



2007 — Année européenne de l'égalité des chances pour tous

CENTRO ITALIANO FEMMINILE  
CONSIGLIO REGIONALE EMILIA ROMAGNA

ANNO 2007 – ANNO EUROPEO  
DELLE PARI OPPORTUNITA' PER TUTTI

**LA LEGISLAZIONE EUROPEA E LA CONCILIAZIONE  
DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO  
Un'analisi comparata di percorsi di conciliazione**

A cura di Laura Serantoni  
Presidente Regionale CIF Emilia Romagna  
Consigliera effettiva di parità Emilia Romagna

“I Quaderni del CIF – Emilia Romagna 2007”

Bologna, dicembre 2007

Progettazione e coordinamento di Laura Serantoni

Si ringraziano le Presidenti Provinciali e la Dr.ssa Nadia Lodi del CIF Comunale di Carpi per la preziosa collaborazione al progetto

Si ringrazia la Fondazione Carisbo per aver collaborato al finanziamento del progetto



FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA

*“Credo che, per mantenere il modello sociale europeo, dobbiamo conservare i nostri valori fondamentali di giustizia sociale, uguaglianza, rispetto per i diritti e la dignità di tutti. Allo stesso tempo dobbiamo procedere a una riforma profonda dei nostri mercati del lavoro e dei nostri sistemi di protezione sociale. Personalmente, credo che sia questo il modo migliore per l'Europa di affrontare la realtà di oggi, segnata dalla globalizzazione e dall'invecchiamento della nostra popolazione. Rispondere a queste due sfide ci aiuterà a raggiungere l'obiettivo di creare posti di lavoro migliori e più numerosi in Europa. Per me si tratta di un “imperativo sociale”, della mia priorità numero uno.*

*Sono determinato a compiere ogni sforzo affinché la Commissione europea possa contribuire al raggiungimento di quest'obiettivo, facendo leva sulla legislazione e su risorse come il Fondo sociale europeo. Anche una guida sicura e il coordinamento e la promozione delle buone prassi sono importanti. Le politiche sociali europee, come la protezione sociale, la sicurezza e la salute sul lavoro, la parità uomo-donna e l'integrazione delle categorie svantaggiate, sono per noi il migliore investimento a lungo termine. Infatti, le persone non sono uno strumento, ma un valore in sé, e il nostro obiettivo finale è una migliore qualità della vita per tutti.”*



**Vladimír Špidla**

Commissario per Occupazione, affari sociali e pari opportunità



## INDICE

Presentazione di Laura Serantoni .....	5
La legislazione europea sulle politiche di pari opportunità dal Trattato di Roma (1957) alla Road Map (marzo 2007) .....	7
La Strategia di Lisbona.....	12
La Direttiva 2000/43/CE del Consiglio d'Europa (parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica) .....	14
Commento alla Road Map for equality between women and men 2006-2010 .....	23
La Road Map. Una tabella di marcia per la parità tra uomini e donne 2006-2010 (com. 2006).....	26
Un sostegno più mirato alle giovani donne europee che studiano.....	43
La Relazione della Commissione Europea sulle discriminazioni delle donne nella U.E a 25 .....	46
Maternità, tempi collettivi e lavoro: come promuovere la conciliazione .....	48
Il Governo Italiano, l'occupazione femminile e la conciliazione lavoro di cura e vita professionale. Donne e lavoro sommerso .....	56
Organismi deputati alla vigilanza dell'attuazione delle pari opportunità nell'U.E. La consigiera di parità in Italia .....	60
Commento a Pari Opportunità: la carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale: quali obiettivi? .....	66

La Carta Europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale (maggio 2006-Innsbruck).....	67
Presentazione della Carta Europea per il riconoscimento giuridico del lavoro di cura.....	85
Carta Europea del familiare che si prende cura di un familiare non autosufficiente (2007-COFACE).....	89
Risoluzione del Parlamento Europeo sulla situazione delle donne disabili nell'U.E. (26.4.2007) .....	92
Carta di Lipsia sulle città europee sostenibili (24-25 maggio 2007).....	97
Lobby Europea .....	104
<u>La legislazione Italiana:</u>	
Decreto Lgs. 198/2006 “Il codice delle Pari Opportunità”.....	112
D.D.L. 25.9.2007 “Risoluzione del rapporto di lavoro e dimissioni delle lavoratrici .....	138
L. R. Emilia Romagna 17/2005 sul lavoro .....	140
La conciliazione dei tempi e le Buone Prassi Aziendali: Hera Imola/Faenza – Cut Service (distretto di Carpi) – Coop. Adriatica – Policlinico di Modena – ATCM di Modena – Confcooperative Regionale Bologna – Ducati Motor e GD di Bologna.....	177
Accordi aziendali: Il telelavoro e la conciliazione Tim – Zanussi – Regione Emilia Romagna – Comune di Bologna.....	189
Progetto Tata – Convenzione Comune di Bologna e CIF .....	192
Imprese Femminili Eccellenti.....	193

Impronta etica: Un'associazione di aziende per la responsabilità sociale d'impresa .....	196
Questionario sulla conciliazione dei tempi.....	198
Interviste .....	201
Conclusioni.....	210
Riferimenti bibliografici .....	211
Link internazionali.....	212



## PRESENTAZIONE

Il Centro Italiano Femminile nell'anno 2007 dichiarato dall'Unione Europea "Anno europeo delle Pari Opportunità per tutti" si è proposto con questo progetto di riunire in un'unica pubblicazione l'ampia legislazione emanata dall'Unione Europea riferita alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e compararla con la legislazione nazionale e locale.

L'Unione Europea da sempre ha fatto da apripista al tema delle pari opportunità per tutti, ma di fatto verificiamo da molte ricerche e studi fatti anche dalla nostra Associazione che in Italia ed anche nella nostra Regione esiste una parità formale, ma non sostanziale **nel rapporto donne-lavoro-maternità** confermata dall'ultima ricerca delle Consigliere Regionali di parità. L'identikit della donna discriminata è una madre diplomata o laureata dai 30 ai 40 anni che ha 1 o 2 figli e che al rientro dalla maternità è demansionata e spesso soggetta a pressioni psicologiche perché ritenuta poco affidabile nel contesto lavorativo .

Nel lanciare la Road Map Vladimir Spidla, Commissario Europeo per l'Occupazione, gli Affari Sociali e le Pari Opportunità ha sollecitato gli Stati Membri ad adottare misure che facilitino la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e a ridurre i divari occupazionali tra uomini e donne.

