati Pari Opportunità sino ad oggi;
- predisposizione di regolamenti, codici etici e protocolli d'intesa;
- questionari per il monitoraggio e la rilevazione dei Piani Triennali di Azioni positive e delle discriminazioni per gli utenti dei Centri per l'impiego;
- progettualità sull'imprenditoria femminile.

Con tutto ciò non si ritiene che l'attività del Gruppo sia conclusa; si tratta, tuttavia, sicuramente, di una buona base di partenza su cui lavorare ulteriormente per verificare e consolidare i risultati attesi. Vi è, inoltre, l'opportunità, condivisa da tutto il Gruppo, di far emergere la dimensione di genere anche in altri ambiti, onde adeguare l'azione delle Consigliere di parità, e rendere le Azioni positive realmente incisive in un mercato del lavoro in continua evoluzione.

## Possibili scenari di attività futura

### Riflessioni conclusive e prospettive

La storia sociale e politica delle donne dimostra ampiamente che le loro rivendicazioni e progettualità sono state sempre considerate "secondarie" rispetto alle urgenze massime attualmente poste dalle difficili congiunture economiche e lavorative, e precedentemente sono state dell'altro, leggi, ad esempio, il pericolo di sfaldare la famiglia con il lavoro extra domestico o il "salto nel buio" - espressione giolittiana - del concedere il voto alle donne, che avrebbe compromesso la stabilità sociale, con l'inserimento di elementi impreparati e imprevedibili. Ciò che ci rende diverse dal secondo dopoguerra in poi, è che le donne "sono" la storia e nella storia, sono la democrazia di questo paese, sono co-protagoniste del cambiamento, qualunque direzione esso prenda. Ancora di più dopo Pechino e l'assunzione di responsabilità del *mainstreaming*, che estende l'ottica di genere su ogni politica sociale che incida sulla collettività, per cui anche formalmente e giuridicamente, a seguito della creazione di un Ministero, le donne non avanzano richieste dal di fuori, ma come uno degli attori senza i quali nessuna politica può risultare veramente incisiva. Le donne quindi non avanzano rivendicazioni di settore, ma si presentano in qualità di agenti della contrattazione. L'attuazione delle Azioni positive è un ottimo veicolo per far valere la simultaneità e il tempismo del *mainstreaming*, che si mette al passo con i tempi nonostante sia stata una politica largamente disattesa. Le forme del lavoro sono cambiate, e di seguito cambiano modi e interlocuzioni delle Azioni positive. Ciò starebbe a dimostrare anche una vitalità interna alla legge, che sarebbe importante non modificare poiché, anche se recepita in maniera parziale e incompleta, ha rappresentato un modello di cambiamento e lo è tuttora. Nella storia delle donne una delle difficoltà è stata quella di ricominciare sempre daccapo dopo azzeramenti a volte imposti dalla storia, a volte erroneamente voluti. Il neo femminismo ha imposto modifiche di massa, una rivoluzione pacifica, e occorre rinforzare gli esiti delle lotte, cioè la "ripetizione della tradizione" di segno femminile, in modo organico e non discontinuo. Le Azioni positive, imposte per legge al pubblico, non sono da sole sufficienti a superare ineguaglianze strutturali nella organizzazione del lavoro e nella cura della famiglia. Il concetto innovativo di *mainstreaming* si esplica nella applicazione della Prospettiva di genere, nella attenta valutazione, quindi, delle diverse necessità, condizioni ed opportunità di donne e uomini in ogni scelta ed attività di programmazione, sia nel campo politico che sociale ed economico; il fine è di rimuovere tutti gli ostacoli alla partecipazione economica politica e sociale per il superamento delle discriminazioni di genere e la realizzazione concreta di pari opportunità nei diversi contesti. Il *mainstreaming* delle politiche di genere e degli obiettivi di uguaglianza in tutti gli ambiti sociali e lavorativi, fortemente promosso dall'UE, passa necessariamente attraverso lo sviluppo di azioni e progetti specifici, azioni positive strategiche di sensibilizzazione e promozione del valore assoluto della parità e delle pari opportunità.

Tutto ciò dà conto di quanto ancora ci sia da fare in questi ambiti - che poi sono il terreno quotidiano del nostro lavoro - ed è quindi la giusta premessa ad una considerazione conclusiva e di valutazione sul lavoro finora svolto dal Gruppo Azioni positive; è evidente,

infatti, che il lavoro intrapreso è ancora da considerarsi *in progress*: i rapporti instaurati costituiscono importanti basi di partenza, che produrranno efficacia nell'immediato futuro ed i cui risultati necessiteranno di una costante verifica. Oltre a quanto è stato già fatto, crediamo nella necessità di costituire un gruppo di studio interistituzionale sul bilancio di genere nella Pubblica Amministrazione; necessità, peraltro, già condivisa ed approvata dalla Rete delle Consigliere, in considerazione del fatto che le politiche hanno un impatto diverso su uomini e donne, sia a livello di *entrate* che di *uscite*; a tal riguardo – come richiama la Risoluzione del Parlamento europeo sul *gender budgeting* – il bilancio in ottica di genere non mira a produrre bilanci separati per le donne, bensì ad intervenire sui bilanci pubblici, poiché questi non sono neutri in termini di genere; il *gender budgeting* implica che, all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturate in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini, con l'obiettivo finale di realizzare la parità tra uomini e donne.

## Allegati

## PARTE I

### Costituzione del Gruppo e programmazione attività 2004-2005

#### I.1 Verbale dell'incontro del Gruppo di lavoro tenutosi il 7 luglio 2004, nell'ambito della riunione della Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità – Grand Hotel Duca d'Este, Bagni di Tivoli (Roma)

In data odierna, con la presenza delle Consigliere:  
Carbonari Eva, Consigliera prov.le di Forlì-Cesena  
Colascilla Binda Rosaria, Consigliera prov.le di Varese  
Cossu Antonietta, Consigliera prov.le di Nuoro  
Ferrara Donatella, Consigliera prov.le di Reggio Emilia  
Festa Luisa, Consigliera prov.le di Napoli  
Pinna Graziella, Consigliera prov.le di Oristano  
Turchetto Laura, Consigliera prov.le di Belluno

si è riunito il Gruppo di lavoro n. 4 della Rete nazionale delle Consigliere di parità "Azioni positive" per discutere il seguente o.d.g.:

1. Elezione Coordinatrice del Gruppo di lavoro.
2. Predisposizione programma e calendarizzazione incontri.

Aprondo i lavori, la Consigliera Ferrari riprende brevemente alcuni punti già oggetto di discussione nella prima sessione dei Gruppi di lavoro (rapporti con CPO nazionale, Piani di Azioni positive obbligatori per le P.A., parere del Collegio istruttorio sull'art. 7 D.Lgs. 196/2000).

Si passa quindi alla votazione sul primo punto all'ordine del giorno. Si decide all'unanimità di riconfermare la Consigliera di Reggio Emilia Donatella Ferrari, Coordinatrice del Gruppo n. 4. La Vice Coordinatrice proposta è la Consigliera di Napoli Luisa Festa.

La Consigliera Ferrari apre la discussione sul secondo punto all'o.d.g.

Prende la parola la Consigliera Luisa Festa, che evidenzia innanzitutto l'esigenza di interagire con gli altri Gruppi di lavoro rispetto alle questioni che richiedono un intervento specifico. Relaziona sui risultati dell'attività da lei svolta in materia di Piani di Azioni positive nel territorio di riferimento, nell'ambito del quale 25 Comuni su 80 circa, hanno inviato i Piani Triennali. Per quelli inadempienti, riferisce di aver provveduto ad inoltrare un nuovo sollecito. Sottolinea inoltre la necessità di estendere l'intervento delle Consigliere a quei "settori" ancora scoperti (ASL, Scuole,

INPS, CCIAA, ecc.) per i quali sussiste l'obbligo della redazione dei Piani Triennali. A tal fine sarà necessario predisporre un elenco indicativo di tutti gli Enti pubblici coinvolti, analogamente a quello stilato dalle Consigliere della Provincia di Reggio Emilia di cui viene fornita copia alle Consigliere presenti. La Consigliera Festa propone inoltre di stipulare un Protocollo d'intesa con Cantieri PA per l'utilizzo di un questionario realizzato nell'ambito del progetto Cantiere di innovazione "Donne e leadership". Il questionario potrà essere proposto agli Enti che dovranno eseguire il previsto monitoraggio sulla situazione del personale, nell'ambito della redazione dei Piani Triennali. La Consigliera Ferrari propone di stipulare il Protocollo d'intesa a livello nazionale anziché delle singole Consigliere; la proposta è accolta all'unanimità.

Rispetto all'art. 3 punto 1 lett. h del D.Lgs. 196/2000 riguardante la verifica dei risultati della realizzazione dei Progetti di Azioni positive previsti dalla Legge 125/91, la Consigliera Festa evidenzia infine la necessità, per le Consigliere, di disporre dell'elenco dei progetti sulla base degli esiti istruttori comunicati dal Comitato nazionale di parità e di stabilire le modalità operative per rendere effettiva tale attività di controllo. La Consigliera di Forlì-Cesena Eva Carbonari evidenzia l'importanza dello scambio di informazioni ed esperienze attraverso la messa in rete dei Rapporti sull'attività svolta dalle singole Consigliere. Riferisce di alcune iniziative avviate nel territorio di riferimento. Si tratta, in particolare, di alcune borse di studio bandite, rivolte sia alle scuole sia a donne lavoratrici, e si dichiara disponibile a fornire al Gruppo copia dei Bandi pubblicati. La Consigliera di Belluno Laura Turchetto sottolinea la necessità di promuovere il lavoro delle donne, intervenendo all'interno delle imprese per modificare l'organizzazione del lavoro. A tal fine, potranno essere messi a disposizione delle aziende tutti gli strumenti previsti dalla normativa vigente per promuovere l'occupazione femminile. Si propone pertanto di attivare o approfondire il rapporto di collaborazione tra Centri per l'impiego e Consigliere di parità attraverso la elaborazione di Progetti di Azioni positive congiunte. Su questo punto la Consigliera Ferrari evidenzia l'opportunità di realizzare sul territorio azioni di sensibilizzazione sulla Legge 53 in tema di conciliazione, e pone l'accento anche sulla necessità di formare figure professionali esperte di progettazione in materia di azioni positive (animatrici o animatori di parità, agenti di conciliazione, ecc.). La Consigliera di Varese Rosaria Colascilla riferisce sui risultati dell'attività da lei svolta in tema di Piani Triennali (Comuni della Provincia). Nell'ambito delle attività previste all'interno del Gruppo relazionerà sui rapporti con gli Ordini Professionali e le Associazioni datoriali. La Consigliera di Nuoro Antonietta Cossu riferisce di alcuni progetti da lei promossi all'interno della scuola. Le competenze acquisite potranno pertanto essere utilizzate per la promozione di Progetti di Azioni positive nelle scuole, con ricadute positive sul territorio. La Consigliera di Oristano Graziella Pinna evidenzia, anche in considerazione di alcune esperienze lavorative maturate nel campo dell'imprenditoria femminile, che la promozione sul territorio di azioni positive di informazione e sensibilizzazione contribuisce ad accrescere l'interesse sempre più accentuato delle donne nei confronti del lavoro autonomo ed imprenditoriale. Si propone pertanto di approfondire il

ruolo della Consigliera di parità rispetto ad un fenomeno in espansione ma con molti ostacoli ancora da superare.

In sintesi, le tematiche sulle quali il Gruppo concentrerà l'attenzione nei successivi incontri sono:

1. concordare e ottenere una circolare esplicativa da parte del Ministero della Funzione Pubblica per l'adempimento dei Piani di Azioni positive rivolta a tutti gli enti pubblici territoriali e non economici;
2. istituzionalizzare il rapporto con il Comitato Pari Opportunità del Ministero del Lavoro per la verifica dei progetti di azione positiva ex art. 3 lett. h D.Lgs. 196/00 e realizzare il relativo decalogo per le Consigliere di parità; mappatura dei Piani di Azioni positive con ricaduta territoriale;
3. protocollo d'intesa con Cantieri PA per l'utilizzo, anche a livello territoriale, del questionario sulle azioni positive;
4. Azioni positive da promuovere sul territorio (predisposizione bandi con scuole, ordini professionali, ecc.);
5. Piani di Azioni positive rivolti alle ASL, scuole, CCIAA ed altri enti pubblici non economici e analisi dei rispettivi CCNL;
6. utilizzo degli strumenti previsti dall'art. 9 Legge 53/2000 e formazione specifica sul territorio di figure professionali esperte in materia di conciliazione.

Esaurito l'ordine del giorno la riunione si chiude alle ore 17.00.

La Coordinatrice  
Donatella Ferrari

La segretaria verbalizzante  
Graziella Pinna

### Calendario incontri programmati – Allegato al verbale

DATA	ISTITUZIONI DA INCONTRARE
30.09.2004	CANTIERI PA
20.10.2004	COMITATO PARI OPPORTUNITÀ MINISTERO DEL LAVORO
06.12.2004	COORDINAMENTO C.P.O. UNIVERSITÀ-DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA
27.01.2005	UPI – COORDINAMENTO DELLE REGIONI
25.02.2005	DIPARTIMENTO DEL MINISTERO CENTRI IMPIEGO
30.03.2005	COMITATO NAZIONALE LEGGE 215/92 - UNIONCAMERE - COMMISSIONE MINISTERIALE DELL'ART. 9 LEGGE 53/2000 E RESPONSABILI SINDACATI NAZIONALI
21.04.2005	ANCI
03.05.2005	ISFOL
26.05.2005	ORDINI PROFESSIONALI (ES. COMITATO P.O. ORDINE DEI MEDICI)
15.06.2005	PREDISPOSIZIONE RELAZIONE FINALE
04.07.2005	CONCLUSIONE LAVORI E PREDISPOSIZIONE RELAZIONE FINALE

## I.2 Programma delle attività e suddivisione degli incarichi tra le partecipanti al Gruppo di lavoro

NOME	ARGOMENTO
LUISA FESTA	- predisposizione protocollo d'intesa con CANTIERI PA - breve relazione sul rapporto con il Comitato Pari Opportunità della Corte dei Conti - decalogo Consigliere di parità per verifica progetti Legge 125/91
EVA CARBONARI	- predisposizione bando scuole sulle pari opportunità - fac-simile piano AUSL
ANTONIETTA COSSU	- Piani di Azione positiva presentati nelle scuole - linee guida, se predisposte dal Ministero della Pubblica Istruzione
LAURA TURCHETTO	- breve relazione in merito al rapporto tra i Centri per l'Impiego e le Consigliere di parità e proposte di politiche attive per superare le discriminazioni sul lavoro
GRAZIELLA PINNA	- piano di sensibilizzazione per l'imprenditoria femminile
ROSARIA COLASCILLA	- rapporti con gli Albi professionali ed Associazioni Datoriali
DONATELLA FERRARI	- predisposizione del questionario da proporre alla Rete per verifica progetti Legge 125/91 e art. 9 Legge 53/00 - sensibilizzazione sul territorio relativamente all'art. 9 Legge 53/00 - organizzazione degli incontri con i soggetti istituzionali
TERESA BLANDINO	- predisposizione Regolamenti C.P.O.
LUWANGA NURU FATO	- predisposizione verbali del Gruppo di lavoro
LOREDANA URBINI	- predisposizione indice del Quaderno di lavoro
FIORDALISA LEONI	- relazione Legge 53/2000
GIULIA CAMINITI	- bando università e collegamento ordini professionali
GIUSTINA CINQUEGRANA	- relazione Legge 53/2000
MARIA ANTONIETTA TESTONE MARCELLA GRECO	- presentazione Azioni positive Regione Sicilia

## PARTE II

### Iniziative e proposte per la verifica delle Azioni positive nell'ambito della Legge 125/91

#### II.1 Incontri con il Comitato Pari Opportunità del Ministero del Lavoro (Roma, 4 aprile e 20 ottobre 2004)

La riunione tenutasi il 4 aprile 2004, tra il Gruppo "Azioni positive" della Rete nazionale delle Consigliere di parità e la Vice Presidente del Comitato Pari Opportunità del Ministero del Lavoro, aveva l'obiettivo di esaminare il ruolo che le Consigliere di parità debbono e possono svolgere in applicazione dell'art. 3 del D.Lgs. 196/2000, nonché le modalità di esercizio del controllo e della verifica dei Piani di Azioni positive alla luce del succitato articolo.

Nel corso dell'incontro sono state esaminate in particolare le implicazioni pratiche derivanti dalla lettura dell'art. 3, lettere b, c, h.

Le Consigliere di parità, invero, non hanno alcun elemento di conoscenza in merito alla questione evidenziata, poiché ad esse non perviene alcun dato sui Piani di Azioni positive presentati dagli enti centrali o dai Ministeri che sono le linee da utilizzare anche per gli enti territoriali (a titolo esemplificativo scuole, ausl, ccia, ecc.), e sui progetti finanziati con la Legge 125/91. Urge quindi comprendere quale tipo di rapporto debba instaurarsi tra il Comitato Nazionale e le Consigliere di parità provinciali.

Per quanto riguarda i Piani Triennali della Pubblica Amministrazione, occorre fare chiarezza sulle implicazioni derivanti dall'art. 7, c. 5 del Decreto e, in particolare, sul problema delle sanzioni per le pubbliche amministrazioni inadempienti<sup>8</sup>.

Anche per quanto riguarda il monitoraggio sui Progetti di Azioni positive, previsto dal punto h dell'art. 3 del D.Lgs. 196/2000, è necessario definire l'ambito di intervento delle Consigliere.

La discussione ha portato a concordare alcuni punti sulla base dei quali deve essere improntato il rapporto tra il Comitato ed il Servizio Ispettivo del Ministero; segnatamente:

- i rapporti devono essere istituzionalizzati al fine di limitare al massimo la discrezionalità; inoltre, deve essere improntato ad una maggiore trasparenza il rapporto tra Comitato e Rete delle Consigliere di parità;
- le Consigliere devono avere un ruolo di "terzietà" rispetto ai progetti;

<sup>8</sup> Sulla questione è stato anche presentato un quesito al Collegio Istruttorio del Ministero.

- sollecitare la risposta del Collegio istruttorio in merito alle sanzioni per le amministrazioni pubbliche inadempienti, ed in particolare la circolare esplicativa del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- promuovere un rapporto istituzionale, tra Rete delle Consigliere di parità, Comitato ed Ispettorati per codificare, verificare e monitorare i Piani di Azioni positive.

Si confida che tutto ciò, implementato con le indicazioni del Comitato, possa costituire una buona base di discussione per definire le problematiche ancora aperte.

Nell'incontro fissato per il giorno 20 ottobre, presso il Ministero del Lavoro (via Flavia, 6 - Salone D'Antona) alla presenza della Dott.ssa Marina Porro, Vice Presidente del Comitato Pari Opportunità del Ministero del Lavoro, si approfondisce la questione, precedentemente esaminata nell'incontro tenutosi il 4 aprile 2004, relativa alla funzione delle Consigliere di parità nel controllo e nella verifica dei Piani di Azioni positive ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 196/2000, lettera h.

Viene preliminarmente segnalata la questione inerente il riordino degli organismi di parità, segnatamente la creazione di una sorta di *Authority* in materia di discriminazioni, evidenziando quindi la volontà di creare un soggetto che conosca indistintamente tutte le discriminazioni (etnia, razza, lavoro, sesso, orientamento sessuale, ecc).

Si sottolinea, peraltro, la difficoltà a scindere le diverse discriminazioni poiché molto spesso, nella realtà, le une si intrecciano con le altre.

La dott.ssa Porro pone l'accento su due punti principali:

- l'opportunità di mantenere le Azioni positive così come fissate dalla Legge 125/1991, considerando il numero e l'entità di finanziamenti (FSE, L. 53/00, ecc.) esistenti;
- l'opportunità di riformare gli organismi di parità con competenze diverse da quelle attribuite dalla legge vigente.

Rispetto al ruolo di verifica dei Piani di Azioni positive ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 196/2000, lettera h, assegnato alle Consigliere, la discussione porta a rilevare alcuni punti critici in merito al Decreto stesso ed alla sua effettiva attuazione:

- eccessivo ritardo nell'approvazione dei progetti presentati;
- mancanza di una formale comunicazione alle Consigliere dei progetti approvati;
- Azioni positive e progetti non sempre centrati nel merito e non in linea con le direttive che il Comitato fornisce.

Le criticità evidenziate dalle Consigliere, in effetti, derivano non tanto da una erronea applicazione, bensì dall'origine dello stesso D.Lgs. 196/2000; la Legge prevede infatti soltanto un monitoraggio delle Consigliere *ex post* che, pur avendo la sua utilità, non sempre è sufficiente per la buona riuscita del progetto; sarebbe invece auspicabile l'intervento delle Consigliere *in itinere*, intervento che permetterebbe di correggere le criticità che si manifestano in fase di realizzazione del progetto, soprattutto alla luce del sistema con cui vengono oggi erogati i fondi.

Allo stato attuale, tale tipo di controllo viene compiuto dall'Ispettorato.

Come evidenziato al precedente incontro, sarebbe importante istituzionalizzare le modalità di intervento della Consigliera attraverso un'intesa tra Comitato e Rete nazionale delle Consigliere di parità.

Il controllo da parte della Consigliera di parità, data la conoscenza del territorio in cui opera, porterebbe, infatti, alla verifica dell'impatto dei progetti sul territorio stesso e la valutazione dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi attesi dal progetto ed alla conseguente divulgazione delle buone prassi.

A tal uopo, sarebbe opportuna la creazione di un Comitato di valutazione territoriale.

Sarebbe inoltre utile una lettura più approfondita e nel merito dei dati inerenti i progetti, ed una analisi dei soggetti proponenti per evidenziare se vi sia un interesse dei sindacati e delle associazioni datoriali.

Sono stati, quindi, evidenziati alcuni quesiti fondamentali:

- è opportuno mantenere ed implementare questo ruolo di verifica *ex post* delle Consigliere di parità sui progetti finanziati dalla L. 125/91?
- è necessaria la rilevazione dell'impatto del progetto sul territorio attraverso l'utilizzo di una griglia di valutazione comune?

Nell'ipotesi in cui venga data risposta affermativa, bisognerebbe operare per dare anche un contenuto a queste istanze, all'opposto occorrerebbe apporre alcune modifiche al D.Lgs. 196/00.

Si ribadisce la necessità di una collaborazione e di un coordinamento tra Ispettorato e Consigliera di parità, e si concorda sull'opportunità di una modifica del D.Lgs. 196/00 secondo le indicazioni seguenti:

- il potere di verifica dei progetti finanziati *in itinere* ed *ex post*.  
Tale verifica dovrebbe essere avviata dal Comitato, il quale, attraverso una delibera, può far intervenire la Consigliera, qualora siano necessari ulteriori controlli.  
La Consigliera Ferrari ipotizza una delibera unica a monte, valida per tutti i controlli.
- il rispetto, da parte del Comitato, dei tempi di approvazione;
- la messa a disposizione della Consigliera nazionale di parità dell'elenco dei progetti approvati con l'indicazione del territorio di svolgimento del progetto, per poter individuare per ciascun progetto le Consigliere coinvolte; tale richiesta era già stata formulata, anche se ancora non inoltrata al Comitato.

Rispetto alle amministrazioni pubbliche, è stato rilevato lo scarso interesse, da parte di queste, a presentare progetti, mentre invece ci sarebbe bisogno di casi di eccellenza che provenissero proprio dalla P.A.

Alla luce delle discussioni, sono emersi alcuni interrogativi:

- le Azioni positive, strutturate come sono ad oggi, sono veramente incisive?
- e quanto sono incisive?

- è attuale parlare dei fondi della Legge 125, considerato che tali fondi hanno esigua entità rispetto a quelli oggi disponibili in base alla Legge 53 o al FSE?
- ci sono Azioni positive rivolte alle nuove tipologie di lavoro create con la riforma Biagi?
- come è possibile ripensare le Azioni positive in un mercato del lavoro sempre in evoluzione?

Le Consigliere, infatti, potrebbero avere un ruolo importante nella tutela e nel monitoraggio del fenomeno del lavoro atipico, considerando che per questo tipo di lavoratori i sindacati non si sono adeguatamente attivati.

C'è stato un calo di attenzione anche nella tutela del lavoro part-time, tenendo conto dei nuovi poteri attribuiti al datore di lavoro.

Viene, quindi, riferita l'intenzione del Ministero di creare una figura in grado di fornire supporto tecnico e consulenza relativa ai progetti finanziati con la Legge 53/00.

L'incontro si conclude riassumendo i punti salienti della riunione:

- predisposizione di lettera al Comitato per la concreta attuazione dell'art. 3, lettera h, del D.Lgs. 196/00 che evidenzia i seguenti elementi:
  - comunicazione da parte del Comitato dell'elenco dei progetti approvati ed invio di copia dei progetti stessi;
  - individuazione del territorio di attuazione del progetto per identificare il/la Consigliere/a competente;
  - valutazione di impatto fatta dalle Consigliere sulla base degli indicatori Vispo;
- proposta di modifica del D.Lgs. 196/00 per l'introduzione di una verifica *in itinere* dei progetti approvati;
- maggior coordinamento con l'Ispettorato del lavoro.

A tal uopo viene comunicato che l'Ispettore Pernisi è disponibile ad un incontro, considerato che gli stessi ispettori stanno proponendo dei convegni sulla riforma dell'Ispettorato in atto.

## II.2 Questioni sottoposte al parere del Collegio Istruttorio

Il Gruppo di lavoro "Azioni positive della Rete delle Consigliere di parità" ritiene opportuno approfondire la corretta applicazione dell'art. 3 del D.Lgs. 196/2000 ed in particolare del disposto del citato articolo alla lett. b), c) e h).

L'attenzione si dirige in una duplice direzione: l'una, sul ruolo che la Consigliera di parità competente per territorio deve e può svolgere, in applicazione dell'art. 3 D.Lgs. 196/00, l'altra sulle modalità di controllo e verifica dei Piani di Azioni positive.

Dall'esame dell'art. 3 del D.Lgs. 196/00, alla lett. h) emerge che tra i compiti e le funzioni della Consigliera di parità rientra quello di "verifica dei risultati della realizzazione dei Progetti di Azioni positive previsti dalla Legge 10/04/1991 n. 125".

Vi è da osservare, a tale proposito, che le Consigliere di parità non vengono a conoscenza dei progetti finanziati dalla Legge 125/91, non si comprende pertanto come possa la Consigliera di parità attuare "la verifica dei risultati dei progetti approvati e ammessi al finanziamento".

Invero l'art. 4 del D.M. 15.03.2001, che disciplina le modalità di erogazione dei finanziamenti e delle procedure di verifica fissa, a pena di decadenza, l'inizio dell'attuazione del progetto entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

L'unico destinatario demandato alla verifica ispettiva è il Servizio della Direzione Provinciale del lavoro competente per territorio.

Il disposto dell'art. 4 non può trovare pratica applicazione se si pone in correlazione con l'art. 5 del citato Decreto, il quale dispone che "Il Comitato Nazionale di parità salve le verifiche iniziali e finali di cui all'art. 4, può in ogni momento disporre ulteriori visite ispettive, richiedere relazioni sullo stato di avanzamento dei progetti, nonché fare intervenire i/le Consigliere/e di parità competenti per territorio."

È proprio a tale proposito che necessita un chiarimento sulle modalità di "intervento" demandate alla Consigliera di parità, la quale, come si precisava in premessa, fino a tale eventuale richiesta ignora l'entità e la tipologia dei progetti presentati nel territorio in cui esplica la propria funzione.

Va richiamato altresì l'ulteriore disposto del D.M. 15.03.01, il quale all'art. 8 conferma che la verifica è demandata alla Direzione Provinciale del Lavoro – Servizio Ispesioni, senza altro richiamo.

Si rende pertanto necessario, alla luce delle suesposte considerazioni, definire:

- 1) le modalità di intervento della Consigliera di parità in sede di monitoraggio e controllo dei progetti ammessi a finanziamento, ai sensi dell'art. 5 D.M. 15.03.01;
- 2) stabilire un protocollo d'intesa tra il Comitato Nazionale – la Direzione Provinciale del Lavoro e la Consigliera di parità, che disponga la trasmissione dei progetti finanziati alla Consigliera di parità territorialmente competente, la quale solo in tal modo potrà "intervenire" senza ritardo, e con la completa acquisizione dei dati di verifica forniti dalla Direzione Prov.le del Lavoro, sulla base delle verifiche iniziali di cui all'art. 4 e su mandato del Comitato Nazionale, al fine di accertare lo stato di avanzamento dei progetti.

Si auspica pertanto la creazione di un rapporto istituzionale tra la Rete delle Consigliere di parità, il Comitato, le Direzioni Provinciali del Lavoro e quindi della Consigliera di parità territoriale al fine di poter dare concreta attuazione al disposto di cui all'art. 3 lett. h) del D.Lgs. 196/00 in correlazione a quello di cui all'art. 5 D.M. 15.03.2001, al fine di ottenere un puntuale monitoraggio e controllo dei Progetti di Azioni positive di cui alla Legge 125/91.

Altra problematica che si intende sottoporre all'esame del Comitato e del Collegio istruttorio è quella relativa alle conseguenze per la mancata predisposizione dei Piani Triennali di Azioni positive che ai sensi dell'art. 7 le Pubbliche Amministrazioni hanno l'obbligo di predisporre.

La mancanza di strumenti concessi alla Consigliera di parità per l'applicazione delle sanzioni in caso di mancato adempimento, di fatto vanifica la portata della norma, che inevitabilmente evidenzia un dato obiettivo consistente nella ridotta attenzione che le P.A. apprestano per la predisposizione dei Piani Triennali di Azioni positive, anche e soprattutto per la mancata applicazione dell'art. 6, comma 6 del D.Lgs. 03.02.1993 n. 29.

### II.3 Richiesta di parere al Collegio Istruttorio del Comitato Nazionale di Parità e Pari opportunità nel lavoro, formulata dal Gruppo Azioni positive in merito alla competenza sulla verifica di adempienza delle Pubbliche Amministrazioni relativamente ai PAP



**Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali**  
*Rete Nazionale delle Consigliere e di  
Consiglieri di Parità  
Gruppo di Lavoro n. 4*

Roma, 07/04/2003

Al Collegio Istruttorio del Comitato  
Nazionale di Parità  
Ministero del Lavoro e delle  
Politiche Sociali \_ Via Fornovo, 8  
00192 Roma

e, p, c. Al Dipartimento della  
Funzione Pubblica  
C.so Vittorio E. 116 Roma

Prot. n. 2/RC

OGGETTO: Art. 7 co. 5 del D.L.vo n. 196/2000- Predisposizione dei piani triennali di azioni positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni

#### PREMESSO

- Che l'art. 7, comma 5 del dlgs n. 196/2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano obbligatoriamente PIANI TRIENNALI di azioni positive;
- Che detti piani risultano evidentemente fondamentali per una corretta e generale applicazione a livello territoriale dei principi di parità;
- Che la Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità ha costituito diversi gruppi di lavoro, tra cui il Gruppo 4 "AZIONI POSITIVE" che si occupa di tutte le problematiche inerenti tale tema;
- Che detti piani di durata triennale andavano predisposti, in sede di prima applicazione della norma suddetta, entro il 30 giugno 2001 e che dovranno essere nuovamente predisposti in vista della prossima scadenza triennale;
- Che purtroppo per il triennio trascorso la normativa di riferimento non ha indicato criteri comuni, di opportunità o di legittimità, per la corretta predisposizione dei piani, pertanto sarebbe quanto mai necessario che per le prossime scadenze tali criteri venissero inequivocabilmente fissati, anche per garantirne una adeguata valutazione da parte dei soggetti legittimati a fornire il parere;
- Che il dlgs 196/2000 ha sancito per le amministrazioni inadempienti la sanzione prevista dall'art. 6 comma 6 del dlgs n. 29/93, ora modificato dal dlgs n. 165/2001, " le Amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti... non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette";
- Che in realtà non risulta indicato dalla normativa in questione il soggetto deputato al controllo e all'applicazione della sanzione suindicata in caso di mancata predisposizione;

Tutto ciò premesso lo scrivente Gruppo di lavoro n. 4 "AZIONI POSITIVE"

#### CHIEDE

A Codesto Ill. mo Collegio Istruttorio del comitato Nazionale di parità e pari opportunità di fornire, per quanto di sua competenza, indicazioni e chiarimenti in merito ai principi e ai criteri che le Pubbliche Amministrazioni dovranno rispettare in sede di predisposizione dei prossimi PIANI TRIENNALI e la relativa data di scadenza;

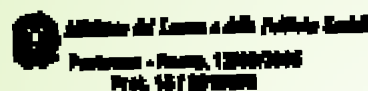
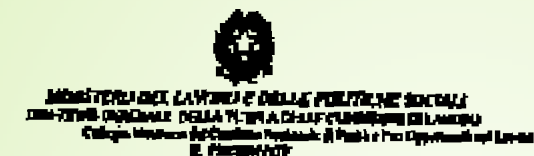
Veglia inoltre indicare, in base alla vigente normativa, il soggetto deputato a controllare e vigilare ed eventualmente imporre il rispetto della sanzione a tutte le Pubbliche amministrazioni che non hanno rispettato l'obbligo di predisporre i suddetti piani, tenuto anche conto delle conseguenze per eventuali assunti, se per illegittimamente, dalle amministrazioni inottemperanti;

Veglia infine chiarire se in base alla vigente normativa l'eventuale predisposizione tardiva dei PIANI TRIENNALI possa comunque far venir meno la sanzione prevista, con efficacia anche per il pregresso.

Distinti saluti

GRUPPO DI LAVORO N. 4  
DELLA RETE NAZIONALE DELLE/  
DEI CONSIGLIERE/I DI PARITÀ  
La Referente *Donatella Ferrari*

## II.4 Risposta del Collegio Istruttorio del Comitato Nazionale di Parità e Pari opportunità nel lavoro alla richiesta di parere formulata dal Gruppo Azioni positive in merito alla competenza sulla verifica di adempienza delle Pubbliche Amministrazioni relativamente ai PAP



Genio Dellaia Donatella Ferrari  
referente Gruppo di lavoro n. 4  
Pari Opportunità del Collegio Istruttorio di parità  
che Ufficio della Consigliera regionale di parità  
Via Roma, 6 ROMA

La presente normativa che ha il compito per le Pubbliche Amministrazioni di avviare nuove procedure in materia dei piani triennali previsti dal decreto legislativo 23 maggio 2001, n. 146 non individua il soggetto legittimato a far valere l'esistenza del difetto e, peraltro, espone rilevanti legittime obiezioni che tendono ad una posizione giuridica soggettiva in relazione all'effettivazione da parte delle singole Pubbliche Amministrazioni della procedura prevista.

Al fine di rendere effettivo il meccanismo istituzionale previsto dal D.Lgs. 146/2001 e di non privare, attraverso l'invio al Dipartimento della Funzione Pubblica ad emettere un apposito provvedimento, tutte le Pubbliche Amministrazioni anche locali, l'opportunità di produrre i piani triennali di azioni positive e la relativa relazione rappresentata apposta dal titolare di ciascuna nuova procedura in materia di pari opportunità.



IL PRESIDENTE  
(Dott.ssa Raffaella Galati)

Raffaella Galati

## II.5 Fax simile di lettera per la verifica dello stato di attuazione dei PAP presso le amministrazioni pubbliche periferiche

Spett.le Amministrazione

.....

**Oggetto:** parere obbligatorio di cui all'art. 7 punto 5 del D.Lgs. 196/00.

**Premesso:**

- > che ai sensi dell'art. 7 punto 5 del D.Lgs. 196/00 le Pubbliche Amministrazioni tenute alla predisposizione dei Piani Triennali di Azioni positive, in relazione alla propria sfera di competenza territoriale centrale o periferica, debbono avvalersi del parere degli organismi di Parità previsti dal Decreto "de quo";
- > che qualora la sfera di competenza risulti periferica, la Pubblica Amministrazione tenuta alla predisposizione del Piano Triennale dovrà sentire il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal Contratto Collettivo e la Consigliera di parità territorialmente competente (Consigliera regionale o provinciale);
- > che secondo quanto precisato dal parere del Collegio Istruttorio costituito ai sensi dell'art. 7 della Legge 125/91, il parere richiesto agli Organismi di Parità sopra indicati ha natura obbligatoria ma non vincolante per le Amministrazioni richiedenti, e che comunque esso non può costituire una mera presa d'atto del Piano sottoposto al vaglio, ma deve contenere un giudizio di congruità dello stesso rispetto alle finalità di cui all'art. 1 della Legge 125/91;

**tutto ciò premesso e considerato si osserva quanto segue:**

- > gli obiettivi da conseguire mediante la realizzazione delle 6 azioni elencate nel Piano sono ben specificati, quali premesse del Piano medesimo, e paiono conformi agli scopi individuati dall'art. 1, 2° comma della Legge 125/91 con particolare riferimento ai punti a), c) ed e);
- > è rispettata la buona pratica di descrivere, nel dettaglio, le azioni da attuare per conseguire i singoli diritti nonché, per ogni singola azione, di indicare:
  - gli uffici impegnati e/o coinvolti nella realizzazione delle Azioni positive;
  - i costi preventivati e le fonti di finanziamento;
  - il periodo di tempo previsto per la realizzazione di ogni singola azione.

Quanto all'obiettivo n. 4 ed all'azione prevista per conseguirlo, poiché lo stesso mira all'inserimento lavorativo di una persona disabile o rientrante da maternità o da

lunghe assenze per malattia, per puro amor di logica è necessario sottolineare, nelle finalità e strategie che si propone l'azione, che dette finalità non riguardano solo il personale disabile ma anche le lavoratrici al rientro dalla maternità e le lavoratrici / i lavoratori al rientro da lunghe assenze per malattia.

Ciò posto, il Piano risulta, come già affermato, congruo rispetto alle finalità previste dall'art. 1 della Legge 125/91.

Da ultimo, poiché le Consigliere di parità hanno l'obbligo di relazionare sullo stato di applicazione della normativa di parità a conclusione di ogni anno, si ritiene altresì congruo, rispetto al dettato normativo, richiedere sin d'ora a Codesta Amministrazione un'informativa, tempo per tempo, sullo stato di avanzamento delle fasi indicate nel Piano e dell'attuazione di quanto in esso previsto.

Con osservanza

Le Consigliere di parità

## II.6 Fax simile di questionario per il monitoraggio del personale delle amministrazioni pubbliche periferiche

### QUESTIONARIO

Compilante: M  
F

Comune od Ente di provenienza: .....

**Ruolo:**  
Responsabile ufficio ragioneria  
Responsabile ufficio personale  
Assessore  
Dirigente  
Altro  
(specificare) .....

### 1. MONITORAGGIO

#### 1.1

	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
<b>Categoria A (categorie non qualificate)</b>						
Meno di 30 anni						
31-40 anni						
41-50 anni						
Oltre 50 anni						
<i>Totale</i>						
<b>Categoria B (categorie esecutive)</b>						
Meno di 30 anni						
31-40 anni						
41-50 anni						
Oltre 50 anni						
<i>Totale</i>						
<b>Categoria C (personale diplomato)</b>						
Meno di 30 anni						
31-40 anni						
41-50 anni						
Oltre 50 anni						
<i>Totale</i>						

	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
<b>Categoria D (personale qualificato)</b>						
Meno di 30 anni						
31-40 anni						
41-50 anni						
Oltre 50 anni						
<i>Totale</i>						
<b>Responsabili di Unità Operativa Complessa</b>						
Meno di 30 anni						
31-40 anni						
41-50 anni						
Oltre 50 anni						
<i>Totale</i>						
<b>Totale Generale</b>						

## 1.2

<b>Personale maschile e femminile con contratti a tempo determinato e con contratti atipici</b>						
	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Dipendenti a tempo determinato full time						
Dipendenti a tempo determinato part-time						
Collaborazioni coordinate e continuative						
Lavoratori interinali						
Contratti di formazione e lavoro						
Job sharing						
Lavoro a chiamata						
Co.Co.Pro						
Collaborazione Occasionale						
Altro						
<i>Totale</i>						

## 1.3

<b>Personale inserito in progetti di telelavoro</b>						
	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti						
Funzionari						
Altri Dipendenti						
<i>Totale</i>						

## 2. FORMAZIONE IN OTTICA DI GENERE

## 2.1

**Partecipanti alle iniziative formative (gennaio 2002-dicembre 2004)**

	Donne	Uomini	Totale
Responsabili di Unità Operativa Complessa (Dirigenti)			
Categoria D (personale qualificato)			
Categoria C (personale diplomato)			
Categoria B (categorie esecutive)			
Categoria A (categorie non qualificate)			
Contratti atipici			

## 2.2

**Durata dei corsi-Totale ore (gennaio 2002-dicembre 2004)**

	Donne	Uomini	Totale
Responsabili di Unità Operativa Complessa (Dirigenti)			
Categoria D (personale qualificato)			
Categoria C (personale diplomato)			
Categoria B (categorie esecutive)			
Categoria A (categorie non qualificate)			
Contratti atipici			

2.3 **Le attività formative (corsi, seminari, workshop, ecc.) si svolgono negli stessi orari di lavoro dei partecipanti?**

- Sì, sempre
- Sì, spesso
- A volte sì, ma spesso hanno orario più breve
- A volte sì, ma spesso hanno orario più lungo
- In genere si svolgono in orario extralavorativo

2.4 **Le attività formative si svolgono solo in giornate lavorative o anche durante il fine settimana?**

- Solo in giornate lavorative
- Spesso in giornate lavorative
- Spesso anche nel fine settimana

2.5 **Tra i partecipanti previsti ai corsi di formazione, si verificano casi di rinuncia prima dell'inizio delle attività per i seguenti motivi:**

Motivi	Spesso		Qualche volta		Mai	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Eccessiva lontananza della sede del corso						
Difficoltà di garantire la frequenza negli orari di lezione programmati						
Difficoltà di assentarsi dal posto di lavoro per alcuni giorni						
Altro						

### 2.6 La candidatura dei partecipanti ai corsi proposti dall'amministrazione proviene da:

- Dirigenti/responsabili delle unità organizzative
- Autocandidatura dei/delle partecipanti
- Autocandidatura dei/delle partecipanti validata dai dirigenti/respons.
- Ufficio responsabile dello sviluppo organizzativo
- Ufficio del personale

### 2.7 Corsi di formazione organizzati all'interno dell'Ente in base alla rilevazione delle esigenze formative:

- Acquisizione di conoscenze (sapere)
- Acquisizione di capacità (saper fare)
- Acquisizione di comportamenti (saper essere)
- Percorsi formativi per lo sviluppo di carriera

### 2.8 Le modalità organizzative dei corsi facilitano:

SI NO

- La conciliazione da parte del personale
- La vicinanza del luogo di corso e luogo di lavoro
- L'informazione di tutti i dipendenti (anche quelli in congedo per maternità o malattia)

### 2.9 Formazione e Pari Opportunità:

SI NO

- I contenuti della formazione in ambito manageriale assumono le differenze di genere tra uomini e donne come variabile da considerare e valorizzare?
- L'accesso e la fruizione della formazione direttamente collegata alla progressione in carriera presentano pari opportunità per uomini e donne?
- L'accesso e la fruizione della formazione necessaria ma non direttamente collegata alla progressione in carriera presentano pari opportunità per uomini e donne?

## 3. FLESSIBILITÀ, CONCILIAZIONE, PART-TIME

### 3.1 Con quali delle seguenti attività l'amministrazione ha avuto l'occasione di confrontarsi nel periodo 2000-2003?

- Piani Triennali di Azioni positive per la rimozione delle cause di discriminazione di genere
- Progetti di Azioni positive per promuovere le donne sul lavoro
- Rimborso parziale o totale dal Ministero del Lavoro per progetti di azione positiva
- Rimborso parziale o totale dal Ministero del Lavoro per attivare forme di flessibilità oraria od organizzativa

- Presenza di almeno un terzo di donne nelle commissioni di concorso
- Presentazione alla R.S.U. e alla Consiglieria di parità regionale del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile
- Attivazione convenzioni od istituzioni per l'utilizzo da parte dei dipendenti di servizi per l'infanzia o per assistenza agli anziani
- Utilizzo della formazione obbligatoria e facoltativa a distanza per le dipendenti assenti per lavoro di cura
- Adozione programma di formazione per il personale sui temi della differenza di genere e sulle P.O. e sulle molestie sessuali
- Promozione da parte dell'amministrazione in collaborazione con il C.P.O. dei codici di condotta per combattere le molestie sessuali nei luoghi di lavoro
- Occasione di assunzioni o promozioni, ove sia stato necessario, a fronte di analoga qualificazione professionale, scegliere tra i candidati di sesso diverso
- In questo caso l'amministrazione ha accompagnato l'eventuale scelta del candidato maschio con una esplicita ed adeguata motivazione (specificare)
- Altro (specificare)

### 3.2 Quanti casi di congedi parentali si sono verificati nell'amministrazione nel periodo 2000-2003?

Donne	Uomini	Totale

### 3.3 Se vi sono stati casi di congedi parentali, quali delle seguenti azioni sono state attivate per la specifica gestione del personale assente per congedi parentali?

- Informazione a domicilio durante l'assenza per congedo parentale sui corsi di formazione obbligatoria utili ai fini di percorsi di carriera
- Formulazione dei calendari dei corsi tenendo conto di modalità favorevoli alla partecipazione di donne e uomini con carichi di cura
- Rientro del personale dalle assenze per congedo parentale e lavoro di cura, nella propria unità operativa, in modo da non interrompere i percorsi di carriera
- Corresponsione ai lavoratori e alle lavoratrici in assenza obbligatoria per maternità e paternità del salario accessorio per intero
- Favorire la trasformazione automatica del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale eventualmente richiesto al rientro dall'assenza per maternità o per paternità
- Servizi di baby sitting durante le prove selettive per le lavoratrici in puerperio o allattamento

### 3.4 Quali delle seguenti azioni sono state attivate per la specifica gestione del personale in part-time?

- L'amministrazione ha previsto dei correttivi nell'ambito del sistema di valutazione per il personale a part-time per lavoro di cura e non
- L'amministrazione ha previsto che il salario accessorio del personale a part-time per lavoro di cura sia calcolato in misura più che proporzionale al tempo lavorato
- Sono stati conferiti incarichi di responsabilità al personale a part-time negli ultimi tra anni
- Nella formulazione dei piani di formazione obbligatoria si è tenuto conto della presenza di personale in part-time
- Qualora i corsi non si svolgano durante l'orario di lavoro, è previsto recupero e remunerazione delle ore eccedenti

### II.7 Fax simile di lettera per la verifica dello stato di attuazione dei PAP presso le amministrazioni pubbliche periferiche

Spett.le Amministrazione

.....

#### **OGGETTO: verifica dei progetti di Azioni positive previsti dalla L. 125/91**

L'art. 3 lettera H del D.Lgs. 196/2000 indica tra i precisi compiti della Consigliera di parità quello della verifica dei risultati della realizzazione dei Progetti di Azioni positive previsti dalla Legge 10.04.1991 n. 125.

In riferimento a tali progetti, l'art. 4 del D.M. 15 marzo 2001, che ne disciplina le modalità di presentazione, valutazione e finanziamento, prevede che l'erogazione della prima quota di finanziamento sia subordinata all'esito positivo della verifica, di natura amministrativo-contabile, effettuata dal Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.

Altresì l'art. 5 del citato decreto stabilisce la facoltà del Comitato nazionale di parità di disporre ulteriori visite ispettive, nonché di far intervenire in ogni momento la Consigliera di parità competente per territorio.

Sino a tale eventuale richiesta di intervento l'Ufficio della Consigliera di parità non viene a conoscenza dei progetti ammessi a finanziamento ed avviati nel territorio ove svolge la propria attività.

Ed invero allo stato attuale non esiste alcun livello di coordinamento tra il Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro e l'Ufficio della Consigliera di parità, e tanto meno sono previste le modalità di intervento di quest'ultima nella verifica dei risultati dei progetti ammessi a finanziamento.

Tanto considerato si rende necessario individuare, in collaborazione con il Servizio Ispettivo, una corretta e coordinata modalità di azione ed intervento per consentire la completa e concreta attuazione dei principi enunciati alla Legge 125/91 ed al D.Lgs. 196/00.



A tal uopo il Gruppo di lavoro "Azioni positive" della Rete delle Consigliere di parità intende, con la presente, avviare una fattiva collaborazione con l'intestato Servizio Ispettivo e creare un rapporto istituzionalizzato che consenta alle Consigliere di parità territoriali di poter intervenire e verificare con efficacia lo stato di avanzamento dei progetti finanziati ai sensi della L. 125/91, anche sulla base dei dati approntati dalla Direzione Provinciale del Lavoro durante la verifica iniziale.

Auspucando di rendere al più presto operativo il disposto di cui all'art. 3 lettera H del D.Lgs. 196/00, si porgono distinti saluti.

La Consigliera di parità

.....

## II.8 Scheda per il monitoraggio dei Piani Triennali di Azioni positive


**Consigliera effettiva di Parità - dott.ssa Luisa Festa**  
**Consigliera supplente di Parità - dott.ssa Nunzia Panzaleo**

**Provincia di Napoli**

**Scheda per il monitoraggio dei Piani Triennali di Azioni Positive**

**Sez. 1 – Anagrafica**

1.1 Denominazione dell'Ente:

1.2 Referente per le Pari Opportunità:

1.3 Indirizzo:

1.4 Recapito telefonico:  E-mail:

**Sez. 2 – Rapporto sul personale dell'Ente<sup>1</sup>**

Qualifica	Pos. Ec.	Maschi				Femmine			
		Dip. a tempo pieno	Part-time	Asipici	Totale	Dip. a tempo pieno	Part-time	Asipici	Totale
1. Operatore Esecutore	A1								
	A2								
	A3								
	A4								
	A5								
2. Collaboratore	B1								
	B2								
	B3								
	B4								
	B5								
3. Istruttore	C1								
	C2								
	C3								
	C4								
	C5								
4. Istruttore Direttivo	D1								
	D2								
	D3								
5. Funzionario	D4								
	D5								
	D6								
6. Dirigente	-								
7. Dirigente Generale	-								
Totali									

2.1 Fonte dei dati utilizzati:

2.2 Si sono avute nell'ultimo triennio nuove assunzioni ?  
 Sì  
 No

In caso affermativo, specificarne il numero nella tabella seguente:

Maschi	Femmine	Totale
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

2.3 Si sono avute nell'ultimo triennio progressioni verticali ?  
 Sì  
 No

In caso affermativo, specificarne il numero nella tabella seguente:

Maschi	Femmine	Totale
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

2.4 Si sono avute nell'ultimo triennio progressioni orizzontali ?  
 Sì  
 No

In caso affermativo, specificarne il numero nella tabella seguente:

Maschi	Femmine	Totale
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

2.5 Si sono avuti nell'ultimo triennio corsi di formazione per il personale ?  
 Sì  
 No

In caso affermativo, specificarne l'argomento:

Ed il numero complessivo di partecipanti nella tabella seguente:

Maschi	Femmine	Totale
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**Sez. 3 – Stato di attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive**

3.1 Data di presentazione dell'ultimo piano triennale di Azioni Positive:

3.2 Triennio di riferimento:

- 2001/2003
- 2004/2007

3.3 Il Piano Triennale era completo di rapporto sul personale ?

- Sì
- No

3.4 Per l'adozione del Piano sono stati sentiti :

- Il Comitato Pari Opportunità
- La Consigliera di Parità
- Le Organizzazioni Sindacali
- Associazioni (specificare):
- Altri soggetti. Specificare :

3. 5 Stato di Attuazione delle Azioni Previste nel Piano <sup>2</sup>

Azione Prevista	Stato di attuazione	Data di attuazione (reale o presunta)	Eventuale costo dell'intervento e fonte di finanziamento	Azione Attuata		Azione non Attuata Motivi
				Risultato atteso raggiunto	Effetto complessivo sulle pari opportunità	
1.	<input type="checkbox"/> non attuata			<input type="checkbox"/> Sì		
	<input type="checkbox"/> parzialmente attuata			<input type="checkbox"/> No		
	<input type="checkbox"/> completamente attuata			<input type="checkbox"/> In parte		
2.	<input type="checkbox"/> non attuata			<input type="checkbox"/> Sì		
	<input type="checkbox"/> parzialmente attuata			<input type="checkbox"/> No		
	<input type="checkbox"/> completamente attuata			<input type="checkbox"/> In parte		
3.	<input type="checkbox"/> non attuata			<input type="checkbox"/> Sì		
	<input type="checkbox"/> parzialmente attuata			<input type="checkbox"/> No		
	<input type="checkbox"/> completamente attuata			<input type="checkbox"/> In parte		
4.	<input type="checkbox"/> non attuata			<input type="checkbox"/> Sì		
	<input type="checkbox"/> parzialmente attuata			<input type="checkbox"/> No		
	<input type="checkbox"/> completamente attuata			<input type="checkbox"/> In parte		
5.	<input type="checkbox"/> non attuata			<input type="checkbox"/> Sì		
	<input type="checkbox"/> parzialmente attuata			<input type="checkbox"/> No		
	<input type="checkbox"/> completamente attuata			<input type="checkbox"/> In parte		
6.	<input type="checkbox"/> non attuata			<input type="checkbox"/> Sì		
	<input type="checkbox"/> parzialmente attuata			<input type="checkbox"/> No		
	<input type="checkbox"/> completamente attuata			<input type="checkbox"/> In parte		
7.	<input type="checkbox"/> non attuata			<input type="checkbox"/> Sì		
	<input type="checkbox"/> parzialmente attuata			<input type="checkbox"/> No		
	<input type="checkbox"/> completamente attuata			<input type="checkbox"/> In parte		
8.	<input type="checkbox"/> non attuata			<input type="checkbox"/> Sì		
	<input type="checkbox"/> parzialmente attuata			<input type="checkbox"/> No		
	<input type="checkbox"/> completamente attuata			<input type="checkbox"/> In parte		

**Sez. 4 - Osservazioni e chiusura della rilevazione**4.1 Osservazioni <sup>1</sup>


## 4.2 Data di compilazione della scheda:

## 4.3 Firma:

**Note per la compilazione.**

<sup>1</sup> In mancanza di uno specifico report sulla distribuzione del personale per genere tra le varie qualifiche professionali, utilizzare i dati raccolti per l'ultimo censimento generale del personale degli Enti Locali effettuato dal Ministero degli Interni. In ogni caso si invita a dichiarare la fonte dei dati utilizzati per compilare la tabella.

<sup>2</sup> Guida all'uso delle voci della tabella:

**Azione prevista:** inserire una breve descrizione di ciascuna delle azioni previste nell'ultimo piano triennale di azioni positive.

**Stato di attuazione:** specificare per ciascuna azione indicata se questa risulta, alla data di compilazione della scheda, completamente attuata, parzialmente attuata oppure non attuata. In questi ultimi due casi è necessario compilare la voce seguente.

**Data di attuazione reale o presunta:** indicare in questa colonna, per ciascuna azione prevista, la data di attuazione dell'intervento (almeno mese ed anno) ovvero quando se ne prevede l'attuazione.

**Eventuale costo e fonte di finanziamento:** in questa colonna si chiede di indicare il costo eventuale dell'intervento e con quali fondi sia stato finanziato (bilancio comunale, legge di finanziamento spec., POR).

**Risultato atteso raggiunto:** indicare se l'obiettivo dell'intervento indicato nel Piano è stato raggiunto.

**Effetto complessivo sulle pari opportunità:** specificare gli obiettivi raggiunti, in particolare: la rimozione di ostacoli alla parità tra i generi, il riequilibrio tra i generi, una migliore conciliazione tra tempi di lavoro e di vita familiare, rimozione o attenuazione dei fenomeni di segregazione orizzontale verticale.

**Motivi:** specificare i motivi per cui l'intervento non è stato realizzato.

In caso le azioni positive previste dal proprio piano triennale superino il numero complessivo di righe della tabella, aggiungere un altro foglio "sez. 3" alla scheda.

<sup>3</sup> Utilizzare questo spazio per comunicare alla Consigliera di Parità eventuali osservazioni, suggerimenti o altri dati utili allo scopo della rilevazione che non abbiano trovato spazio nelle voci esistenti.

**PARTE III****Azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni****III.1 I Piani Triennali di Azioni positive e Linee guida generali per la loro compilazione<sup>9</sup>****Piano Triennale di Azioni positive: uno schema del processo**

La realizzazione di un Piano Triennale di Azioni positive è un processo complesso che vede coinvolti diversi attori e passa essenzialmente attraverso cinque fasi successive:

**FASE 1: IMPEGNO – COMUNICAZIONE**

L'azione propedeutica alla prima fase è l'invio da parte delle Consigliere di parità territorialmente competente di una lettera ai Comuni e alle Amministrazioni dello Stato di predisporre il Piano ai sensi dell'art. 7 comma 5 del D.Lgs. 196/2000 con l'indicazione della sanzione in caso di mancato adempimento di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29.

Nella prima fase avviene l'assunzione da parte dell'Amministrazione/Azienda dell'impegno ad assicurare pari opportunità sul lavoro e l'eventuale costituzione del Comitato Pari Opportunità.

In questa fase è fondamentale il ruolo che i vertici dell'Amministrazione pongono in essere al riguardo della tematica delle pari opportunità.

Il successo di un Piano di Azione positiva è infatti fortemente condizionato dall'atteggiamento dei vertici dell'azienda o dell'ente. Dal momento che esso prefigura anzitutto un cambiamento della cultura organizzativa, il messaggio che viene dai vertici è molto importante per assicurare la credibilità del Piano.

Il ruolo fondamentale dei vertici aziendali è quello di superare le resistenze che inevitabilmente un Piano di Azione positiva finisce per alimentare e per sconfiggere quegli atteggiamenti di scetticismo e di sfiducia che le organizzazioni attivano di fronte a iniziative innovative che le chiamano a cambiamenti di valori e di cultura. Immediatamente dopo l'impegno dei vertici aziendali, fondamentale è l'attività di comunicazione che accompagna il Piano Triennale:

- sul versante interno la comunicazione supporta una campagna di marketing interno del progetto e agisce da catalizzatore periodico degli interessi di tutti gli attori (lavoratrici, lavoratori, dirigenti, rappresentanti sindacali);
- sul versante esterno, alimenta l'attenzione degli attori esterni che a sua volta funziona da sostegno e da propellente dell'avanzamento del Piano: una volta

<sup>9</sup> Testo in via di pubblicazione a cura dell'Ufficio della Consigliera provinciale di parità della Provincia di Napoli.

comunicato, è difficile che il Piano venga abbandonato o messo ai margini. Il ritorno della comunicazione esterna in chiave di immagine (modernizzazione, superamento degli stereotipi culturali, lungimiranza, responsabilità sociale...) agisce da volano e da acceleratore delle iniziative.

### FASE 2: ANALISI DI GENERE SUL PERSONALE

È la fase durante la quale avviene la raccolta di informazioni sul personale impiegato con lo scopo di rilevare le differenze di genere e le eventuali discriminazioni. Si tratta di un processo di grande rilevanza ai fini della realizzazione del Piano triennale, dal momento che solo la conoscenza approfondita della propria realtà aziendale consente di individuare le azioni più utili ad un riequilibrio tra i generi.

Tuttavia non è un compito semplice, non solo per la difficoltà intrinseca nella raccolta di dati completi sulla collocazione del personale per genere nelle varie qualifiche professionali, nei vari livelli retributivi, nei programmi di formazione, qualificazione del personale e negli avanzamenti di carriera, ma anche e soprattutto per la difficoltà di cogliere segnali più sfumati di discriminazione sessuale che si annidano in fenomeni culturali e nelle dinamiche sociali all'interno delle Amministrazioni.

Da segnalare il questionario<sup>10</sup> di autoanalisi realizzato per la Pubblica Amministrazione dal Progetto Cantieri "Donne e leadership", un esempio di percorso per l'innovazione nelle amministrazioni che comprende:

- Statistiche del personale in ottica di genere
- Analisi della formazione in ottica di genere
- Flessibilità, conciliazione, part-time
- Analisi e valutazione delle competenze
- Attività per le pari opportunità svolte dall'Amministrazione.

Inoltre può essere d'aiuto nel condurre un'analisi di genere sul personale, la tabella seguente, che riporta per ciascuna dimensione di indagine, gli indicatori da monitorare e le possibili fonti di dati.

**Tabella 1: griglia degli indicatori e delle fonti dei dati per l'analisi di genere dei dipendenti<sup>11</sup>**

Fattori Organizzativi	Indicatori	Fonti
Composizione del personale	Incidenza complessiva del personale femminile sul totale Tasso di sviluppo dell'incidenza del personale femminile negli ultimi anni Procedure di assunzione/selezione	Dati sul personale (compreso quello assunto con contratti a tempo)

<sup>10</sup> Il questionario è pubblicato sul sito del Ministero della Funzione Pubblica.

<sup>11</sup> Libero adattamento da "I Piani di azione positiva nella Pubblica Amministrazione", incontro con le Consigliere di parità, a cura di Valeria Sborlin, Como, 23 marzo 2004.

Fattori Organizzativi	Indicatori	Fonti
Caratteristiche del posizionamento del personale femminile	Distribuzione per: Settore (area) mansioni/figure professionali livelli gerarchici livelli retributivi Modifiche nel tempo Presenza femminile nei ruoli di vertice Dati sul personale	Dati sul personale Eventuali analisi campione
Caratteristiche della popolazione femminile	Titoli di studio Anzianità aziendale Età Situazione familiare	Dati sul personale Analisi a campione
Percorsi di carriera	Comparazione dei percorsi di carriera di coorti maschili e femminili (gruppi di persone entrate nello stesso anno con analoghi titoli di studio)	Analisi statistica
Cultura organizzativa	Procedure di sviluppo Percezione del maschile e del femminile Miti e riti Linguaggio	Interviste in profondità con il management Questionari
Caratteristiche della conciliazione	Orari Strumenti di flessibilità Servizi Gestione maternità/paternità	Documenti Interviste con i responsabili del personale Accordi sindacali

### FASE 3: CONSULTAZIONI

Questa è la fase nella quale "le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali" consultano "gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 47 del citato decreto legislativo n. 29 del 1993 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 5 della Legge 10 aprile 1991, n. 125, e la Consigliera o il Consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente", così come previsto dall'art. 7, comma 5 del D.Lgs. 196/00.

Si precisa che il parere degli organismi di parità ha natura obbligatoria, ma non vincolante e deve contenere un giudizio di congruità del Piano alle finalità di cui all'art. 1 della Legge 125/91.

Tuttavia queste consultazioni vanno interpretate non come mero adempimento burocratico, quanto piuttosto come uno dei momenti costitutivi del piano di comunicazione e condivisione sociale che accompagna la realizzazione di un Piano Triennale di Azioni positive. In sede di consultazione, infatti, l'Amministrazione acquisisce ulteriori elementi utili alla conoscenza del contesto lavorativo e politico in cui opera e costruisce quella rete di supporto indispensabile alla piena realizzazione dei propri interventi in materia di pari opportunità.

#### **FASE 4: AZIONE**

In questa fase l'Amministrazione o l'azienda individua le Azioni positive da porre in essere per la correzione degli eventuali squilibri di genere. Di ciascuna azione vanno definiti:

- Il target ( a chi si rivolge)
- Lettura e analisi della propria organizzazione
- Gli obiettivi specifici
- Le attività
- I tempi
- Le risorse
- Le responsabilità (chi deve fare che cosa)
- Gli indicatori per il monitoraggio (indicatori di stato e indicatori obiettivo).

#### **FASE 5: MONITORAGGIO**

Si tratta della fase che normalmente corona ogni intervento di tipo progettuale, ovvero quella in cui avviene il controllo sullo stato di attuazione delle azioni individuate e sul conseguimento degli obiettivi del Piano Triennale.

Naturalmente, nel caso di un Piano Triennale di Azioni positive, oltre al monitoraggio sullo stato di attuazione delle singole azioni previste (che di norma avviene confrontando lo stato di avanzamento delle azioni intraprese con il progetto originariamente redatto)<sup>12</sup>, un ruolo rilevante viene assunto dall'impatto che le azioni stesse hanno prodotto sulle pari opportunità all'interno dell'Ente coinvolto.

Come punto di riferimento per questo genere di valutazione, sebbene in relazione all'utilizzo dei fondi strutturali, il Dipartimento delle Pari Opportunità ha elaborato un modello di "Valutazione d'Impatto Strategico delle Pari Opportunità" (Linee Guida V.I.S.P.O.) che indica una metodologia e fornisce strumenti per la valutazione dell'impatto di genere attraverso l'individuazione di quattro obiettivi globali (variabili VISPO) a cui tendere nel momento in cui si programmano misure ed interventi nell'ambito di documenti di programmazione:

- 1° obiettivo globale:** miglioramento delle condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne;

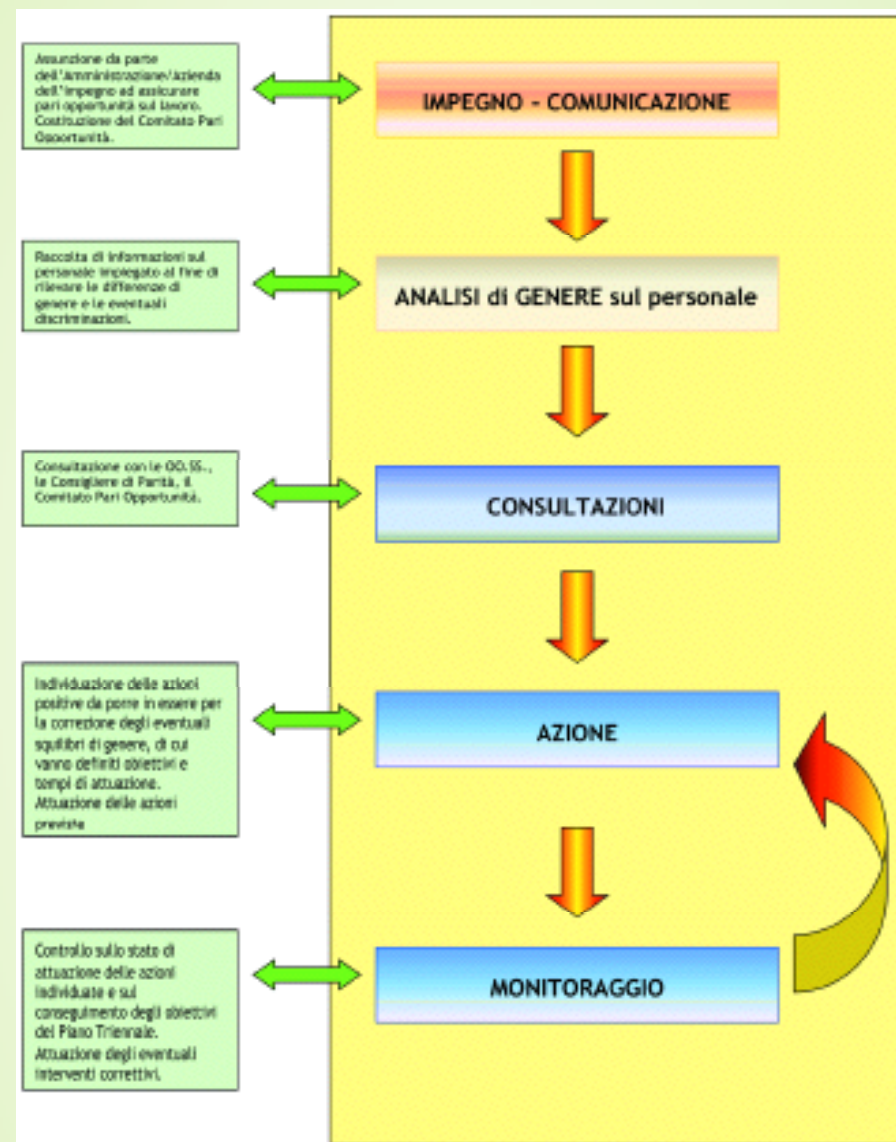
<sup>12</sup> Come possibile strumento di monitoraggio, si veda in tal senso la scheda predisposta dalla Consigliera di parità della Provincia di Napoli (v. allegato II.8, p. 48).

- 2° obiettivo globale:** miglioramento dell'accessibilità delle donne al mercato del lavoro e della formazione;
- 3° obiettivo globale:** miglioramento della situazione lavorativa delle donne sul posto di lavoro e redistribuzione del lavoro di cura;
- 4° obiettivo globale:** promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche.

Questo modello costituisce senz'altro un punto di riferimento forte anche per la valutazione dell'impatto strategico dei Piani Triennali di Azioni positive<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Per un approfondimento sul modello VISPO, si faccia riferimento alle Linee Guida predisposte dal Dipartimento per le Pari Opportunità.

### Schema sintetico del processo di realizzazione di un Piano Triennale di Azioni positive



#### Piano Triennale di Azioni positive: articolazione del contenuto

In qualche modo la procedura indicata per la realizzazione di un Piano Triennale di Azioni positive già determina in larga misura il contenuto del documento finale. Tuttavia, dal momento che i diversi Enti chiamati a compiere tale percorso posso-

no scegliere percorsi e strategie di approccio proprie, è bene ricordare che il Piano dovrà contenere almeno gli elementi di seguito riportati in tabella.

#### Tabella 2: schema di un Piano Triennale di Azioni positive<sup>14</sup>

**Descrizione degli obiettivi:** *Indicare gli obiettivi che si intendono raggiungere per:*

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

**Azioni positive<sup>15</sup>:** *Indicare le azioni attraverso le quali si intendono raggiungere gli obiettivi prefissati ad es.: formazione per le donne, servizi sociali, trasporti, mense (che comportano oneri di spesa), orario flessibile, istituzione del Comitato Pari Opportunità, codice sulle molestie sessuali o regolamento interno<sup>16</sup> su norme di buona prassi (che non comportano oneri di spesa).*

**Soggetti e uffici coinvolti:** *Indicare gli uffici impegnati e/o coinvolti nella realizzazione delle Azioni positive.*

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

**Periodo di realizzazione:** *Indicare il periodo di tempo previsto per l'attuazione di ogni azione.*

Questa struttura del documento consente, infatti, una rapida individuazione degli impegni assunti dall'Ente proponente, le azioni da porre in essere per il loro raggiungimento, le fonti di finanziamento ed i tempi di realizzazione. Queste ultime due dimensioni, in particolare, assumono, in prima approssimazione, un'importanza determinante ai fini del monitoraggio dell'attuazione del Piano stesso.

<sup>14</sup> Adattamento dalle Linee Guida per la realizzazione dei Piani Triennali di Azioni positive redatte dall'Ufficio delle Consigliere di parità della Provincia di Napoli.

<sup>15</sup> Ad ogni obiettivo enunciato nel Piano Triennale devono corrispondere Azioni positive al fine di facilitare il monitoraggio dei risultati raggiunti.

<sup>16</sup> Si sottolinea che la promozione e la realizzazione di pari opportunità esige necessariamente un ambiente lavorativo sereno, caratterizzato dal rispetto delle differenze, con particolare attenzione alle differenze di genere. Non favoriscono un ambiente lavorativo sereno: molestie sessuali e verbali, scherzi volgari, commenti sull'aspetto fisico e su certi aspetti della vita privata dei lavoratori/trici. Qualora si ritenesse necessario, l'Amministrazione potrà stilare un regolamento interno.

## Esempio di Linee guida generali per la redazione dei Piani Triennali delle Pubbliche Amministrazioni presenti nel territorio della Regione/Provincia

### 1 Fonti legislative

Legge 10 Aprile 1991 n. 125 recante: "Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro";

D.Lgs. 23 Maggio 2000 n. 196 recante: "Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di Azioni positive", a norma dell'articolo 47 della Legge 17 Maggio 1999, n. 144 (art. 7);

D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali";

D.Lgs. 30 Marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

### 2 Monitoraggio nell'organico distinto per genere e categorie

La raccolta e l'elaborazione di questi dati dovrà rivelare il profilo occupazionale dell'amministrazione, cioè evidenziare la posizione degli uomini e delle donne nell'organico e i settori in cui le donne fanno o meno carriera.

I seguenti settori richiedono particolare attenzione:

- Assunzioni;
- Progressioni di carriera;
- Formazione;
- Condizioni di lavoro;
- Mobilità.

### 3 Consultazione norme statuarie e organi competenti (ad es. le rappresentanze sindacali interne)

### 4 Redazione del Piano di Azioni positive per il prossimo triennio

#### 4.1 Descrizione degli obiettivi:

Indicare gli obiettivi che si intendono raggiungere per:

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

#### 4.2 Azioni positive<sup>17</sup>:

Indicare le azioni attraverso le quali si intendono raggiungere gli obiettivi prefissati ad es.: servizi sociali, trasporti, mense (che comportano oneri di spesa), orario flessibile, Comitato Pari opportunità, regolamento interno<sup>18</sup> su norme di buona prassi (che non comportano oneri di spesa).

<sup>17</sup> Ad ogni obiettivo enunciato nel Piano Triennale devono corrispondere Azioni positive al fine di facilitare il monitoraggio dei risultati raggiunti.

<sup>18</sup> V. nota 16.

### 4.3 Soggetti e uffici coinvolti:

Indicare gli uffici impegnati e/o coinvolti nella realizzazione delle Azioni positive.

### 4.4 Impegno di spesa:

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

### 4.5 Periodo di realizzazione:

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

#### Schema riassuntivo

Linee di intervento	Azioni programmate	Soggetti e uffici coinvolti	Costi	Fonti finanziarie	Periodo

#### Piani Triennali nella Provincia di Napoli

In Provincia di Napoli, su sollecitazione e con la consulenza dell'Ufficio delle Consigliere di parità, già 28 Comuni su 93 hanno presentato il loro primo Piano Triennale di Azioni positive, comprendenti, per lo più, le seguenti tipologie di azioni:

- monitoraggio sulla condizione del personale dell'ente e studio sugli avanzamenti di carriera delle donne negli ultimi 5 anni
- istituzione di un Osservatorio sulla condizione professionale delle lavoratrici dell'ente Provincia e dei Comuni
- misure di sostegno ai lavoratori per conciliare l'impegno lavorativo e familiare
- nelle commissioni per concorsi sarà assicurata la presenza di una donna, favorendo la funzione di Presidente
- nelle selezioni saranno fissati criteri di valutazione che valorizzino competenze e ruoli delle donne
- riequilibrio della rappresentanza femminile a livello di responsabilità e direzione
- consultazioni con le OO.SS. per individuare tipologie flessibili di orari di lavoro
- istituzione di Servizi e progetti sulle pari Opportunità e referenti P.O. nei Dipartimenti
- formazione sulle pari opportunità per dirigenti e dipendenti, uomini e donne
- seminari di sensibilizzazione e informazione sulle tematiche di genere e guide divulgative
- costituzione del Comitato per le Pari Opportunità
- favorire l'adozione di nuove politiche dei tempi, orari e organizzazione del lavoro nell'ambito degli istituti contrattuali

- iniziative di *mentoring*, formazione specifica per sostenere l'accesso delle donne nei ruoli dirigenziali
- verifica annuale dell'attuazione delle norme legislative sulle P.O.
- redazione del codice sulle molestie sessuali e nomina della Consigliera di fiducia
- predisposizioni/attuazione di "Banca delle ore".

Sostanzialmente il primo Piano Triennale di Azioni positive è stato vissuto dai Comuni della Provincia come l'opportunità per aprire un dibattito ed un'opera di sensibilizzazione sui temi della parità tra i generi, puntando prevalentemente sulle linee di intervento volte al riequilibrio della presenza femminile (in modo particolare nelle qualifiche più elevate) ed alla conciliazione tra lavoro e vita familiare.

È significativo, inoltre, il fatto che gli Enti che si sono attivati per la realizzazione del Piano Triennale abbiano vissuto questa realizzazione non come un processo meramente interno alla propria organizzazione, dal momento che quasi tutti hanno adempiuto alle consultazioni di rito, coinvolgendo attivamente gli organismi sindacali e le Consigliere di parità (queste ultime, in particolare, per la richiesta di indicazioni tecniche sulla redazione degli stessi Piani).

È emersa in questi anni una crescente domanda di confronto da parte dei Comuni della Provincia nei confronti degli organismi deputati alle pari opportunità finalizzata ad una migliore conoscenza degli strumenti disponibili e delle buone prassi già sperimentate in materia.

Purtroppo si registrano ancora delle vistose lacune su due fronti essenziali per una progettazione di qualità:

1. l'analisi di genere condotta sul personale dipendente, una lacuna che ha fatto sì che numerosi Piani presentati fossero del tutto privi di tale indagine propedeutica;
2. il monitoraggio dei Piani realizzati, che non consente di conoscere ancora né il reale impatto strategico della progettazione realizzata, né lo stato di avanzamento dei progetti cantierati.

Queste due lacune rappresentano evidentemente la sfida dei prossimi mesi, affinché in materia di pari opportunità, si possa giungere a standard progettuali di più elevato livello qualitativo e di maggiore efficacia.

### III.2 Relazione tenuta nell'ambito della riunione della Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità del 21 aprile 2005

#### Premessa

Il D.Lgs. n. 196 del 23 maggio 2000 ha prodotto una grande novità nell'ambito delle pari opportunità.

Emanato in attuazione della delega contenuta nella Legge n. 144/99, reca modificazioni alla Legge n. 125/91, che disciplina le funzioni dei/le Consiglieri/e di parità a livello nazionale, regionale e provinciale ed i relativi compiti di promozione e di controllo in materia di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro, dettando inoltre disposizioni in materia di azioni positive. Le Consigliere di parità, dotate di specifici requisiti di competenza, sono pubblici ufficiali e svolgono, in particolare, compiti di promozione di progetti di azioni positive, di sostegno e promozione delle politiche attive del lavoro e formative volte a contrastare situazioni di squilibrio di genere, e di collaborazione con le direzioni provinciali e regionali del lavoro per la rilevazione delle violazioni delle norme di parità.