"Non è accettabile – secondo il commissario europeo -che la metà della popolazione europea ancora stia peggio dell'altra metà. Occorre un impegno ai più alti livelli per colmare il divario di genere. Non è solo un problema di eguaglianza, ma è fondamentale per raggiungere gli obiettivi della Strategia di Lisbona".

L'Unione Europea si è occupata delle varie criticità nei contesti lavorativi in cui lavorano, oltre a madri anche donne disabili, donne impegnate nella cura di familiari non autosufficienti e si è occupata anche dell'ambiente con la Carta di Lipsia e della Parità nella Vita Locale con un specifico documento.

La nostra ricerca ha evidenziato ed infatti si chiude con esempi di Buone Prassi da parte di aziende virtuose che sono state definite eccellenti e che sono guidate da donne eccellenti.

La ricerca non si è limitata alla raccolta dei documenti europei , ma è stata l'occasione per un approfondimento che ha coinvolto le associate attraverso seminari, gruppi di lavoro e focus group con esperti sui seguenti documenti: Libro Verde, Strategia di Lisbona, Road Map, Carta europea per le pari opportunità nella vita locale, Carta Europea per il riconoscimento ed il sostegno del lavoro di cura per chi si occupa di persone non autosufficienti, la Carta dei disabili e la Carta di Lipsia.

Il testo prodotto verrà messo a disposizione oltre che delle donne del CIF, degli studenti e dei lavoratori e lavoratrici che desiderano avere un approccio a 360 gradi al tema complesso della conciliazione vita-lavoro per il tramite delle direttive e delle raccomandazioni europee agli stati membri ed una comparazione con la legislazione nazionale, regionale e locale. (L. 1204/71 e 903/77, D.Lgs 196/2000, D.Lgs 198/2000, L. 53/2000, ecc.) nella consapevolezza che la conoscenza dei propri diritti inerenti il lavoro è fondamentale.

Inoltre il Centro Italiano femminile ha voluto verificare sul territorio, attraverso un questionario e brevi interviste a donne lavoratrici con figli, il complesso tema della conciliazione per conoscere e far conoscere fenomeni di segregazione e discriminazione legati al genere nelle diverse dimensioni della vita lavorativa, familiare e sociale; rafforzare la cultura del mainstreaming e dell'empowerment per i giovani, le donne, gli immigrati. per concorrere ad una società che dia sviluppo e motivazione alle risorse ed ai talenti di: donne e uomini attraverso l'implementazione di politiche finalizzate ad un miglioramento organizzativo a favore della qualità del lavoro, del benessere organizzativo, dell'equilibrio fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Occorre comunque **una nuova cultura familiare** con il coinvolgimento dei padri nelle assunzioni di responsabilità familiari, ma soprattutto un **riconoscimento valoriale della maternità** ed **“un patto sociale”** fra **le istituzioni, le OO.SS e le imprese** che debbono concorrere con nuove dinamiche e politiche sociali di flessibilità alle esigenze di conciliazione.

La Responsabilità sociale d'impresa ed il Bilancio di genere per gli enti pubblici è stato oggetto di studio e di pubblicazione.

Dicembre 2007

Laura Serantoni

## **LA LEGISLAZIONE EUROPEA SULLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ DAL TRATTATO DI ROMA (1957) ALLA ROAD MAP (MARZO 2007)**

Le **politiche di pari opportunità** fra uomini e donne in Italia hanno subito una evoluzione positiva grazie all'azione dell'Unione Europea in termini di legislazione, finanziamenti e indirizzi di programmazione.

Nella prima fase di vita della Comunità Europea le politiche di parità erano ricondotte all'articolo 141 del Trattato di Roma del 1957 che richiedeva una eguale retribuzione tra lavoratori uomini e donne.

**Il Trattato di Maastricht del 1992** comprende un accordo sulle politiche sociali che regola la parità di opportunità nel mercato del lavoro e nel trattamento dei lavoratori: l'Europa ha stabilito dei requisiti minimi, lasciando agli Stati facoltà di adottare misure complementari positive nei confronti delle donne.

**Il Trattato di Amsterdam del 1999** rafforza notevolmente la base giuridica della parità tra uomini e donne. In particolare gli articoli 2 e 3 sanciscono che l'Unione ha tra i propri compiti l'eliminazione delle inguaglianze e la promozione della parità.

Gli stessi principi vengono esplicitati nella **Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea proclamata a Nizza nel 2000**.

Per combattere le discriminazioni basate sul sesso l'Unione Europea ha emanato disposizioni mirate ad assicurare l'eguaglianza soprattutto nel settore dell'occupazione, della formazione, delle condizioni di lavoro e della previdenza sociale, e ha consentito se necessario l'adozione di *discriminazioni positive*, ovvero norme che danno alle donne la priorità rispetto agli uomini in settori dove hanno maggiore difficoltà ad affermarsi.

**Prendendo atto del persistere di forti disuguaglianze, l'Unione Europea ha sviluppato, a partire dagli inizi degli anni '80, una serie di programmi d'azione per le pari opportunità.**

I primi tre programmi d'azione comunitaria a medio termine per la parità di opportunità per donne e uomini sono relativi agli anni 1982-1985; 1986-1990 e 1991-1995.

**Nel 1995, anche in seguito alla Quarta Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, svoltasi a Pechino, l'Unione Europea assume la prospettiva del mainstreaming della dimensione di genere.**

*Mainstreaming* significa letteralmente *entrare nella corrente principale*: ciò significa che *il principio delle pari opportunità dovrà essere integrato in tutte le politiche e azioni comunitarie e che tutte le decisioni dovranno essere valutate anche nel loro impatto differenziato sulla vita delle donne e*

*degli uomini.*

**La comunicazione della Commissione Europea numero 67 del 21/2/1996** indica in particolare i settori chiave nei quali la legislazione e l'insieme delle azioni comunitarie devono sistematicamente prendere in considerazione le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini: occupazione e mercato del lavoro, per garantire sia la parità di accesso sia la conciliazione tra vita familiare e professionale; piccola impresa e impresa familiare, con misure di flessibilità, qualificazione e accesso al credito; istruzione, formazione e gioventù; diritti delle persone, come sicurezza e tutela dalle violenze; cooperazione allo sviluppo; ricerca e scienza; informazione.