In particolare, le Consigliere di parità nazionali, regionali e provinciali sono impegnate nella realizzazione degli obiettivi della Legge n. 125/91, modificati in parte dal D.Lgs. 196/2000, e tra l'altro nell'attuazione dell'art. 7, punto 5, del citato Decreto, inerente l'adozione dei Piani di Azioni positive da parte delle Amministrazioni dello Stato e degli Enti Locali.

*Detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera d, della Legge n. 125/91, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi e, inoltre, sull'assunzione o avanzamento di carriera nella pubblica amministrazione, obbligano, nei casi di pari qualificazione fra candidati e candidato, a motivare l'eventuale scelta della candidatura maschile.*

La Pubblica Amministrazione, al fine di garantire la piena applicazione della normativa nazionale e comunitaria di osservanza dei criteri di uguaglianza di opportunità, sta realizzando, grazie anche alla Riforma della Pubblica Amministrazione, dei grandi cambiamenti attraverso processi applicativi, con integrazione delle politiche di *mainstreaming* ed *empowerment*.

In particolare, in base alle recenti leggi costituite dal Testo Unico n. 267/2000 e dal D.Lgs. 165/2001, gli Enti locali, attraverso gli statuti comunali e provinciali, sono tenuti ad assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della L. 125/91 e a promuovere la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali propri e di enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti.

Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle previsioni dell'art. 2, comma 6, della Legge n. 125/91 e degli art. 7, comma 1, e 61, del D.Lgs. n. 29/93, sono stati

definiti con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzano in "Azioni positive" a favore delle lavoratrici.

La Legge n. 53/2000 e il D.Lgs. 151/2001<sup>19</sup> permette una organizzazione del lavoro più flessibile, orari diversi e politiche dei tempi per la conciliazione tra lavoro familiare e lavoro professionale.

Come è risaputo, le donne lavorano più ore al giorno degli uomini. Nelle statistiche ufficiali, a livello internazionale, il lavoro domestico viene escluso dagli indici di rilevazione dell'attività economica e di produzione. La maternità, il matrimonio, la "genitorialità", vengono visti come ostacoli e non come ricchezza nella vita attiva.

È altresì risaputo che per combattere le discriminazioni sessuali nel mondo del lavoro e per identificare la segregazione delle donne, si richiede l'impiego di adeguati criteri di misurazione e comparazione: in breve di statistiche di genere.

Nel Programma d'azione della IV Conferenza Mondiale delle Donne, i governi sono invitati a promuovere una politica attenta alle statistiche di genere: "... controllare e valutare il progresso compiuto nella rappresentanza delle donne attraverso la periodica raccolta, analisi e diffusione di dati quantitativi e qualitativi sul numero di donne e uomini che occupano posti di responsabilità a tutti i livelli nei settori pubblico e privato, e diffondere informazioni sul numero di donne e uomini impiegati a diversi livelli dell'amministrazione, su base annuale; assicurare che le donne e gli uomini abbiano pari accesso a tutti i posti della funzione pubblica e creare meccanismi all'interno delle strutture governative per la verifica dei progressi compiuti in questo settore".

Nella Pubblica Amministrazione centrale, a fronte di quasi il 48% di presenza femminile nel complesso dei dipendenti pubblici, si riscontra solo il 27% di donne dirigenti e solo il 15% di donne dirigenti generali. I dati sono relativi all'anno 2000. Questa forbice tende ad allargarsi se si considerano i livelli territoriali (Regioni e Autonomie locali) dove, a fronte di un 54% di presenza di donne sul totale dei dipendenti, i dirigenti donne sono solo il 12%.

A livello europeo, l'Italia è il fanalino di coda per quel che riguarda la statistica sulle donne in posizioni di alta dirigenza nelle amministrazioni pubbliche: sono donne solo il 12% dei dirigenti generali, a fronte di un 30% della Germania e di un oltre 40% della Francia.

Le Amministrazioni Pubbliche hanno spesso difficoltà a reperire dati statistici riguardanti il personale, a differenza delle aziende private che sono tenute all'obbligo del Rapporto biennale ai sensi dell'art. 9 della Legge n. 125/91 e del Decreto del Ministero del Lavoro 17 luglio 1996.

Nell'indagine sulla presenza femminile negli Enti locali, appare particolarmente interessante il ricorso ai dati raccolti dal Ministero degli Interni, con cadenza triennale, nell'ambito del "Censimento Generale del personale degli Enti locali". Tale

<sup>19</sup> Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 - "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".

censimento, il cui fondamento normativo è contenuto dal disposto di cui all'art. 95 del D.Lgs. n. 267/2000 e che fa parte delle rilevazioni del Sistema Statistico Nazionale, ricadente nelle competenze proprie dello Stato ai sensi dell'art. 117, comma 1, lettera r della Costituzione, raccoglie numerose informazioni in merito alle/ai lavoratrici/ori dipendenti degli enti locali al fine della costituzione della banca dati sulle dotazioni organiche degli enti locali (art. 16-ter del D.Lgs. n. 8/93).

Ma nonostante queste normative, molti enti locali rifuggono dall'inviare dati per il censimento. A tale proposito, il Programma "Cantieri" del Dipartimento della Funzione Pubblica ha avviato un processo per il cambiamento nelle Pubbliche Amministrazioni, in armonia con le esigenze del contesto economico e sociale; tra i suoi obiettivi è quello di rendere le amministrazioni leggere e al servizio dei cittadini e delle imprese, creare valore pubblico, governare il cambiamento, costruire reti di relazioni.

Il Programma "Cantieri" suggerisce alle amministrazioni dei percorsi di cambiamento su cui riflettere per individuare le priorità sulle base delle quali intervenire.

Il Gruppo di Azioni positive della Rete nazionale delle Consigliere di parità ha affrontato in vari incontri il tema delle Azioni positive nella Pubblica Amministrazione, ed in particolare nell'incontro del 21 maggio 2003 si è soffermato sull'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, ovvero sull'adozione dei Piani di Azioni positive da parte delle Amministrazioni dello Stato e del pubblico impiego. In seguito molte Consigliere di parità hanno avviato con le rispettive Province e Regioni seminari divulgativi sull'argomento, riscontrando un forte interesse da parte dei rappresentanti degli Enti Locali e delle Amministrazioni statali, nonché ricevendo numerose richieste di suggerimenti circa la redazione e l'attuazione dei Piani stessi. Per far fronte a tali richieste, si è generalmente proposto agli Enti l'utilizzo delle linee guida realizzate dalla Consigliera di parità di Napoli ed adottate dal Gruppo "Azioni positive", ottenendo, con questo iniziale strumento, la realizzazione dei Piani Triennali da parte di diversi Comuni.

In data 30 giugno 2004, in occasione della scadenza del primo triennio, è stato necessario sollecitare a mezzo lettera gli Enti obbligati alla redazione dei Piani che non avessero ancora ottemperato all'obbligo, ricordando loro il preciso dettato della norma:

*"le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di predisporre un Piano di durata triennale - sentite le rappresentanze sindacali ed il Comitato per le pari opportunità nonché le Consigliere ed i Consigliere di parità territorialmente competenti - di azioni tendenti ad assicurare, nel loro ambito, rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. In particolare si dovranno prevedere azioni positive che riequilibrino la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni di lavoro ove sussista un divario tra i generi non inferiore a due terzi. Al riguardo, in occasione di assunzione e di avanzamenti selettivi, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale dei candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile deve essere sorretta da una esplicita ed adeguata motivazione."*

In caso di mancato adempimento, il suddetto Decreto applica la sanzione prevista dall'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/01, in base al quale: *"le Amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti ... non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette"*.

Sul punto in questione, vorrei ricordare che già la circolare n. 12 del 24 marzo 1993 della Presidenza del Consiglio dei Ministri dal titolo "Gestione delle risorse umane e pari opportunità: Indirizzi applicativi direttive CE. Decreto Legislativo 1993 n. 29" aveva recepito gli articoli 7 e 61 dei principi della Carta Comunitaria dei diritti sociali e fondamentali dei lavoratori, nonché le direttive e le disposizioni della Comunità europea inerenti la gestione delle risorse umane e le politiche di pari opportunità, realizzando in tal modo uno sviluppo della legislazione italiana in materia.

Il Comitato Nazionale per le Pari Opportunità, in riferimento al su citato articolo del D.Lgs. n. 196/2000, ha interpellato in data 28 marzo 2001 il Dipartimento per la Funzione Pubblica, in occasione della scadenza della presentazione dei Piani (30 giugno 2001), al fine di predisporre un atto di indirizzo rivolto alle Pubbliche Amministrazioni per richiamare la loro attenzione sull'importanza dell'adempimento in questione, senza ottenere alcuna risposta.

Nel corso dell'anno 2001 il Collegio Istruttorio ha inviato alle Consigliere di parità il parere in riferimento all'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, comprensivo di:

- Premessa;
- Soggetti tenuti alla predisposizione dei Piani di Azioni positive;
- Pareri per le Azioni positive;
- Soggetti legittimati a fornire il parere;
- Obbligatorietà e non vincolatività del parere;
- Termini per presentazione dei Piani di Azioni positive e sanzioni per il mancato adempimento.

L'emissione di tale parere ha costituito un atto di grande rilevanza, permettendo alle Consigliere regionali e provinciali di avviare, in occasione della scadenza del 30 giugno 2001, i primi atti amministrativi per invitare gli Enti locali (Regioni, Province e Comuni) a predisporre ed adottare i Piani Triennali di Azioni positive, nonostante i dubbi ancora esistenti in merito alla corretta interpretazione della legge e sebbene, ancora nell'ultimo incontro del 20.10.2004 del Gruppo di lavoro "Azioni positive", l'avv. Maria Antonietta Russo, Consigliera di parità della Provincia di Viterbo, abbia avuto modo di ribadire che la mancanza di strumenti concessi alla Consigliera di parità per l'applicazione delle sanzioni in caso di mancato adempimento, di fatto vanifica la portata della norma.

Il 21 maggio 2003 si è svolto un incontro tra il Gruppo Azioni positive ed il dott. Miglio, del Dipartimento della Funzione Pubblica, a seguito del quale veniva inviata allo stesso Dipartimento una nota a firma della coordinatrice del Gruppo, Dona-

tella Ferrari, nella quale veniva sollecitata l'espressione di una serie di pareri su punti poco chiari della normativa emersi durante la discussione.

In particolare, in vista della imminente scadenza triennale (poiché i Piani andavano predisposti, in sede di prima applicazione, entro il 30 giugno 2001) venivano richiesti al Collegio Istruttorio del Comitato nazionale di parità, e per conoscenza al Dipartimento della Funzione Pubblica, al fine di una corretta predisposizione dei Piani:

- i criteri comuni di opportunità e di legittimità, per la corretta predisposizione dei Piani, anche per garantire una adeguata valutazione da parte dei soggetti legittimati a fornire il parere;
- l'indicazione del Soggetto deputato al controllo ed all'applicazione della sanzione indicata ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 29/93, ora modificato dal D.Lgs. n. 165/2001 e chiarimenti sull'eventuale predisposizione tardiva dei Piani Triennali che possa far venir meno la sanzione prevista, con efficacia anche per il pregresso.

Di particolare rilievo, in ogni caso, è stato, nell'anno appena concluso, l'incrocio dell'attività della Rete nazionale delle Consigliere di parità (per il tramite del Gruppo Azioni positive) con il progetto Cantieri "Donne e leadership" della Funzione Pubblica, avvenuto nel corso dell'incontro del 30 settembre 2004, durante il quale sono stati illustrati alcuni risultati del progetto stesso.

Il rapporto di Cantieri, di cui si sono forniti alcuni dati, ha analizzato casi concreti, modelli organizzativi, progetti sviluppati dalle Amministrazioni Pubbliche sul tema delle pari opportunità e della partecipazione delle donne ai processi decisionali. Ma soprattutto il rapporto intende offrire alle amministrazioni, e in particolare ai dirigenti e agli uffici del personale, degli strumenti concreti per sviluppare una capacità di autoanalisi delle condizioni organizzative in ottica di genere e per la soluzione dei problemi connessi alla formazione, alla flessibilità e alla valutazione delle competenze in ottica di genere.

Il progetto ha coinvolto 120 Amministrazioni e oltre 130 persone riunitesi nei dieci seminari di avvio che si sono svolti da settembre a novembre 2003. Per raggiungere i propri obiettivi, il Programma Cantieri ha previsto un percorso articolato in tre tappe: un questionario di autoanalisi, un piano di diffusione e l'elaborazione di una idea progettuale.

In data 6 dicembre 2004 il Gruppo Azioni positive ha incontrato una funzionaria del Dipartimento della Funzione Pubblica e la rappresentante del Comitato Nazionale Pari Opportunità delle Università.

#### **Piani di Azioni positive già adottati nella Pubblica Amministrazione (prima scadenza 2001-2003)**

Le Consigliere di parità, in virtù della norma in questione, si sono attivate sul territorio nazionale in momenti diversi a seguito delle nomine ministeriali avvenute a cavallo degli anni 2001 e 2003 ottenendo alcuni risultati di rilievo: circa 60 Comuni ed alcune tra Regioni e Province sul territorio nazionale hanno risposto al loro invito adottando i Piani Triennali di Azioni positive.

In Provincia di Napoli, le Consigliere di parità hanno inviato una prima lettera di invito (giugno 2001) ai Sindaci dei Comuni al fine di predisporre Piani Triennali di Azioni positive nell'intento di dare effettività alla previsione di cui all'art. 2 comma 6 della L. 125/91, in vista dell'approssimarsi della data di scadenza, richiamando l'obbligo e ricordando che detti Piani di durata triennale andavano predisposti, in sede di prima applicazione, entro il 30 giugno 2001.

A seguito di ulteriori note di sollecito, nonché dell'invio di linee guide al fine di facilitare la predisposizione dei suddetti Piani, sono pervenuti all'Ufficio della Consigliera di parità circa 30 Piani Triennali di Azioni positive dei Comuni della Provincia di Napoli.

Le Azioni generalmente previste nei Piani Triennali adottati dai Comuni e dalla Provincia di Napoli riguardano:

- Monitoraggio sulla condizione del personale dell'ente e studio sugli avanzamenti di carriera delle donne negli ultimi 5 anni
- Istituzione di un Osservatorio sulla condizione professionale delle lavoratrici dell'ente Provincia e dei Comuni
- Misure di sostegno ai lavoratori per conciliare l'impegno lavorativo e familiare
- Nelle commissioni per concorsi sarà assicurata la presenza di una donna, favorendo la funzione di Presidente
- Nelle selezioni saranno fissati criteri di valutazione che valorizzino competenze e ruoli delle donne
- Riequilibrio della rappresentanza femminile a livello di responsabilità e direzione
- Consultazioni con le OO.SS. per individuare tipologie flessibili di orari di lavoro
- Istituzione di Servizi e progetti sulle pari Opportunità e referenti P.O. nei Dipartimenti
- Formazione sulle pari opportunità per dirigenti e dipendenti, uomini e donne
- Seminari di sensibilizzazione e informazione sulle tematiche di genere e guide divulgative
- Costituzione del Comitato per le Pari Opportunità
- Favorire l'adozione di nuove politiche dei tempi, orari e organizzazione del lavoro nell'ambito degli istituti contrattuali
- Iniziative di mentoring, formazione specifica per sostenere l'accesso delle donne nei ruoli dirigenziali
- Verifica annuale dell'attuazione delle norme legislative sulle P.O.
- Redazione del codice sulle molestie sessuali e nomina della Consigliera di fiducia
- Predisposizione/attuazione di "Banca delle ore".

### Conclusioni

È necessario dunque ancora un lungo e gravoso sforzo affinché trovino applicazione le innovazioni normative prodotte in questi anni, e perché ciò sia realmente possi-

bile, è ancor più necessario che vengano sciolti i nodi interpretativi ancora gravanti su tali normative.

L'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 196/2000, nell'intento di dare effettività alla previsione di cui all'art. 2, comma 6, della Legge n. 125/91, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani Triennali di Azioni positive tendenti ad assicurare la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; la predisposizione dei Piani non si configura più come una misura *una tantum*, ma come un obbligo a scadenza triennale.

*Come ha commentato Franca Borgogelli nel Commentario delle Leggi Civili del marzo 2003, l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 tace sull'obbligo di predisporre Piani di Azioni positive di cui alla Legge n. 125/91, ma afferma che le P.A. adottano atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro. Si può leggere un richiamo a tutti gli obblighi in materia e dunque anche ai Piani di Azioni positive; sul termine adottare si potrebbe egualmente attribuire alla norma una valenza ampia e comprensiva, ma sicuramente non si può attribuire un atto abrogativo implicito al mancato richiamo della legge.*

*L'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2000 conferma l'obbligo di porre in essere i Piani di Azioni positive a carico della P.A.*

I contenuti dell'art. 5, dunque, devono essere coordinati con la disciplina dei Piani di Azioni positive.

[...]

In caso di mancato adempimento della predisposizione dei Piani (riscontrabile ad esempio dalle Consigliere di parità nella loro qualità di pubblici ufficiali verificatori dell'attuazione concreta dei Piani), la sanzione da applicare è quella prevista dall'articolo 6, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001 che recita "Le Pubbliche Amministrazioni che non prevedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette". Tuttavia non risulta, ad oggi, individuato il soggetto deputato al controllo dell'adempimento ed alla applicazione della sanzione prevista dall'articolo 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001.

Pertanto, alla luce di quanto su esposto, si ribadisce l'urgente necessità di una circolare ministeriale da parte della Funzione Pubblica esplicativa dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, in particolare sugli aspetti applicativi citati, in quanto aiuterebbe gli Enti nell'osservanza della legge e scongiurerebbe per loro il rischio di incorrere in una sanzione (quella richiamata dallo stesso Decreto) che avrebbe conseguenze politiche facilmente prevedibili.

Inoltre, in riferimento all'obbligatorietà e non vincolatività del parere della Consigliera sui Piani, si richiede l'interpretazione su come deve essere espresso il parere degli organismi di parità (Comitato per le Pari Opportunità e Consigliera di parità), in particolare il giudizio di congruità del Piano rispetto alle finalità di cui all'art. 1 della Legge n. 125/91 (se debba essere richiesto prima o dopo l'approvazione della

delibera di G.M., eventualmente riportato in delibera, oppure se sia sufficiente il solo invio ufficiale del Piano all'Ufficio della Consiglieria).

Infine, in riferimento ai soggetti indicati al comma 5 dell'art. 7 del succitato decreto (amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, obbligati all'adozione dei Piani di Azioni positive), è necessario un ulteriore chiarimento in merito all'esistenza dell'obbligo per le sedi territoriali di elaborare un Piano triennale valido sul territorio di riferimento, oppure se deve essere assunto a riferimento il Piano adottato a livello nazionale.

### III.3 Proposta di scheda per la rilevazione dei Piani di Azioni positive

REGIONE .....

PROVINCIA.....

COMUNE.....

La vostra Regione e/o Provincia e/o Comune ha predisposto il Piano d'Azioni positive:

SI  NO

Triennio di riferimento:   altri:

Destinatari delle azioni:

.....

.....

Obiettivi principali:

.....

.....

Ambito prevalente dell'azione:

.....

.....

1) Orari:

.....

.....

2) Servizi aziendali di supporto:

.....

.....

3) Servizi territoriali:

.....

.....

4) Forme di flessibilità:

.....

.....

5) Formazione:

.....

.....

6) Attività previste:

<b>Informazioni:</b>	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
<b>Orientamento:</b>	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
<b>Percorsi carriera:</b>	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
<b>Altre:</b>	_____	

**Finalità:**

.....  
 .....

**Strumenti:**

.....  
 .....

1) Criticità:

.....  
 .....

2) Positività:

.....  
 .....

**Risultati:**

.....  
 .....

**Finanziamento:**

.....  
 .....

**Commento conclusivo**

.....  
 .....

**Persona di riferimento:**

Nominativo:

Indirizzo:

Telefono:

Fax:

E-mail:

### III.4 Stralcio del verbale della riunione del Gruppo Azioni positive con alcuni rappresentanti dell'ISFOL riguardo la possibilità di collaborazione con il Gruppo nell'ambito di una attività di sensibilizzazione delle Amministrazioni Pubbliche su ruolo e funzioni delle Consigliere di parità, con particolare riguardo ai Piani Triennali di Azioni positive (Roma, 26 maggio 2005)

In data odierna, alle ore 10.00, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sito in Via Flavia n. 6, con la presenza delle Consigliere:

Teresa Blandino	Consigliera prov.le effettiva di Vibo Valentia
Giulia Caminiti	Consigliera prov.le supplente di Cosenza
Donatella Ferrari	Consigliera prov.le supplente di Reggio Emilia
Luisa Festa	Consigliera prov.le effettiva di Napoli
Fato Luwanga Nuru	Consigliera prov.le effettiva di Ravenna
Loredana Urbini	Consigliera prov.le effettiva di Rimini

si è riunito il Gruppo di lavoro n. 4 " Azioni positive".

Sono altresì presenti, invitati dalla coordinatrice e referente del Gruppo, Donatella Ferrari:

la dott.ssa Daniela De Blasio, Consigliera nazionale supplente;

la dott.ssa Giulia Clarinzio dell'Ordine dei Notai;

la dott.ssa Piera Faggella dell'Ordine dei Medici;

il dott. Matteo Pozzuoli dell'Ordine dei Dottori Commercialisti;

l'ing. Vito Schiavone dell'Ordine degli Ingegneri;

la dott.ssa Moira Rotondo dell'ANCI;

nonché per l'ISFOL

la dott.ssa Isabella Pitoni, la dott.ssa Claudia Gasparini, la dott.ssa Federica Carboni e la dott.ssa Monia De Angelis.

[...]

Per quanto riguarda il terzo punto dell'ODG, in ordine al rapporto tra ISFOL e Consigliere di parità, interviene la dott.ssa Pitoni la quale illustra le diverse tipologie di affidamento e di collaborazione in atto tra Ufficio della Consigliera nazionale di parità e ISFOL.

In ordine alla revisione del questionario inerente i Piani Triennali di Azioni positive sottolinea come il lavoro sia più complesso, considerato che si tratta di elaborare e predisporre una indagine ad hoc con la connessa attività di somministrazione, accompagnamento, rilevamento e gestione dei dati.

Dato il rapporto già in essere con l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, risulta faticoso inserire questo tipo di attività tra quelle già avviate, atteso che dovrebbero già individuarsi persone e risorse.

Rispetto a questo ultimo punto, la dott.ssa Pitoni e le Consigliere presenti sono concordi nel voler focalizzare meglio l'obiettivo del questionario da considerare piuttosto come indagine conoscitiva sull'approccio delle P.A. al tema delle P.O.

In relazione alla prospettata collaborazione con il Gruppo di lavoro, la dott.ssa Pitoni rinnova la disponibilità per la sistematizzazione di quanto prodotto dal Gruppo sia on line che nei Quaderni dei Gruppi.

A tal uopo il Gruppo di lavoro provvederà a selezionare il materiale prodotto da inserire nel Quaderno e sul sito, in occasione del prossimo incontro di giugno. Esauriti gli argomenti all'ordine del giorno, la riunione termina alle ore 14.00.

### III.5 Esempio di bando per la promozione di una cultura di genere nel settore scuola/istruzione

PROVINCIA DI ...  
**Assessorato alle Pari Opportunità  
 Consigliera di parità**

Concorso per l'assegnazione di n. 10 borse di studio sul tema:  
**"Le Pari Opportunità: la differenza come valore"**

**Il Concorso, riservato agli studenti delle Scuole superiori della  
 Provincia di ..... prevede tre sezioni:**

**I - sezione letteraria**

n. 3 borse di studio, per i primi tre classificati, di Euro 750,00

**II - sezione grafica/multimediale**

n. 4 borse di studio, per i primi quattro classificati, di Euro 750,00

**III - sezione fotografica**

n. 3 borse di studio, per i primi tre classificati, di Euro 750,00

**Ogni autore potrà presentare una sola opera per ogni sezione.**

I lavori prodotti devono essere originali ed inediti, recare in modo leggibile e chiaro: cognome, nome, indirizzo numero telefonico, titolo dell'opera e sezione cui s'intende partecipare, ed esplicita dichiarazione che è l'autore del materiale presentato e che non ha commesso plagio.

**Si partecipa inviando per la**

- **sezione letteraria** , n. 3 copie di un racconto breve (massimo 7 cartelle);
- **sezione grafica/multimediale** , n. 3 copie di un elaborato su supporto digitale;
- **sezione fotografica** , n. 3 copie di una foto in B/N o a colore;

I lavori dovranno pervenire alla **Provincia di .... - Assessorato alle Pari Opportunità,  
 Via ... , entro e non oltre il .... , a mezzo di lettera raccomandata.**

L'assegnazione dei premi è stabilita da una Commissione nominata dalla Provincia.

**IL PRESIDENTE**

\_\_\_\_\_

**LA CONSIGLIERA DI PARITÀ**

**L' ASSESSORE**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## DISCIPLINARE

**Art. 1** - La Provincia di ... indice un Concorso riservato agli studenti delle Scuole Superiori della provincia di ... sul tema: "Le Pari Opportunità: la differenza come valore".

**Art. 2** - Scopi del Concorso sono:

- Educare alle differenze di genere;
- Sviluppare la coscienza di sé e dell'altro/a;
- Offrire momenti di riflessione e di ricerca sulla cultura di genere.

**Art. 3** - Il Concorso prevede tre sezioni: letteraria, grafica/multimediale, fotografica.

**Art. 4** - I lavori prodotti devono essere originali ed inediti, recare in modo leggibile e chiaro: cognome, nome, indirizzo numero telefonico, titolo dell'opera e sezione cui s'intende partecipare.

**Art. 5** - Ogni autore potrà presentare una sola opera per ogni sezione. Si partecipa inviando:

- per la sezione letteraria n. 3 copie di un racconto breve (massimo 7 cartelle). L'elaborato dovrà essere scritto con un word processor (corpo 12) o dattiloscritto;
- per la sezione grafica/multimediale n. 3 copie di un elaborato su supporto digitale;
- per la sezione fotografica n. 3 copie di una foto B/N o a colore.

**Art. 6** - Si richiede esplicita dichiarazione di responsabilità da cui risulti che è l'autore del materiale presentato e che non ha commesso plagio.

**Art. 7** - I lavori dovranno pervenire alla Provincia di .... - Assessorato alle Pari opportunità, Via ...., - , entro e non oltre il ....tramite lettera raccomandata. I plichi pervenuti oltre il termine sopra fissato saranno esclusi.

**Art. 8** - Gli organizzatori, pur assicurando la massima cura per le opere ricevute, declinano ogni responsabilità per eventuali danni o smarrimenti.

**Art. 9** - L'assegnazione dei premi, consistenti in n. 10 borse di studio di euro 750,00 cad. è stabilita da una Commissione nominata dalla Provincia.

**Art. 10** - L'elenco dei premi è il seguente:

- > SEZIONE LETTERARIA
  - n. 3 borse di studio, per i primi tre classificati di Euro 750,00
- > SEZIONE GRAFICA/MULTIMEDIALE
  - n. 4 borse di studio, per i primi quattro classificati di Euro 750,00
- > SEZIONE FOTOGRAFICA
  - n. 3 borse di studio, per i primi tre classificati di Euro 750,00

**Art. 11** - Il giudizio della Commissione esaminatrice è insindacabile.

**Art. 12** - Le decisioni della Commissione saranno comunicate per iscritto agli autori delle opere vincitrici.

**Art. 13** - I lavori presentati non saranno in nessun caso restituiti.

**Art. 14** - La partecipazione al concorso comporta l'accettazione del presente regolamento.

**Art. 15** - La cerimonia di premiazione sarà tempestivamente comunicata ai vincitori delle borse di studio.

**Art. 16** - I premi dovranno essere ritirati dall'autore o da persone delegate.

## PARTE IV

### I Comitati Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione

**IV.1 I Comitati Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione: esperienze e problemi nello sviluppo di una cultura di genere. Sintesi di una indagine sul tema, fatta e pubblicata (1997) dall'ISTAT insieme all'Ufficio per la condizione femminile della Funzione Pubblica<sup>20</sup>**

#### **Punto di partenza fondamentale: il quadro di riferimento normativo**

La materia delle PO, proprio per la sua caratteristica di trasversalità, va integrata tra i vari organismi istituzionali e associazionistici di parità che esistono sul territorio; l'interazione è necessaria e va fatta, se si vuole rimuovere ciò che ostacola l'effettiva realizzazione delle politiche di parità. L'attuale sistema giuridico a tutela delle tematiche della parità U/D è molto complesso e gli organismi titolari di politica di parità poco coordinati. Questo aspetto si riflette molto anche nell'esperienza dei CPO della PA, che esprimono nel proprio specifico problemi di carattere generale, presenti nell'Ordinamento. L'avvio è dato dagli organismi centrali previsti dalla legge nella materia delle PO. L'art. della Legge n. 400/88, lettera n, prevede, tra le funzioni del Segretario Generale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, quella di "curare lo studio e l'elaborazione delle modifiche necessarie a confermare la legislazione al fine dell'uguaglianza tra i sessi ..."

Per attuare tali finalità e realizzare un supporto di natura tecnica è stata istituita (L. 164/1990) presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri la Commissione Nazionale PO. Nel 1991, con la L. 125, è stato istituito il Comitato Nazionale PO presso il Ministero del Lavoro, per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratore e lavoratrice, rimuovendo le discriminazioni tra i sessi nell'accesso e nel posto di lavoro. A livello centrale esiste il Ministero PO, con compiti di natura trasversale per meglio incidere sulle politiche che riguardano le competenze del dicastero.

#### **Nascita dei Comitati Pari Opportunità (CPO)**

Tutti i contratti collettivi, a partire dal 1987, hanno previsto l'istituzione dei C.P.O. presso le strutture interessate (ministeri, enti, ...) con il compito di proporre azioni positive e misure adatte a creare effettive condizioni di parità delle/dei lavora-

<sup>20</sup> È un lavoro di documentazione e analisi che può rappresentare materia di riflessione per una effettiva cultura delle P.O.

trici/tori nell'ambito delle strutture di lavoro. Citiamo solo alcuni contratti collettivi: DPR 266/87, art. 41; DPR 267/87 art. 33; DPR 269/87 art. 21 ecc. Seguono altri contratti collettivi e norme sulle P.O. nel D.Lgs. 29/93 e nella circolare 12/93 del Dipartimento della Funzione Pubblica

Notevole incremento i C.P.O. hanno avuto dopo la L. 125/91 ed il boom del 1993, in seguito all'art. 61 del D.Lgs. 29, c. 2; ora art. 57, c. 2 del D.Lgs. 165/01, che invita la P.A. a:

- riservare alle donne 1/3 dei posti di componenti nelle commissioni di concorso;
- adottare propri atti per assicurare pari dignità fra U/D nel lavoro;
- garantire la partecipazione alle proprie dipendenti ai corsi di formazione professionale.

#### Gli interrogativi che stanno alla base dell'indagine conoscitiva

- Fino a che punto gli aspetti normativi sono sufficienti a garantire un funzionamento adeguato dei C.P.O. nella P.A.?
- Fino a che punto le Amministrazioni hanno recepito lo spirito delle innovazioni normative nel campo delle P.O.?
- Fino a che punto i C.P.O. sono all'altezza dei loro compiti?

Le principali informazioni raccolte tramite questionario riguardano:

- a) caratteristiche dei C.P.O. (numero di donne e uomini, presidenti U/D, addetti amministrativi ...)
- b) la nascita dei C.P.O. (anno e su iniziativa di chi)
- c) l'attività dei C.P.O. (conoscenza della normativa, azioni positive, regolamento ...)
- d) le difficoltà dei C.P.O.
- e) l'atteggiamento delle Amministrazioni (applicazione dell'art. 61, consultazione preventiva, ...)
- f) C.P.O. ufficio stabile per le P.O.?

#### In quanti enti o amministrazioni pubbliche esistono

Autonomie locali: Comuni, Province, Regioni, Comunità montane, Camere di Commercio, ATERP, Ministeri, Presidenza Consiglio dei Ministri, Corte dei Conti, Consiglio di Stato, Avvocatura di Stato, Università, Enti di ricerca, Enti pubblici non economici (INPS, INAIL, CONI, CRI, ACI, ...).

#### Su iniziativa di chi sono nati

Oltre ai contratti collettivi dell'87, alla Legge 125/91, al D.Lgs. 29/93, sono nati per iniziativa delle Amministrazioni (71%); su pressione sindacale o delle lavoratrici (90%).

#### Da chi sono composti

La loro composizione è varia: sono composti da un numero minimo di 2 ad un massimo di 48 componenti. La maggior parte prevede in essi una percentuale di donne

che varia dal 54% al 90%. Ce ne sono diversi che non hanno al loro interno donne. Mentre nelle Amministrazioni più piccole prevalgono i componenti maschili, nelle P.A. più grandi (più di cento addetti) la presenza femminile cresce. Quest'ultima è notevole nei Ministeri, negli Enti di ricerca e nelle Università; solo nel 50% di essi il Presidente è donna.

#### L'attività

Si possono classificare i Comitati secondo tre diverse tipologie:

- C.P.O. attivi, che operano in maniera continuativa e svolgono un ruolo riconosciuto all'interno dell'Ente o dell'Amministrazione;
- C.P.O. discontinui che stentano a funzionare appieno;
- C.P.O. in difficoltà che, costituiti, trovano difficoltà ad inserirsi a pieno titolo nella vita dell'Ente o dell'Amministrazione.

Rilevante è la conoscenza delle norme in vigore sulla parità e le pari opportunità, sia a livello nazionale, sia comunitario in quelli "attivi", i quali di propria iniziativa si procurano il materiale legislativo. Una iniziativa più critica emerge nei C.P.O. "in difficoltà". Pochi dichiarano di aver ricevuto la normativa (nazionale e comunitaria) dal dipartimento della Funzione Pubblica.

Il livello di discussione delle norme risulta basso. Sono conosciuti l'art. 61 del D.L.N. n. 29/93 con le sue successive modifiche e la circolare n. 12/93, recepita, ma solo parzialmente applicata.

#### Le Azioni positive

Se buona è la conoscenza delle normative, bassa è la percentuale dei C.P.O. che sono riusciti e riescono a predisporre il Piano delle Azioni positive all'interno dell'Ente o della Amministrazione. I maggiori ostacoli sono rappresentati da: difficoltà progettuali interne; mancanza di disponibilità finanziarie; difficoltà di ordine organizzativo.

#### L'organizzazione interna

I C.P.O. con più di 10 componenti si sono dotati di un regolamento interno.

Le iniziative vengono diffuse con affissioni in bacheca, con comunicati o circolari.

Nei C.P.O. più piccoli la diffusione avviene in modo informale, attraverso incontri.

Meno diffuso è il ricorso a giornali interni ed opuscoli.

#### Tra i compiti del C.P.O.:

Quello di inviare alla Funzione Pubblica una relazione sull'attività svolta durante l'anno, che il Dipartimento utilizza per redigere il capitolo sulle P.O., da inserire successivamente nella relazione al Parlamento italiano sullo stato della P.A., e per la redazione del Rapporto al Parlamento europeo sullo stato di attuazione dei Piani di Azioni positive nel settore pubblico negli Stati dell'U.E. (circolare 12/93). Solo il 12% dei C.P.O. la invia (prevalentemente i C.P.O. dei Ministeri).

**Collaborazione di consulenti esterni:**

Se ne avvale solo una piccola percentuale (16% ed in modo saltuario). Sono le Università ed il comparto della Ricerca che ne fanno più uso.

**L'atteggiamento delle Amministrazioni**

I C.P.O. indicano in più del 65% dei casi che l'Amministrazione o l'Ente non li consulta preventivamente per l'adozione di provvedimenti inerenti le tematiche di competenza. Vengono interpellati, generalmente, nella totalità dei casi che riguardano orario di lavoro e commissioni di concorso, ma raramente per problematiche relative all'organizzazione del lavoro, all'affidamento di incarichi o all'organizzazione dei servizi sociali; ancor più raramente essi vengono sentiti, in modo preventivo, sulle materie oggetto di negoziazione decentrata. È in crescita la percentuale delle P.A. che organizzano seminari o corsi di formazione per sensibilizzare i dipendenti sulle tematiche relative alle P.O. U/D, anche se ciò è esplicitamente indicato nella circolare n. 12/93.

**Situazione della P.A. riguardo l'applicazione dell'art. 61**

Presenza delle donne nelle Commissioni di concorso nelle Amministrazioni che le hanno banditi: 73,8%; la percentuale si riduce quando ad esse manca la specializzazione richiesta.

Partecipazione delle lavoratrici ai corsi di formazione: è garantita per l'85%. Gli ostacoli alla partecipazione delle donne ai corsi in misura proporzionale alla loro presenza nell'Ente-Amministrazione, segnalati da alcuni C.P.O., sono ravvisati nella mancanza di sensibilità da parte dell'Amministrazione; nei criteri adottati per la selezione, che prescindono dal sesso dei partecipanti: 44%. L'art. 61 risulta essere applicato maggiormente, anche senza intervento dei C.P.O. nel settore Ricerca, Università e nelle piccole Amministrazioni.

**Cosa cambiare delle normative?**

Una delle difficoltà maggiori allo svolgimento delle funzioni è individuata dai C.P.O. nella "poca chiarezza" della normativa che li regola e che ne stabilisce la costituzione, la composizione, il funzionamento ed i poteri all'interno delle Amministrazioni, per cui molti C.P.O. sollecitano una modifica e/o una integrazione della normativa in vigore.

Vengono chiesti:

- l'obbligo di una consultazione preventiva del C.P.O. sulle problematiche di sua competenza;
- un budget finanziario, che dia maggiore autonomia;
- la composizione del C.P.O. elettiva e non più di ordine politico-sindacale;
- indicazioni più precise sulle funzioni e sui progetti degli stessi C.P.O.;
- corsi di formazione per i componenti del Comitato.

La maggior parte dei C.P.O. "attivi" si ritiene soddisfatta dell'attuale normativa, ma sottolinea la permanenza di una cultura poco sensibile ai problemi di parità e pari opportunità.

Trasformarlo in Ufficio? Molti i no, perché si correrebbe il rischio di perdere l'indipendenza. Diversi i sì dettati dall'esigenza di un maggiore riconoscimento istituzionale.

**Cultura di genere**

Dall'indagine emerge che all'interno della P.A. c'è la mancanza di una diffusa cultura di genere.

Le P.A. non vivono ancora nel loro interno il C.P.O. come risorsa ed opportunità che possa favorire il loro buon funzionamento; spesso lo considerano l'ennesimo vincolo introdotto dall'Ordinamento. La dirigenza non viene formata ad una cultura di genere. Le P.O. sono ancora viste come obiettivo lontano, astratto o peggio ancora scontato, da raggiungere; molto raramente come CRITERIO ispiratore della azione progettuale e di governo dell'Amministrazione.

A ciò si aggiunge un quadro della normativa poco chiaro, che non presenta disposizioni precise né per quanto riguarda la modalità della istituzione dei C.P.O., né per le procedure da seguire in senso lato, né riguardo ai sistemi di accesso ai finanziamenti per la realizzazione delle Azioni positive.

Pochi risultano i C.P.O. coinvolti nelle fasi istruttorie dei procedimenti dei rispettivi organismi, al massimo le Amministrazioni li coinvolgono a posteriori, dopo aver preso le decisioni. Ciò è dovuto proprio all'ambiguità della normativa, a cui si affianca una debolezza strutturale dei C.P.O. all'interno dell'Amministrazione. Essi si trovano a rappresentare un ruolo non chiaramente definito dalla legge, cosa che li porta ad avere difficoltà nel fare rivendicazioni precise, anche in presenza di una carenza di informazione sulle decisioni prese dall'Amministrazione. Molto spesso i C.P.O. vengono lasciati soli all'interno della P.A., e la situazione si aggrava per la mancanza di collegamento tra essi e gli organismi nazionali. Viene a mancare un punto di riferimento centrale, un lavoro di interazione tra le diverse esperienze ed un lavoro di formazione di coloro che si trovano a svolgere improvvisamente un ruolo nuovo: rappresentanti sindacali, funzionari, ecc.

**Ciò che manca:**

- chiarezza di normativa
- coordinamento delle attività dei C.P.O.
- vademecum per C.P.O. e Amministrazioni
- circolazione di informazioni sulle loro attività e sui risultati raggiunti nelle diverse Amministrazioni
- sostegno iniziale delle attività e nei momenti di difficoltà.

L'esperienza dei C.P.O. è una vera ricchezza ma non è patrimonio sfruttato dalla P.A. per il miglioramento dell'organizzazione del proprio lavoro.

Molte persone sono in essi coinvolte nel tentativo di sviluppare una cultura di genere nella P.A.

Prima grossa difficoltà: non riuscire a programmare per incidere ed impostare un lavoro di "routine" con l'Amministrazione.

Vibo Valentia 27-1-2005

## IV.2 Guida alla costituzione del Comitato Pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni

### FACSIMILE



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

(LOGO REG.PROV.)

#### 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.

<b>Fasi per la costituzione</b>	<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>
<b>Regolamento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deve essere redatto un regolamento che precisi i compiti e le modalità di funzionamento</li> </ul>
<b>Compiti</b>	<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 dei percorsi di carriera nella dirigenza di prima e di seconda fascia nella pubblica amministrazione</li> </ul>
<b>Durata e Funzionamento</b>	<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</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>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>
<b>Obblighi per l'ente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il Comitato deve essere sentito in ordine 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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità in campo formativo ed 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 d'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> </li> </ul>
<b>Composizione</b>	<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>
<b>Risorse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento del Comitato</li> </ul>
<b>Normativa di riferimento</b>	<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>
<b>Note</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Per maggiori informazioni e aggiornamento sulle novità in materia di Pari Opportunità, consultare il sito delle Consigliere di parità - link ... , e-mail ...</li> </ul>

### IV.3 Bozza di regolamento per i Comitati Pari Opportunità



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



Amministrazione Provinciale di Vibo Valentia

#### REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE ED IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ DELLA PROVINCIA DI VIBO VALENTIA

##### Art. 1 Costituzione

Presso la Provincia di Vibo Valentia è costituito il Comitato per le Pari Opportunità ai sensi dell'art. 19 del CCNL 14/09/00 Contratto Integrativo e successivo al CCNL 01/04/99, con sede ...

##### Art. 2 Composizione

Il Comitato per le Pari Opportunità è composto da:

- un rappresentante politico dell'Ente, con funzioni di Presidente (Assessore alle Pari Opportunità o/e Assessore al Personale)
- rappresentanti di ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL
- un pari numero di funzionari rappresentanti dell'ente
- un funzionario al personale
- un funzionario alle politiche sociali
- un funzionario alla formazione
- un funzionario al lavoro e alle Pari Opportunità
- nonché i rispettivi supplenti, nel caso di assenza dei titolari

##### Art. 3 Compiti

Il Comitato per le Pari Opportunità ha il compito di:

1. SVOLGERE, con specifico riferimento all'ambito lavorativo della Provincia di Vibo Valentia, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla Legge n. 903/77 e alla Legge n. 125/91, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità europea;
2. INDIVIDUARE i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne ed uomini nel lavoro, proponendo iniziative dirette al loro superamento, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
3. PROMUOVERE interventi idonei e facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
4. PROPORRE iniziative volte a prevenire discriminazioni dirette e indirette e ogni forma di molestie sessuali sul luogo di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno, e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro mobbing e molestie sessuali;

5. RACCOGLIERE i dati relativi alle materie di propria competenza, che l'Amministrazione è tenuta a fornire;
6. FORMULARE proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa.

##### Art. 4 Obiettivi

In sede di negoziazione decentrata, tenendo conto delle proposte formulate dal Comitato per le Pari Opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

1. accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
2. perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto, anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure volte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e/o prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
3. flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
4. individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

##### Art. 5 Durata

Il Comitato Pari Opportunità rimane in carica per la durata di un quinquennio e, comunque, fino alla costituzione del nuovo.

I componenti del Comitato Pari Opportunità possono essere rinnovati dell'incarico per un solo mandato.

##### Art. 6 Modalità di funzionamento del Comitato

Allo scopo di garantire il buon funzionamento al proprio interno, il Comitato elegge una Segreteria, composta:

- da due rappresentanti dell'Ente;
- da due Rappresentanti delle OO.SS.

La Segreteria ha il compito di:

1. RIUNIRE il Comitato ogni volta che se ne presenti la necessità, su richiesta di almeno 3 componenti e comunque, con cadenza bimestrale, effettuando per iscritto, almeno 5 giorni lavorativi prima, la convocazione ordinaria, comunque non inferiore alle 24 ore;
2. VERBALIZZARE ogni riunione del Comitato, specificando il numero dei presenti, gli argomenti trattati, le decisioni assunte ed eventuali posizioni dif-

formi espresse. Il verbale viene approvato e sottoscritto nella riunione successiva;

3. INFORMARE periodicamente e tempestivamente ciascun componente del Comitato sugli atti ricevuti dall'Ente, e in generale, su dati e documenti che possono supportare le attività per il raggiungimento degli obiettivi di cui all'art. 4.

#### Art. 7

##### Obblighi dell'Amministrazione Provinciale

- 1) Il Comitato Pari Opportunità deve essere sentito in ordine alla redazione dei Piani Triennali, ai sensi dell'art. 7, c. 5 del D.Lgs. 196/00 e per ciascuna delle materie indicate nell'art. 4 del Regolamento, al fine di prevedere azioni positive che favoriscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici.
- 2) L'Amministrazione Provinciale, anche in conformità alle proprie dichiarazioni di principio statuarie e regolamentari, provvede a garantire:
  - LA SEDE in cui il Comitato per le Pari Opportunità potrà svolgere le riunioni nei giorni fissati;
  - L'INFORMAZIONE periodica e tempestiva sugli atti politici e amministrativi prodotti, relativi a tutto quanto possa interessare direttamente o indirettamente il Comitato, nello svolgimento delle sue attività;
  - LE RISORSE FINANZIARIE necessarie al funzionamento del Comitato, istituendo uno specifico Capitolo di spesa all'interno del Bilancio annuale, come previsto dai Contratti Collettivi Nazionali degli Enti Locali.
- 3) Il Comitato per le Pari Opportunità potrà avvalersi di contributi eventualmente erogati dalla Comunità europea per la realizzazione di azioni positive e per attività di supporto.

#### Art. 8

##### Provvedimenti del Comitato

1. I provvedimenti del Comitato costituiscono atto propositivo per l'Ente e le delegazioni trattanti, che entro e non oltre 30 giorni dalla data di trasmissione del verbale sono tenute a comunicare, per iscritto o tramite incontro formale, eventuali decisioni diverse dalle proposte avanzate dal Comitato, con le relative motivazioni.
2. Ai fini della validità, ogni provvedimento messo in essere dal Comitato è assunto a maggioranza dei voti espressi dai presenti.

#### Art. 9

##### Normative di riferimento

CCNL (1998 – 2001) D.Lgs. 196/2000.

#### Art. 10

##### Modifiche ed integrazione del Regolamento

Il presente Regolamento è soggetto in qualsiasi momento a modifica ed integrazioni da parte della maggioranza dello stesso Comitato, purché compatibili con le disposizioni di legge da cui trae origine.

#### IV.4 Linee guida per l'organizzazione dei Comitati per le Pari Opportunità a livello territoriale nel comparto scuola e Ministero P.I.<sup>21</sup>

##### Premessa

L'espressione "pari opportunità" sta oggi ad indicare - al termine di un percorso culturale che, partito dalla richiesta di uguaglianza giuridica e sociale tra uomo e donna, ha condotto all'affermazione della complementarità tra i sessi - l'obiettivo e, nello stesso tempo, il risultato di azioni che riguardano entrambi i generi e che vengono promosse per l'integrazione delle differenze culturali e sociali di qualsiasi natura.

Questo diverso approccio ha comportato la valorizzazione di due peculiari obiettivi: il *mainstreaming* di genere, che definisce tutte quelle iniziative che promuovono l'uscita delle pari opportunità dallo specifico femminile a favore di azioni trasversali a tutti gli atti di governo e rende le donne protagoniste di programmi di sviluppo che riguardano l'intera società, e l'*empowerment*, che indica l'insieme delle azioni che incentivano pari qualità sociale e libertà di scelta di donne e uomini nonché l'attribuzione di responsabilità qualificate alle donne.

Tali obiettivi sono alla base dell'azione dell'Unione europea che ha individuato il rafforzamento delle politiche in materia di pari opportunità quale IV pilastro della "Strategia europea coordinata per l'occupazione".

La programmazione e la realizzazione di azioni sulle pari opportunità coinvolge pertanto, in attuazione di questa prospettiva, ogni livello e ogni settore della vita sociale, politica e culturale dei singoli Stati.

È in questo scenario che occorre inquadrare la politica delle pari opportunità del Ministero della Pubblica Istruzione, in particolare a seguito della riforma della sua organizzazione amministrativa che ha comportato la nascita a livello regionale di nuovi centri di responsabilità.

Con il passaggio da un apparato centralistico ad un impianto organizzato per livelli e funzioni e caratterizzato da un'articolazione reticolare aperta a confronti, scambi e collaborazioni, non può non essere presa in esame la possibilità di una diversa configurazione dei Comitati per le pari opportunità, attualmente operanti a livello centrale sia per il comparto Scuola che per il comparto Ministeri.

Le linee guida per i provvedimenti di articolazione degli Uffici scolastici regionali, approvate dalla Conferenza Stato-Regioni, sottolineano l'esigenza di indirizzare i diversi strumenti di partecipazione introdotti dalla contrattazione collettiva verso l'obiettivo di un organico inserimento del sistema di relazioni sindacali nel rinnovato assetto organizzativo della Pubblica Istruzione.

In presenza di nuove articolazioni regionali dell'Amministrazione scolastica, i Comitati pari opportunità, organismi partecipativi previsti dai contratti integrativi, debbono essere strutturati in modo che possano interagire con efficacia a livello locale considerato che la materia, proprio per le sue caratteristiche di trasversali-

<sup>21</sup> Testo disponibile sul sito del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca: [www.miur.it](http://www.miur.it).

tà, necessita di una forte integrazione tra i vari organismi istituzionali ed associazionistici di parità esistenti sul territorio.

Partendo da queste premesse, si espongono di seguito alcune proposte operative per l'individuazione dei criteri cui fare riferimento per regolare la costituzione e il funzionamento dei Comitati regionali.

##### Composizione dei Comitati

In relazione alle indicazioni contrattuali (art. 7 CCNL per il comparto Ministeri ed art. 18 del CCNL per il comparto Scuola) i singoli Comitati regionali dovranno essere composti da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali.

Sulla base dell'esperienza positiva dei Comitati costituiti presso l'amministrazione centrale, esperienza che conferma la validità dell'approccio al tema delle pari opportunità come questione che riguarda entrambi i generi, si propone una partecipazione paritaria di donne e uomini.

Nell'ambito del Comitato regionale va prevista una specifica figura di referente che possa fungere da collegamento sia con il Comitato regionale del comparto Scuola che con il Comitato Nazionale per le Pari Opportunità.

##### Finalità, compiti, funzionamento

Il Contratto collettivo nazionale stabilisce i compiti del Comitato incentrati, oltre che su attività propositive e ricognitive, sulla promozione di iniziative di attuazione delle direttive comunitarie per l'affermazione della pari dignità delle persone sul lavoro e delle azioni positive ai sensi della Legge 125 del 1991.

In coerenza con il processo di riforma dell'organizzazione amministrativa della Pubblica Istruzione, al Comitato nazionale per le Pari Opportunità vanno attribuiti, in funzione della attuazione di questi obiettivi, compiti di indirizzo e coordinamento nonché di monitoraggio e di valutazione delle iniziative.

Ai Comitati regionali spetta, in relazione alle priorità indicate dall'organismo di livello nazionale, promuovere iniziative nel proprio ambito territoriale in costante raccordo con gli altri Comitati operanti nella Regione al fine di rendere organico il coordinamento delle ipotesi di lavoro e delle azioni da intraprendere ed evitare dispersioni e sovrapposizioni.

L'attività del Comitato regionale, oltre ad assicurare la presenza nella contrattazione nelle materie di competenza, formulare proposte al Comitato nazionale, promuovere iniziative utili alla conoscenza delle problematiche di genere attraverso indagini, questionari e rilevazioni statistiche, sarà in particolare indirizzata, al fine di affrontare con efficacia i temi propri della realtà sociale, alla promozione di accordi di programma e protocolli d'intesa con enti locali, associazioni e con il terzo settore per consentire, per mezzo di un'efficace interazione basata sulla reciproca collaborazione e sull'integrazione delle aree di rispettiva competenza, l'elaborazione comune di strategie e lo scambio di esperienze positive.

Attraverso questi strumenti, l'azione del Comitato regionale - in conformità con le previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Ministeri - sarà finalizzata, tenuto conto degli indirizzi formulati dal Comitato nazionale, alla at-

tuazione delle misure che favoriscano nel contesto locale effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale con riferimento, in particolare, alle tematiche inerenti la formazione professionale, la flessibilità degli orari di lavoro, la mobilità e il perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali nel sistema classificatorio.

Va sottolineato che un'efficace azione di informazione sulle iniziative promosse non può prescindere dal coinvolgimento delle articolazioni territoriali degli Uffici scolastici regionali. In particolare, ciascun Comitato potrà valutare l'opportunità di istituire sportelli informativi a livello dei Centri servizi per le istituzioni scolastiche per consentire un più stretto raccordo con il comparto Scuola.

L'attività dei Comitati regionali sarà oggetto di programmazione annuale anche sulla base delle priorità indicate dal Comitato nazionale. Occorre prevedere una frequenza almeno trimestrale delle riunioni del Comitato regionale e la predisposizione di relazioni semestrali sulle attività svolte.

## PARTE V

### L'ESPERIENZA CON CANTIERI P.A.

#### V.1 "Donne e leadership": un progetto per un nuovo ciclo di sperimentazione

##### Premessa

Il presente progetto vuole essere un contributo alla fattibilità di un secondo ciclo di sperimentazione del percorso già effettuato con successo nei Cantieri di Innovazione nel 2003-2004.

##### Obiettivo

L'obiettivo del progetto "Donne e leadership" è di supportare le amministrazioni (pubbliche e private) nel percorso di lettura e analisi della propria organizzazione al fine di:

- sensibilizzare tutta l'organizzazione sulle tematiche legate al genere;
- valorizzare le differenze di genere nelle politiche di sviluppo del personale;
- sviluppare la consapevolezza che una lettura di genere conviene e valorizza tutte le donne e gli uomini dell'organizzazione potenziando efficacia ed efficienza dell'Amministrazione stessa;
- favorire l'aumento della presenza delle donne nelle posizioni decisionali;
- raccogliere buone pratiche;
- presentare Piani di Azioni positive.

##### Risultati attesi

Al termine del percorso ci si aspetta che la maggior parte delle amministrazioni che hanno preso parte al progetto possano presentare con successo un "Piano di Azioni positive".

##### Metodologia

La metodologia utilizzata ricalcherà quella già sperimentata con successo nella prima edizione dei Cantieri di Innovazione (anno 2003-2004). La metodologia sarà sostanzialmente una guida ragionata al percorso di empowerment delle amministrazioni attraverso un mix di strumenti integrati fra loro:

- formazione in aula;
- check list (questionario di autoanalisi, schema di Piano di azioni positive);
- discussione in presenza e a distanza;
- scambi di esperienze in aula e a distanza;
- assistenza tecnica a distanza.

Il progetto "Donne e leadership" mette a disposizione delle amministrazioni pubbliche una strumentazione completa che le aiuta passo passo in questo percorso. Si inizia con un questionario di autoanalisi che permette di:

- leggere dal punto di vista quantitativo la struttura del personale facendo emergere le differenze tra uomini e donne nelle classi di età, nei titoli di studio, nei livelli di inquadramento, nelle tipologie contrattuali, ecc.
- evidenziare eventuali differenze tra uomini e donne nella formazione, ad esempio nelle ore di formazione, nelle problematiche riscontrate, ecc.
- valutare se i principali strumenti della conciliazione e della flessibilità del lavoro sono stati utilizzati e il loro impatto sugli uomini e sulle donne, come ad esempio i congedi parentali, la predisposizione di Piani di Azioni positive, ecc.
- analizzare la strumentazione utilizzata per la valutazione del personale
- analizzare le attività specifiche sulle pari opportunità svolte dall'amministrazione come ad esempio l'istituzione dei Comitati pari opportunità o la elaborazione di Piani di Azioni positive, ecc.

Il questionario di autoanalisi permette quindi di avere una visione della propria amministrazione in ottica di genere e di evidenziare le aree su cui intervenire.

Il secondo passo da compiere è quello di portare a conoscenza di tutto il personale quanto emerso dal questionario di autoanalisi, pertanto si elabora un piano di diffusione di questi risultati che può prendere diverse forme: da una pubblicazione specifica, ad articoli su bollettini interni all'amministrazione, a pagine web sul sito, a incontri, ecc.

Infine, come passo finale, si elabora un vero e proprio "Piano di Azioni positive" che prende in considerazione le problematiche emerse dall'autodiagnosi per formulare una azione progettuale.

#### Attività

Il progetto si snoda in un periodo di circa 10 mesi. Le attività da svolgere e i relativi tempi sono i seguenti:

- **1° e 2° mese: Raccolta iscrizioni:** si raccolgono le adesioni, si preparano i materiali operativi (questionari, ecc.) e si imposta il piano di lavoro complessivo
- **3° mese: Primo seminario:** realizzazione di un seminario della durata di due giorni. Il seminario potrà essere replicato a seconda del numero di partecipanti totali (si vedano ipotesi A,B,C). Il seminario avrà una durata di due giornate:
  - la prima giornata sarà di presentazione generale e di "formazione" rispetto ai temi proposti
  - nella seconda giornata, oltre alle testimonianze delle amministrazioni, verrà illustrato il questionario di autoanalisi, e il percorso di lavoro

- **4°, 5° mese: Lavoro a distanza.** La prima fase della sperimentazione è contraddistinta dalla compilazione e dalla successiva consegna da parte delle amministrazioni partecipanti del questionario di autoanalisi. Le amministrazioni verranno assistite a distanza dagli esperti e dai responsabili del gruppo di lavoro
- **6° mese: Secondo seminario:** realizzazione di un secondo seminario della durata di due giorni. Il seminario potrà essere replicato a seconda del numero di partecipanti totali (si vedano ipotesi A,B,C). Il seminario avrà una durata di due giornate:
  - la prima giornata sarà di presentazione dei risultati emersi dal questionario di autovalutazione da parte delle amministrazioni presenti
  - nella seconda giornata si affronterà il tema di come elaborare un "Piano di Azioni positive" e si inviteranno tutte le amministrazioni presenti alla elaborazione di un Piano sulla base di uno schema progettuale già predisposto
- **7°, 8°, 9° mese: Lavoro a distanza:** le amministrazioni si impegneranno a preparare il Piano di Azioni positive
- **10° mese: Riunione finale:** un workshop finale durante il quale verranno presentati i risultati finali delle attività delle amministrazioni che hanno concluso il percorso.

Molta importanza riveste nel progetto l'assistenza tecnica a distanza. Questa verrà realizzata prevalentemente a distanza attraverso il sito Internet (in particolare con l'ampliamento di quanto già realizzato nel sito [www.cantieripa.it](http://www.cantieripa.it)), un help desk telefonico e un indirizzo di posta elettronica dedicato.

In base all'esperienza della prima sperimentazione, ad ogni seminario non possono partecipare più di una quarantina di amministrazioni. Quindi, nel caso le amministrazioni fossero più numerose, è consigliabile replicare le sessioni dei seminari magari in base alla provenienza geografica delle amministrazioni.

Nel budget si sono fatte tre ipotesi a seconda del numero desiderato di amministrazioni partecipanti:

- Ipotesi A: 40 amministrazioni (un gruppo)
- Ipotesi B: 80 amministrazioni (due gruppi)
- Ipotesi C: 120 amministrazioni (tre gruppi)

La situazione ideale sarebbe quindi quella di poter lavorare contemporaneamente con tre gruppi di amministrazioni, in modo da coprire l'intero territorio (un gruppo al nord, uno al centro e uno al sud), e quindi di organizzare tre cicli di seminari (ipotesi C).

#### Risorse

Per la realizzazione del progetto si prevede la costituzione di un gruppo di lavoro che segua le amministrazioni in tutto il percorso.

Il gruppo di lavoro sarà composto dalle seguenti figure:

- un consulente senior con funzioni di coordinamento, monitoraggio e supervisione
- uno/due consulenti junior che offriranno assistenza tecnica, aggiorneranno il sito, contatteranno le amministrazioni e ne seguiranno il lavoro svolto
- uno/più esperti che prepareranno gli strumenti di analisi (questionario di autoanalisi, schema di Piano di Azioni positive, ecc.), interverranno nei seminari, forniranno assistenza tecnica a distanza sulle materie di loro competenza.

In pratica ogni seminario viene replicato una/due/tre volte a seconda dei gruppi di amministrazioni.

Nel budget non sono considerate:

- le spese logistiche e di segreteria relative alle attività del gruppo di lavoro (sede di lavoro, pc, telefono, e-mail, posta, ecc.) in quanto si può pensare che il committente metta a disposizione un ufficio per il periodo relativo al progetto;
- la realizzazione del sito in quanto si potrebbe continuare ad utilizzare quello del programma Cantieri previo accordo con il Dipartimento della Funzione pubblica;
- le spese relative ai seminari, in quanto si potrebbe pensare di farsi ospitare da una amministrazione;
- le spese relative agli spostamenti dei consulenti/esperti per i seminari e l'eventuale iva.

Non vi sono spese di partecipazione a carico delle amministrazioni partecipanti, le quali dovranno pagare solo il trasposto nella sede dei seminari. Tutte le altre attività si svolgeranno via e-mail e/o telefono.

## V.2 Proposta di Protocollo d'intesa con Cantieri P.A.

### PROPOSTA DI PROTOCOLLO D'INTESA TRA

L'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ – LA RETE NAZIONALE  
CONSIGLIERE DI PARITÀ

E

I CANTIERI DI INNOVAZIONE “DONNE E LEADERSHIP”  
DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

#### Premesso:

- che la politica in materia di pari opportunità nasce da un processo, grazie al quale le istituzioni hanno adottato a tutti i livelli (comunitario, nazionale, locale) il concetto giuridico di parità e pari opportunità tra i sessi;
- che questo processo iniziato in Italia sulla scia del principio d'uguaglianza di cui all'art. 3 della Costituzione, si è sviluppato in questi ultimi decenni con la produzione di una ricca normativa a favore delle donne, compreso il riconoscimento costituzionale delle “Azioni positive”, introdotto con la recente modifica dell'art. 51 della Costituzione;
- che la profonda trasformazione sociale, politica e culturale, rappresentata dall'introduzione ad ogni livello del principio delle pari opportunità tra i generi, non può considerarsi terminata. Nonostante le leggi, infatti, continuano a perdurare condizioni sfavorevoli alla realizzazione di una effettiva parità uomo-donna nell'ambito lavorativo sia per l'accesso al lavoro e per gli aspetti retributivi, che per quanto riguarda le progressioni di carriera e la qualificazione professionale, sia nel settore pubblico che privato;
- che il Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio 2000 ha prodotto una grande novità in questo ambito, recando delle importanti modifiche alla Legge n. 125/91, che disciplina le funzioni della Consigliera e del Consigliere di parità a livello nazionale, regionale e provinciale ed i suoi compiti di promozione e di controllo in materia di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro, e detta disposizioni in materia di Azioni positive. In particolare le Consigliere di parità nazionali, regionali e provinciali sono demandate all'assistenza nella realizzazione e al monitoraggio dei **Piani Triennali di Azioni positive adottati da parte delle Amministrazioni dello Stato e degli Enti Locali (art. 7, comma 5).**

**Constatato:**

- che la Pubblica Amministrazione, al fine di garantire la piena applicazione della normativa nazionale e comunitaria di osservanza dei criteri di uguaglianza di opportunità, sta realizzando, grazie anche alla Riforma della Pubblica Amministrazione, dei grandi cambiamenti attraverso processi applicativi, con integrazione delle politiche di *mainstreaming* ed *empowerment*;
- che per combattere le discriminazioni sessuali nel mondo del lavoro e per identificare la segregazione delle donne è necessario l'impiego di adeguati criteri di misurazione e comparazione, come le **statistiche di genere**, promosse tra l'altro nel *Programma d'azione della IV Conferenza Mondiale delle Donne*.

**Tenuto conto:**

- che le Amministrazioni Pubbliche hanno spesso difficoltà a reperire dati statistici riguardanti il personale, a differenza delle aziende private che sono tenute all'obbligo del "Rapporto biennale ai sensi dell'art. 9 della L. 125/91 e del Decreto del Ministero del Lavoro del 17 luglio 1996, e che l'unica statistica nazionale utile in tal senso è costituita dal "Censimento Generale del personale degli Enti Locali" realizzato con cadenza triennale dal Ministero dell'Interno (i cui dati comunque non risultano sempre esaustivi);
- **che il Programma Cantieri del Dipartimento della Funzione Pubblica** ha avviato un processo di affiancamento per il cambiamento nelle Pubbliche Amministrazioni, in armonia con le esigenze del contesto economico e sociale, e che si pone tra l'altro come obiettivi quelli di rendere le amministrazioni leggere e al servizio dei cittadini e delle imprese, di creare valore pubblico, di governare il cambiamento, di costruire reti di relazioni;
- **che, in particolare, il Programma Cantieri "DONNE E LEADERSHIP" del Dipartimento della Funzione Pubblica** ha avviato un processo di sensibilizzazione alle tematiche di genere, al fine di valorizzare le differenze nelle politiche del personale, sviluppare la consapevolezza da parte delle organizzazioni, utilizzando strumenti evoluti per l'analisi dei fenomeni di genere all'interno delle P.A.;
- **che il Programma Cantieri del Dipartimento della Funzione Pubblica** prevede l'attivazione di partnership territoriali, con le Regioni e le Province che si impegnino a progettare, sviluppare e promuovere nuove iniziative di sostegno per il cambiamento e ad erogare e diffondere i servizi di Cantieri nelle amministrazioni pubbliche del loro territorio;

**il Gruppo di lavoro "Azioni positive" delle Consigliere di parità**, nell'ambito dei propri compiti istituzionali (ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 196/2000), ed al fine di eseguire con maggiore puntualità la rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, di meglio favorire la diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e delle attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;

**PROPONE  
DI DIVENTARE PARTNER DEL PROGRAMMA CANTIERI**

In particolare, vista la partecipazione di numerose pubbliche amministrazioni al Cantiere di innovazione "**Donne e leadership**", al fine di dare continuità al progetto e non disperdere i risultati ottenuti, le Consigliere di parità propongono di:

- 1) Avviare una seconda sperimentazione del percorso già effettuato con successo nei Cantieri di Innovazione 2003-2004, in 5 aree geografiche, attraverso seminari informativi, al fine di trasferire la buona prassi di Cantieri ad altre pubbliche amministrazioni non solo per la rilevazione statistica del personale, ma anche a supporto ed integrazione del lavoro di sensibilizzazione sull'attuazione dei Piani Triennali di Azioni positive che si stanno già avviando nel territorio nazionale.
- 2) Sensibilizzare e incentivare l'eventuale creazione di centri operativi al livello regionale.
- 3) Utilizzare gli strumenti metodologici e d'analisi realizzati da **Cantieri d'Innovazione "Donne e leadership"** al fine di supportare le amministrazioni (pubbliche e private) nel percorso di lettura e analisi della propria organizzazione.

A seguito della firma del protocollo di intesa verrà definito un piano operativo di dettaglio.

Firma

Firma

La Consigliera nazionale di parità  
Dott.ssa Isabella Rauti

Ministero Funzione Pubblica  
Progetto Cantieri

### V.3 Relazione sul Laboratorio Cantieri P.A. "Donne e leadership" - Incontro del 30 settembre 2004 Roma

#### Premessa

La politica in materia di pari opportunità nasce da un processo, grazie al quale le istituzioni hanno adottato a tutti i livelli (comunitario, nazionale, locale) il concetto giuridico della parità e pari opportunità tra i sessi.

Questo processo, iniziato in Italia con la Costituzione, si è sviluppato in questi ultimi decenni con la produzione di una ricca normativa a favore delle donne, compresa la modifica all'art. 51 della Costituzione.

Si tratta senz'altro di una delle più profonde trasformazioni sociali, politiche e culturali mai avvenute. Tuttavia, il bilancio non è positivo.

Nonostante le leggi, continuano a perdurare condizioni sfavorevoli alla realizzazione di una effettiva parità uomo-donna nell'ambito lavorativo sia per l'accesso al lavoro e le retribuzioni, che per la progressione di carriera e la qualificazione professionale, e questo riguarda sia il pubblico che il privato.

La presenza femminile diminuisce man mano che si sale ai livelli di responsabilità e di prestigio.

Ovunque le donne occupano i posti più dequalificati e peggio pagati.

"Quindi importante è vigilare per l'accesso alla dirigenza e l'assegnazione degli incarichi dirigenziali nella pubblica amministrazione, infatti il venir meno delle rigide regole precedenti in favore di una maggiore valorizzazione delle competenze e della professionalità apre spazi favorevoli alla carriera del personale femminile: tuttavia la logica della "cooptazione per l'assegnazione degli incarichi rischia di penalizzare le donne, in genere meno visibili nella scena della competizione professionale ..." (Rapporto Pechino +5).

La normativa che disciplina questa materia si pone l'obiettivo di fornire un rimedio alle situazioni di squilibrio e alle discriminazioni dirette ed indirette che si perpetuano ancora oggi nel mondo del lavoro.

#### **Il Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio 2000 ha prodotto una grande novità in questo ambito.**

Emanato in attuazione della delega contenuta nella Legge 17 maggio 1999 n. 144, reca modificazioni alla Legge n. 125/91, che disciplina le funzioni della Consigliera e del Consigliere di parità a livello nazionale, regionale e provinciale ed i suoi compiti di promozione e di controllo in materia di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro, e detta disposizioni in materia di azioni positive.

**Le Consigliere di parità**, dotate di specifici requisiti di competenza, **sono pubblici ufficiali** e svolgono, in particolare, compiti di promozione di Progetti di Azioni positive, di sostegno e promozione delle politiche attive del lavoro e formative in situazioni di squilibrio di genere, nonché di collaborazione con le direzioni provinciali e regionali del lavoro per la rilevazione delle violazioni delle norme di parità.

In particolare le Consigliere di parità nazionali, regionali e provinciali sono impegnate alla realizzazione degli obiettivi della Legge 125/91, modificati in parte dal D.Lgs. 196/2000, e tra l'altro all'attuazione dell'**art. 7, punto 5 del citato D.Lgs.**

196/00 inerente all'adozione dei Piani di Azioni positive da parte delle Amministrazioni dello Stato e degli Enti Locali.

*Detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera d), della Legge 125/91, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi e, inoltre, in merito all'assunzione o avanzamento di carriera nella pubblica amministrazione, obbliga, nei casi di pari qualificazione fra candidati e candidato, a motivare l'eventuale scelta della candidatura maschile.*

#### Constatato che

la Pubblica Amministrazione, al fine di garantire la piena applicazione della normativa nazionale e comunitaria di osservanza dei criteri di uguaglianza di opportunità, sta realizzando, grazie anche alla Riforma della Pubblica Amministrazione, dei grandi cambiamenti attraverso processi applicativi, con integrazione delle politiche di *mainstreaming ed empowerment*.

In particolare, in base alle recenti leggi (T.U. n. 267/2000 e D.Lgs. 165/2001), gli Enti locali, attraverso gli statuti comunali e provinciali, sono tenuti ad assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della Legge 125/91 e a promuovere la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali propri e di enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti.

Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle previsioni dell'art. 2 comma 6 della Legge 125/91 e degli art. 7 comma 1 61 del D.Lgs. 29/93, sono stati definiti con la contrattazione decentrata integrativa interventi che si concretizzano in "Azioni positive" a favore delle lavoratrici.

La Legge 53/2000 e il D.Lgs. 151 permettono una organizzazione di lavoro più flessibile, orari diversi e politiche dei tempi per la conciliazione tra lavoro familiare e lavoro professionale.

Come è risaputo, le donne lavorano più ore al giorno degli uomini. Nelle statistiche ufficiali, a livello internazionale, il lavoro domestico viene escluso dagli indici di rilevazione dell'attività economica e di produzione. La maternità, il matrimonio, la genitorialità, vengono visti come ostacoli e non come ricchezza nella vita attiva.

#### Le statistiche di genere

È risaputo che combattere le discriminazioni sessuali nel mondo del lavoro ed identificare la segregazione delle donne richiede l'impiego di adeguati criteri di misurazione e comparazione

*Nel Programma d'azione della IV Conferenza Mondiale delle donne, i governi sono invitati a promuovere una politica attenta alle statistiche di genere ... Controllare e valutare il progresso compiuto nella rappresentanza delle donne attraverso la periodica raccolta, analisi e diffusione di dati quantitativi e qualitativi sul numero di donne e uomini che occupano posti di responsabilità a tutti i livelli nei settori pubblico e privato, e diffondere informazioni sul numero di donne e uomini impiegati a diversi livelli dell'amministrazione, su*

*base annuale. assicurare che le donne e gli uomini abbiano pari accesso a tutti i posti della funzione pubblica e creare meccanismi all'interno delle strutture governative per la verifica dei progressi compiuti in questo settore.*

Nella pubblica amministrazione centrale, a fronte di quasi il 48% di presenza femminile nel complesso dei dipendenti pubblici, solo il 27% sono le donne dirigenti e solo il 15% le donne dirigenti generali. I dati sono relativi all'anno 2000. Questa forbice tende ad allargarsi se si considerano i livelli territoriali (regioni e autonomie locali) dove, a fronte di un 54% di presenza di donne sul totale dei dipendenti, i dirigenti donne sono il 12%.

A livello europeo l'Italia è il fanalino di coda per quello che riguarda la statistica sulle donne in posizioni di alta dirigenza nelle amministrazioni pubbliche: sono donne solo il 12% dei dirigenti generali, a fronte di un 30% della Germania e di un oltre 40% della Francia.

Le Amministrazioni Pubbliche hanno spesso difficoltà a reperire dati statistici riguardanti il personale, a differenza delle aziende private che sono tenute all'obbligo del "Rapporto biennale ai sensi dell'art. 9 della Legge 125/91 e Decreto del Ministero del Lavoro 17 luglio 1996.

Nell'indagine sulla presenza femminile negli EE.LL., appare particolarmente interessante il ricorso ai dati raccolti dal Ministero degli Interni, con cadenza triennale, nell'ambito del "Censimento Generale del personale degli Enti Locali". Tale censimento, il cui fondamento normativo è contenuto dal disposto di cui all'art. 95 del D.Lgs. 267/2000 e che fa parte delle rilevazioni del Sistema Statistico Nazionale, ricadente nelle competenze proprie dello Stato ai sensi dell'art. 117 comma 1 lettera r) della Costituzione, raccoglie numerose informazioni in merito alle lavoratrici/tori dipendenti degli EE.LL. al fine della costituzione della banca dati sulle dotazioni organiche degli enti locali (art. 16 -ter del D.Lgs. 18 maggio 1993 n. 8).

*Ma nonostante queste normative molti enti locali sfuggono nell'inviare dati per il censimento.*

**IL PROGRAMMA CANTIERI del Dipartimento della Funzione Pubblica** ha avviato un processo per il cambiamento nelle Pubbliche Amministrazioni, in armonia con le esigenze del contesto economico e sociale, e tra i suoi obiettivi è quello di rendere le amministrazioni più leggere e al servizio dei cittadini e delle imprese, creare valore pubblico, governare il cambiamento, costruire reti di relazioni.

IL PROGRAMMA CANTIERI suggerisce alle amministrazioni dei percorsi di cambiamento su cui riflettere per individuare le priorità sulle quali intervenire.

**IL PROGRAMMA CANTIERI "DONNE E LEADERSHIP"** del DIPARTIMENTO della Funzione Pubblica ha avviato un processo di sensibilizzazione alle tematiche di genere, al fine di valorizzare le differenze nelle politiche del personale, sviluppare la consapevolezza da parte delle organizzazioni che una lettura di genere conviene e valorizza tutte le donne e gli uomini che lavorano e ne migliora l'efficacia e l'efficienza.

Il rapporto di Cantieri analizza casi concreti, modelli organizzativi, progetti sviluppati dalle amministrazioni pubbliche sul tema delle pari opportunità e della partecipazione delle donne ai processi decisionali. Ma soprattutto il rapporto intende offrire alle amministrazioni, e in particolare ai dirigenti e agli uffici del personale, primi strumenti concreti per sviluppare una capacità di autoanalisi delle condizioni organizzative in ottica di genere e per la soluzione dei problemi connessi alla formazione, alla flessibilità e alla valutazione delle competenze in ottica di genere.

Ha così avviato un processo di sensibilizzazione all'interno delle organizzazioni sulle tematiche di genere, valorizzando le differenze nelle politiche del personale, sviluppando la consapevolezza che una lettura di genere conviene e valorizza tutte le donne e gli uomini che lavorano in una organizzazione e ne migliora l'efficacia e l'efficienza. Con questa finalità 120 amministrazioni e oltre 130 persone si sono riuniti nei dieci seminari di avvio svolti da settembre a novembre 2003. Per raggiungere gli obiettivi, Cantieri ha previsto un percorso in tre tappe: un questionario di autoanalisi, un piano di diffusione e l'elaborazione di una idea progettuale.