La **Strategia Quadro Comunitaria per l'uguaglianza tra uomini e donne 2001-2005** si pone l'obiettivo della parità tra i sessi in tutte le politiche che esercitano un impatto diretto o indiretto sulla vita degli uomini e delle donne. La strategia si fonda su un duplice binario: rendere operativo e consolidare l'approccio di integrazione delle politiche comunitarie, e stimolare azioni specifiche a favore delle donne, al fine di eliminare il persistere di determinate disparità.

**Il Quinto programma d'azione 2001-2005 ha affrontato cinque settori d'intervento:**

1. *Vita economica*: pari opportunità di occupazione e di carriera, superamento delle segregazioni, possibilità di conciliazione tra lavoro e vita familiare;
2. *Partecipazione e rappresentanza*, in particolare riequilibrio tra donne e uomini nei processi decisionali;
3. *Accesso e godimento dei diritti sociali*;
4. *Vita civile*, ovvero promozione e garanzia dei diritti, lotta alle discriminazioni e alle violenze;
5. *Evoluzione dei ruoli e superamento degli stereotipi* soprattutto nell'istruzione, nell'informazione, nella cultura, nella scienza.

Altri programmi specifici hanno contribuito al raggiungimento di questi obiettivi, come quello per la **Promozione delle organizzazioni attive nel campo dell'uguaglianza di genere**, finanziato dal 2004 al 2006, vari programmi e iniziative mirate a combattere le diverse forme di discriminazione e per integrare le differenze, infine il programma di sostegno agli stati membri nella lotta contro la violenza sulle donne e i bambini attivo dal 2000 con la denominazione *Daphne*.

Al tempo stesso l'Unione ha deciso fin dal 1996 di integrare questa dimensione nel filone più importante del proprio intervento finanziario, che è finalizzato alla coesione economica e sociale dei paesi dell'Unione

Europea. La programmazione dei cosiddetti **Fondi Strutturali Europei** nel periodo 2000-2006 ha così attribuito alle pari opportunità una funzione strategica e vincolante.

Durante l'intero periodo di attività, la cui realizzazione si concluderà alla fine del 2007, tutti i bandi europei hanno attribuito un punteggio aggiuntivo a progetti e domande di sovvenzione che contenessero elementi a favore delle pari opportunità o nel rispetto di un'ottica di genere; le pari opportunità sono state assunte come obiettivi trasversali quindi obbligatori nella programmazione del Fondo Sociale Europeo 2000-2006 e sono divenuti un cardine delle iniziative comunitarie cofinanziate dal Fondo, in particolare **Equal** finalizzata alla lotta alle discriminazioni e disuguaglianze nel lavoro e all'inclusione sociale dei gruppi meno favoriti; inoltre, il 10% delle risorse è stato destinato a un canale specifico di finanziamento per favorire la crescita e lo sviluppo della presenza femminile in ambito lavorativo e la diffusione di una cultura di parità.

La valutazione dello stato di avanzamento della strategia comunitaria è scandita dalle **Relazioni annuali sulla parità**, che dal 2000 vengono presentate dalla Commissione al Consiglio Europeo, al Parlamento, al Comitato Economico e Sociale Europeo ed al Comitato delle Regioni per illustrare i progressi registrati dall'Unione europea nel corso dell'anno precedente.

Contestualmente alla **Relazione annuale del 2006**, la Commissione Europea ha pubblicato un documento di ampio respiro, che definisce un percorso strategico quinquennale per combattere le disparità ancora esistenti in tutti i settori della vita civile: tale documento, noto come **Road Map o Tabella di marcia**, rivisita la **Strategia Quadro 2001-2005**, riaffermando il valore dell'uguaglianza di genere sia attraverso politiche di *gender mainstreaming*, sia attraverso l'adozione di misure specifiche.

La *Road Map* ha lo scopo di combattere le disparità tra uomini e donne, individuandone ragioni specifiche quali l'assenza di condizioni flessibili di lavoro e servizi di cura, la persistenza di stereotipi di genere e l'ineguale divisione delle responsabilità familiari.

Essa individua **sei settori di intervento prioritari per le politiche di genere per il periodo 2006-2010**:

- realizzare un'**uguale indipendenza economica** tra uomini e donne: aumentare l'impegno per il raggiungimento dell'obiettivo di occupazione femminile fissato dal **Consiglio Europeo di Lisbona nel 2000** (ovvero il 60% nel 2010), per la riduzione del gap salariale e della segregazione professionale tra uomini e donne, per l'accesso delle lavoratrici e delle imprenditrici ai finanziamenti e alla formazione, per

una tutela previdenziale e sanitaria adeguata;

- migliorare la **conciliazione tra vita lavorativa e vita privata**: condizioni e orari di lavoro più flessibili, migliori servizi di cura, maggiore responsabilizzazione dei maschi nella vita familiare;
- promuovere l'uguale partecipazione di uomini e donne **nei luoghi decisionali** e nelle funzioni dirigenziali soprattutto negli apparati pubblici e nella ricerca;
- **combattere la violenza** basata su ragioni di genere e la tratta di esseri umani;
- **eliminare gli stereotipi di genere** presenti nella società, a partire dall'educazione e dalla cultura;
- promuovere l'uguaglianza di genere **al di fuori dell'Unione Europea**, applicando negli accordi di cooperazione e richiedendo ai paesi terzi di attuare i principi riconosciuti dagli organismi internazionali.

Nel quadro della stessa *Road Map* si collocano anche il progetto di creazione di un *Istituto Europeo di Genere*, e la proposta di un *Patto Europeo per l'uguaglianza di genere* iniziative che confermano l'impegno degli Stati membri a realizzare una sostanziale uguaglianza tra uomini e donne.

L'Istituto Europeo, che sarà operativo entro il 2007, dovrà istituire e coordinare una Rete europea per lo scambio di informazioni e sensibilizzare i cittadini, ma anche diffondere buone prassi e fornire consulenze a enti pubblici e privati nonché raccomandazioni alle istituzioni europee.

La proposta della Commissione intende costituire un'agenzia operante come centro di eccellenza mondiale, autonoma nell'adempimento dei propri compiti e dotata delle competenze necessarie ad operare come sostegno tecnico delle istituzioni della Comunità e degli Stati membri nella lotta contro le discriminazioni fondate sul sesso.

Il Patto approvato dal Consiglio Europeo il 24 marzo 2006 ha individuato tre macro-settori di intervento:

- misure per colmare i divari di genere e combattere gli stereotipi di genere nel mercato del lavoro;
- misure per promuovere un migliore equilibrio tra vita professionale e familiare per tutti;
- misure per rafforzare la governance tramite l'integrazione di genere e il monitoraggio statistico e qualitativo dei dati di genere.

La realizzazione delle misure indicate nella *Road Map* coincide con il nuovo ciclo finanziario dell'Unione Europea che inizia nel 2007, il primo dopo l'allargamento che ha portato il numero dei paesi membri da 15 a 27.

**I nuovi Fondi Strutturali per il periodo 2007-2013** confermano e sviluppano il principio del mainstreaming in tutte le fasi di programmazione, attuazione e valutazione delle attività.

Un nuovo programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale, denominato ***Progress***, destinato a sostenere finanziariamente la realizzazione degli obiettivi dell'Unione europea nel settore dell'occupazione e degli affari sociali, si occupa di sostenere da un lato, l'applicazione efficace del principio della parità fra uomini e donne e dall'altro, realizzare una migliore integrazione della dimensione di genere nelle politiche dell'Unione. L'adozione di ulteriori iniziative e programmi, e soprattutto l'articolazione operativa degli interventi programmati, sono le tappe significative che dovranno concludersi entro i primi mesi del 2007.

## LA STRATEGIA DI LISBONA

**Il consiglio Europeo di Lisbona nel marzo 2000 si è riunito con l'intento di costruire:**

### **Un piano per la crescita e la competitività**

L'Unione europea all'inizio del nuovo millennio è chiamata a confrontarsi con numerose sfide, in particolare la globalizzazione e la rivoluzione tecnologica. Questi cambiamenti interessano ogni aspetto della vita dei cittadini e richiedono una trasformazione radicale del sistema economico e sociale. L'Ue si è impegnata a gestire questi mutamenti in modo coerente con i propri valori e sfruttare appieno i vantaggi derivanti dalle opportunità che si presentano. Da qui è nata la volontà di concordare un programma ambizioso volto a promuovere l'innovazione, le riforme economiche, e la modernizzare dei sistemi di previdenza sociale e d'istruzione. Al Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000, l'Ue si è prefissata un nuovo obiettivo strategico per il nuovo decennio: "diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale".

**Sono tre le aree prioritarie alle quali la Strategia di Lisbona ha stabilito di conferire un impulso decisivo:**

– **Sviluppo di strategie per l'occupazione, con un'attenzione particolare alle riforme del mercato del lavoro.** Lo scopo principale di queste misure è di innalzare il tasso medio di occupazione nell'Unione al 70%, aumentare il numero delle donne nel mondo del lavoro fino a raggiungere una media superiore al 60% e avere il 50% di lavoratori anziani impiegati entro il 2010. Questo comporta, tra l'altro, lo studio di nuovi meccanismi fiscali, incentivi alle persone che lavorano più a lungo e il miglioramento dell'assistenza alle famiglie. E' indispensabile investire nella formazione per affrontare ostacoli come le competenze tecniche e linguistiche, che scoraggiano i lavoratori dal cambiare occupazione all'interno della stessa impresa, in altri settori o addirittura in altri paesi. Si dovrà incentivare il ruolo delle parti sociali per anticipare e gestire il cambiamento. Ciò aiuterà l'Unione europea ad avvicinarsi alla piena occupazione e al miglioramento delle condizioni di lavoro.

– **Collegare l'Europa e collegare i mercati.** Questa meta si può raggiungere attraverso riforme che completino il mercato interno e accelerino l'integrazione dei mercati finanziari nell'ambito di un corretto

quadro normativo. Ciò significa, ad esempio, definire date certe per l'apertura dei mercati dell'energia e concordare le misure chiave necessarie per i servizi finanziari. Contemporaneamente l'Unione deve investire risorse in progetti infrastrutturali che rendano il mercato interno più dinamico e competitivo. Un'Europa più interconnessa e efficienti servizi di interesse economico generale garantiranno maggiore crescita e prestazioni di qualità più elevata per i cittadini.

– **Un'area europea della conoscenza.** Moltiplicare gli investimenti nella ricerca e nella conoscenza è indispensabile per incentivare la competitività e nuovi posti di lavoro. L'Unione europea deve aumentare gli sforzi nei settori della ricerca, dell'innovazione, dell'istruzione e della formazione in un'ottica maggiormente integrata. Per questo sarà necessario istituire nuove reti di eccellenza e incentivare la dimensione europea dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, che potrà essere sostenuta da qualifiche di livello europeo. Un ulteriore tema prioritario delle azioni sarà quello di convincere le imprese a spendere somme più importanti nella ricerca e nell'innovazione.

## **LA DIRETTIVA 2000/43/CE DEL CONSIGLIO D'EUROPA DEL 29 GIUGNO 2000 CHE ATTUA IL PRINCIPIO DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO FRA LE PERSONE INDIPENDENTEMENTE DALLA RAZZA E DALL'ORIGINE ETNICA**

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA, visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 13, vista la proposta della Commissione <sup>(1)</sup>, visto il parere del Parlamento europeo <sup>(2)</sup>, visto il parere del Comitato economico e sociale <sup>(3)</sup>, visto il parere del Comitato delle regioni <sup>(4)</sup>, considerando quanto segue:

- (1) Il trattato sull'Unione europea segna una nuova tappa nel processo di creazione di un'unione sempre più stretta tra i popoli dell'Europa.
- (2) Conformemente all'articolo 6 del trattato sull'Unione europea, l'Unione europea si fonda sui principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali e dello Stato di diritto, principi che sono comuni a tutti gli Stati membri e dovrebbe rispettare i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario.
- (3) Il diritto all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione di tutte le persone contro le discriminazioni costituisce un diritto universale riconosciuto dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dalla Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, dai Patti delle Nazioni Unite relativi rispettivamente ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali e dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, di cui tutti gli Stati membri sono firmatari.
- (4) È importante rispettare tali diritti e libertà fondamentali, tra cui il diritto alla libertà di associazione. È altresì importante riguardo all'accesso ai beni e ai servizi e alla fornitura degli stessi, rispettare la protezione della vita privata e familiare e delle transazioni operate in tale contesto.
- (5) Il Parlamento europeo ha adottato numerose risoluzioni sulla lotta contro il razzismo nell'Unione europea.
- (6) L'Unione europea respinge le teorie che tentano di dimostrare l'esistenza di razze umane distinte. L'uso del termine «razza» nella presente direttiva non implica l'accettazione di siffatte teorie.
- (7) Il Consiglio europeo riunitosi a Tempere il 15 e 16 ottobre 1999 ha invitato la Commissione a presentare quanto prima proposte di attuazione dell'articolo 13 del trattato CE per quanto riguarda la lotta contro il razzismo e la xenofobia.
- (8) Gli orientamenti in materia di occupazione per il 2000, approvati dal Consiglio europeo di Helsinki del 10 e 11 dicembre 1999, ribadiscono la necessità di promuovere le condizioni per una partecipazione più attiva sul mercato del lavoro,

---

<sup>1</sup> Non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale.