Oggi, dopo nove mesi dall'avvio del Cantiere di Innovazione, si possono iniziare a trarre le prime riflessioni di una esperienza che ha coinvolto una cinquantina di comuni di tutte le dimensioni, una decina di province e di aziende sanitarie locali, alcune regioni e università e circa dieci tra Ministeri e uffici territoriali.

#### 1. PARTECIPARE PER INNOVARE

Le amministrazioni che hanno partecipato al Cantiere di Innovazione "Donne e leadership" sono state 120. Di queste una cinquantina hanno potuto seguire solo il primo ciclo dei seminari, in quanto non sono riuscite a proseguire nel percorso per motivi legati a:

- problemi attinenti a riorganizzazioni interne che hanno impossibilitato il referente dell'amministrazione nella prosecuzione dei lavori
- difficoltà/impossibilità da parte del referente nel reperire le informazioni richieste
- difficoltà nel sensibilizzare i responsabili di settore alle tematiche che riguardano il tema del cantiere.

Seguendo la logica dei numeri, le amministrazioni che sono riuscite a proseguire nel percorso sono quindi settanta. Di queste, 46 hanno completato proficuamente e nei tempi stabiliti il percorso indicato dal Cantiere di Innovazione "Donne e leadership". Ovviamente le 24 amministrazioni che non hanno completato il percorso nei tempi stabiliti saranno seguite e coadiuvate nel completamento delle fasi previste.

#### 2. UN PERCORSO NON SEMPRE FACILE

Anche le amministrazioni che hanno completato il percorso non si sono trovate davanti una strada in piano. Difficoltà e resistenze sono apparse ovunque, così come sono nate iniziative innovative e suggerimenti per la prosecuzione del lavoro. Di seguito si vuole offrire uno spunto di riflessione sul percorso così come è stato percepito e riportato dalle amministrazioni che hanno partecipato alle diverse iniziative.

**Pertanto il Gruppo di lavoro Azioni positive delle Consigliere di parità** nell'ambito dei propri compiti istituzionali (ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 196/2000)

al fine di svolgere la rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dalla Legge 125,

della diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;

**propone di aderire:**

a **Cantieri d'Innovazione "Donne e leadership"**; vista la partecipazione di numerose pubbliche amministrazioni nella precedente edizione, al fine di dare continuità al progetto e non disperdere i risultati ottenuti, le Consigliere di parità propongono di avviare una seconda sperimentazione del progetto, in 5 aree geografiche attraverso seminari informativi, al fine di trasferire la buona prassi di Cantieri ad altre pubbliche amministrazioni non solo per la rilevazione statistica del personale, ma anche a supporto ed integrazione del lavoro di sensibilizzazione sull'attuazione dei Piani Triennali di Azioni positive che si stanno già avviando nel territorio nazionale.

**Utilizzazione dei seguenti strumenti del progetto Cantieri:**

#### Il Questionario

La diffusione e utilizzazione del questionario per autoanalisi del rapporto del personale "per genere" che indaga quattro aree rilevanti ai fini di una lettura di genere della organizzazione che lo utilizza:

- le statistiche di genere
- l'azione formativa
- l'uso degli strumenti di flessibilità e di conciliazione
- il sistema delle competenze
- attività per le pari opportunità

#### Il Manuale

"Donne e leadership" per lo sviluppo di una cultura organizzativa delle amministrazioni pubbliche in ottica di genere  
a cura di Maria Giulia Catemario e Paola Conti

#### I Rapporti:

Dalla lettura dell'organizzazione in ottica di genere ai progetti: tematiche emerse dall'autoanalisi  
di Maria Giulia Catemario e Pietro Leone

Pari Opportunità e mainstreaming di genere nella formazione: tematiche emerse dall'autoanalisi  
di Delia Zingarelli

Sviluppo delle risorse umane e competenze in ottica di genere riflessioni emerse dall'autoanalisi  
di Paola Conti



## PARTE VI

### Azioni positive e Occupazione

#### VI.1 Il sostegno all'occupazione femminile da parte dei Servizi Pubblici per l'Impiego

##### Le tipologie di servizi che vengono offerti dai Centri per l'impiego

L'attività di monitoraggio sui Servizi per l'impiego, condotta dall'Area "Mercato del lavoro" dell'Isfol, ci consente di avere un punto di osservazione privilegiato sulle modalità di intervento messe in atto dai diversi attori a sostegno dell'occupazione femminile.

L'analisi degli esiti delle rilevazioni di monitoraggio (condotte dal 2001 ad oggi), permette di ottenere una visione d'insieme dei diversi interventi attuati dai Centri per l'impiego, e suggerisce nuovi percorsi di lettura. In particolare, osservando il ventaglio delle iniziative in corso nella varie regioni italiane, è oggi possibile ipotizzare una categorizzazione delle diverse azioni, che sono spesso caratterizzate da una notevole originalità, dovuta alla necessità di rispondere alle esigenze peculiari del contesto in cui i diversi progetti sono attuati.

Una lettura complessiva degli interventi attuati mostra, come prima caratteristica comune, un dualismo nella modalità di approccio all'utenza.

Da un lato si possono identificare interventi di sostegno "indifferenziato" all'occupazione, che non sono, cioè, modulati rispetto a particolari target di utenti; solitamente ciò è esplicitamente dettato dalla volontà di seguire un approccio "egualitario" nell'erogazione di servizi per l'occupazione, evitando una progettazione "ghettizzante" che potrebbe portare all'isolamento del target femminile quale "soggetto debole".

Da un altro lato, invece, si individuano le azioni di promozione dell'occupazione dirette prettamente ad un target femminile, *orientate al genere*, strutturate a seguito dell'analisi delle problematiche peculiari manifestate dalle donne nel territorio di competenza.

Il primo aspetto evidente che emerge dallo studio delle iniziative attuate dai Centri per l'impiego, seguendo l'approccio orientato all'utenza femminile, è una maturazione dell'approccio stesso nel corso del tempo: il genere, infatti, non è più l'unica variabile utile a definire i contenuti delle attività di sostegno all'inserimento lavora-

tivo, e gli interventi predisposti sono sempre meno rivolti alle donne in generale, ma sono invece qualificati e progettati anche in base allo stato civile, alla condizione professionale e alle caratteristiche della domanda del mercato del lavoro locale.

In quest'ottica, il ventaglio degli interventi promossi, nelle diverse realtà territoriali italiane, ed erogati tramite i Servizi per l'impiego, può essere classificato in diverse "tipologie":

- *Interventi a favore della conciliazione tra lavoro e vita familiare*, sia diretti alle donne (solitamente tradotti in sostegno finanziario o in servizi di assistenza), sia diretti alla sfera datoriale, per promuovere una rimodulazione di orari, o la presenza di asili aziendali.
- *Interventi a favore del reinserimento lavorativo*, che si traducono in progetti di orientamento, di formazione, o in piani di inserimento attraverso stage e tirocini.
- *Interventi rivolti ai "sistemi"* (servizi di consulenza e accompagnamento, rivolti agli operatori dei Cpi e dei diversi sportelli dislocati nel territorio, volti ad individuare ed analizzare eventuali punti critici dell'affermazione dei principi di pari opportunità all'interno delle modalità organizzative ed operative dei servizi erogati).
- *Interventi di promozione della cultura di genere* (spesso coinvolgono la Consigliera di parità e mirano a diffondere e promuovere la partecipazione delle donne alla vita economica e sociale del territorio, punti informativi sulla normativa specifica, su eventi, iniziative relative alle tematiche di genere).

#### Interventi a favore della conciliazione tra lavoro e vita familiare

Questo tipo di attività è solitamente finalizzato non solo a donne che hanno già assunto impegni familiari, ma anche a prevenire problemi futuri legati alla doppia presenza, con l'esplicito obiettivo di facilitare, in questo modo, la costituzione e l'allargamento dei nuclei familiari (ne è un esempio il programma "Secondo figlio" promosso in **Liguria**).

Alcuni progetti coinvolgono direttamente la sfera datoriale, le parti sociali e i principali operatori economici e sociali del territorio di riferimento, promuovendo la ridefinizione dei regimi di orario, sostenendo la diffusione di forme di flessibilità lavorativa, a partire dal part-time, e promuovendo l'utilizzo di permessi per cure parentali (**Trento, Lecco, Veneto**).

Altri promuovono servizi mirati a migliorare la qualità della vita delle donne impegnate in ruoli lavorativi, familiari e di assistenza, che intervengono, da un lato, assi-

stendo le lavoratrici nelle attività di cura in momenti critici (attesa di disponibilità nei nidi o negli asili, convalescenze, imprevisti), dall'altro favorendo l'inserimento o il reinserimento lavorativo delle donne in attività di custodia e cura, come previsto, ad esempio, nel progetto "Tate familiari" attivo a **Pordenone**.

Questo particolare tipo di azione mirata è stato indirizzato, in alcuni contesti, anche a donne disoccupate, gravate da lavori di cura familiare particolarmente problematici (in particolare della cura di figli minori, anziani non autosufficienti, portatori di handicap o malati cronici o terminali), quale attività di sostegno all'inserimento lavorativo, anche accompagnata (**Piemonte, Lazio, Trento**) da *voucher* a copertura delle spese di formazione, o da piani di inserimento lavorativo mirato.

Altrove, inoltre, l'attenzione al tema della conciliazione è stata declinata con modalità più ampie, intervenendo nelle politiche aziendali e del settore pubblico, proponendo modalità differenti di conciliazione dei tempi tra lavoro, famiglia e vita privata delle donne coinvolte, e predisponendo ricerche ed analisi dei fabbisogni delle interessate, al fine di poter intervenire con interventi personalizzati di formazione, assistenza e orientamento (**Umbria**).

#### Interventi a favore del reinserimento lavorativo

A questa tipologia appartiene la maggior parte degli interventi attuati dai Servizi per l'impiego, e sicuramente quelli che adottano un approccio al mainstreaming di genere che abbiamo definito "più maturo", in cui il genere non è la sola variabile che definisce il target. I progetti attuati con questa modalità riguardano, solitamente, la formazione mirata, come risposta alle esigenze della domanda e alle caratteristiche dell'offerta di lavoro locale: esempi di particolare successo si sono rintracciati nell'area di **Crotone** e **Gioia Tauro**, con un progetto di *work experience*, e nel **Lazio**, promotore di un programma di formazione mirata all'inserimento lavorativo di donne con particolare disagio familiare. Iniziative simili sono state promosse in **Piemonte**, per superare le difficoltà organizzative incontrate dalle lavoratrici che rientrano in servizio dopo un lungo periodo di assenza, attraverso un servizio di tutoraggio, e in **Valle d'Aosta**, dove l'intervento è stato articolato in fasi distinte di orientamento, formazione di base e formazione professionalizzante. Tradizionalmente la **Toscana** offre servizi specifici per il reinserimento lavorativo di donne che hanno perso il lavoro o che lo hanno lasciato in concomitanza con la maternità; tra questi, ricordiamo le iniziative del Cpi di **Abbadia San Salvatore**, che prevedono tre livelli differenziati di consulenza orientativa a seconda della problematicità delle situazioni; **Arezzo**, che predispose percorsi di orientamento di 29 ore per donne adulte in reinserimento e corsi *Retravailler* di 80 ore. Nelle **Marche** si segnala l'attività di **Fano**; in **Umbria, Perugia**, al cui Sportello-donna si svolgono iniziative che coinvolgono direttamente la Consigliera di parità; nel **Veneto**, tra gli altri Centri, **Badia Polesine, Abano Terme, Padova, Treviso**,

**Spilimbergo** (progetto "Lavoro anch'io"), **Verona**; in **Emilia Romagna**, oltre a quelli dei capoluoghi (specialmente **Modena**, **Forlì** e **Ferrara**), **Borgo Val di Taro** (Pr) con il progetto "Centri in rosa" ed il Centro risorse per donne extracomunitarie, **Argenta** (Fe) con corsi per donne espulse dal tessile.

Ancora, **Trento** ha predisposto specifici interventi formativi di riqualificazione professionale, rivolti a donne in reingresso lavorativo senza particolari qualifiche, a lavoratrici che intendano inserirsi in professionalità di difficile reperimento, o che intendono elevare la propria posizione professionale, con particolare attenzione alle lavoratrici madri, alle over 40 e a coloro che rivestono il ruolo di capofamiglia.

In questa categoria possono essere inseriti anche i progetti di **promozione dell'autoimprenditorialità femminile**, le cui modalità di attuazione spaziano

- dall'informazione mirata sulle opportunità e sugli incentivi offerti dalla normativa, erogati, spesso, dagli stessi Sportelli-donna
- al supporto di uno specifico incubatore di impresa, che eroga servizi di consulenza mirata per neo-imprenditrici o aspiranti tali, lavoratrici autonome e libere professioniste
- di assistenza nelle fasi di start-up, consolidamento dell'attività autonoma e negli eventuali momenti di criticità
- nell'identificazione di eventuali percorsi formativi.

In questo particolare ambito di interventi, è da sottolineare il superamento, da parte delle istituzioni, del binomio "donna-impresa" che considerava l'auto-occupazione e l'imprenditoria come alternativa alla disoccupazione, e si riscontra una crescente attenzione nei confronti delle fasi iniziali di orientamento delle aspiranti imprenditrici, atte a riscontrare, da un lato le reali possibilità dell'idea di business proposta, e dall'altro le effettive capacità imprenditoriali della candidata. Progetti di questo tipo sono diffusi in **Lombardia**, **Liguria**, **Toscana** ma anche nelle aree del centro e del sud.

#### Interventi rivolti ai "sistemi"

Alcuni interventi di promozione delle pari opportunità nell'accesso al lavoro hanno la particolare caratteristica di non essere rivolti al target specifico dell'utenza o della sfera datoriale, ma sono diretti a modificare il sistema stesso dei servizi al lavoro in un'ottica di maggiore integrazione e parità tra i generi, e a coordinare gli strumenti, i servizi e gli attori stessi che li erogano, al fine di migliorarne l'efficacia.

Interventi di questo tipo prendono solitamente avvio da studi approfonditi sulle caratteristiche dell'offerta di lavoro femminile, condotti dagli Osservatori regionali, e configurano gli interventi con modalità organizzative integrate, reticolari, coordinate tra i diversi attori coinvolti nel territorio, finalizzate allo sviluppo della partecipazione delle donne all'attività economica.

Da ciò deriva una serie di interventi mirati alla formazione specifica degli operatori dei Centri per l'impiego, o dei diversi *Sportelli-donna*, diffusi con varie denominazioni sull'intero territorio nazionale, al fine di migliorare la loro capacità di intervento nei confronti della domanda di lavoro e favorire le opportunità di impiego per le donne. In tal senso, particolarmente attiva, tra le altre, si è rivelata la Regione **Campania**, attraverso progetti di promozione e sostegno dei servizi finalizzati allo sviluppo di condizioni favorevoli alla partecipazione e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro, coinvolgendo una fitta rete di strutture pubbliche e private.

Lo stesso principio sottende il programma "*Job & Gender*" promosso dalla Regione **Umbria**, che coinvolge non solo donne disoccupate o inoccupate, ma anche imprese, operatori Spi e istituzioni attive nel mercato del lavoro locale, creando un programma organizzativo che prende avvio dalla formazione mirata del personale Spi, da indagini svolte per comprendere le reali esigenze dell'offerta e gli strumenti attuati dalla domanda per agevolare la partecipazione delle donne al lavoro, nonché una *mappatura dei servizi già operanti* sul territorio, a sostegno della c.d. "doppia presenza", da cui partire per costruire una serie di interventi specifici, congiunti e mirati.

#### Interventi di promozione della cultura di genere

Gli interventi finalizzati alla promozione di una cultura delle pari opportunità sono, in realtà, interventi molto diversificati, peculiari rispetto alle caratteristiche socio economiche e culturali del contesto in cui vengono promosse, e solitamente "trasversali" rispetto ad altre finalità: ne è un esempio il progetto "*D.M.T. Donne Media e Telecomunicazione*" sviluppato in **Puglia**, che mira alla formazione di specifiche competenze legate all'utilizzo delle nuove tecnologie informatiche e telematiche, configurandosi come intervento formativo di riqualificazione professionale, ma contribuisce anche alla valorizzazione della risorsa femminile in contesti imprenditoriali e organizzativi finora altamente segreganti.

La diffusione della cultura di genere si traduce, nella maggior parte dei casi, in progetti di *diffusione capillare di informazioni* e di materiale divulgativo specifico per il mercato del lavoro femminile, che ha assunto forma, in alcuni casi, ad esempio in **Emilia Romagna**, di servizio strutturato e qualificante per il sistema dei servizi per l'impiego, coinvolto nell'erogazione di informazioni complete, che coprono una vasta gamma di tematiche legate alla sfera femminile, per consentire alle utenti di muoversi in autonomia.

In molti casi i punti informativi sono anche "virtuali", come il "Paritypoint.net" della Provincia di **Pavia**, un portale nato per promuovere la partecipazione e l'integrazione delle donne nella vita economica e sociale, attraverso informazioni sulla normativa in materia di pari opportunità e sostegno al lavoro dipendente ed autonomo, su eventi ed iniziative promosse relativi alle tematiche di genere, e sui diversi

servizi disponibili sul territorio, erogati da enti e strutture aderenti alla rete dei "punti locali di parità".

Interventi di questo tipo sono sempre più diffusi, e anche nelle diverse modalità organizzative con cui si presentano, sono accomunati dalla volontà di contribuire all'aumento dei livelli di occupazione femminile e concorrere al superamento dei pregiudizi e degli stereotipi presenti a livello culturale sia nell'ambito della domanda di lavoro, sia, talvolta, tra le lavoratrici stesse, intervenendo anche nella ricerca di fattori che determinano l'esistenza di forme di segregazione occupazionale all'interno e tra i settori produttivi.

All'interno di questa tipologia di interventi si colloca, decisiva, l'azione delle Consigliere di parità, il cui apporto e collaborazione con i servizi per l'impiego contribuisce alla definizione e all'integrazione delle azioni e attività specificamente volte alla componente femminile nella programmazione degli interventi a sostegno dell'occupazione femminile.

## VI.2 Consigliere di parità e Centri per l'impiego: impegni e proposte. Breve relazione su possibili rapporti CPI e Consigliera di parità e relative proposte di Azioni positive

### Breve storia

Breve fotografia della situazione: a seguito del richiamo europeo, l'Italia ha dovuto abbandonare il monopolio pubblico sulla gestione del collocamento.

In questo stesso periodo si innesca la riforma, sotto forma di decentramento amministrativo, delle funzioni del vecchio collocamento. Dichiarate defunte le sezioni di collocamento, queste ultime vengono sostituite da nuove strutture denominate da adesso in poi Centri per l'impiego, e viene avviata la riforma dei servizi per l'impiego, finanziata dall'Europa per il periodo 2000/2006.

Il decentramento prevede delega alle Regioni di programmazione sulle politiche locali del lavoro e l'organizzazione dei nuovi servizi a livello provinciale.

Non era facile ripensare degli uffici che erano stati, per anni, concentrati sulle mere funzioni amministrative, e riconvertirli in moderni servizi rispondenti ad un mercato del lavoro in forte evoluzione sia dal punto di vista economico che delle nuove normative che lo regolano (si pensi ai nuovi contratti, alla presenza delle agenzie private di somministrazione di manodopera e a quanto previsto nella Legge 30).

Molte amministrazioni provinciali hanno scelto di liberarsi delle competenze degli ex dipendenti del collocamento con nuove risorse umane, perdendo gran parte delle professionalità.

Il rischio era (ed in parte è avvenuto), che si inneschasse un corsa a chi fosse il più bravo a riorganizzare i servizi.

A questo proposito, sul concetto di quali fossero i servizi standard minimi da offrire, è intervenuto il master-plan nazionale che individua, richiama al rispetto e stabilisce le modalità di erogazione dei servizi standard. La Regione Veneto lo ha adottato e divulgato, ogni Provincia lo ha poi applicato, sulla base di quello che si diceva prima, individuando i servizi prioritari sulla base del proprio programma provinciale ed alla mission che si è dato.

Si è pertanto delineata un'organizzazione base degli Uffici:

- > accoglienza;
- > servizio di accompagnamento al lavoro attraverso colloqui individuali;
- > orientamento;
- > servizio incontro domanda offerta;
- > servizi alle imprese;
- > adempimenti amministrativi.

### Le donne e i nuovi servizi all'impiego

Il punto qualificante sta, secondo me, nel servizio di colloquio individuale e di orientamento, che ha lo scopo finale di un'efficace ricaduta sul servizio di incontro domanda ed offerta.

Va dedicata particolare attenzione alle modalità di conduzione dei colloqui visto che, come dappertutto, le donne sono più della metà dei disoccupati (la tipologia prevalente è quella delle donne in rientro nel mercato del lavoro - 35/40 anni).

Vanno potenziate le sensibilità degli operatori verso le tematiche che contraddistinguono la ricerca di lavoro delle donne.

Le donne in reinserimento lavorativo, che hanno dedicato questi ultimi anni al lavoro di cura, molto spesso non hanno più informazioni sull'evoluzione del mercato del lavoro, sui cambiamenti intervenuti nel modo di lavorare, mancano di conoscenza sulle nuove tecnologie informatiche, spesso non riescono ad esprimere le loro aspirazioni. Necessitano di forte attenzione, di ascolto per individuare le vere aspirazioni e i bisogni formativi di riconversione, riqualificazione ecc.

Si offrono genericamente sul mercato del lavoro, abbandonando i loro sogni, le loro vecchie competenze che necessitano solo di un aggiornamento, non esprimono aspirazioni particolari o, se lo fanno, sono scettiche sulla loro realizzazione.

Sono certe sul tempo che offrono al lavoro subordinato: part-time, per continuare ad occuparsi della famiglia. Non delegano sulla questione, per mancanza spesso di servizi, ma anche per scelte personali.

Domanda: mi chiedo quale sia il motivo che le spinge fuori dalle pareti domestiche, considerato che le donne sono consapevoli che il lavoro comporta la doppia presenza, tempi di vita da conciliare, un mercato del lavoro che non offre loro risposte adeguate.

Il bisogno di un salario aggiuntivo non basta; il nodo sta nel lavoro di cura che non qualifica socialmente, non dà voce, non dà cittadinanza, non crea gruppo.

Le donne chiedono di occuparsi in situazioni in cui ci sia una forte componente di relazione.

Negli uffici dove sono presenti le capacità degli operatori di acquisire dati sulle competenze, analisi dei bisogni, rilevazione dei punti di forza e di debolezza, capacità di soluzione, ci si scontra nella mancanza di risposte del mercato del lavoro per l'utenza femminile.

Le imprese non assumono a part-time, le escludono a priori su alcune lavorazioni, l'offerta formativa per le donne è scarsa e spesso inaccessibile (obbligo di frequenza con orari inconciliabili), mancanza di strumenti di politica attiva, segregazione orizzontale perché solo alcuni settori hanno articolazioni di orario che si conciliano con i tempi della doppia presenza.

### Attenzione e proposte

I CPI sono organizzati a livello provinciale, pertanto è il settore politiche del lavoro ed il relativo assessore pro tempore a definirne di volta in volta le priorità.

Gli interventi devono per forza tener conto di due livelli: quello della programmazione e quello dell'operatività.

Di primaria importanza è il fatto che a livello provinciale sia istituito un osservatorio, con indicatori di genere, sul mercato del lavoro: dinamiche assunzioni, cessazioni, qualifiche più richieste, rilevazione di nuovi insediamenti, riconversioni, situazioni di crisi. Vi ricordo che non è più obbligatorio essere inseriti in stato di disoccupazione per cercare od iniziare a lavorare. Però ogni movimento va comunicato al CPI competente per territorio ed implementa l'anagrafe del lavoro.

È necessario, inoltre, sensibilizzare i dirigenti sulla formazione degli operatori dei CPI in un'ottica di genere e di pari opportunità; controllare che nel servizio incon-

tro domanda/offerta le aziende non facciano richieste di personale dell'uno o dell'altro sesso o altri riferimenti discriminatori (sicuramente vi è attualmente una discriminazione che riguarda l'età anagrafica); promuovere e superare le segregazioni orizzontali.

In Commissione di concertazione si deve porre attenzione alla programmazione della formazione (sull'asse E1 passa tanta formazione poco spendibile e che perpetua la segregazione in alcune professioni), oltre che alla formazione individuale continua degli adulti.

È necessario chiedere politiche attive del lavoro: la Regione Veneto ha sperimentato negli scorsi anni, con l'utilizzo del fondo di rotazione del Ministero del Lavoro, un finanziamento denominato "fondo occupazione" destinato alle fasce deboli e svantaggiate del mercato del lavoro (le donne ci sono sempre; un tempo erano donne e fanciulli, adesso donne e lavoratori svantaggiati: abbiamo sempre dei "compagni di sventura"). Il fondo ha permesso il reinserimento di parecchie donne attraverso tirocini totalmente finanziati dalla Regione e con una borsa lavoro dignitosa. Il tirocinio rientra tra gli strumenti di formazione; ha comunque permesso l'incontro tra due parti che, almeno da parte datoriale, era improbabile, per un pregiudizio aziendale sulle donne con più di 40 anni e sull'utilizzo del part-time.

Occorre eliminare lo squilibrio tra le due utenze dei CPI. Abbiamo raffinato gli strumenti di conoscenza dei disoccupati, ma poco o niente sappiamo delle aziende, dell'organizzazione aziendale, dei processi di lavoro. Investire nella conoscenza aziendale per poter intervenire con soluzioni adeguate (utilizzo dei fondi) al fine di superare i pregiudizi delle imprese e stimolare nuove forme di flessibilità e di organizzazione.

Dobbiamo render noto agli operatori dei CPI che siamo noi le deputate a creare animazione sulle pari opportunità, che vanno segnalate a noi situazioni di espulsione dal mercato del lavoro che riguardano particolari contratti (es.: per la maggior parte i lavoratori a part-time).

*Roma 30 settembre 2004*

### VI.3 Il Centro per l'impiego della Provincia di Reggio Emilia ed i rapporti con le Consigliere provinciali

Il **Centro per l'Impiego della provincia di Reggio Emilia** si propone come il punto di incontro fra i due attori principali del mercato del lavoro locale, aziende del territorio e cittadini in cerca di occupazione.

Alle prime chiede di adempiere ad alcuni obblighi di carattere amministrativo, comunicare le assunzioni, le cessazioni e le trasformazioni di rapporti di lavoro; fornisce consulenze gratuite su agevolazioni, benefici ed incentivi, certificati ed informazioni sulla legislazione in materia. Attraverso il Servizio di Preselezione, inoltre, permette ai datori di lavoro di trovare personale adeguato alle loro esigenze, con o senza esperienza lavorativa.

Rispetto ai cittadini fornisce:

- **Servizi di tipo amministrativo** - permettono sostanzialmente di iscriversi nella banca dati delle persone disponibili a svolgere un'attività lavorativa ("disoccupati") e di ricevere informazioni o certificati sulla propria storia professionale.
- **Servizio di preselezione** - si occupa dell'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, raccogliendo da una parte le richieste di personale delle aziende e, dall'altra, utilizzando la suddetta banca dati e le candidature spontanee, anche di persone non iscritte o che stanno già lavorando. Alle persone si chiede di presentare un curriculum vitae aggiornato e di rendersi disponibili ad una breve intervista mirata ad accertare le competenze professionali possedute.
- **Servizio di orientamento** - offre diverse attività di supporto alla ricerca del lavoro come colloqui individuali, incontri di gruppo informativi o tematici, percorsi sulle tecniche di ricerca del lavoro, tirocini formativi.

I colloqui individuali sono percorsi di consulenza per minorenni in obbligo formativo, giovani alla ricerca del primo impiego, donne e uomini disoccupati o persone che, pur lavorando, vogliono modificare la loro situazione professionale.

Gli incontri di gruppo informativi (8-10 persone) vengono proposti ai giovani o alle donne come primo approccio con il servizio di orientamento, in modo da fornire loro una conoscenza di base sui servizi offerti dal Centro per l'Impiego, sugli strumenti per cercare lavoro nella provincia di Reggio, sulle opportunità formative presenti sul territorio, sui tirocini formativi, sulla stesura del curriculum vitae ecc., cercando il più possibile di rispondere alle esigenze dei singoli componenti.

Periodicamente proponiamo incontri di gruppo a tema in cui approfondiamo, ad esempio, le differenze fra i contratti di lavoro, le caratteristiche delle figure professionali più richieste dal mercato del lavoro, i corsi di formazione finanziati dalla Provincia di Reggio Emilia.

Infine, al raggiungimento di una decina di iscritti, organizziamo un percorso di tre incontri sulle tecniche e strategie di ricerca del lavoro (come si scrive il cv, dove cercare le offerte di lavoro e come valutarle, come si affronta un colloquio di selezione) oppure un incontro unico sulla stesura del curriculum vitae.

Trasversale a tutte queste attività è la ricerca e la gestione delle informazioni, ai fini di metterle a disposizione dell'utenza, su corsi di formazione, percorsi scolastici a tutti i livelli, opportunità lavorative o di tirocinio sul territorio, riconoscimento dei titoli di studio per cittadini stranieri.

Proprio per la complessità del servizio e la varietà di richieste che l'utenza pone, sentiamo l'esigenza di creare, o in alcuni casi consolidare, il rapporto con le strutture presenti sul territorio della Provincia di Reggio Emilia che svolgono servizi connessi con la ricerca del lavoro, soprattutto per le persone che presentano le maggiori difficoltà, come le donne con bassa scolarità in generale e gli extra-comunitari.

Con Polaris esiste già un rapporto consolidato di scambio di esperienze ed informazioni. Abbiamo ritenuto opportuno entrare in contatto più diretto con Spazio DonnaDove, per riuscire a fornire alla nostra utenza femminile risposte in ambiti che non sono di nostra stretta competenza, ma che possono migliorare le loro condizioni di vita e facilitare un futuro inserimento lavorativo (es. servizi sanitari, servizi rivolti alle famiglie, associazioni ricreative e di volontariato).

All'interno degli spazi del Centro per l'Impiego ha sede l'ufficio delle **Consigliere di parità** della Provincia di Reggio Emilia.

Tale collocazione ha sicuramente favorito la conoscenza del servizio da parte degli operatori del Centro e lo scambio reciproco di informazioni a livello informale. Tuttavia, abbiamo avvertito l'esigenza di calendarizzare incontri periodici fra le Consigliere e gli operatori che, all'interno del Centro, si occupano prevalentemente di donne in situazione di disagio.

La prima riunione ha avuto luogo giovedì 18 novembre alla presenza di Natalia Maramotti (Consigliera effettiva), Donatella Ferrari (supplente), Anna Colli (collaboratrice delle Consigliere), Patrizia Credidio (servizio di preselezione), Anna Baccini (punto di ascolto), Claudia Berchicci, Clementina Moscatelli e Francesca Mosea (servizio di orientamento).

Alle Consigliere è stato chiesto in modo esplicito di spiegare in cosa consista concretamente il loro supporto all'utenza e per quali problematiche sia possibile il rinvio al servizio.

Natalia Maramotti ha illustrato efficacemente, attraverso l'utilizzo di esempi concreti, come le Consigliere affrontino i casi di discriminazione, una volta accertato che si tratti di discriminazione di genere. L'accesso al servizio è consentito anche agli uomini, purché abbiano subito una discriminazione in ragione del loro sesso e non per altri motivi. Allo stesso modo, le Consigliere non si occupano di mobbing tout court, ma dei casi di mobbing che traggono origine da problematiche di genere.

Numericamente, una parte consistente dell'attività di consulenza è rivolta alle donne che vogliono tornare a lavorare dopo la maternità: le Consigliere forniscono informazioni sulla normativa vigente per rendere le persone consapevoli dei loro diritti e sicure del proprio valore di madri e lavoratrici.

Nel caso in cui, ad esempio, il datore di lavoro neghi la possibilità di un orario part-time, le Consigliere concordano con l'utente un piano d'azione per ottimizzare le risorse a disposizione e, nella maggior parte dei casi, contattano direttamente il

datore di lavoro per informarlo sugli aspetti legislativi e sugli incentivi previsti dall'art. 9 della Legge 53/00.

L'attività di sensibilizzazione nei confronti delle aziende, soprattutto attraverso le associazioni di categoria, costituisce, d'altra parte, una componente essenziale delle azioni promosse dalle Consigliere di parità.

Donatella Ferrari ha focalizzato l'attenzione sul progetto di allargare la presenza delle Consigliere su tutto il territorio provinciale, attraverso il coinvolgimento degli operatori dei Centri per l'Impiego e l'inserimento di nuove risorse professionali. In particolare, all'interno di ciascun Centro si vorrebbe individuare una persona che sia in grado di fornire informazioni aggiornate sulla normativa in tema di conciliazione e pari opportunità (es. Legge 53/00) e che sia il punto di riferimento per le problematiche di genere.

Più in generale saranno proposti corsi di formazione mirati per gli operatori che si trovano più spesso a fornire consulenza e supporto a donne.

Questi argomenti, ovvero i possibili rapporti fra Centri per l'Impiego e Consigliere di parità, sono attualmente oggetto di studio da parte del Gruppo di lavoro nazionale sulle Azioni positive.

Al termine della riunione si è concordato di programmare i successivi incontri con cadenza trimestrale e di coinvolgere anche rappresentanti di Polaris e di Spazio-DonnaDove.

## PARTE VII

### Azioni positive nelle aziende private

#### VII.1 Consigliera di parità e imprenditoria femminile

##### Introduzione

Il fenomeno dell'imprenditoria femminile, inizialmente considerato marginale nell'ambito degli studi socioeconomici, è divenuto con il passare degli anni oggetto di un grande interesse.

Le ragioni di questa maggiore visibilità, strettamente correlate tra loro, risiedono innanzi tutto in un rapido e significativo aumento, in termini quantitativi, delle imprenditrici. La loro importante presenza nei contesti economici è ormai divenuta un fatto sociale imprescindibile.

Inoltre, i cambiamenti strutturali che negli ultimi decenni hanno determinato una forte contrazione del lavoro dipendente, hanno fatto emergere con forza, sia a livello istituzionale ma anche nell'opinione pubblica, la questione della creazione d'impresa quale unica soluzione realmente in grado di arginare, nel lungo periodo, il problema della disoccupazione.

L'imprenditoria, infatti, nelle dinamiche occupazionali femminili, riduce sensibilmente il gap lavorativo esistente tra uomini e donne. Le donne spesso decidono di avviare un'attività per porre rimedio alla mancanza di un lavoro dipendente. Molte donne si mettono quindi in proprio, anche dopo anni di inutile ricerca di un posto di lavoro.

Aumentano dunque le imprese femminili, ma aumentano anche le loro difficoltà. È pertanto di fondamentale importanza che le istituzioni e gli operatori economici e sociali perseverino nell'impegno volto a rimuovere gli ostacoli legislativi, strutturali, culturali, per consentire alle donne di offrire il proprio insostituibile ed irrinunciabile contributo allo sviluppo socioeconomico generale anche attraverso la creazione di realtà imprenditoriali "nuove".

Nuove sia nel senso di imprese che per la prima volta entrano nel mercato, sia nelle loro peculiarità, vale a dire nei prodotti e servizi che offrono e nelle modalità con cui esse governano le dinamiche interne e interagiscono con l'ambiente esterno.

Si tratta, dunque, di favorire le potenzialità di sviluppo dell'imprenditoria femminile, intervenendo sulla formazione e sull'aggiornamento professionale, sulla creazione di reti, sulla realizzazione o sul potenziamento di iniziative di sostegno consulenziale, finanziario e sociale.

È quanto emerge anche dal Primo Rapporto Nazionale sull'Imprenditoria Femminile, recentemente pubblicato, dal quale è possibile trarre utili indicazioni sulle politiche di sostegno per le imprese femminili, e sui servizi di supporto per la loro competitività nel contesto economico sociale locale, anche rispetto all'esigenza, sempre

sentita, di conciliare i tempi di lavoro delle imprenditrici con quelli richiesti dalla famiglia.

### Il Primo Rapporto Nazionale sull'Imprenditoria Femminile

Promosso dal Ministero delle Attività Produttive (MAP), dal Comitato per l'Imprenditoria Femminile art. 10 Legge 215/92 e da Unioncamere, costituisce uno degli obiettivi strategici del Protocollo d'intesa (art. 6) con il quale il Ministero e l'Unione delle Camere di Commercio hanno sancito da anni un costante e proficuo rapporto di collaborazione per la promozione dell'imprenditoria femminile.

Dalla riforma del '93 (Legge n. 580 del 29 dicembre), infatti, le Camere di Commercio hanno potenziato l'impegno nel promuovere, sostenere e realizzare le azioni per lo sviluppo delle imprese nell'ambito delle economie locali, in stretto raccordo con le Associazioni di categoria e le Istituzioni.

Nel maggio 1999 è stato firmato un Protocollo d'intesa con l'allora Ministero dell'Industria per favorire la costituzione dei Comitati per la promozione dell'Imprenditorialità Femminile presso le Camere di Commercio, con l'obiettivo di contribuire alla diffusione e al radicamento di una cultura d'impresa tra le donne.

Nel febbraio 2003 è stato stipulato con il MAP un nuovo Protocollo d'intesa, per rafforzare i contenuti dei precedenti impegni rilanciando il ruolo dei Comitati provinciali; ad oggi se ne contano cento, che coinvolgono più di mille imprenditrici.

Il Rapporto si propone di tracciare un quadro aggiornato dell'universo imprenditoriale femminile nel contesto del sistema produttivo locale, oltre che di elaborare i dati statistico-qualitativi dell'Osservatorio sull'Imprenditoria Femminile realizzato da InfoCamere per conto di Unioncamere con dati aggiornati su base semestrale a partire dal dicembre 2002.

Di grande importanza è che questo primo Rapporto, "oltre a presentare innovativi elementi quantitativi, fornisce elementi qualitativi utili:

- per esplorare gli aspetti strutturali e di funzionamento delle nuove combinazioni produttive promosse da donne, mettendone in luce punti di forza o di debolezza;
- per acquisire dati per la programmazione delle politiche a supporto delle imprese femminili e dei loro bisogni emergenti, anche con riferimento al rapporto impresa/sviluppo economico sociale locale, oltre che nel rapporto impresa/famiglia".

### I principali punti di debolezza delle imprese femminili

Questo primo Rapporto Nazionale costituisce uno strumento di grande interesse anche al fine di trarne utili indicazioni sul ruolo della Consigliera di parità rispetto al fenomeno complesso dell'Imprenditoria Femminile. Nel tentativo di ragionare su questo binomio, mi sembra significativo premettere e quindi partire da alcuni nodi: Il Rapporto conferma che la presenza femminile nel fare impresa, pur tra luci ed ombre, costituisce la principale dinamica che ha investito la domanda di lavoro in termini di quantità e qualità nell'ultimo decennio.

Le ombre: forti motivazioni e competenze adeguate non sempre sono sufficienti a superare gli ostacoli che le imprenditrici incontrano lungo il "sentiero". Se il reperimento del capitale, l'acquisizione dei clienti e la mancanza di servizi, costituiscono le difficoltà più rilevanti in modo trasversale tra i generi, le imprenditrici evidenziano un'area di criticità tipicamente femminile: la complessità degli adempimenti burocratici (21,5% contro il 6,7% delle risposte degli uomini) e la necessità di conciliare il lavoro con le esigenze familiari (16,6% contro il 3,7% dei colleghi). Quest'ultimo aspetto rappresenta ancora il nodo cruciale del rapporto complesso delle donne con il lavoro, anche per le imprenditrici.

L'accesso al credito e la possibilità di disporre di canali di finanziamento adeguati costituisce per tutte le imprese un elemento in grado di incidere sulle concrete opportunità di successo e di sviluppo, ma tale difficoltà rappresenta, in particolare, un fattore che può impedire l'avvio e l'espansione delle imprese femminili.

Il Rapporto segnala una propensione modesta, nel complesso delle imprese, ad investire in formazione (11,7%), leggermente più alta per le imprese non femminili. In linea generale, si rileva una bassa propensione ad innovare e quindi scarsa attenzione del sistema produttivo alle risorse umane.

Di seguito si sintetizzano, tra gli elementi salienti del Rapporto, quelli sui quali focalizzare l'attenzione:

- il tasso di femminilizzazione delle imprese è ancora basso nel nostro Paese (il 23,5% con un picco al sud del 26,5%);
- sono più numerose le imprese individuali e le società di persone in coerenza con una tipologia d'impresa che rivela, insieme a maggiore determinazione e impegno, elementi di fragilità, soprattutto in coincidenza con l'attuale congiuntura economica;
- le imprenditrici segnalano con evidenza il nodo cruciale della "conciliazione" tra i diversi tempi della vita (lavoro, famiglia), ma evidenziano nel contempo meno flessibilità dei loro colleghi nell'organizzazione dell'impresa;
- il peso della burocrazia è sentito come una difficoltà dalle imprenditrici in misura molto più accentuata rispetto ai loro colleghi;
- anche l'accesso al credito è più problematico, specialmente per quanto riguarda le garanzie patrimoniali richieste;
- il 40% segnala il sistema dei mass media come canale d'informazione prevalente (quasi 4 volte più delle imprese non femminili);
- hanno più considerazione della innovazione d'impresa (come gli uomini però, all'80% non vi investono nell'ultimo anno) anche se affidano un ruolo scarso alle nuove tecnologie e utilizzano poco il commercio elettronico;
- sono poco propense alle certificazioni di qualità e conoscono poco la SA8000, anche se sono molto attente agli "effetti" della produzione sull'ambiente.

### L'impatto della Legge 215/92

Tra gli elementi positivi, il Rapporto contiene anche un interessante approfondimento sulla Legge 215/92: il suo impatto, così come il confronto imprenditrici "215/92" e le altre, "dice chiaramente che la Legge è stato uno strumento che ha agito in modo più ampio e il cui effetto è andato ben oltre l'incentivo economico. Ha alimentato la produzione di cultura nuova: le donne hanno capito che potevano scegliere di fare impresa, avendone capacità, competenze, passione, creatività. Ha fatto emergere la necessità di agire in modo sempre più trasversale (mainstreaming) avvicinando sempre più le donne e gli strumenti legislativi generali".

### La Consigliera di parità e l'Imprenditoria Femminile: destinatari, obiettivi, proposte e azioni

#### Destinatari:

- Aspiranti lavoratrici autonome ed aspiranti imprenditrici
- Lavoratrici autonome e imprenditrici
- Unioncamere e CCIAA
- Associazioni di categoria
- Centri di creazione d'impresa
- Amministrazioni provinciali
- Centri per l'impiego.

#### Obiettivi:

Ampliare la diffusione della cultura d'impresa al femminile nei territori di riferimento, al fine di incidere sull'aumento dei tassi di occupazione femminile attraverso un consolidamento delle prospettive imprenditoriali.

#### Proposte e Azioni:

- Se non ancora istituiti, promuovere la costituzione presso le Camere di Commercio di:
  - 1 - Comitati per la promozione dell'imprenditorialità femminile;
  - 2 - Osservatori e Sportelli per l'imprenditorialità femminile.

#### 1.- Finalità dei Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile

I Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile hanno il compito di proporre alle CdC suggerimenti che riguardino lo sviluppo e la qualificazione della presenza delle donne nel mondo dell'imprenditoria; partecipare alle attività camerali proponendo tematiche di genere in riferimento allo sviluppo dell'imprenditoria locale; promuovere indagini conoscitive sulla realtà imprenditoriale locale per individuare le opportunità di partecipazione delle donne nel mondo del lavoro e dell'imprenditoria; promuovere iniziative per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche mediante attività specifiche di informazione, formazione e servizi di assistenza manageriale mirata; facilitare l'accesso al credito anche promuovendo la stipula di convenzioni; curare la divulgazione nel territorio delle attività sullo sviluppo locale promosse dalle CdC; collaborare con gli Enti pubblici e privati che istitu-

zionalmente svolgono attività di promozione e sostegno nei confronti dell'imprenditoria femminile.

#### 2.- Finalità degli Osservatori e Sportelli per l'imprenditorialità femminile

Possono essere istituiti, nell'ambito dei servizi, attività promozionali delle Camere di Commercio. Rappresentano un punto di riferimento stabile e qualificato per l'utenza femminile, divenuta negli anni sempre più numerosa ed esigente, ma anche un valido supporto per l'attività dei Comitati territoriali.

Gli sportelli possono svolgere attività di orientamento a favore dell'utenza rispetto alla Legge 215, fornire informazioni sulla normativa a favore della imprenditoria femminile e sulle altre leggi di finanziamento, organizzare seminari e convegni sulla promozione di tali incentivi.

Gli osservatori costituiscono organismi dinamici e di analisi prospettica del fenomeno imprenditoriale al femminile.

- Garantire il coordinamento della Consigliera di parità nell'ambito dei Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile istituiti nei territori di riferimento, i quali dovranno inviare alle Consigliere le relazioni annuali sulle attività svolte.
- Promuovere campagne d'informazione e azioni di sensibilizzazione in ambito locale sugli strumenti e i servizi a sostegno della creazione d'impresa al femminile.
- Realizzare convegni, seminari, incontri tecnici, ecc., nei territori di riferimento per:
  - promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità per uomini e donne nell'attività economica e imprenditoriale (Azioni positive per l'imprenditoria femminile di cui all'art. 1 Legge 215/92) e favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici (Azioni positive di cui alla lett. b) art. 1 Legge 125/91);
  - promuovere i contenuti del Programma Obiettivo formulato entro il 31 maggio di ogni anno dal Comitato Nazionale di Parità, nel quale vengono indicate le tipologie di Progetti di Azioni positive che si intende promuovere, i soggetti beneficiari per le singole tipologie ed i criteri di valutazione.

In particolare, con il Programma Obiettivo 2004, pubblicato con Provvedimento 21/04/2004 (G.U. n. 111 del 13/05/2004), il Comitato "orientava" la progettazione sulla promozione della presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità all'interno delle organizzazioni, sul consolidamento delle imprese femminili, sulla creazione di progetti integrati di rete.

- Realizzare azioni di sensibilizzazione per favorire la creazione di reti e l'associazionismo tra le imprese femminili.
- Promuovere o potenziare l'utilizzo degli strumenti della conciliazione previsti a favore delle imprese operanti nei singoli contesti territoriali.
- Nei tavoli della concertazione territoriale valutare gli effetti delle politiche del lavoro e delle misure che possono avere riflessi diretti o indiretti sull'imprenditoria femminile e conseguentemente sull'occupazione femminile.
- Assicurare il contributo della Consigliera alla stesura di Programmi d'iniziativa provinciale e/o regionale in materia di imprenditoria femminile.
- Nei rapporti di collaborazione con i Centri per l'impiego provinciali, contribuire a tenere alta l'attenzione degli operatori e delle operatrici del Servizio di promozione dell'autoimpiego sui temi dell'imprenditoria femminile e in particolare sulle sue criticità.
- Favorire il potenziamento della rete di sportelli territoriali gestiti da Enti e Associazioni che offrono servizi a sostegno dell'imprenditoria attraverso azioni volte a promuovere la qualificazione dei servizi di orientamento, sensibilizzazione, informazione e formazione sulla creazione d'impresa in ottica di genere. Si tratta, in particolare, di: Unioncamere e CCIAA, Associazioni di categoria, Centri di creazione d'impresa, Amministrazioni provinciali, Centri per l'impiego, ecc., strutture che erogano servizi d'informazione e accompagnamento alla progettazione alle donne giovani e adulte che:
  - hanno un'idea d'impresa e vogliono realizzarla;
  - vogliono avviare una nuova attività imprenditoriale e intendono verificarne le opportunità e i limiti;
  - hanno già una propria attività, ma intendono migliorarla e consolidarla risolvendo gli aspetti critici della gestione.

È necessario che tali strutture si avvalgano di personale specializzato, di figure professionali con competenze nelle problematiche di genere (esperte/i di parità).

Una peculiarità di cui tener conto negli interventi di creazione d'impresa, infatti, è costituita dal maggiore bisogno delle donne di un accompagnamento personalizzato. Pertanto l'assistenza deve essere maggiormente mirata allo sviluppo delle caratteristiche soggettive, in altre parole dovrà puntare sul potenziamento del soggetto imprenditoriale e sugli aspetti di empowerment più che sulla progettazione (Business plan).

La maggiore enfasi sul "soggetto" più che sul "progetto" significa privilegiare gli aspetti psico-motivazionali per incidere su problemi legati alla natura

femminile (autostima, consapevolezza, gestione della leadership, stress e conseguente demotivazione).

- Promuovere la realizzazione di una Guida "rosa" ai finanziamenti che contenga le principali leggi a favore della creazione e dello sviluppo di impresa distinte per settore economico e i riferimenti utili per le donne che intendono intraprendere o consolidare un'attività imprenditoriale. In particolare, la Guida dovrebbe tener conto dei seguenti elementi:

Normativa:

- regionale
- nazionale
- europea

Settori di attività:

- Agricoltura e ambiente
- Artigianato
- Commercio, servizi e turismo
- Industria
- Innovazione e ricerca.

Luglio 2005

## VII.2 Stralcio del verbale della riunione del Gruppo del 30 marzo 2005, riguardante l'intervento della dott.ssa Silvana Serafin (Ministero delle Attività Produttive – Ufficio Imprenditoria femminile) in merito al Primo Rapporto Nazionale sulle Imprese femminili

[...]

Prende la parola la dott.ssa Silvana Serafin, del Ministero delle Attività Produttive Ufficio Imprenditoria femminile, la quale illustra i risultati del "Primo Rapporto Nazionale sulle Imprese femminili". La finalità del Rapporto è quella di fornire un ampio quadro delle realtà esistenti, che sia in grado di offrire e sviluppare ulteriori idee. L'analisi è stata condotta attraverso un confronto delle realtà al femminile con altre formate da donne, per evidenziarne, ove riscontrate, le differenze. Il Rapporto è suddiviso in tre diverse parti; è stata condotta una analisi generale ed una nel dettaglio, che hanno sottolineato le caratteristiche delle aziende femminili mettendone in luce pregi, peculiarità, specificità e criticità. Il raffronto tra i diversi bandi ha messo in rilievo l'aumento delle domande, l'aumento dei finanziamenti ed una equilibrata ripartizione delle risorse negli ultimi bandi. La dott.ssa Serafin continua individuando le risorse per i prossimi bandi. La Consigliera Ferrari rileva che i finanziamenti ex L. 215/92 sono gli unici che operano in maniera trasversale, aggiunge che nella Regione Emilia Romagna esiste già una lunga lista di attesa; molte Regioni hanno adottato la scelta di non integrare i finanziamenti, pertanto sarà difficoltoso l'accesso a questa tipologia di stanziamento per le nuove imprenditrici.

[...]

## PARTE VIII

### La Legge 53/2000 e le Azioni positive per la Conciliazione e la Flessibilità

#### VIII.1 Riflessioni sull'art. 9 della Legge 53/2000

Quando le donne si sentono svantaggiate e danneggiate? Quando arriva il momento della percezione di una discriminazione? Non è quasi mai il momento iniziale nel rapporto di lavoro, non è quasi mai il momento dell'accesso al lavoro. È piuttosto il momento in cui comincia la progressione di carriera e ad un certo punto tutto si arresta, perché la donna si ricorda di essere donna e vuole mettere al mondo un figlio. Allora arriva la percezione di un diritto individuale violato, le difficoltà che una donna incontra nel rientrare al lavoro dopo il periodo di congedo di maternità. Infatti allarmante è il numero di dimissioni al rientro dalla maternità. Situazione presente un po' in tutte le realtà produttive del nostro paese, anche se la legislazione italiana sulla maternità, con la Legge 53/2000 sui congedi parentali, sottolinea l'abbandono di ogni sotterfugio legislativo mirante a rendere marginale il lavoro delle donne conferendo pari dignità al lavoro di entrambi i sessi con la possibilità di conciliare gli impegni familiari e quelli lavorativi. A tal fine è da sottolineare l'art. 9 della Legge 53 mirante a finanziare, da parte del Ministero del Lavoro, progetti provenienti da aziende private, da aziende a partecipazione o a capitale pubblico articolati per consentire alla lavoratrice madre e al lavoratore padre di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, orario flessibile in entrata e in uscita, flessibilità sui turni e così via. È destinata una quota annua fino a 40 miliardi delle vecchie lire, di cui il 50% destinato ad aziende con un numero di dipendenti inferiore o pari a 50 unità, ma ancora una volta il Meridione d'Italia si è mostrato poco attento a queste opportunità. Dobbiamo chiederci perché questa forma di finanziamento non decolla.

Sicuramente i progetti di azioni di conciliazione vita familiare e vita lavorativa finanziabili ai sensi dell'art. 9, Legge 53/2000 necessitano di essere portati a conoscenza di tutti attraverso una campagna di comunicazione sociale sistematica e programmata che passi attraverso i media e le televisioni a copertura nazionale. Le Consigliere di parità, da parte loro, ciascuna nel proprio ambito territoriale di competenza, sono ben liete di partecipare alla campagna promozionale attraverso l'organizzazione di convegni in modo da coinvolgere direttamente i potenziali fruitori dei finanziamenti (si pensi alle associazioni datoriali, agli ordini professionali e così via).

Ci sono, però, da fare alcune considerazioni sull'art. 9, lettera c, "Progetti per la sostituzione dell'imprenditore e del lavoratore autonomo".

Nella guida rapida per la presentazione dei progetti di flessibilità per la conciliazione ex art. 9 Legge n. 53/2000 al punto 7) Titoli preferenziali, è specificamente indicato: nel caso dei progetti di sostituzione del titolare d'impresa o del lavoratore autonomo la priorità è data a coloro che hanno figli fino a un anno di età. Bisogna aggiungere che è proprio il primo anno di vita del figlio quello più critico per un genitore, quello in cui incontra le difficoltà maggiori nel conciliare vita familiare e vita professionale. A tal proposito le tre scadenze previste dalla legge non possono essere contemplate per la lettera c, in quanto i tempi che intercorrono tra la presentazione delle domande e l'iter di ammissione dei progetti risultano troppo lunghi e soprattutto ricadono nello spazio temporale in cui il lavoratore e/o la lavoratrice hanno più necessità di equilibrare i tempi di cura e i tempi di lavoro. Una proposta potrebbe essere quella di creare una corsia preferenziale per la presentazione di progetti della lettera c, da valutare in tempi molto più rapidi senza attendere le tre scadenze previste.

### VIII.2 Stralcio del verbale della riunione del Gruppo del 31 marzo 2005 in relazione all'intervento della Dott.ssa Gabriella Natoli (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Div. IV della DG Mercato del Lavoro) in tema di azioni per la conciliazione

[...]

Prosegue la dott.ssa Gabriella Natoli, la quale illustra la Guida, di ultima pubblicazione, relativa al finanziamento di azioni di flessibilità ex art. 9 della Legge 53/2000, "Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia". La dott.ssa Natoli rileva il ritardo nella applicazione della Legge, dovuto da un lato alla mancanza di una consolidata esperienza in tale contesto, e dall'altro alla circostanza che in materia di conciliazione esistono più fattori di ostacolo che di interesse: questa premessa è da considerare nella valutazione complessiva della Legge. La Guida è nata anche sotto la spinta dei sindacati, i quali hanno richiesto al Ministero di mettere maggiormente in evidenza le esperienze finanziate, i criteri di ammissione e quanto necessario per la buona riuscita dei progetti. Infatti, la Legge 53/2000 non ha previsto alcuna risorsa per le attività di sensibilizzazione, sostegno ed implementazione, pertanto gli operatori si sono trovati a dover applicare una legge che non conoscevano in modo approfondito. La dott.ssa Natoli continua illustrando la Guida e ne evidenzia alcuni punti salienti:

- la Guida è di facile consultazione ed ha una esposizione chiara;
- i tempi di approvazione dei progetti sono di circa 6 mesi;
- le aziende che hanno presentato i progetti a finanziamento alla scadenza del 10 febbraio possono iniziare immediatamente l'azione: le spese verranno rimborsate, se il progetto viene ammesso, a partire da tale scadenza.

Continua dando alcuni suggerimenti pratici, ponendo l'attenzione delle Consigliere e dei Sindacati<sup>22</sup> sulla corretta costruzione del budget. La dott.ssa Natoli rileva che il lavoro più complesso deve essere fatto a livello territoriale, facendo attenzione a non far passare l'idea di una conciliazione assistita, e far leva invece sulla autenticità delle esigenze conciliative.

Le Consigliere ed i Sindacati presenti concordano sulla necessità di fare uno sforzo comune per diffondere la Guida e rendere pertanto più agevole l'applicazione della Legge 53/2000. La dott.ssa Nirvana Nisi (Segretaria Confederazione UIL) evidenzia la difficoltà di intraprendere azioni di conciliazione nelle piccole realtà, rileva altresì che i Sindacati avevano richiesto l'inserimento, tra i soggetti ammessi a finanziamento, delle P.A. dotate di autonomia gestionale. La dott.ssa Natoli consiglia di riformulare il quesito al Ministero, e a tale proposito fa presente altresì che il servizio legislativo ha escluso dagli enti ammessi le ASL che vengono equiparate a enti pubblici. Le Consigliere presenti sottolineano la difficoltà di proporre progetti di conciliazione, per la complessità delle realtà territoriali ove si trovano ad operare; la Consigliera Turchetto racconta l'esperienza di Belluno e le difficoltà

<sup>22</sup> Per la parte sindacale sono intervenute alla riunione le dott.sse Nirvana Nisi (Segreteria UIL), Grazia Brinchi (UIL), Ivette Cagliari (UGL).

incontrate per la mancanza di idee innovative da prospettare alle aziende interessate. Sindacati e Consigliere si trovano concordi nell'incentivare un'azione comune; rilevano, infatti, che i soggetti interessati si trovano ad operare in modo isolato, mentre sarebbe auspicabile un'azione coordinata e congiunta. La dott.ssa Ivette Cagliari (UGL) sottolinea come la conciliazione sia un problema trasversale che deve interessare tutti i soggetti. La dott.ssa Natoli concorda nell'affermare la complessità del problema "conciliazione", ma tutto ciò non deve rappresentare un alibi a non muoversi; la Legge 53/2000 tenta di risolvere soltanto una parte dell'intera questione. La dott.ssa Silvana Serafin rileva che molto spesso le aziende composte da donne sono delle micro imprese, composte nella maggior parte dei casi solo dall'imprenditrice stessa, pertanto risulta problematico pensare a delle azioni di flessibilità. La Consigliera Ferrari conclude esprimendo soddisfazione per l'incontro odierno, sottolinea l'importanza delle opportunità offerte dalla Legge 53/2000, l'utilità di divulgare tali opportunità attraverso le commissioni di concertazione ed i tavoli territoriali, propone di predisporre un documento di impegno comune dei soggetti oggi presenti a produrre strumenti concreti che aiutino le imprese a realizzare progetti.  
[...]

### VIII.3 Legge 53/2000: appunti di sintesi sull'art. 9

#### Finanziamenti per aziende che attuano Azioni positive per la flessibilità

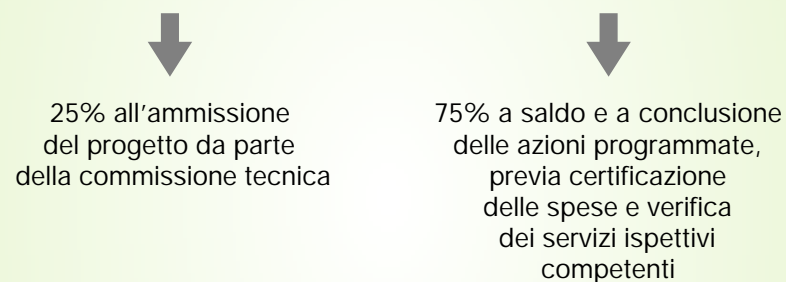
- **OBIETTIVO** → • favorire la conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare di uomini e donne
  - **SOGGETTI FINANZIABILI** → • Aziende che, in applicazione di accordi contrattuali, promuovono azioni positive per la flessibilità
  - **BENEFICIARI** → • Lavoratori padri e lavoratrici madri (compresi quelli di figli adottivi o affidatari)
- 
- TIPOLOGIE DI PROGETTI** →
- A) Progetti articolati per consentire al lavoratore (padre o madre) di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro
  - B) Programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo
  - C) Progetti per la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, in astensione obbligatoria o in congedo parentale, con altro imprenditore o lavoratore autonomo



## CRITERI RIPARTO QUOTA ANNUALE

- 50% ad aziende la cui dimensione occupazionale non superi i 50 dipendenti
- 60% della quota per progetti di cui alla lettera a)
- 20% per progetti di cui alla lettera b)
- 20% per progetti di cui alla lettera c)

## EROGAZIONE DEL CONTRIBUTO



## Condizioni indispensabili per l'ammissione del progetto presentato

- 
- ```

graph TD
    A[Condizioni indispensabili per l'ammissione del progetto presentato] --> B[1) Accordo collettivo stipulato con le organizzazioni sindacali più rappresentative a livello provinciale ed aziendale]
    A --> C[2) Dichiarazione da cui risulti che, per la stessa tipologia di azienda, non è stato richiesto alcun finanziamento ai sensi dell'art. 2 legge 125/01]
  
```
- 1) Accordo collettivo stipulato con le organizzazioni sindacali più rappresentative a livello provinciale ed aziendale
  - 2) Dichiarazione da cui risulti che, per la stessa tipologia di azienda, non è stato richiesto alcun finanziamento ai sensi dell'art. 2 legge 125/01

**N.B. Il Progetto deve realizzare le attività previste entro 24 mesi dalla data di avvio**

## MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

- Le domande devono essere presentate su apposito formulario allegato al Decreto 15 maggio 2001;
- Le scadenze sono quadrimestrali: 10 febbraio, 10 giugno e 10 ottobre di ogni anno;
- È ammesso il finanziamento parziale.

## Ipotesi ex Art. 1 Lett. a) L. 53/00

- La finalità di cura dei figli, anche se prioritaria, non è da considerarsi esclusiva;
- È richiesta, ai fini dell'ammissione al finanziamento, la stipula di accordi sindacali di secondo livello;
- Sono finanziabili anche i "costi aggiuntivi al lavoro";
- È data priorità ai genitori con figli con meno di 8 anni, 12 se in affidamento o adozione

### Ipotesi ex Art. 1 Lett. b) L. 53/00

- È data priorità ai programmi formativi che prevedono, oltre ad aggiornamento professionale, il rientro del lavoratore nella medesima unità produttiva e con le medesime mansioni svolte in precedenza; I COSTI FINANZIABILI SONO QUELLI SOSTENUTI PER LE ORE DI FORMAZIONE (affitto d'aule, acquisto materiale, docenti), NON VI RIENTRANO I COSTI RELATIVI ALLA MANCATA PRODUZIONE
- È richiesta l'assenza dal lavoro per un periodo non inferiore ai 60 giorni, salvo diversa previsione dei contratti collettivi
- È richiesta, ai fini dell'ammissione al finanziamento, la stipula di accordi sindacali di secondo livello
- I soggetti beneficiari non sono lavoratori dipendenti, ma titolari d'impresa o lavoratori autonomi
- Il finanziamento riguarda i costi sostenuti per la sostituzione del titolare o del lavoratore autonomo (costi sostenuti per l'affitto dell'azienda, cessione di contratto per lavoratori autonomi)
- È richiesta, ai fini dell'ammissione al finanziamento, la stipula di accordi sindacali di primo livello, o territoriale (non aziendale), tra associazioni di datori di lavoro e non anche di lavoratori
- È anche possibile realizzare accordi tra singole imprese che aspirano al finanziamento e le rappresentanze datoriali di appartenenza

### Infine

- Le autonomie locali possono promuovere progetti finalizzati a creare una rete di supporto alla contrattazione collettiva in materia. Tali progetti hanno titolo preferenziale nell'assegnazione dei finanziamenti.

### COSTI AMMISSIBILI (Allegato A Circolare 4/03)

#### • COSTI DIRETTI



Sono costi imputati direttamente ed esclusivamente al progetto (es. docenze, produzioni materiali didattici)

#### • COSTI INDIRETTI



Sono costi riguardanti una risorsa utilizzata per più progetti da ripartirsi proporzionalmente pro-rata (es. costi di manutenzione di un'aula per docenze)

### COSTI INAMMISSIBILI

- Oneri finanziari
- Interessi debitori
- Gli aggi
- La spesa e la perdita di cambio
- La spesa per infrastrutture, grandi attrezzature
- Tutti i costi non imputabili alla realizzazione corretta del progetto

## CATEGORIE DI COSTO

- 1) Preparazione
- 2) Realizzazione
- 3) Diffusione risultati
- 4) Direzione e coordinamento
- 5) Costi amministrativi e generali

I costi, di cui ai punti 1, 3, 5, sommati insieme, non possono superare il 40% del costo dell'intero progetto

## PRINCIPI DI AMMISSIBILITÀ DEL COSTO

- 1) Pertinenza ed imputabilità ad azioni ammissibili
- 2) Effettiva corrispondenza a pagamenti effettuati
- 3) Collocazione temporale certa al periodo di vigenza del finanziamento
- 4) Determinazione con documenti del costo sostenuto
- 5) Conformità alle norme comunitarie, nazionali, regionali, fiscali e contabili
- 6) Risultanza dai documenti contabili dei costi sostenuti

## PREPARAZIONE

Costi per fase propedeutica

- a) Indagine di mercato e dei fabbisogni
- b) Individuazione profilo utenza
- c) Selezione e orientamento partecipanti
- d) Elaborazione materiale didattico
- e) Realizzazione progetto esecutivo

## DIREZIONE E COORDINAMENTO



A) Direzione e coordinamento del progetto



B) Spese di trasferta del personale di direzione e coordinamento

## DIFFUSIONE RISULTATI costi relativi a:



A) Relazione finale sull'attività svolta



B) Elaborazione rapporti intermedi

### COSTI AMMINISTRATIVI E GENERALI

Sono finanziabili anche i costi indiretti di progetto e di funzionamento

- a) Costi per immobili  
(affitto, ammortamento per immobili di proprietà, manutenzione ordinaria, pulizie...)
- b) Attrezzature  
(affitto, leasing, ammortamento attrezzature di proprietà, manutenzione ordinaria delle attrezzature in proprietà)
- c) Materiali per destinatari finali  
(solo materiali didattici per formazione a distanza)
- d) Costi di gestione  
(le coperture assicurative dei locali e delle attrezzature utilizzate; luce, acqua e gas; riscaldamento e condizionamento; spese postali e telefoniche; collegamenti telematici; risorse umane interne ed esterne, spese per fideiussione bancaria...)

### ATTENZIONE

Dalla Circolare n. 4/03 emerge che:

- a) per il costo aggiuntivo del lavoro il contributo sarà pari all'80%;
- b) non sono ammesse spese per l'acquisto di hardware e software, ma solo per il noleggio;
- c) non sono ammesse a rimborso spese di cancelleria;
- d) non è rimborsabile la mancata produzione aziendale, mentre è possibile rimborsare le spese per le ore prestate dal personale interno addetto alla formazione, in quanto non sono da considerarsi come mancata produzione;
- e) al fine di una verifica ispettiva è necessario presentare una contabilità separata: (es. nel telelavoro occorre l'apertura di una linea telefonica a parte).

### VIII.4 L'esperienza della Provincia di Forlì-Cesena

La Provincia di Forlì-Cesena ha accolto con molta disponibilità e messo nelle migliori condizioni lavorative la Consigliera che, grazie al supporto tecnico amministrativo della funzionaria dell'Ufficio Politiche di pari opportunità e successivamente dei funzionari dell'Ufficio sviluppo politiche a favore delle fasce deboli, ha potuto approntare un programma di lavoro puntuale rispetto alle esigenze e alle problematiche che scaturiscono dal mercato del lavoro e dall'applicazione di leggi innovative come la 53/2000. Considerate le rilevanti problematiche di cui sono oggetto le donne nel campo del lavoro, e viste le grosse opportunità che la Legge 53/2000 poteva offrire sia alle lavoratrici che ai datori di lavoro, ha iniziato un giro di verifiche presso gli attori del mercato di lavoro sulla conoscenza ed applicazione della norma, in particolare dell'art 9, ha scoperto che la Legge in questione era conosciuta soltanto per i benefici inerenti i congedi parentali e nulla più salvo pochissime eccezioni. Questa Legge invece può offrire molte opportunità ed è rivoluzionaria perché la richiesta del lavoratore genitore "obbliga" il datore di lavoro a rivedere con il dipendente l'organizzazione del lavoro, "**assumendo responsabilità sociale**", mentre da parte del lavoratore o lavoratrice scaturisce un sentimento di scambio collaborativo nei confronti del medesimo datore di lavoro che si concretizza in una applicazione meno conflittuale, con meno assenteismo, più serena, più concreta nel lavoro stesso. Questa Legge incide sull'aspetto morale del rapporto fra datore di lavoro e lavoratore. In questa ottica, nascono e si sviluppano i protocolli d'intesa con le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali frutto di incontri e confronti sviluppati in questi mesi attraverso:

- incontri con i sindacalisti, molto disponibili ma con poco tempo da dedicare;
- incontri con le associazioni datoriali, incerte e preoccupate soprattutto dei controlli dell'ispettorato;
- è stato promosso il 13 giugno 2002 un convegno a Bertinoro con la presenza di un esperto dell'Isfol di Roma;
- di nuovo incontri con le parti sociali;
- è stato invitato il Direttore della DPL in Commissione Tripartita perché spiegasse a tutti i componenti che la verifica dell'azione finanziata ai sensi dell'art. 9 L. 53/2000 si limitava all'azione stessa;
- è stato promosso un workshop ristretto;
- si sono mantenuti contatti con il Ministero del Lavoro e l'Isfol per chiarimenti ed interpretazioni;
- è stato effettuato un secondo convegno il 30 settembre a Forlì;
- finalmente si è giunti alla **firma di due protocolli d'intesa**, [...]
  - con l'A.P.I. - che ha subito prodotto e presentato un progetto per la concessione del part-time in favore di lavoratrici in maternità, e che si spera ardentemente venga finanziato perché sarebbe il coronamento di un lavoro faticosamente svolto;
  - con Confcooperative - a questo punto si rende indispensabile un'azione di sensibilizzazione alle piccole e più numerose aziende artigiane; poiché per-

vengono a questo ufficio numerosi quesiti atti ad interpretare la norma, si rende necessario un continuo aggiornamento.

Si riporta di seguito lo schema di protocollo d'intesa utilizzato per l'accordo con API:

**PROTOCOLLO D'INTESA**  
**Promosso dalla Provincia di \_\_\_\_\_**  
**e dall'Ufficio della Consigliera provinciale di parità della Provincia**  
**di \_\_\_\_\_**

**LE PARTI**  
**API prov.le 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 di portatori handicap;
- l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione, qualificazione e riqualificazione professionale;
- il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

La Provincia di Forlì-Cesena, che ha già avviato un'azione d'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 Prov.le di Forlì-Cesena è Associazione datoriale con finalità di rappresentanza, tutela, promozione, organizzazione e sviluppo delle Piccole e Medie Imprese Industriali;

- l'API Prov.le di Forlì-Cesena 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, 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 dell'art. 9, il quale prevede altresì il previo accordo tra le Organizzazioni Sindacali Datoriali e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori

**convengono**

con il presente protocollo d'intesa di instaurare un rapporto di collaborazione proficua e sistematica per avviare azioni specifiche sperimentali, così come previste dall'art. 9 sopracitato, 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 (ad esempio art. 10 CCNL Unionchimica, art. 33 CCNL Uniontessile, art. 13 CCNL Legno Unital Confapi, art. 38 CCNL AUIL Lavanderie Industriali, art. 12 CCNL Unionchimica, art. 26/27 CCNL Unigec-Unimatica Confapi (Settore Informatica), art. 1 CCNL Uniontessile, art. 34 CCNL Imprese di Pulizia Confapi, art. 8 CCNL Metalmeccanica Confapi, art. 41 CCNL 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 forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro;
- formulare Azioni positive aventi lo scopo di gestire gli effetti sulla 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.

### Forlì \_\_\_\_\_

Fatto letto e sottoscritto

Per API Forlì-Cesena \_\_\_\_\_

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

Assessore  
Politiche del Lavoro

Assessore  
Pari Opportunità

Consigliera  
di parità

\_\_\_\_\_

### VIII.5 Questionario sul tema della Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Il questionario che le chiediamo di compilare è promosso dal *Comitato Pari Opportunità della Provincia di Rimini* e rientra nel Piano delle Azioni positive dell'ente, la cui finalità è quella di promuovere nuovi strumenti atti a combattere tutte le forme di discriminazioni e di disuguaglianze nel contesto del mercato del lavoro.

In particolare, il questionario intende rilevare la situazione del personale in merito alla conciliazione ed armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro.

La sua collaborazione e il suo punto di vista sono molto importanti per la riuscita dell'intervento. Qui di seguito troverà una serie di domande.

Le chiediamo di rispondere ad ognuna di esse, pregandola di non tralasciarne alcuna e di seguire le indicazioni che troverà segnalate.

Non esistono risposte giuste o sbagliate, ci interessa semplicemente conoscere la Sua opinione in merito ai quesiti posti, si senta perciò assolutamente libera/o di rispondere in modo spontaneo e con la massima sincerità.

Grazie.