<sup>2</sup> Parere espresso il 18 maggio 2000 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).

<sup>3</sup> Parere espresso il 12 aprile 2000 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).

<sup>4</sup> Parere espresso il 31 maggio 2000 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).

formulando un insieme coerente di politiche volte a combattere la discriminazione nei confronti di gruppi quali le minoranze etniche.

- (9) Le discriminazioni basate sulla razza o sull'origine etnica possono pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale e la solidarietà. Esse possono anche compromettere l'obiettivo di sviluppare l'Unione europea in direzione di uno spazio di libertà, sicurezza e giustizia.
- (10) Nel dicembre del 1995 la Commissione ha presentato una comunicazione intitolata «Contro il razzismo, la xenofobia e l'antisemitismo».
- (11) Il 15 luglio 1996 il Consiglio ha adottato un'azione comune (96/443/GAI) nell'ambito dell'azione intesa a combattere il razzismo e la xenofobia <sup>(5)</sup> in cui gli Stati membri si impegnano ad assicurare un'effettiva cooperazione giudiziaria per quanto riguarda i reati basati sui comportamenti razzisti o xenofobi.
- (12) Per assicurare lo sviluppo di società democratiche e tolleranti che consentono la partecipazione di tutte le persone a prescindere dalla razza o dall'origine etnica, le azioni specifiche nel campo della lotta contro le discriminazioni basate sulla razza o l'origine etnica dovrebbero andare al di là dell'accesso alle attività di lavoro dipendente e autonomo e coprire ambiti quali l'istruzione, la protezione sociale, compresa la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria, le prestazioni sociali, l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.
- (13) Qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata sulla razza o l'origine etnica nei settori di cui alla presente direttiva dovrebbe pertanto essere proibita in tutta la Comunità. Tale divieto di discriminazione dovrebbe applicarsi anche nei confronti dei cittadini dei paesi terzi, ma non comprende le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e lascia impregiudicate le disposizioni che disciplinano l'ingresso e il soggiorno di cittadini dei paesi terzi e il loro accesso all'occupazione e all'impiego.
- (14) Nell'attuazione del principio della parità di trattamento a prescindere dalla razza e dall'origine etnica la Comunità dovrebbe mirare, conformemente all'articolo 3, paragrafo 2, del trattato CE, ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne, soprattutto in quanto le donne sono spesso vittime di numerose discriminazioni.
- (15) La valutazione dei fatti sulla base dei quali si può argomentare che sussiste discriminazione diretta o indiretta è una questione che spetta alle autorità giudiziarie nazionali o ad altre autorità competenti conformemente alle norme e alle prassi nazionali. Tali norme possono prevedere in particolare che la discriminazione indiretta sia stabilita con qualsiasi mezzo, compresa l'evidenza statistica.
- (16) È importante proteggere tutte le persone fisiche contro la discriminazione per motivi di razza o di origine etnica. Gli Stati membri dovrebbero inoltre, se del caso e conformemente alle rispettive tradizioni e prassi nazionali, prevedere una protezione per le persone giuridiche che possono essere discriminate per motivi di razza o origine etnica dei loro membri.
- (17) Il divieto di discriminazione non dovrebbe pregiudicare il mantenimento o l'adozione di misure volte a prevenire o compensare gli svantaggi incontrati da un gruppo di persone di una determinata razza od origine etnica e tali misure possono permettere le organizzazioni delle persone in questione se il loro principale obiettivo è la

---

<sup>5</sup> GU L 185 del 24.7.1996, pag. 5.

promozione di speciali necessità delle stesse.

- (18) In casi strettamente limitati, una differenza di trattamento può essere giustificata quando una caratteristica collegata alla razza o all'origine etnica costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, la finalità è legittima e il requisito è proporzionato. Tali casi dovrebbero essere indicati nelle informazioni trasmesse dagli Stati membri alla Commissione.
- (19) Le vittime di discriminazione a causa della razza o dell'origine etnica dovrebbe disporre di mezzi adeguati di protezione legale. Al fine di assicurare un livello più efficace di protezione, anche alle associazioni o alle persone giuridiche dovrebbe essere conferito il potere di avviare una procedura, secondo le modalità stabilite dagli Stati membri, per conto o a sostegno delle vittime, fatte salve norme procedurali nazionali relative a rappresentanza e difesa in giustizia.
- (20) L'efficace attuazione del principio di parità richiede un'adeguata protezione giuridica in difesa delle vittime.
- (21) Le norme in materia di onere della prova devono essere adattate quando vi sia una presunzione di discriminazione e, per l'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento, l'onere della prova debba essere posto a carico del convenuto nel caso in cui siffatta discriminazione sia dimostrata.
- (22) Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare le norme in materia di onere della prova ai procedimenti in cui spetta al giudice o ad altro organo competente indagare sui fatti. I procedimenti in questione sono pertanto quelli in cui l'attore non deve dimostrare i fatti, sui quali spetta al giudice o ad altro organo competente indagare.
- (23) Gli Stati membri dovrebbero promuovere il dialogo tra le parti sociali e con organizzazioni non governative ai fini della lotta contro varie forme di discriminazione.
- (24) La protezione contro le discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica sarà di per sé rafforzata dall'esistenza in ciascuno Stato membro di un organismo o di organismi incaricati di analizzare i problemi in questione, studiare possibili soluzioni e fornire assistenza concreta alle vittime.
- (25) La presente direttiva fissa requisiti minimi, lasciando liberi gli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non dovrebbe servire da giustificazione per un regresso rispetto alla situazione preesistente in ciascuno Stato membro.
- (26) Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive applicabili in caso di violazione degli obblighi risultanti dalla presente direttiva.
- (27) Per quanto concerne le disposizioni che rientrano nel campo di applicazione di contratti collettivi, gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, a loro richiesta congiunta, il compito di mettere in atto la presente direttiva, fermo restando che gli Stati membri devono prendere le misure necessarie che permettano loro di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti dalla direttiva.
- (28) In base ai principi di sussidiarietà e proporzionalità enunciate all'articolo 5 del trattato CE lo scopo della presente direttiva, volta a garantire un elevato livello di protezione contro la discriminazione in tutti gli Stati membri, non può essere realizzato in misura sufficiente dagli Stati membri e può dunque, a causa delle dimensioni e dell'impatto dell'azione proposta, essere meglio realizzato a livello comunitario. La presente direttiva non va al di là di quanto è necessario per il raggiungimento di tale obiettivo,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

## CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

### *Articolo 1*

#### **Obiettivo**

La presente direttiva mira a stabilire un quadro per la lotta alle discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento.