#### SEDE DI LAVORO

- Rimini - Via Dario Campana
- Rimini - Corso d'Augusto o P.zza Malatesta
- Rimini - P.le Bornaccini o Via della Lontra
- Rimini - Via Sacramora
- Riccione
- Bellaria Igea Marina
- Santarcangelo di Romagna
- Morciano di Romagna
- Cattolica

#### 1. Sesso

- Femmina
- Maschio

#### 2. Età

- Meno di 30 anni
- Tra 30 e 40 anni
- Tra 41 e 50 anni
- Più di 50 anni

**3. Composizione del nucleo familiare**

- Single
- Single con figli
- Coniugato/a o convivente
- Coniugato/a o convivente con figli
- Separato/a o Divorziato/a
- Separato/a o Divorziato/a con figli
- Vedovo/a
- Vedovo/a con figli
- Altro \_\_\_\_\_

**4. Figli a carico**

Numero ..... Rispettivamente di anni \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_,

**5. Tipologia di contratto**

- Tempo indeterminato
- Tempo determinato
- Co.Co.Co.
- Altra \_\_\_\_\_

Per i dipendenti indicare categoria e orario di lavoro:

**6. Categoria**

- A
- B
- C
- D
- Dirigenti

**7. Qual è il suo orario di lavoro?**

- Tempo pieno
- Tempo pieno in regime di orario libero
- Part time
- Utilizza orario flessibile per figli fino a 13 anni

**8. Quanto tempo impiega a raggiungere il luogo di lavoro?**

- Meno di 10 minuti
- Da 10 a 30 minuti
- Da 30 minuti a 1 ora
- Oltre 1 ora

**9. Durante il percorso svolge altri compiti?**

- Sì
- No

Se sì, indichi quali e per quanto tempo (es.: Accompagnare figli a scuola, 15 minuti)

---



---



---

**10. Quale mezzo utilizza prevalentemente?**

|                         | Inverno                  | Estate                   |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Automobile              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Autobus                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Treno                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bicicletta/moto/scooter | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**11. "Conciliazione" significa, in senso generale, trovare un buon equilibrio nella gestione del tempo dedicato alla propria vita privata e della propria vita lavorativa. In base a questa definizione e pensando alla sua situazione personale, complessivamente ritiene che conciliare i tempi di vita e i tempi di lavoro sia per Lei, attualmente,**

- Molto facile
- Facile
- Abbastanza facile
- Difficile
- Molto difficile

**12. Sono presenti nella sua vita persone, (Figli, Genitori e/o Altri ...) di cui si occupa direttamente?**

- Sì
- No

**SE SI RISPONDERE ALLE DOMANDE 13, 14, 15, ALTRIMENTI PASSARE DIRETTAMENTE ALLA DOMANDA 16**

**13. Può indicare chi sono?**

(possono essere indicate più voci, se necessario)

- Figli
- Genitori parzialmente autosufficienti
- Genitori non autosufficienti
- Parenti disabili
- Altri \_\_\_\_\_

**14. Quali delle seguenti risorse (familiari e non) utilizza principalmente per occuparsi di queste persone? (indichi una o più risposte). In quale percentuale?**

- Nessuno, me ne occupo da solo/sola ..... %
- Partner ..... %
- Genitori, suoceri ..... %
- Ex partner ..... %
- Altri parenti ..... %
- Amici ..... %
- Asili nido ..... %
- Scuola Materna ..... %
- Baby Sitter ..... %
- Ludoteca ..... %
- Dopo scuola ..... %
- Centro estivo ..... %
- Centro socio-educativo ..... %
- Centro diurno ..... %
- Casa di riposo ..... %
- Badante ..... %
- Altro ..... %

**Totale 100**

**15. Limitatamente all'utilizzo dei servizi di cui usufruisce, che cosa ritiene potrebbe migliorarne l'efficienza per andare incontro alle sue necessità?**

Indichi utilizzando la scala da 1 a 5, in cui 1 significa nessun miglioramento e 5 un grande miglioramento

|                                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Maggiore flessibilità di orario                                       |   |   |   |   |   |
| Minori costi dei servizi                                              |   |   |   |   |   |
| Maggiore vicinanza a casa                                             |   |   |   |   |   |
| Servizi per l'infanzia a copertura degli orari di rientro pomeridiano |   |   |   |   |   |
| Maggiore offerta di servizi                                           |   |   |   |   |   |
| Migliori servizi di trasporto pubblico                                |   |   |   |   |   |
| Altro                                                                 |   |   |   |   |   |

**16. Di seguito le elenchiamo alcune situazioni che probabilmente si presentano spesso nella sua attività lavorativa e non. Le chiediamo di indicare se percepisce lo svolgimento di queste attività agevoli o problematiche.**

Indichi con una crocetta la casella corrispondente ad ogni voce.

|                                                      | 1<br>Molto agevole | 2<br>Abbastanza agevole | 3<br>Né agevole né problematico | 4<br>Abbastanza problematico | 5<br>Molto problematico |
|------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------|---------------------------------|------------------------------|-------------------------|
| Percorrere il tragitto casa/lavoro                   |                    |                         |                                 |                              |                         |
| Conciliare i tempi di vita con l'orario di lavoro    |                    |                         |                                 |                              |                         |
| Disporre di tempo libero                             |                    |                         |                                 |                              |                         |
| Organizzare il proprio lavoro all'interno dell'ente  |                    |                         |                                 |                              |                         |
| Organizzare le attività extralavorative              |                    |                         |                                 |                              |                         |
| Rispettare i tempi e modelli organizzativi dell'ente |                    |                         |                                 |                              |                         |
| Chiedere permessi o ferie ad un superiore            |                    |                         |                                 |                              |                         |
| Rispondere a richieste straordinarie di lavoro       |                    |                         |                                 |                              |                         |
| Fare acquisti, prelevare denaro in banca.....        |                    |                         |                                 |                              |                         |

**17. Nell'organizzazione per cui lavora, quali delle misure qui di seguito indicate Lei utilizza o ha utilizzato in passato per conciliare la sua vita lavorativa e la sua vita privata?**

La preghiamo di esprimere una valutazione da 1 (per nulla) a 5 (moltissimo).

|                                               | 1<br>Per nulla | 2<br>Poco | 3<br>Né poco<br>né molto | 4<br>Molto | 5<br>Moltissimo |
|-----------------------------------------------|----------------|-----------|--------------------------|------------|-----------------|
| Flessibilità oraria<br>(in caso di necessità) |                |           |                          |            |                 |
| Flessibilità oraria<br>in entrata e in uscita |                |           |                          |            |                 |
| Flessibilità negli<br>orari del pranzo        |                |           |                          |            |                 |
| Scelta delle ferie                            |                |           |                          |            |                 |
| Giornata ridotta<br>o permessi brevi          |                |           |                          |            |                 |
| Accordi organizzativi<br>con i colleghi       |                |           |                          |            |                 |
| Permessi ai sensi<br>della L. 104             |                |           |                          |            |                 |
| Altro (specificare)<br>_____                  |                |           |                          |            |                 |

**18. Indichi in che misura i fattori elencati qui di seguito potrebbero in futuro aiutarla a conciliare vita lavorativa e vita privata.**

La preghiamo di esprimere una valutazione da 1 (per nulla) a 5 (moltissimo).

|                                                                                        | 1<br>Per nulla | 2<br>Poco | 3<br>Né poco<br>né molto | 4<br>Molto | 5<br>Moltissimo |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|--------------------------|------------|-----------------|
| Maggiore vicinanza<br>al luogo di lavoro                                               |                |           |                          |            |                 |
| Migliore o diversa<br>organizzazione<br>interna                                        |                |           |                          |            |                 |
| Avere orari di<br>lavoro più flessibili                                                |                |           |                          |            |                 |
| Avere migliori<br>rapporti con i<br>colleghi                                           |                |           |                          |            |                 |
| Avere maggiori<br>informazioni sulle<br>leggi vigenti in favore<br>della conciliazione |                |           |                          |            |                 |
| Lavorare part time                                                                     |                |           |                          |            |                 |
| Avere maggiori<br>possibilità di<br>lavorare da casa<br>(telelavoro)                   |                |           |                          |            |                 |
| Altro<br>(specificare)<br>_____                                                        |                |           |                          |            |                 |

**19. Nell'organizzazione in cui lavora, ha la percezione che le sue esigenze di conciliazione siano accolte?**

- Complessivamente sì  
 Complessivamente no

**20. Di seguito, può esprimere in forma libera le Sue considerazioni, indicazioni, note, ecc.**

---



---

**PARTE IX****Codici di comportamento per la tutela della dignità della lavoratrice e dei lavoratori: i casi del Comune di Torino e della Provincia di Vibo Valentia****IX.1 Il Codice di comportamento del Comune di Torino****Comune di Torino - Comitato Pari Opportunità****CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI****ARTICOLO 1****Principi e finalità**

1 - Essere trattati con rispetto e dignità è un diritto inalienabile di ogni lavoratrice e lavoratore del Comune di Torino. L'Amministrazione Comunale garantisce a ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e che discrimini, anche in via indiretta, le lavoratrici e i lavoratori in ragione del sesso. Adotta le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione. Assume la tutela e promuove azioni di sostegno alle/ai dipendenti in particolari situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale.

2 - Le molestie sessuali insidiano la dignità di chi le subisce e ne compromettono l'integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro. Le lavoratrici e i lavoratori del Comune di Torino hanno il diritto di svolgere le proprie funzioni in un ambiente che garantisca il rispetto della dignità umana di ciascuno, evitando ogni tipo di discriminazione e di comportamento importuno e indesiderato a connotazione sessuale. Ognuno, nei rapporti interpersonali, è tenuto a contribuire alla promozione e al mantenimento di un ambiente e di una organizzazione del lavoro che siano ispirati e fondati su principi di correttezza, libertà, dignità e uguaglianza. È inammissibile che qualcuno possa approfittare della posizione di superiorità gerarchica o di situazione di svantaggio personale, familiare e sociale per porre in essere atti o comportamenti discriminatori o molesti.

3 - La/il dipendente, l'utente o altri che abbia subito molestie sessuali o che sia esposto comunque a comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale ha diritto all'interruzione della condotta molesta anche avvalendosi di procedure diversificate, tempestive e imparziali, di cui l'Amministrazione assicura l'adempimento. Chi denuncia casi di molestia sessuale (dipendenti, utenti, ecc.) ha diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsione diretta o indiretta.

**ARTICOLO 2****Molestie sessuali (definizione e tipologia)**

1 - Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche verbale, connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi, di per se o per la sua insistenza, offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante nei suoi confronti. È inoltre da intendersi molestia sessuale ogni atto o comportamento che, esplicitamente o implicitamente, influenzi le decisioni dell'Amministrazione riguardanti l'assunzione, il mantenimento del posto, la formazione professionale, la carriera, gli orari, gli emolumenti o altro aspetto della vita lavorativa.

2 - Rientrano nella tipologia della molestia sessuale e/o delle discriminazioni, comportamenti quali:

- a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- b) minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera;
- c) contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- d) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
- e) gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale;
- f) esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
- g) scritti ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso o in ragione della diversità di espressione della sessualità.

**ARTICOLO 3****Ambito di applicazione, responsabilità, atti conseguenti all'adozione del codice**

1 - Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Codice, tutti i dipendenti e tutte le persone che entrano in contatto con l'Ente e con il suo personale a qualsiasi titolo.

2 - Sono responsabili dell'applicazione del Codice le/i Dirigenti Comunali, in quanto la molestia è una violazione del dovere di assumere comportamenti conformi alle funzioni che esse/i sono tenute/i a rispettare e a far rispettare.

3 - Il Comune con il necessario coinvolgimento del Comitato Pari Opportunità:

A) verifica la trasparenza delle procedure inerenti il personale relativamente a assunzione, assegnazione al servizio, trasferimenti, percorsi di carriera, riconoscimenti professionali, orari di lavoro particolari, partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento, nonché di altri istituti del rapporto di lavoro;

B) interviene altresì sull'organizzazione del lavoro con particolare attenzione a determinate situazioni nelle quali serve una maggiore tutela e l'adozione di interventi di sostegno nei confronti delle/i lavoratrici/tori in particolari situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale.

4 - Il Comune, anche in accordo con altri Enti o Associazioni, predispone interventi formativi e informativi tesi a favorire la cultura del rispetto tra le persone.

5 - Il Comune garantisce il patrocinio legale nei casi di ricorso in giudizio e il sostegno psicologico alle persone vittime di molestie sessuali e a tal fine assicura le risorse necessarie e individua le modalità, le forme e le sedi idonee.

**ARTICOLO 4****La consulente di fiducia (nomina e compiti)**

1 - In applicazione del presente Codice l'Amministrazione Comunale istituisce la figura della/del Consulente di fiducia per la trattazione dei casi di molestie sessuali sul luogo di lavoro.

2 - La/il Consulente di fiducia, preferibilmente donna, è scelta/o tra le persone esterne all'Ente indicate dal Comitato Pari Opportunità, che possiedono l'esperienza, la preparazione e le capacità necessarie per svolgere il compito previsto. La nomina della/del Consulente di fiducia è effettuata dal Sindaco.

3 - La/il Consulente di fiducia, per lo svolgimento dei propri compiti, dispone di una Segreteria, si avvale del Comitato Pari Opportunità dell'Ente, ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso da trattare e, inoltre, ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio. È data facoltà alla/al Consulente di avvalersi di collaborazione interna ed esterna all'Ente per consulenze specifiche necessarie ai casi in esame.

4 - La/il Consulente di fiducia, su richiesta della persona interessata, assume in trattazione il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo, non esclusa quella penale se il comportamento denunciato si configura come reato, nel rispetto dei diritti sia della parte del denunciante che di quella dell'accusato/a.

5 - La partecipazione degli interessati agli incontri con la/il Consulente di fiducia, o gli altri esperti individuati dalla/dal Consulente, avviene in orario di servizio.

6 - L'Amministrazione si avvale della sua consulenza tecnica nella fase istruttoria riferita anche all'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico della persona denunciata.

7 - Ogni anno, la/il Consulente di fiducia relaziona sulla propria attività al Sindaco e al Comitato Pari Opportunità. Suggerisce azioni opportune, specifiche o generali, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone; partecipa alle iniziative di informazione/formazione promosse dall'Ente a tale scopo; partecipa alle riunioni del Comitato Pari Opportunità in qualità di esperta/o senza diritto di voto.

8 - La/il Consulente di fiducia dura in carica quattro anni e può essere riconfermata/o. Alla/al Consulente di fiducia, per l'esercizio delle proprie funzioni, viene corrisposto un compenso e/o un rimborso spese da stabilirsi con apposito provvedimento deliberativo.

**ARTICOLO 5****Procedura informale**

1 - La persona vittima di comportamenti molesti, interessata a porvi fine senza particolare formalità, può richiedere l'intervento della/del Consulente di fiducia per la trattazione dei casi di molestia sessuale.

2 - La/il Consulente di fiducia, al fine di ottenere l'interruzione della molestia, dispone di ampia facoltà di azione:

- su richiesta della persona interessata prende in carico il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo;
- può chiedere l'intervento di altri esperti (psicologi, avvocati, ecc.) per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati;
- sente l'autore/trice dei comportamenti molesti ed acquisisce eventuali testimonianze;
- promuove incontri congiunti tra la persona vittima della molestia e l'autore/trice della medesima.

Qualora lo ritenesse necessario per tutelare la vittima della molestia, la/il Consulente di fiducia può proporre al Dirigente competente lo spostamento di una delle persone interessate.

3 - La/il Consulente di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la vittima della molestia e senza averne ricevuto l'espresso consenso. Ogni iniziativa deve essere assunta sollecitamente e comunque non oltre trenta giorni dalla conoscenza del fatto.

4 - In ogni momento della procedura, la/il denunciante, previo colloquio con la/il Consulente di fiducia, può ritirare la segnalazione.

#### ARTICOLO 6

##### Procedura formale

1 - Qualora l'interessata/o ritenga inopportuni i tentativi di soluzione informale del problema può ricorrere alla procedura formale. Questa prende avvio con la denuncia scritta del comportamento molesto da parte dell'interessata/o al/alla Dirigente del Servizio Risorse Umane.

2 - Il/la Dirigente, avvalendosi della consulenza della/del Consulente di fiducia, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente.

3 - Quando richiesto la/il Consulente di fiducia assiste la vittima delle molestie nella fase istruttoria dei procedimenti disciplinari promossi. Garantisce, inoltre, la verbalizzazione di ogni fase del procedimento avviato su singola istanza, consentendo il diritto d'accesso agli atti alle parti interessate, ivi compreso il Comitato Pari Opportunità.

4 - L'Amministrazione, di concerto con la/il Consulente di fiducia, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare il/la dipendente che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

5 - Ove la denuncia si dimostri infondata l'Amministrazione, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di riabilitare il buon nome della persona accusata.

#### ARTICOLO 7

##### Riservatezza e tutela

1 - Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie sono tenuti al riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione.

2 - Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali, la/il dipendente che ha subito molestie ha diritto a richiedere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato.

3 - Ogni forma di ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestia, compresi testimoni e terzi, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare fatta salva la possibilità della persona che li subisce di tutelarsi in ogni sede.

#### ARTICOLO 8

##### Formazione e informazione

L'Amministrazione si impegna:

1 - a disporre affinché la problematica delle molestie sia trattata nei programmi di formazione per neo-assunti, con particolare attenzione per funzionari e dirigenti, e nei programmi di aggiornamento professionale. A tal fine fornisce informazioni sulle norme di prevenzione e di repressione delle molestie;

2 - a comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità della/del Consulente di fiducia;

3 - a consegnare a tutti i dipendenti copia del "Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino";

4 - a dare la massima diffusione del presente Codice attraverso l'esposizione del testo negli appositi spazi.

## IX.2 Il Codice etico della Provincia di Vibo Valentia

## AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI VIBO VALENTIA

## CODICE ETICO

## per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Amministrazione Provinciale di Vibo Valentia

## Art. 1

## Ambito di applicazione

- a) L'Amministrazione Provinciale definisce il Codice Etico di tutti, lavoratori e lavoratrici al suo interno, al fine di garantire il diritto ad un ambiente di lavoro favorevole alle relazioni interpersonali, nell'osservanza dei principi fondamentali di inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona.
- b) Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenuti nel presente codice tutti i dipendenti della Pubblica Amministrazione provinciale.

## Art. 2

## Principi e finalità

- a. L'Amministrazione garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale ed al trattamento sul lavoro.
- b. Nei rapporti interpersonali ognuno è tenuto a contribuire nel mantenere un ambiente ed una organizzazione di lavoro, fondata sui principi di correttezza, libertà, dignità ed uguaglianza ed è, altresì, tenuto ad una condotta ispirata ai principi di correttezza, nei confronti di utenti e terzi.
- c. Ogni comportamento, a connotazione sessuale o determinato da violenza morale e persecuzione psicologica, lesivo dei diritti costituzionalmente riconosciuti e garantiti costituisce una intollerabile violazione della dignità dei/delle dipendenti.
- d. Tali comportamenti compromettono l'integrità fisica e psichica, la fiducia, la motivazione al lavoro di colei/colui che li subisce.
- e. L'autore/autrice di tali comportamenti, nei luoghi di lavoro, VIOLA un preciso dovere d'ufficio.
- f. L'Amministrazione garantisce ad ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto di comportamento indesiderato, attraverso la prevenzione, l'informazione e la formazione.
- g. La /il dipendente che abbia subito violenze morali, persecuzioni psicologiche o molestie sessuali ha diritto alla cessazione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali di cui l'Amministrazione cura ed assicura l'adempimento.
- h. Chi denuncia casi di molestie sessuali, violenze morali e persecuzioni psicologiche ha diritto alla riservatezza e a non subire ritorsioni dirette ed indirette.

## Art. 3

## Molestie sessuali, violenze morali e persecuzioni psicologiche (definizioni e tipologie)

- 1) Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento anche verbale a connotazione sessuale, che arrechi offesa alla dignità della persona che lo subisce ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile ed umiliante nei suoi confronti.
- 2) Rientrano nella tipologia della molestia sessuale: richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute offensive; minacce, discriminazioni e ricatti subiti per aver respinto un comportamento a sfondo sessuale; contatti fisici fastidiosi ed indesiderati; apprezzamenti verbali offensivi; gesti e ammiccamenti sconvenienti; espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona.
- 3) Per violenza morale e persecuzione psicologica si intende ogni atto, fatto o comportamento che produce, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole alla dignità e alla salute psico-fisica della/del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa.
- 4) Rientrano nella tipologia: umiliazioni e maltrattamenti verbali reiterati e persistenti, sistematica delegittimazione di immagine e discredito negli ambienti di lavoro, anche di fronte a terzi; atti e comportamenti mirati a discriminare e danneggiare il/la dipendente nella carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi o mansioni; sottostima sistematica dei risultati, non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati.

## Art. 4

## Procedure da adottare in caso di molestie sessuali, violenze morali e persecuzioni psicologiche

- 1) Fatta salva la tutela in sede penale, civile e amministrativa, la/il dipendente che abbia subito o sia esposto/o nel luogo di lavoro a molestie sessuali e persecuzioni psicologiche, potrà attuare in ordine consequenziale:
  - a) La procedura informale rivolgendosi alla Consigliera di parità che è persona incaricata a fornire gratuitamente consulenza ed assistenza.
  - b) La procedura formale, con l'assistenza della Consigliera di parità sempre nel rispetto dei principi che informano la Legge n. 125/91, come modificata dal D.Lgs. n. 196/2000.
  - c) L'intervento della Consigliera di parità deve avvenire mantenendo la riservatezza che ogni caso richiede.
  - d) Chi, consapevolmente, denuncia fatti inesistenti, al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque per ottenere vantaggi sul lavoro, risponde disciplinariamente.
  - e) Qualsiasi violazione delle norme del presente codice comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal codice disciplinare della Amministrazione provinciale.

### Art. 5 Informazione e Formazione

- 1) L'Amministrazione adotta le iniziative e le misure organizzative ritenute idonee ad assicurare la massima informazione e formazione professionale sulle finalità e sulle problematiche relative al presente Codice.  
I Dirigenti sono responsabili della corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni in esso contenute.
- 2) L'Amministrazione dovrà predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali, violenze morali e persecuzioni psicologiche sul posto di lavoro.
- 3) Sarà compito dei Dirigenti promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, volta alla prevenzione delle molestie sessuali – violenze morali e persecuzioni psicologiche sul posto di lavoro.
- 4) Sarà cura dell'Amministrazione dare la massima diffusione del presente Codice, anche attraverso l'affissione negli appositi spazi.

## PARTE X

### Azioni positive negli ordini professionali

#### X.1 Consigliera di parità e libere professioni

##### 1) Breve storia degli ordini professionali. Ordini e collegi: come sono nati e come si sono evoluti

Stante la specificità ed il limite che ci siamo poste nell'indagine, riteniamo opportuna la ricostruzione storica dell'evoluzione degli Ordini e Collegi professionali, per capire da un lato il grande dibattito in corso sulla stessa valenza economica, soggetta a competizione, delle singole professioni intellettuali, dall'altro lato il processo di partecipazione delle donne alle attività intellettuali e professionali.

Tale analisi, inoltre, è fondamentale per identificare il ruolo che, nella differenza di genere, le donne professioniste vorranno/potranno giocare nella stessa querelle di non poco conto che occupa il mondo professionale italiano (ordini sì, ordini no), con riferimento alla realtà europea, alla concorrenza tra professionisti e tra le stesse professioni.

Vale la pena di ricordare che il nostro sistema codicistico (ormai risalente al 1942) si occupa dell'esercizio delle "libere professioni intellettuali" all'art. 2229 del codice civile: "La Legge determina le professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione negli appositi albi od elenchi. L'accertamento dei requisiti per l'iscrizione negli albi o negli elenchi, la tenuta dei medesimi ed il potere disciplinare sugli iscritti sono demandati alle associazioni professionali, sotto la vigilanza dello Stato, salvo che la Legge disponga diversamente.

Contro il rifiuto dell'iscrizione o la cancellazione dagli albi o elenchi, e contro i provvedimenti disciplinari che importano la perdita o la sospensione del diritto all'esercizio della professione, è ammesso il ricorso in via giurisdizionale nei modi e nei termini stabiliti dalla Legge".

L'iscrizione all'albo o elenco del/della professionista viene ad assumere carattere di accertamento costitutivo della sussistenza di uno status professionale anche nei rapporti con i terzi, e caratterizza in termini pubblicitari le libere professioni intellettuali. Quindi:

1. le professioni devono essere dotate di specifiche competenze intellettuali acquisite attraverso gli studi in ambito di istruzione superiore o universitaria;
2. sono organizzate "orizzontalmente" come comunità, con un determinato stile di vita, codici deontologici, identità condivise;
3. il compito assegnato dalla Legge agli ordini e collegi è quello di garantire la professionalità di coloro che sono iscritti agli "albi" od "elenchi" e, quindi, anche di tutelare l'utente affinché gli iscritti all'albo posseggano quell'elevato grado di conoscenze per la soluzione delle questioni inerenti all'ambito della stessa professione.

Nati storicamente come ordinamenti giuridici privati in risposta alle contingenti esigenze di mercato e a difesa del gruppo di appartenenza, gli ordini professionali sono stati inglobati nell'ordinamento attraverso la trasformazione dei gruppi sociali professionali in "enti pubblici", indipendenti ed autonomi, sotto la sorveglianza dello Stato. L'organizzazione ordinistica conserva, a grandi linee, la configurazione autonoma e statale assieme, risalente ad una Legge del 1924 ("le classi professionali ... sono costituite in ordini o collegi a seconda che per l'esercizio della professione occorra aver conseguito una laurea o un diploma presso università o istituti superiori, ovvero un diploma di scuola media").

Tale strutturazione è stata reiterata nel dopoguerra e recentemente modificata, con il DPR. 328/01, per dare spazio alle cosiddette lauree brevi (con conseguente articolazione degli albi in due sezioni, una per i laureati triennali e una per i laureati specialisti).

Per l'iscrizione all'albo è richiesto che l'aspirante professionista:

- abbia conseguito il titolo di studio;
- abbia superato l'esame di stato.

Nel tempo, accanto agli ordini delle professioni tradizionali – notai, avvocati, medici, ingegneri, architetti – si è avuta una grande proliferazione di ordini professionali, sino a giungere a 37 categorie professionali, riconosciute tramite l'istituzione di albi.

Qui di seguito l'elenco degli ordini professionali (con data di costituzione):

|                              |      |                                           |
|------------------------------|------|-------------------------------------------|
| NOTAI                        | 1913 | HTTP://WWW.NOTARIATO.IT                   |
| INGEGNERI                    | 1923 | HTTP://WWW.CNI-ONLINE.IT                  |
| ARCHITETTI                   | 1923 | HTTP://WWW.ARCHITETTI.ORG                 |
| CHIMICI                      | 1928 |                                           |
| GEOMETRI                     | 1929 | HTTP://WWW.CNG.IT                         |
| PERITI INDUSTRIALI           | 1929 | HTTP://WWW.CNPI.IT                        |
| ATTUARI                      | 1929 | HTTP://WWW.ITALIAN-ACTUARIES.ORG          |
| AVVOCATI                     | 1933 | HTTP://WWW.CNF.IT                         |
| CONSULENTI PRO.INDUSTRIALI   | 1939 | HTTP://WWW.ORDINE-BREVETTI.IT             |
| FARMACISTI                   | 1946 | HTTP://WWW.FOFI.IT/INDEX.ASP              |
| MEDICI CHIRURGHI             | 1946 | HTTP://WWW.FNOMCEO.IT                     |
| OSTETRICHE                   | 1946 | HTTP://WWW.ANEP.ORG/ATTIVI.HTM            |
| VETERINARI                   | 1946 | HTTP://WWW.ILPROGRESSOVETERINARIOFNOVI.IT |
| DOTTORICOMMERCIALISTI        | 1952 | HTTP://WWW.CNDC.IT                        |
| RAGIONIERI                   | 1953 | HTTP://WWW.CONSRAG.IT                     |
| INFERMIERI                   | 1954 | HTTP://WWW.IPSAVI.IT                      |
| ASSISTENTI SANITARI          | 1954 | HTTP://WWW.IPSAVI.IT                      |
| VIGILATRICI D'INFANZIA       | 1954 | HTTP://WWW.IPSAVI.IT                      |
| SPEDIZIONIERI DOGANALI       | 1960 | HTTP://WWW.CNSD.IT/COMUNICATI             |
| GIORNALISTI                  | 1963 | HTTP://WWW.ODG.IT                         |
| GEOLOGI                      | 1962 | HTTP://WWW.GEOLOGI.IT                     |
| TECNICI DI RADIOLOGIA MEDICA | 1965 | HTTP://WWW.TSRM.ORG                       |
| BIOLOGI                      | 1967 |                                           |
| AGENTI DI CAMBIO             | 1967 |                                           |
| PERITI AGRARI                | 1968 | HTTP://WWW.PERITIAGRARI.IT/DEFAULT.ASP    |
| AGRONOMI                     | 1976 | HTTP://WWW.AGRONOMI.IT/CONAFWEB.HTM       |
| CONSULENTI DEL LAVORO        | 1979 | HTTP://WWW.CONSULENTIDELLAVORO.IT         |
| ODONTOIATRI                  | 1985 | HTTP://WWW.FNOMCEO.IT                     |
| AGROTECNICI                  | 1986 |                                           |
| GUIDE ALPINE                 | 1989 |                                           |
| PSICOLOGI                    | 1989 | HTTP://WWW.PSY.IT/ORDPSIC.HTM             |
| ENOLOGI                      | 1991 |                                           |
| PERITI ASSICURATIVI          | 1992 |                                           |
| ASSISTENTI SOCIALI           | 1993 |                                           |
| TERAPISTI NON VEDENTI        | 1994 |                                           |
| TECNOLOGIEALIMENTARI         | 1994 | HTTP://WWW.TECNOLOGI1.HTM                 |

In Parlamento giacciono circa duecento ulteriori richieste di istituzione di categorie professionali.

Nell'importante dibattito sulla riforma delle professioni, sfociato nel discusso Disegno di legge "Vietti", si apre uno scenario a livello europeo sul ruolo ed il futuro delle libere professioni, sia per garantire la qualità e la competenza del/della professionista, sia con riferimento al libero svolgersi della concorrenza tra i/le professioniste e tra le professioni. Al sistema ordinistico, in particolare quello italiano, si addebita una logica di conservazione corporativa di superati privilegi, non aperti alla concorrenza; dal canto loro, gli ordini regolamentati difendono il loro sistema organizzativo, in quanto la funzione pubblica tutela i parametri qualitativi e deontologici posti a tutela dei cittadini, pur in un necessario, equilibrato, ineludibile ammodernamento, inserito in un coerente contesto europeo. Peraltro, si è consolidato negli ordini un sistema di organizzazione e tutela, anche previdenziale, che ha valenze economiche significative.

## 2) Iscritti agli ordini professionali uomo/donna: tabella nazionale

| ORDINI E COLLEGI          | ISCRITTE/I | DONNE   |
|---------------------------|------------|---------|
| AGENTI DI CAMBIO          | 47         | 3       |
| AGRONOMIFORESTALI         | 17.664     | 2.683   |
| AGROTECNICI               | 14.937     | 1.643   |
| ARCHITETTI                | 100.165    | 33.123  |
| ASSISTENTI SOCIALI (3)    | 29.121     |         |
| ATTUARI (3)               | 702        |         |
| AVVOCATI (1)              | 129.071    |         |
| BIOLOGI                   | 40.083     | 29.175  |
| CHIMICI                   | 9.528      | 2.793   |
| COMMERCIALISTI (1)        | 50.809     |         |
| CONSULENTI DEL LAVORO     | 19.897     | 7.435   |
| FARMACISTI                | 65.235     | 39.832  |
| GEOLOGI                   | 13.854     | 2.752   |
| GIORNALISTI E PUBBLICISTI | 69.322     | 19.292  |
| INFERMIERI (2)            | 322.074    | 254.438 |
| INGEGNERI                 | 153.099    | 8.946   |
| MEDICI                    | 316.260    | 100.778 |
| NOTAI                     | 4.584      | 1.067   |
| ODONTOIATRI               | 34.210     | 7.792   |
| PERITI AGRARI (1)         | 21.000     |         |
| PERITI INDUSTRIALI (3)    | 46.626     |         |
| PSICOLOGI                 | 37.742     | 28.307  |
| RAGIONIERI                | 39.619     | 11.488  |
| SPEDIZIONIERI DOGANALI    | 2.344      | 157     |
| TECNICI DI RADIOLOGIA     | 20.799     |         |
| VETERINARI                | 21.600     | 6.082   |

(1) DATI NON DISPONIBILI PER SESSO, (2) IL DATO INCLUDE GLI ASSISTENTI SANITARI E LE VIGILATRICI D'INFANZIA, (3) DATO 2002 NON DISPONIBILE. FONTE CENSIS: ANNO 2002

## 3) Proposta di un percorso per un'indagine sulle libere professioni Il punto di partenza

I liberi professionisti costituiscono un segmento del mercato del lavoro che nell'ultimo decennio risulta in aumento, in particolare per le donne. In Italia, infatti, le

libere professioniste hanno registrato un incremento del 9.8%, più del doppio rispetto a quello evidenziato dai liberi professionisti di sesso maschile (4.2%). Nonostante la quota di donne libere professioniste sia passata dal 18.8% del 1993 al 27.3% del 2003, permane una forte sotto-rappresentazione delle donne nel lavoro autonomo e nelle libere professioni. Le donne, inoltre, risultano pochissime in alcune professioni tipicamente considerate come professioni maschili (Ingegneri, Geometri, Architetti...) e, anche negli ordini professionali dove le donne sono più presenti (Commercialisti, Consulenti finanziari...) spesso non scelgono la strada del lavoro autonomo ma svolgono la loro attività come dipendenti<sup>23</sup>. Ci sembra quindi interessante indagare questo segmento del mercato del lavoro che risulta in espansione, evidenziando gli eventuali elementi di criticità e le opportunità di inserimento e crescita delle donne in queste professioni.

### Ipotesi di lavoro

Un'ipotesi di lavoro sul tema potrebbe seguire un percorso caratterizzato dalle seguenti fasi:

| MACROFASE A: RICOSTRUZIONE DEL QUADRO DI RIFERIMENTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>FASE 1:</b> RICOGNIZIONE DELLE FONTI STATISTICHE UTILI A REPERIRE DATI SULLE LIBERE PROFESSIONI E GLI ORDINI PROFESSIONALI;</p> <p><b>FASE 2:</b> RICOGNIZIONE DELLE PRINCIPALI RICERCHE QUANTITATIVE E/O INDAGINI QUALITATIVE SUL TEMA;</p> <p><b>FASE 3:</b> RICOSTRUZIONE DI UN PRIMO QUADRO DI RIFERIMENTO RELATIVO ALLA PRESENZA FEMMINILE NELLE LIBERE PROFESSIONI, SULLA BASE DEI DATI RACCOLTI E DELLA BIBLIOGRAFIA DISPONIBILE.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| MACROFASE B: INDAGINE SUL CAMPO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p><b>FASE 1:</b> INDIVIDUAZIONE DEGLI ORDINI PROFESSIONALI ESISTENTI;</p> <p><b>FASE 2:</b> RICHIESTA DI DATI RELATIVI AGLI ISCRITTI AI DIVERSI ORDINI PROFESSIONALI (INGEGNERI, GEOMETRI, ARCHITETTI, CONSULENTI DEL LAVORO, DOTTORI COMMERCIALISTI, RAGIONIERI E PERITI COMMERCIALI, ECC...) SUDDIVISI PER GENERE;</p> <p><b>FASE 3:</b> PREDISPOSIZIONE DI UN QUESTIONARIO RIVOLTO A UOMINI E DONNE ISCRITTI AGLI ORDINI PROFESSIONALI AL FINE DI INDAGARE IN MANIERA APPROFONDATA LE SEGUENTI TEMATICHE:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- SCELTA TRA LAVORO AUTONOMO E LAVORO DIPENDENTE;</li> <li>- CONDIZIONE PROFESSIONALE DI UOMINI E DONNE;</li> <li>- FABBISOGNI DI FIGURE PROFESSIONALI E RACCORDO CON SISTEMA FORMATIVO;</li> <li>- CONCILIAZIONE LAVORO E FAMIGLIA.</li> </ul> <p><b>FASE 4:</b> LETTURA DEI DATI RACCOLTI E STESURA DI UN REPORT DI RICERCA.</p> |
| MACROFASE C: AZIONI POSITIVE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p><b>FASE 1:</b> INDIVIDUAZIONE DELLE EVENTUALI CRITICITÀ IN RIFERIMENTO ALLA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE DELLE LIBERE PROFESSIONISTE E/O DELLE OPPORTUNITÀ DI INSERIMENTO E CRESCITA DELLE DONNE NELLE LIBERE PROFESSIONI;</p> <p><b>FASE 2:</b> PROMOZIONE DI AZIONI POSITIVE VOLTE A RIMUOVERE LE CRITICITÀ EMERSE E/O A SVILUPPARE LE OPPORTUNITÀ INDIVIDUATE.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

<sup>23</sup> Cfr. *Le libere professioniste tra discriminazioni e pari opportunità*, a cura di C. Iori, indagine commissionata dalle Consigliere di parità della Provincia di Reggio Emilia, febbraio 2004.

### X.2 Stralcio del verbale della riunione del Gruppo "Azioni positive" con i rappresentanti di alcuni Ordini professionali (Roma, 26 maggio 2005)

In data odierna, alle ore 10.00, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sito in Via Flavia n. 6, con la presenza delle Consigliere:

|                   |                                                |
|-------------------|------------------------------------------------|
| Teresa Blandino   | Consigliera prov.le effettiva di Vibo Valentia |
| Giulia Caminiti   | Consigliera prov.le supplente di Cosenza       |
| Donatella Ferrari | Consigliera prov.le supplente di Reggio Emilia |
| Luisa Festa       | Consigliera prov.le effettiva di Napoli        |
| Fato Luwanga Nuru | Consigliera prov.le effettiva di Ravenna       |
| Loredana Urbini   | Consigliera prov.le effettiva di Rimini        |

si è riunito il Gruppo di lavoro "Azioni positive".

Sono altresì presenti, invitati dalla coordinatrice e referente del Gruppo, Donatella Ferrari:

la dott.ssa Daniela De Blasio, Consigliera nazionale supplente;  
 la dott.ssa Giulia Clarinzio dell'Ordine dei Notai;  
 la dott.ssa Piera Faggella dell'Ordine dei Medici;  
 il dott. Matteo Pozzuoli dell'Ordine dei Dottori Commercialisti;  
 l'ing. Vito Schiavone dell'Ordine degli Ingegneri;  
 la dott.ssa Moira Rotondo dell'ANCI;  
 nonché per l'ISFOL la dott.ssa Isabella Pitoni, la dott.ssa Claudia Gasparini, la dott.ssa Federica Carboni e la dott. ssa Monia De Angelis.

La Consigliera Ferrari illustra e riassume ai presenti l'attività svolta dal Gruppo e distribuisce ai rappresentanti degli Ordini la ricerca effettuata sugli Ordini professionali dalla Regione Lombardia.

L'obiettivo dell'incontro odierno è quello di avviare una ricerca all'interno degli Ordini, che sia in grado di indagare a fondo come le donne vivono le professioni. Una indagine similare svolta, nella provincia di Reggio Emilia, ha evidenziato come le donne non si sentano discriminate se la domanda viene posta in maniera diretta, ciò nonostante una serie di dati relativi al numero degli incarichi ed al reddito evidenzia l'opposto. Molte Consigliere sono libere professioniste e vivono il problema della conciliazione.

Gli Ordini professionali, aggiunge la Consigliera Ferrari, sono enti pubblici con il conseguente obbligo di predisposizione dei Piani Triennali di Azioni positive, la ricerca dovrebbe mettere in luce tra gli altri quali e quanti Ordini hanno adempiuto a questo dovere.

La Consigliera Caminiti illustra quali passaggi dovrebbero attivare gli Ordini per implementare le P.O. al loro interno, attraverso la costituzione dei CPO, illustrandone la durata, le funzioni ed i compiti, impegnandosi altresì a mettere a disposizione dei presenti le linee guida in materia prodotte dal Gruppo.

La dott.ssa Clarinzio rileva che il CPO nazionale, essendo di emanazione del Consiglio, dovrebbe averne la stessa durata.

Il dott. Schiavone fa presente che i dati sui laureati evidenziano un numero esiguo di laureate in ingegneria, sottolineando pertanto un problema di orientamento, rileva altresì l'assenza di donne nel Consiglio nazionale e la scarsità di presenze a livello provinciale.

La dott.ssa Faggella osserva che alcuni Ordini hanno deciso autonomamente di costituire CPO elettivi, da eleggersi all'elezione del Consiglio.

La Consigliera De Blasio afferma l'opportunità di promuovere la diversificazione nelle scelte scolastiche e prosegue suggerendo di inserire anche all'interno dei Consigli degli Ordini professionali una quota riservata alle donne.

La dott.ssa Clarinzi precisa che per quanto riguarda l'Ordine dei Notai, sono spesso le stesse donne a non accordare la disponibilità a candidarsi per problemi legati alla conciliazione.

L'ing. Schiavone sostiene che la scelta di una quota possa essere decisa ed imposta solo attraverso una legge, poiché una tale decisione non può essere presa autonomamente da un Ordine professionale.

Il dott. Pozzuoli ricorda la revisione in atto dell'Albo dei dottori Commercialisti, pertanto, aggiunge, una proposta in tal senso potrebbe essere fatta in vista della futura modifica per una sensibilizzazione sul tema.

La Consigliera De Blasio ritiene necessario sensibilizzare gli Ordini professionali a livello locale. L'input dovrà essere dato dalla Consigliera nazionale di parità attraverso una lettera da indirizzare alle Consigliere provinciali ed ai Consigli degli Ordini.

I rappresentanti degli Ordini presenti si attiveranno a loro volta per proporre la costituzione di un tavolo con le Consigliere.

La dott.ssa Faggella suggerisce di inviare la lettera non solo all'attenzione dei Presidenti dei Consigli, ma anche dei CPO ove costituiti.

La dott.ssa De Blasio ricorda ai rappresentanti degli Ordini presenti le possibilità offerte dalla Legge 53/2000, in particolare quelle della lettera C per la sostituzione dell'imprenditrice o della professionista.

La dott.ssa Clarinzi sottolinea l'impossibilità per i notai di ricorrere a tale forma di sostituzione.

La dott.ssa Faggella riferisce che l'Ordine dei Medici si è attivato per la costituzione dei comitati paritetici, ma vi è la necessità di trovare strumenti concreti che arrivino fattivamente al territorio.