### *Articolo 2*

#### **Nozione di discriminazione**

1 Ai fini della presente direttiva, il principio della parità di trattamento comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta a causa della razza o dell'origine etnica.

2 Ai fini del paragrafo 1:

- a) sussiste discriminazione diretta quando, a causa della sua razza od origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

3 Le molestie sono da considerarsi, ai sensi del paragrafo 1, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per motivi di razza o di origine etnica e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri.

4 L'ordine di discriminare persone a causa della razza o dell'origine etnica è da considerarsi una discriminazione ai sensi del paragrafo 1.

### *Articolo 3*

#### **Campo di applicazione**

1. Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva si applica a tutte le persone sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

- a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro sia indipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, indipendentemente dal ramo d'attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;
- b) all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;
- d) all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o di datori di lavoro o in

qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, nonché alle prestazioni erogate da tali organizzazioni;

- e) alla protezione sociale, comprese la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria;
- f) alle prestazioni sociali;
- g) all'istruzione;
- h) all'accesso a beni e servizi e alla loro fornitura, incluso l'alloggio.

2. La presente direttiva non riguarda le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e non pregiudica le disposizioni e le condizioni relative all'ingresso e alla residenza di cittadini di paesi terzi e di apolidi nel territorio degli Stati membri, né qualsiasi trattamento derivante dalla condizione giuridica dei cittadini dei paesi terzi o degli apolidi interessati.

#### *Articolo 4*

### **Requisiti essenziali e determinanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa**

In deroga all'articolo 2, paragrafi 1 e 2, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata alla razza o all'origine etnica non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e il requisito proporzionato.

#### *Articolo 5*

### **Azione positiva**

Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi connessi con una determinata razza o origine etnica.

#### *Articolo 6*

### **Requisiti minimi**

1 Gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle fissate nella presente direttiva.

2 L'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nei settori di applicazione della presente direttiva.

## CAPO II

### **MEZZI DI RICORSO ED ESECUZIONE**

#### *Articolo 7*

### **Difesa dei diritti**

1 Gli Stati membri provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione, a procedure giurisdizionali e/o amministrative, comprese, ove lo ritengono

opportuno, le procedure di conciliazione finalizzate al rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

2 Gli Stati membri riconoscono alle associazioni, organizzazioni o altre persone giuridiche che, conformemente ai criteri stabiliti dalle rispettive legislazioni nazionali, abbiano un legittimo interesse a garantire che le disposizioni della presente direttiva siano rispettate, il diritto di avviare, in via giurisdizionale o amministrativa, per conto o a sostegno della persona che si ritiene lesa e con il suo consenso, una procedura finalizzata all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

3 I paragrafi 1 e 2 lasciano impregiudicate le norme nazionali relative ai termini per la proposta di azioni relative al principio della parità di trattamento.

#### *Articolo 8*

### **Onere della prova**

1 Gli Stati membri prendono le misure necessarie, conformemente ai loro sistemi giudiziari nazionali, per assicurare che, allorché persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento espongono, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento.

2 Il paragrafo 1 si applica fatto salvo il diritto degli Stati membri di prevedere disposizioni in materia di prova più favorevoli alle parti attrici.

3 Il paragrafo 1 non si applica ai provvedimenti penali.

4 I paragrafi 1, 2 e 3 si applicano altresì alle azioni promosse ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 2.

5 Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare il paragrafo 1 ai procedimenti in cui spetta al giudice o all'organo competente indagare sui fatti.

#### *Articolo 9*

### **Protezione delle vittime**

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere le persone da trattamenti o conseguenze sfavorevoli, quale reazione a un reclamo o a un'azione volta a ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

#### *Articolo 10*

### **Diffusione delle informazioni**

Gli Stati membri fanno in modo che le disposizioni adottate in virtù della presente direttiva, insieme alle pertinenti disposizioni già in vigore, siano portate all'attenzione delle persone interessate con qualsiasi mezzo appropriato, in tutto il loro territorio.

#### *Articolo 11*

### **Dialogo sociale**

1 Gli Stati membri, conformemente alle tradizioni e prassi nazionali, prendono le misure adeguate per incoraggiare il dialogo tra le parti sociali al fine di promuovere il principio della parità di trattamento, fra l'altro attraverso il monitoraggio delle prassi nei luoghi di lavoro, contratti collettivi, codici di comportamento, ricerche o scambi di

esperienze e di buone pratiche.

2 Laddove ciò sia conforme alle tradizioni e prassi nazionali, gli Stati membri incoraggiano le parti sociali, lasciando impregiudicata la loro autonomia, a concludere al livello appropriato accordi che fissino regole antidiscriminatorie negli ambiti di cui all'articolo 3 che rientrano nella sfera della contrattazione collettiva. Tali accordi devono rispettare i requisiti minimi fissati dalla presente direttiva e dalle relative misure nazionali di attuazione.

#### *Articolo 12*

### **Dialogo con le organizzazioni non governative**

Al fine di promuovere il principio della parità di trattamento gli Stati membri incoraggiano il dialogo con le competenti organizzazioni non governative che, conformemente alle rispettive legislazioni e prassi nazionali, hanno un interesse legittimo a contribuire alla lotta contro la discriminazione fondata sulla razza e l'origine etnica.

#### CAPO III

### **ORGANISMI PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO**

#### *Articolo 13*

1 Gli Stati membri stabiliscono che siano istituiti uno o più organismi per la promozione della parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica. Tali organismi fanno eventualmente parte di agenzie incaricate, a livello nazionale, della difesa dei diritti umani o della salvaguardia dei diritti individuali.