Le Consigliere ed i rappresentati degli Ordini professionali presenti concordano nel concludere l'incontro con alcune considerazioni comuni:

- i rappresentati degli ordini riporteranno quanto fissato nell'incontro odierno per avviare una riflessione all'interno dell'Ordine di appartenenza in materia di pari opportunità;

- la referente del Gruppo proporrà alla Consigliera nazionale la predisposizione di una lettera nella quale promuovere la costituzione di tavoli tra Consigliere territorialmente competenti ed Ordini professionali, per la valutare quali tipologie di azioni attivare a livello territoriale in ordine all'implementazione dei servizi che facilitino l'accesso alla professione, a iniziative legate agli stereotipi di genere ed alle scelte scolastiche, alla promozione della Legge 53/2000.

[...]

### X.3 Impegni e proposte: tavoli di partenariato ed istituzione C.P.O. Richiesta di predisposizione lettera, da parte del Gruppo Azioni positive alla Consigliera nazionale di parità

Alla Consigliera nazionale di parità

#### Oggetto: richiesta predisposizione lettera.

In data 26 maggio u.s. il Gruppo di lavoro scrivente si è riunito alla presenza di alcuni rappresentanti degli Ordini Professionali Nazionali:

- Commercialisti (Dott. Matteo Pozzoli);
- Notai (Dott.ssa Giulia Clarinzi);
- Medici (Dott.ssa Piera Flagella);
- Ingegneri (Ing. Schiavone).

Dopo ampie discussioni sulla formazione, i compiti e le funzioni dei Comitati P.O. e sui Piani di Azioni positive, nonché sul D.Lgs. 196/00, sulla Legge 53/00 e sull'art. 9, sul D.L. 15 maggio 2001 e la Legge n. 328/2001,

#### esaminate

le criticità emerse;

#### tenuto conto

della volontà degli interlocutori di una informazione puntuale e più dettagliata delle leggi e delle normative in tema di pari opportunità e di incontri programmati con le Consigliere, per confrontarsi ed ipotizzare azioni concrete;

#### considerato che

solo l'Ordine degli Avvocati, sulla base di una Circolare emanata dal Consiglio Nazionale a tutti gli Ordini Provinciali, va istituendo i Comitati di Pari Opportunità eleggendo i componenti in contemporanea alle elezioni per la formazione del consiglio provinciale;

#### il Gruppo chiede

l'invio di una lettera ai Presidenti degli Ordini, a livello nazionale, con cui sollecitare i propri rappresentanti provinciali alla partecipazione ai "Tavoli di Partenariato" promossi dalle Consigliere di parità, responsabili territorialmente, ai fini della creazione di un tessuto in rete di confronto e informazioni, che veda coinvolti soggetti diversi in un lavoro sinergico per l'istituzione di organismi di parità.

I rappresentanti degli Ordini Professionali, presenti al lavoro del Gruppo, hanno condiviso pienamente con le Consigliere il lavoro di sensibilizzazione delle libere professioniste e dei rispettivi Consigli dell'Ordine, per poter diffondere sul territorio una coscienza reale sulle "parità" e le "pari opportunità" nell'ambito delle libere professioni, affinché emergano le problematiche della discriminazione, dell'esclusione, della conciliazione e della mancata protezione della maternità.

Sicuro e fiducioso dell'attenzione che la Consigliera nazionale focalizza su queste iniziative, il Gruppo ringrazia.

Roma 26/05/2005

#### X.4 Lettera delle Consigliere nazionali di parità agli Ordini professionali

*Si riporta di seguito il testo della lettera, a firma delle due Consigliere nazionali, inviata ai Consigli nazionali di alcuni Ordini professionali per promuovere un'azione congiunta tra le delegazioni territoriali degli Ordini stessi e le Consigliere provinciali di parità, nell'ambito di tavoli di partenariato per l'istituzione degli organismi di parità, la programmazione di Azioni positive e di politiche di genere.*

La Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, istituita ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 196/2000, svolge la propria attività presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, anche organizzata in Gruppi di lavoro tematici.

Il Gruppo di lavoro incaricato di studiare ed approfondire le tematiche relative alle "Azioni positive", alla presenza della Consigliera nazionale di parità supplente, Daniela De Blasio, ha incontrato – il giorno 26 maggio 2005, presso la sede del suddetto Ministero – rappresentanti nazionali di alcuni Ordini professionali.

Nel corso dei lavori concordemente è emersa la necessità di fornire un'informazione puntuale e dettagliata in merito alle leggi e alla normativa in tema di parità e pari opportunità.

I Rappresentanti degli ordini professionali hanno pienamente condiviso la proposta della Consigliera nazionale di intraprendere una attività di sensibilizzazione nell'ambito delle libere professioni, al fine di diffondere la conoscenza della "parità" e delle "pari opportunità".

Si è ritenuto opportuno, pertanto, chiedere cortesemente agli Ordini professionali nazionali di invitare i rispettivi Ordini professionali territoriali a promuovere, insieme alle Consigliere provinciali di parità territorialmente competenti, la costituzione di tavoli di partenariato per l'istituzione di organismi di parità, per la programmazione di Azioni positive e per la realizzazione di politiche di genere.

Nella certezza di una fattiva e sollecita collaborazione, si porgono distinti saluti.

*Firmata da entrambe le Consigliere nazionali di parità*

#### X.5 Proposta di emendamento alla Legge 328/01 (T.U. per gli ordini professionali)

*Si riporta di seguito la richiesta fatta dalla Referente del Gruppo "Azioni positive" all'On. Ivana Melli, con la richiesta di rendersi portavoce delle istanze del Gruppo in merito alla definizione in sede parlamentare del Regolamento in attuazione della Legge 328/01*

[...]

Nella riunione del 26 maggio alla presenza di Daniela De Blasio, Consigliera nazionale supplente di parità, con gli ordini professionali, abbiamo appreso che il regolamento in attuazione della Legge 328/01 è andato al Consiglio dei Ministri per poi approdare in Commissione Giustizia in Parlamento. Dove regola la composizione degli organismi degli ordini professionali, **proponevamo di fare questo emendamento: "I rappresentanti nelle istituzioni elettive sono candidati nel rispetto del mantenimento dell'equilibrio tra i sessi, ogni lista dovrà pertanto prevedere una congrua rappresentanza femminile, proporzionata alla rappresentanza femminile all'interno del titolo professionale di provenienza"**. Ti saremmo grate se ti facessi portavoce di questa istanza presso la Commissione in argomento.

[...]

## PARTE XI

### Proposta di costituzione di un Gruppo di Lavoro Nazionale Interistituzionale sul Disegno di legge "Istituzione banca-dati osservatorio sui bilanci di genere delle Pubbliche Amministrazioni"

#### XI.1 Proposta di costituzione del Gruppo Interistituzionale

##### Premesso:

che è pervenuto al Gruppo di lavoro "Azioni positive", della Rete nazionale delle Consigliere di parità, la bozza del Disegno di legge "Istituzione banca-dati osservatorio sui bilanci di genere delle Pubbliche Amministrazioni", redatto dal Gruppo di lavoro sulle Pari Opportunità della Corte dei Conti e recepito nell'incontro di lavoro del 26 maggio 2005, alla presenza del Presidente del Comitato Nazionale Pari Opportunità della Corte dei Conti, dott.ssa Oriana Calabrese, e delle Consigliere di parità, Donatella Ferrari (Provincia di Reggio Emilia) e Luisa Festa (Provincia di Napoli); e che nell'incontro, il Disegno di legge in oggetto è stato accolto con molto interesse,

**è emersa la volontà di approfondire lo studio del Disegno di legge** in oggetto con le Consigliere nazionali e con la Rete nazionale delle Consigliere di parità, **attraverso la costituzione di un Gruppo di lavoro interistituzionale** da costituirsi con apposito provvedimento e **così composto:**

- la Consigliera nazionale di parità;
- n. 2 Consigliere di parità provinciali del Gruppo di lavoro "Azioni positive" (la Coordinatrice, dott.ssa Donatella Ferrari, e la Vice, dott.ssa Luisa Festa);
- n. 2 Consigliere di parità regionali;
- la Vice Presidente del Comitato del Ministero del Lavoro;
- n. 1 rappresentante della Commissione Pari Opportunità del Ministero del Lavoro;
- n. 2 rappresentanti della Corte dei Conti (il magistrato dott.ssa Oriana Calabrese e la Coordinatrice P.O., dott.ssa Giuseppina Rizzolo);
- n. 3 esperte [...];
- n. 2 parlamentari (On. Laura Cima e On. Cinzia Dato)

Il Gruppo di lavoro per lo studio e l'approfondimento della bozza del Disegno di legge, si dovrebbe riunire ogni 20 giorni per 6 mesi a partire dal mese di settem-

bre 2005 presso la sede della Consigliera nazionale di parità, c/o il Ministero del Lavoro, Via Flavia n. 6, Roma.  
Per le componenti del Gruppo di lavoro sarà previsto il rimborso delle spese.

## XI.2 Proposta di legge "Norme per l'istituzione del bilancio di genere per la Pubblica Amministrazione" <sup>24</sup>

### Proposta di legge

d'iniziativa del deputato Laura Cima

*"Norme per l'istituzione del bilancio di genere per la Pubblica Amministrazione"*

*Onorevoli Colleghi!* - Come sappiamo, con la definizione e l'attuazione delle politiche di bilancio, le autorità pubbliche adottano specifiche decisioni che inevitabilmente influiscono sulla società e l'economia; e conseguentemente, il bilancio non è uno strumento neutro, ma riflette di fatto la distribuzione di potere esistente nella società e la distribuzione del reddito che ne deriva. In questo senso è sempre più sentita la necessità di analizzare e costruire bilanci attraverso una prospettiva di genere, con il fine ultimo di contribuire a realizzare concretamente la parità tra uomini e donne, le quali pur lavorando più ore degli uomini percepiscono mediamente un reddito più basso.

Il *gender budgeting*, appunto il bilancio in ottica di genere - di cui ne proponiamo con questa Proposta di legge l'istituzione presso la Pubblica Amministrazione - può essere identificato come un'applicazione del *gender mainstreaming* nella procedura di bilancio. Esso pone l'accento sull'analisi dell'impatto delle politiche pubbliche sulle donne e sugli uomini, inserisce la prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di costruzione dei bilanci pubblici e mira a ristrutturare le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi.

Ricordiamo che per *gender mainstreaming* si intende una strategia di politica della parità sperimentata a livello internazionale. Contrariamente a quanto accade con la semplice promozione della donna, in questo caso si tratta di un approccio globale, avente come obiettivo quello di integrare degli aspetti inerenti alla parità in modo durevole e generale a tutti i livelli organizzativi. Grazie a questa strategia, sia le donne che gli uomini dovrebbero beneficiare in uguale misura di ogni progetto e di ogni provvedimento realizzato in seno all'Amministrazione pubblica.

Il concetto ed il metodo del bilancio di genere si sono diffusi dopo la Quarta Conferenza mondiale sulle donne delle Nazioni Unite, che ebbe luogo a Pechino nel 1995, durante i cui lavori fu fatto spesso riferimento al "*gender sensitive budget*", e fu sostenuta la necessità di una strategia di *gender mainstreaming* in tutte le politiche al fine di perseguire la parità tra uomini e donne, indicando alcuni obiettivi strategici per i governi, tra i quali:

- a) ristrutturare e ridefinire la spesa pubblica per promuovere le opportunità economiche delle donne ed il loro accesso alle risorse produttive;
- b) promuovere ai vari livelli, processi di bilancio più trasparenti e adeguati che integrino la prospettiva di genere nelle programmazioni e nelle politiche di

<sup>24</sup> Bozza della proposta depositata presso gli Uffici della Camera dei deputati in data 16 dicembre 2005.

bilancio e il finanziamento di programmi per le pari opportunità tra uomini e donne.

Ricordiamo peraltro che l'Unione europea, proprio a seguito della Quarta Conferenza mondiale sulle Donne di Pechino del 1995, ha introdotto il bilancio di genere tra gli strumenti politici di realizzazione delle Pari Opportunità con la Risoluzione del Parlamento europeo n. 1.3.30 del 3 luglio 2003, invitando gli Stati membri a utilizzare tale strumento.

Nel definire le politiche di entrate e uscite, le autorità pubbliche di bilancio, ad ogni livello, effettuano delle scelte politiche. Il bilancio non è un semplice strumento economico, bensì uno strumento chiave con il quale l'autorità politica definisce il modello di sviluppo socio-economico e i criteri di redistribuzione all'interno della società, decide le priorità di intervento rispetto alle politiche e ai bisogni dei propri cittadini, producendo degli effetti differenti a seconda che siano uomini o donne. Non si tratta di produrre bilanci separati per uomini e donne, ma di assicurare una distribuzione delle risorse equa ed efficiente.

In sostanza, fare un bilancio di genere significa essere in grado di verificare l'efficienza e l'efficacia delle spese di bilancio rispetto agli obiettivi previsti, e in particolare riguardo la distribuzione di risorse e servizi destinati a uomini e donne. È necessario verificare se i bisogni delle donne vengono affrontati e risolti dagli interventi di spesa pubblica, se i servizi offerti sono adeguati, e se le asimmetrie di genere sono positivamente affrontate. La spesa pubblica è efficiente, oltre che equa, quando è in grado di promuovere lo sviluppo e sfruttare tutte le potenzialità di tutte le componenti della società.

Per esempio, se un'autorità locale deve variare un tipo di imposta, l'effetto di questo taglio o aumento influisce da un punto di vista di genere? Quale è il vero margine di manovra di un'autorità locale per variare il suo bilancio?

Uno dei passaggi chiave è quello di capire come giudicare un bilancio: non una politica ma un insieme di politiche. È importante analizzare alcuni dati, dall'occupazione femminile, al tasso di natalità, dalla qualità della vita alle politiche di conciliazione svolte, l'efficienza dei trasporti o la sicurezza sociale, ma soprattutto i servizi all'infanzia e alle famiglie.

Appare opportuno considerare il legame tra il bilancio di genere e il bilancio sociale, entrambi infatti si configurano come procedure attraverso le quali leggere in modo diverso e innovativo non solo il documenti di bilancio di un ente pubblico, ma anche la corrispondenza tra i servizi erogati e la domanda degli/delle utenti. Il bilancio di genere può dunque essere considerato parte qualificante del bilancio sociale e del bilancio di mandato, poiché in tal senso si configura come azione di miglioramento e di trasparenza del bilancio dell'ente pubblico.

L'analisi dell'impatto differenziale che decisioni politiche possono avere sulle donne e sugli uomini viene spesso percepito come un appesantimento inutile del processo decisionale, perché non si intuiscono le potenzialità di questo nuovo approccio: un miglioramento della trasparenza, della qualità e dell'efficacia delle politiche. L'introduzione della prospettiva di genere nei bilanci pubblici racchiude in sé questa potenzialità.

L'introduzione della contabilità sociale in ambito pubblico corrisponde a questa considerazione: un'azione amministrativa, un investimento, un fenomeno sociale non possono essere misurati soltanto finanziariamente; è necessaria un'altra metrica, appunto di tipo sociale.

I *budget* formulati in una prospettiva di genere servono quindi non a mappare una posizione di margine di un soggetto sociale svantaggiato, quanto a riposizionarlo in modo paritario nel quadro delle negoziazioni sociali.

La costruzione del bilancio sociale in ambito pubblico avviene secondo tre particolari ambiti di rendicontazione e di verifica:

- 1) **verifica di coerenza**, misurata rispetto agli assunti valoriali di partenza e agli indirizzi politici;
- 2) **verifica di efficacia**, connessa con l'analisi e la misurazione dei progressi in fatto di qualità dei servizi e con il raggiungimento di più complessi obiettivi di benessere sociale;
- 3) **verifica di efficienza**, in gran parte connessa con la capacità di realizzare con il minimo costo le funzioni di erogazione dei servizi, facendo in modo che sia salvaguardato il principio di equità.

I bilanci che rendicontano la distribuzione delle risorse finanziarie rispondono sempre ad una visione del sistema economico e sociale. L'assetto dei bilanci attuali si struttura su di una contabilità macroeconomica di tipo *keynesiano*, basata sui concetti di reddito, consumi e investimenti di merci e fattori scambiati sul mercato, ed esplicitamente esclude gli scambi di beni e servizi che hanno luogo nel nucleo domestico. Questa pregiudiziale monetaria porta in sé alcune distorsioni metodologiche (ad esempio, una enorme massa di lavoro non pagato delle donne) che impediscono di cogliere appieno il contributo delle donne all'economia, coprono una enorme disparità nella distribuzione delle risorse e nella divisione dei lavori e delle responsabilità tra uomini e donne e, infine, nascondono alcuni elementi di fragilità strutturale del sistema economico nel suo complesso.

Una riflessione sul senso e sull'impatto differenziato di entrate e spese pubbliche su uomini e donne aiuta quindi a porre in una luce diversa la relazione tra fatti economici e dimensioni sociali, ed estende la definizione di economia fino a comprendere aspetti non monetari.

Analizzare i bilanci pubblici in funzione del benessere, individuale e collettivo, di uomini e donne, non è un mero esercizio, poiché nella realtà il ruolo delle amministrazioni pubbliche è finalizzato proprio alla formazione delle condizioni di benessere sociale.

In breve, la formazione di bilanci pubblici di genere richiede metodiche e modelli relativi a tre ambiti teorico-metodologici:

- una nuova idea di assetto di bilanci e di riclassificazione della spesa pubblica che superi quella strutturata su contabilità macroeconomiche di tipo *keynesiano* (basata sui concetti di reddito, consumi e investimenti) che evidenzia, descriva e valuti, la diversa relazione tra fatti economici e dimensioni sociali, secondo l'approccio cosiddetto dello "sviluppo umano";
- una particolare enfasi sulle tecniche e modalità di partecipazione della società civile nel processo della costruzione degli obiettivi;

- un approccio *accountability*, ovvero la creazione di un processo di definizione di obiettivi, indicatori e parametri di controllo che non solo descrivano le azioni, ma che spieghino (o tentino di farlo) anche gli esiti di un impegno di politica diretta o indiretta dell'Amministrazione pubblica.

Considerati gli studi e le ricerche che si stanno realizzando da vari anni a tutti i livelli e il successo di alcune esperienze pilota sui bilanci di genere, anche integrate con i bilanci sociali che si stanno avviando in alcuni Comuni e Province d'Italia, poniamo alla vostra attenzione questa Proposta di legge che è così articolata:

- l'articolo 1 definisce il bilancio di genere e ne indica le finalità;
- l'articolo 2 dispone che la Pubblica Amministrazione adegui progressivamente i propri bilanci secondo un'ottica di genere, prevedendo opportuni corsi di formazione per il personale incaricato di attuare detto bilancio;
- l'articolo 3 prevede l'emanazione di un decreto del ministro dell'economia, relativamente alle norme e le metodologie utili per la progettazione e la realizzazione del bilancio pubblico di genere;
- gli articoli 4, 5 e 6, infine, prevedono il coinvolgimento della Corte dei Conti per il controllo e la corretta applicazione della presente Legge da parte della Pubblica Amministrazione. Sempre presso la Corte dei Conti, l'articolo 4 dispone la costituzione di una "banca-dati osservatorio sui bilanci di genere delle Pubbliche Amministrazioni", alla quale possano attingere dati e informazioni le Consigliere di parità, e/o le Amministrazioni interessate (a tal proposito è da evidenziare che per effetto della vigente normativa i bilanci delle P.A. già pervengono alla Corte dei Conti, in particolare alle Sezioni regionali di controllo).

È infine previsto che le Pubbliche Amministrazioni, che non provvedono agli adempimenti di cui alla presente Legge e la cui violazione sia stata accertata in sede giurisdizionale, non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Vale la pena ricordare come l'articolo 7, comma 5, del Decreto legislativo 196/2000 nell'intento di dare effettività alla previsione di cui all'articolo 2, comma 6, della Legge 125/1991, già prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani Triennali di Azioni positive tendenti ad assicurare la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; la prima scadenza prevista per la presentazione dei predetti piani era il 30 giugno 2001. In caso di mancato adempimento della predisposizione dei piani (riscontrabile ad esempio dalle Consigliere di parità nella loro qualità di pubblici ufficiali verificatori dell'attuazione concreta dei piani) la sanzione da applicare è quella prevista dall'articolo 6, comma 6, del Decreto legislativo 165/2001, che testualmente recita: "le Pubbliche Amministrazioni che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette". Tuttavia non risulta individuato il soggetto deputato al controllo

dell'adempimento ed alla applicazione della sanzione prevista dall'articolo 6, comma 6, del Decreto legislativo 165/2001.

Trattandosi di verificare l'attuazione di un obbligo amministrativo (la predisposizione dei Piani triennali) ed in caso di mancato adempimento di valutare - con implicazioni di un giudizio giuridico - la comminabilità della sanzione, pare evidente che la Corte dei Conti possa giustificatamente proporsi quale soggetto deputato al controllo e/o alla applicazione della sanzione, ed in particolare nelle sue articolazioni territoriali (sezioni regionali di controllo).

### Articolo 1

(Definizione e finalità del bilancio di genere)

1. Il bilancio di genere comporta l'adozione di una valutazione dell'impatto sul genere delle politiche di bilancio, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio, e riclassificando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne.
2. Al fine di garantire la massima pervasività del bilancio di genere non solo in ogni amministrazione pubblica, ma anche in ogni stadio politico ed amministrativo, alla sua predisposizione va affiancato un adeguato controllo e *feedback* sulle politiche effettivamente condotte, attraverso un controllo di genere condotto *ex ante*, *in itinere* ed *ex post*.
3. Il bilancio di genere non mira a produrre bilanci separati per le donne e gli uomini, bensì implica che all'interno dei programmi delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e riclassificate in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini. In questo senso, esso costituisce lo strumento per raggiungere più efficacemente:
  - a) una maggiore efficienza della spesa pubblica;
  - b) la promozione della prospettiva di genere in tutte le politiche;
  - c) la partecipazione delle donne nel processo decisionale.
4. Promuovendo la parità tra i sessi nell'attuazione delle politiche, il bilancio di genere implica che i bilanci pubblici raggiungano anche altri obiettivi di rilievo:
  - a) l'equità: ovvero politiche di bilancio eque ed equilibrate volte a ridurre le disuguaglianze e a promuovere le pari opportunità;
  - b) l'efficienza: ovvero impiego più efficiente delle risorse, maggiore qualità ed efficienza dei servizi pubblici a seconda delle diverse esigenze delle cittadine e dei cittadini;
  - c) la trasparenza: ovvero migliore comprensione delle entrate e delle uscite pubbliche da parte dei/delle cittadini/e.

### Articolo 2

(Bilancio pubblico di genere e ambito di applicazione)

1. Entro e non oltre un anno dalla data di entrata in vigore della presente Legge, le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adoperarsi al fine di adeguare i propri

bilanci alle finalità di cui al successivo comma 2, e nel rispetto del Decreto di cui all'articolo 3 della presente Legge.

2. Costruire un bilancio pubblico di genere significa:

- a) determinare come i/le singoli/e cittadini/e beneficiano della spesa pubblica e contribuiscono al reddito pubblico, sottolineando le differenze tra donne e uomini tramite il ricorso a dati qualitativi e quantitativi;
- b) valutare il diverso impatto prodotto sulle donne e sugli uomini dalle politiche di bilancio e dalla redistribuzione delle risorse in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro sociale e domestico;
- c) analizzare l'impatto di genere in tutti i settori dell'intervento pubblico e introdurre il bilancio di genere in tutte le politiche;
- d) attuare progressivamente una procedura di bilancio *bottom-up* (dal basso verso l'alto) e promuovere il coinvolgimento e la partecipazione di tutti/e i/le cittadini/e e di tutti gli attori interessati (associazioni e ONG) al fine di individuare le diverse esigenze specifiche e le politiche e le misure più adeguate per soddisfarle;
- e) verificare che l'allocazione delle risorse risponda in maniera congrua e adeguata alle diverse esigenze e richieste delle donne e degli uomini;
- f) accertare che l'analisi di genere e la valutazione dell'impatto di genere siano debitamente considerati nelle diverse fasi della progettazione, definizione, attuazione, controllo e valutazione del bilancio;
- g) utilizzare il bilancio pubblico per definire adeguate priorità politiche e individuare strumenti, meccanismi e azioni specifici per raggiungere la parità tra uomini e donne tramite le politiche pubbliche;
- h) ridefinire le priorità e riallocare la spesa pubblica senza necessariamente aumentare l'ammontare del bilancio pubblico totale;
- i) verificare e rendere conto dell'efficacia e dell'efficienza della spesa pubblica rispetto alle priorità e agli impegni fissati in generale e, nello specifico, relativamente al rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne nella redistribuzione delle risorse e dei servizi pubblici.

3. Le disposizioni della presente Legge si applicano a tutte le Amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e sue successive modificazioni.

4. Ai fini dell'attuazione della presente Legge, ciascuna Amministrazione predispone corsi di formazione e di aggiornamento finalizzati a preparare opportunamente il proprio personale per la realizzazione del bilancio di genere di cui alla presente Legge.

5. Con propri decreti, il Ministero dell'Economia provvede ad assegnare annualmente le risorse finanziarie alle Pubbliche amministrazioni di cui al comma 3 del presente articolo, da destinare alle azioni positive per le pari opportunità.

### Articolo 3

*(Realizzazione del bilancio pubblico di genere)*

1. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente Legge, il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sentiti il Ministro dell'Interno e il Ministro per le Pari Opportunità, provvede ad emanare, con proprio Decreto, le norme e le metodolo-

gie utili per la progettazione e la realizzazione del bilancio pubblico di genere. Dette norme rappresentano il livello minimo di conformità a cui le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad attenersi, secondo un criterio di progressività, tale da prevederne la completa attuazione entro e non oltre due anni dalla data di entrata in vigore della presente Legge.

2. Il Decreto di cui al precedente comma deve attenersi a quanto previsto dall'articolo 2 della presente Legge, e ai seguenti criteri e finalità:

- Le spese dei bilanci pubblici sono analizzate suddividendole, in primo luogo, secondo alcune categorie di base:
  - a) spese non direttamente connesse al genere;
  - b) spese che sono differenziate e dirette a uomini e donne;
  - c) spese specificatamente inerenti a programmi e misure per le pari opportunità.
- Ai fini della predisposizione del bilancio pubblico di genere occorre inoltre:
  - a) identificare chi beneficia delle spese e contribuisce alle entrate;
  - b) capire come le entrate e le uscite si dividono rispetto agli uomini e alle donne;
  - c) valutare quale impatto diverso producono, su uomini e donne, le politiche di bilancio e la distribuzione delle risorse in termini economici, di tempo e rispetto al lavoro non retribuito;
  - d) verificare che l'allocazione delle risorse risponda in modo congruo e adeguato ai bisogni diversi di uomini e donne;
  - e) accertare che la differenza di genere sia debitamente considerata nelle diverse fasi di progettazione, definizione e applicazione del bilancio;
  - f) individuare le priorità e le azioni specifiche per ridurre le ineguaglianze tra uomini e donne attraverso il bilancio.

3. Il Ministro dell'Interno riferisce annualmente al Parlamento con una relazione sullo stato di attuazione della presente Legge.

### Articolo 4

*(Osservatorio banca-dati dei bilanci pubblici di genere)*

1. Entro un anno dalla data di pubblicazione della presente Legge, è istituito presso la Corte dei Conti l'Osservatorio banca-dati sui bilanci di genere delle Pubbliche amministrazioni.

2. Le finalità dell'Osservatorio di cui al precedente comma sono ricondotte alla necessità di stimolo e di controllo delle Pubbliche amministrazioni nell'applicazione e nel rispetto di cui alla presente Legge.

### Articolo 5

*(Tutela giurisdizionale e soggetti verificatori dei bilanci di genere)*

1. Il Ministro del Lavoro, il Ministro delle Pari opportunità, le Consigliere di parità e i portatori di un interesse qualificato possono ricorrere alle Sezioni giurisdizionali della Corte dei Conti territorialmente competente, contro la mancata o non

corretta applicazione della presente Legge nella redazione e gestione dei bilanci delle Amministrazioni pubbliche.

2. Gli Organi preposti al controllo contabile certificano la regolarità dei conti pronunciandosi espressamente sul rispetto della presente Legge.

#### Articolo 6 (Sanzioni)

1. La Corte dei Conti può ordinare la integrazione dei conti, ai fini del rispetto della presente Legge e applicare una sanzione, fino a 2.500 euro, al dirigente del competente ufficio di ragioneria che abbia omesso gli adempimenti contabili o non abbia ottemperato alle prescrizioni integrative della Corte dei Conti.

2. Le Pubbliche amministrazioni che non provvedono agli adempimenti di cui alla presente Legge e la cui violazione sia stata accertata in sede giurisdizionale, non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

## Riferimenti giuridico-normativi

*La Costituzione italiana, oltre all'enunciazione generale dell'uguaglianza e della non discriminazione tra i sessi (art. 3), contiene specifiche norme dedicate all'eguaglianza retributiva e di trattamento nel rapporto di lavoro (art. 37) e nell'accesso alle pubbliche funzioni (art. 51).*

*In realtà il dettato costituzionale è stato accolto solo dopo molti anni, prima con disposizioni anti-discriminatorie e poi a partire dagli anni '70 con il recepimento delle direttive comunitarie in tema di eguaglianza retributiva e di trattamento nel rapporto di lavoro. Esempio è la legislazione italiana sulle Pari Opportunità, sia per le sue ampie finalità, che per le soluzioni normative adottate.*

*Si riportano di seguito la legislazione comunitaria, le leggi nazionali, i decreti e le circolari, fino ad oggi emanati.*

Trattato CEE (1957), art. 119 — Definisce il principio di parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro. Trattato di Maastricht (1992), art. 119 bis — Protocollo sulla politica sociale. Prevede la possibilità di azioni positive limitate alla parità di retribuzione.

Trattato di Amsterdam (1997), artt. f-2-3-13-137-141 — Ha introdotto altri importanti principi, tra cui quello della non discriminazione tra i sessi e del mainstreaming (portare il punto di vista delle donne nell'insieme delle azioni e delle politiche).

Direttiva 75/117/CEE — Sviluppa il concetto di parità delle retribuzioni, precisando che tale principio implica "per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale l'eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni".

Direttiva n. 76/207/CEE — Precisa che la parità di retribuzione deve comprendere la parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro.

Direttiva n. 79/7/CEE — Relativa alla graduale attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale.

Direttiva n. 86/378/CEE — Relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei settori dei regimi professionali di sicurezza sociale.

Direttiva n. 86/613/CEE — Relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità.

Direttiva 92/85/CEE — Prevede il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

Direttiva 96/34/CEE — Introduce i congedi parentali.

Direttiva dicembre 1997 — Concerne l'inversione dell'onere della prova in caso di discriminazioni legate al sesso.

*L'Unione europea, oltre alle direttive, ha emesso altri importanti atti (raccomandazioni, risoluzioni, codici di comportamento) in materia di pari opportunità e diritti delle donne. Pur non essendo vincolanti per gli Stati membri sul piano legislativo, questi atti forniscono orientamenti ed indirizzi su vari aspetti:*

Raccomandazione 84/635/CEE — Invito per gli Stati membri all'adozione di misure diversificate volte a rimuovere le discriminazioni di fatto, ad impedire nuove discriminazioni di ogni tipo, ad incoraggiare la presenza femminile in tutti i settori della vita lavorativa, soprattutto quelli tradizionalmente maschili (Azioni positive).

Risoluzione 85/507/CEE — Adottata dal Consiglio e dai ministri dell'istruzione riuniti in sede di Consiglio, contempla un programma di azione per la promozione dell'eguaglianza per ragazze e ragazzi in materia di istruzione.

Risoluzione 94/820/CEE — Relativa alla promozione della parità di opportunità per uomini e donne tramite l'azione dei Fondi strutturali europei.

Risoluzione 283/96/CEE — Concernente l'attuazione delle pari opportunità per gli uomini e le donne nella funzione pubblica.

*Per quanto riguarda più specificamente la legislazione nazionale si indicano di seguito i provvedimenti normativi più rilevanti:*

Decreto legislativo 196/2000 — Nuove disposizioni in materia di Azioni positive e riforma della disciplina dell'attività delle Consigliere e di Consiglieri di parità.

Legge 53/2000 — Riguarda i congedi parentali. Tutela l'attività lavorativa della madre e del padre, conciliando tempo di vita e lavoro, prevedendo, inoltre, uno stanziamento annuale di fondi per la promozione di azioni positive, destinate a favorire l'adozione di particolari forme di flessibilità degli orari, e dell'organizzazione del lavoro.

D.P.R. 314 del 28/7/2000 — Regolamento per la semplificazione del procedimento recante la disciplina relativa agli interventi a favore dell'imprenditoria femminile.

Circolare 952202 del 21/1/2000 — Circolare esplicativa sul controllo degli indicatori di progetto che hanno consentito l'attribuzione di punteggi per l'inserimento nelle graduatorie delle iniziative agevolate.

Legge 380/99 — Istituzione del servizio militare volontario femminile ed accesso delle donne a tutti i ruoli, compresi quelli operativi e a tutti i livelli di carriera, in termini di assoluta parità.

Legge 25/99 — Abrogazione del divieto di lavoro notturno per lavoratrici tessili, eccetto che per le donne in stato di gravidanza e fino ai tre anni di età del minore, ovvero per i lavoratori con disabili a carico.

Legge 157/99 art. 3 — Destinazione, da parte di partiti e movimenti politici, di una quota dei rimborsi ricevuti per consultazioni elettorali ad iniziative volte ad accrescere la partecipazione attiva delle donne alla politica.

Legge 165/98 — Possibilità per donne incinte o madri di figli con età inferiore a 10 anni di scontare alcune pene detentive nella propria abitazione o in luogo pubblico di assistenza o accoglienza.

Legge 269/98 — Contro lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia, il turismo sessuale in danno ai minori.

Decreto legislativo 80/98 — Principi generali di pari opportunità nella P.A.

Legge 40/98 — Azioni per prevenire e combattere la tratta delle donne.

Legge 285/97 — Promozione di diritti ed opportunità per l'infanzia e l'adolescenza. Servizi per l'infanzia e sostegno della relazione genitori-figli.

Direttiva Presidente del Consiglio dei Ministri del 27/3/97 — Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini.

Legge 66/96 — Classificazione della violenza sessuale quale reato contro la persona e non contro la morale.

Legge 52/96 — Recepimento della normativa europea in tema di parità di trattamento fra uomini e donne.

Legge 332/95 — Divieto di custodia cautelare in carcere di donne incinte o madri fino al compimento del 3° anno di età del figlio.

Legge 236/93 — Vincolo nei licenziamenti collettivi di non effettuare espulsioni di lavoratrici in misura percentuale superiore a quella del personale femminile occupato nell'impresa nelle medesime mansioni, interventi in favore delle lavoratrici madri durante la mobilità.

Legge 81/93 — Obbligo per enti comunali e provinciali di stabilire norme per promuovere la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organismi collegiali nonché negli enti, aziende e istituzioni da essi dipendenti.

Decreto legislativo 29/93 e ss. modifiche — Parità e pari opportunità sia per l'accesso al lavoro che per il trattamento sul lavoro; possibilità per i comitati paritetici del settore pubblico di concorrere alla gestione delle Risorse Umane; riserva alle donne della presenza di 1/3 nelle commissioni esaminatrici dei concorsi (fatti salvi i requisiti di competenza), pari dignità di uomini e donne sul lavoro e sulla partecipazione delle dipendenti della P.A. ai corsi di formazione e aggiornamento professionale (in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi).

Legge 215/92 — Rappresenta, a livello nazionale, un punto di svolta e di riferimento per le politiche attive del lavoro e delle pari opportunità per le donne; infatti, finanziando le nuove iniziative imprenditoriali avviate da donne, costituisce un supporto concreto allo sviluppo dell'imprenditorialità femminile. Le finalità di tale Legge sono: la promozione di nuove attività imprenditoriali al femminile; la formazione e lo sviluppo delle capacità manageriali; agevolare l'accesso al credito; favorire la gestione di imprese familiari e la qualificazione delle professionalità delle imprenditrici.

Legge 166/91 — Trattamento economico delle lavoratrici madri dipendenti da Amministrazioni Pubbliche.

Legge 125/91 — Ha lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne attraverso le cosiddette Azioni positive, azioni che devono mirare alla rimozione di quegli ostacoli o comportamenti i quali impediscono l'attuazione dei principi di parità nel rapporto di lavoro. Con questa Legge è stato ridefinito il concetto di discriminazione sia diretta che indi-

retta, ampliando le indicazioni che la Legge n. 903 del 1977 aveva offerto. Istituisce la figura della Consigliera di parità e il Comitato nazionale.

Legge 979/90 — Indennità di maternità per le libere professioniste.

Legge 379/90 — Tutela della maternità per le libere professioniste.

Legge 164/90 — Istituzione della Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Decreto del Presidente della Repubblica n. 333/1990 - Prevede che, in sede di negoziazione decentrata, si possano approntare delle misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, con particolare riferimento all'accesso, allo svolgimento dei corsi di formazione professionale, alla flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli di servizi sociali ed al perseguimento dell'equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali.

Delibera 6/10/89 del Consiglio della magistratura militare — Accesso alle donne alla magistratura militare.

Legge 25/89 — Innalzamento dell'età massima per la partecipazione ai concorsi pubblici per consentire alle donne, impegnate in età giovanile in incombenze familiari, di inserirsi nel mondo del lavoro.

Legge 546/87 — Tutela della maternità delle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, artigiane e commercianti.

Decreto del Presidente della Repubblica n. 268/1987 - Contempla la costituzione dei Comitati P.O. all'interno della P.A.

Legge 194/78 — Tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza.

Legge 903/77 — Sancisce il divieto di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, l'attribuzione di qualifiche e mansioni, la progressione nella carriera, le iniziative di orientamento, formazione, aggiornamento professionale; inoltre, è preclusa qualsiasi discriminazione fondata sullo stato matrimoniale, di famiglia o di gravidanza o attuata attraverso meccanismi di preselezione che, in vario modo, segnalano la disponibilità del datore di lavoro ad assumere personale; promuove la parità delle donne attraverso una diversa ripartizione delle responsabilità familiari tra uomo e donna; incentiva l'occupazione femminile attraverso la riduzione del costo del lavoro.

Legge 405/75 — Istituzione dei Consultori familiari.

Legge 1204/71 — Tutela delle lavoratrici madri.

Legge 898/70 — Disciplina dei casi di scioglimento del matrimonio.

Legge 7/63 — Introduce il divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio, rendendo nulle tutte le clausole di nubilato presenti nei contratti collettivi, individuali e nei regolamenti; afferma, inoltre, espressamente che la donna può accedere a tutte le cariche, professioni, impieghi pubblici, compresa la Magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza la limitazione di mansioni e di svolgimento di carriera, salvi i requisiti richiesti dalla legge.

Legge 75/58 — Abolizione e regolamentazione della prostituzione e lotta contro lo sfruttamento della prostituzione altrui.

Legge 860/1950 — Regola il regime della lavoratrice madre.

Finito di stampare nel mese di dicembre 2005  
dalla Grafica 891 s.r.l.  
Via Melbourne, 10 - 00139 Roma