2 Gli Stati membri assicurano che tra le competenze di tali organismi rientrino:

- l'assistenza indipendente alle vittime di discriminazioni nel dare seguito alle denunce da essi inoltrate in materia di discriminazione, fatto salvo il diritto delle vittime e delle associazioni, organizzazioni o altre persone giuridiche di cui all'articolo 7, paragrafo 2,
- lo svolgimento di inchieste indipendenti in materia di discriminazione,
- la pubblicazione di relazioni indipendenti e la formulazione di raccomandazioni su questioni connesse con tali discriminazioni.

#### CAPO IV

### **DISPOSIZIONI FINALI**

#### *Articolo 14*

### **Conformità alla direttiva**

Gli Stati membri prendono le misure necessarie per assicurare che:

- a) tutte le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative contrarie al principio della parità di trattamento siano abrogate;
- b) tutte le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi, nei contratti di lavoro individuali, nei regolamenti interni delle aziende, nelle regole che disciplinano le associazioni con o senza fini di lucro e in quelle che disciplinano il lavoro autonomo e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto, oppure siano modificate.

## *Articolo 15*

### **Sanzioni**

Gli Stati membri determinano le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme nazionali di attuazione della presente direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni che possono prevedere un risarcimento dei danni devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano le relative disposizioni alla Commissione entro 19 luglio 2003 e provvedono poi a notificare immediatamente le eventuali modificazioni successive.

## *Articolo 16*

### **Attuazione**

Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro 19 luglio 2003 o possono affidare alle parti sociali, a loro richiesta congiunta, il compito di mettere in atto la presente direttiva per quanto riguarda le disposizioni che rientrano nella sfera dei contratti collettivi. In tal caso gli Stati membri si assicurano che, al più tardi entro 19 luglio 2003 le parti sociali stabiliscano mediante accordo le necessarie disposizioni, fermo restando che gli Stati membri devono prendere le misure necessarie che permettano loro di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti dalla direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

## *Articolo 17*

### **Relazione**

1 Entro 19 luglio 2005 e successivamente ogni cinque anni, gli Stati membri trasmettono alla Commissione tutte le informazioni necessarie per consentirle di redigere una relazione destinata al Parlamento europeo e al Consiglio sull'applicazione della presente direttiva.

2 La relazione della Commissione tiene conto, ove opportuno, dei pareri dell'Osservatorio europeo dei fenomeni di razzismo e xenofobia, nonché delle posizioni delle parti sociali e delle organizzazioni non governative competenti. Conformemente al principio dell'integrazione di genere, la relazione fornisce altresì una valutazione dell'impatto delle disposizioni adottate su donne e uomini. Alla luce delle informazioni ricevute, la relazione contiene all'occorrenza proposte volte a rivedere e aggiornare la presente direttiva.

## *Articolo 18*

### **Entrata in vigore**

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee.

*Articolo 19*

**Destinatari**

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Lussemburgo, addì 29 giugno 2000.

*Per il Consiglio*

*Il Presidente*

M. ARCANJO

## COMMENTO ALLA ROAD MAP FOR EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN 2006-2010

Tra i recenti provvedimenti europei merita citare la Direttiva 5 luglio 2006 n. 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, nonché la Tabella di marcia per l'equità di genere (Road map for equality between women and men 2006-2010), del 3 marzo 2006 con l'obiettivo di far progredire il programma verso l'uguaglianza di genere e di rafforzare le politiche di gender mainstreaming.

La Commissione Europea stabilisce sei obiettivi prioritari, da conseguire entro il 2010, finalizzati a contrastare le disuguaglianze di genere sia all'interno sia all'esterno dell'Unione Europea:

1. raggiungere lo stesso grado di indipendenza economica per uomini e donne;
2. migliorare la conciliazione tra vita professionale, familiare e privata;
3. promuovere la rappresentanza paritaria nei luoghi decisionali;
4. combattere ogni forma di violenza basata sul sesso e la tratta degli esseri umani;
5. eliminare gli stereotipi di genere presenti nella società;
6. promuovere l'uguaglianza di genere nelle relazioni esterne dell'Unione Europea e nelle politiche di sviluppo

Per ciascun obiettivo, la road map esplicita specifiche azioni strategiche, assicurando risorse adeguate e monitorando e rafforzando il mainstreaming di genere.

Nella seconda parte del documento, la Commissione si propone di migliorare la governance sulla parità tra i generi.

### La conciliazione: favorire l'equilibrio fra lavoro di cura e lavoro per il mercato: la situazione europea

#### Aumentare i Servizi di custodia

La commissione Europea nella Road Map per la parità tra donne e uomini da realizzarsi entro il 2010 auspica ancora una volta che i paesi membri si attivino con politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare per donne e uomini. Tra l'altro prevede l'aumento dei "servizi di custodia" perché "l'Europa si trova ad una triplice sfida: l'assottigliarsi della popolazione in età lavorativa, i tassi di natalità ridotti e l'aumento della popolazione degli anziani. Una risposta al declino demografico è costituita in parte da un miglior equilibrio tra attività professionale e vita familiare, mediante strutture di custodia per l'infanzia più economiche e flessibili, conformemente agli obiettivi di Barcellona e grazie alla prestazione di servizi che rispondano alle esigenze di anziani e delle persone disabili. La qualità di questi servizi va migliorata e le qualifiche del personale, principalmente femminile, vanno sviluppate e valutate più adeguatamente".

#### Gli obiettivi di Barcellona e i servizi ai minori

- Si prevede che gli stati membri forniscano entro il 2010 servizi per i bambini per almeno il **90% dei** minori in età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico, nonché per almeno il **33% dei** bambini di età inferiore ai 3 anni e di rendere più accessibili e flessibili i servizi di assistenza destinati a persone non autosufficienti (bambini, persone con disabilità o malattie croniche e anziani) definendo requisiti di minima in materia di assistenza, tra cui strutture aperte anche di notte, al fine di far fronte alle esigenze familiari e lavorative;
- incoraggiando attivamente i padri e i conviventi maschi ad avvalersi delle opzioni di orario flessibile e ad assumere la responsabilità dei compiti domestici e di quelli

connessi alla famiglia, ad esempio istituendo una prima forma di congedo obbligatorio di paternità ed avviando l'attesa revisione della direttiva 96/34/CE del Consiglio:

### **La situazione in Italia: gli asili nido comunali, tra caro rette e liste di attesa**

Un'indagine di Cittadinanzattiva mostra le carenze e le **disparità territoriali** dei servizi per l'infanzia mentre **la Finanziaria 2007 prevede un piano straordinario con 300 milioni di euro nel triennio 2007-2009 per "risalire la corrente"** (art.193) L'obiettivo è fare un primo passo per i servizi socio educativi della prima infanzia verso il raggiungimento della soglia fissata dall'Agenda di Lisbona (33%).

A più di 30 anni dall'istituzione della Legge 1044/1971 che istituì gli asili nido comunali, quelli esistenti sono poco più di 3000; la copertura media attuale è del 5.9% (ben lontani dal 33% previsto). La regione che spicca per il più elevato numero di posti disponibili a copertura del fabbisogno nei nidi è l'Emilia Romagna a cui segue la Toscana, le Marche la Lombardia e il Piemonte. Il Lazio il 58% dei nidi comunali è concentrato nelle regioni settentrionali, il 28% in quelle centrali e solo il 14% in quelle meridionali. Forti criticità si registrano in Sicilia e Basilicata. E forti disparità si registrano fra nord e sud e disaggregando i dati per territorio **stretta è la correlazione fra la carenza dei servizi per l'infanzia e l'occupazione femminile**.

Analizzando le tariffe che sono correlate al reddito verifichiamo che mandare un figlio all'asilo comunale a tempo pieno per 5 giorni la settimana costa in media **290 euro al mese (mediamente una famiglia spende 3000 euro all'anno)**, ma anche in questo caso sono impressionanti le differenze. A Roma la retta media è di 146 euro per un tempo pieno, a Lecco 572 euro) (fonte Cittadinanzattiva-Osservatorio prezzi&tariffe-febbraio 2007).

### **Francia, Irlanda e Danimarca soddisfano pienamente il 29%, il 38% ed il 64% della potenziale utenza.**

- L'Italia si posiziona all'undicesimo posto nell'Europa a 15.
- Il numero di posti in asili nido (sia pubblici che privati) è tra i più bassi d'Europa: meno del 10 per cento contro più del 50 per cento in Danimarca, e 35-40 per cento in Svezia e Francia.
- I sussidi agli asili nido pubblici sono più bassi rispetto a quelli offerti in altri paesi. Dunque **I costi** degli asili pubblici sono **più alti** che in altri paesi. In Italia, il finanziamento pubblico è circa l'80 per cento dell'intero costo, mentre in Svezia, Finlandia, Norvegia, Regno Unito è tra il 90 e il 100 per cento.
- Gli orari degli asili pubblici sono più limitati di quelli offerti in altri paesi, poco coerenti con gli orari di lavoro full time prevalenti in Italia.
- Nidi privati si affiancano nell'offerta di posti a quelli pubblici ed offrono orari più lunghi.

### **Le preferenze delle famiglie: meglio all'asilo o a casa**

Una recente indagine della Fondazione De Benedetti ha mostrato che un'elevata proporzione di famiglie non usa l'asilo perché scarsi e costosi ma anche perché li considera di bassa **qualità**. Nella maggior parte delle famiglie prevale comunque l'idea che i figli piccoli **crescano meglio** in ambienti familiari; infatti spesso vengono affidati ai nonni per scelta fino a 3 anni di età.

È allora rilevante chiedersi quanto faccia bene ai bambini frequentare fin da piccoli gli asili nido. In Italia questi aspetti sono trascurati, principalmente a causa della mancanza di dati che ne permettano lo studio. In altri paesi (Regno Unito, Germania, Svezia, Stati Uniti), gli

studi sul **benessere psico-fisico** dei bambini sono numerosi e concordano nell'individuare tra i fattori importanti la qualità degli asili, ma anche **il tempo** che **ambedue i genitori** dedicano ai bambini. Nonostante i recenti cambiamenti le **donne italiane** sono oggi quelle in Europa che dedicano più tempo al lavoro familiare, inclusa la cura dei figli, e tra le ultime per il lavoro retribuito, mentre l'opposto vale per gli uomini).

#### Servizi per assistenza agli anziani ed ai disabili

L'Unione Europea chiede che vengano attivate politiche a favore **degli anziani e dei disabili** che sono sempre a carico delle donne. In alcune regioni del nord-centro Italia c'è un buon servizio di assistenza domiciliare per gli anziani, ovvero è previsto un complesso di prestazioni tra loro integrate, da offrire presso la loro dimora o presso il proprio nucleo familiare. In genere si rivolge a **persone anziane sole o non autosufficienti e vari sono i servizi**: fornitura di pasti caldi; raccolta e riconsegna di biancheria e indumenti vari, aiuto nel governo della casa, prelievi per esami clinici ed espletamento delle pratiche, assistenza sanitaria di tipo infermieristico, riabilitazione psico motoria, sostegno psicologico. I costi sono rapportati al reddito del nucleo familiare. Molte famiglie si affidano alle "badanti" sostenendo alti costi che incidono fortemente sul bilancio familiare. **L'alternativa è la casa di riposo** di cui ciascun comune è dotato.



**COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE**

Bruxelles, 1.3.2006  
COM(2006) 92 definitivo

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL  
PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE  
EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI**

**UNA TABELLA DI MARCIA PER LA PARITÀ TRA DONNE E UOMINI 2006-2010**

{SEC(2006) 275}

**INTRODUZIONE**

La presente tabella di marcia delinea sei ambiti prioritari dell'azione dell'UE in tema di parità tra i generi per il periodo 2006-2010: una pari indipendenza economica per le donne e gli uomini, l'equilibrio tra attività professionale e vita privata, la pari rappresentanza nel processo decisionale, l'eradicazione di tutte le forme di violenza fondate sul genere, l'eliminazione di stereotipi sessisti e la promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne e di sviluppo. Per ciascun settore vengono indicati gli obiettivi e gli interventi prioritari. La Commissione non può conseguire questi obiettivi da sola, poiché in numerosi settori il centro di gravità dell'azione si colloca a livello degli Stati membri. La presente tabella di marcia rappresenta quindi l'impegno della Commissione di portare avanti la parità tra donne e uomini rafforzando la collaborazione con gli Stati membri e con gli altri soggetti interessati.

La tabella di marcia si basa sull'esperienza della strategia quadro in tema di parità tra donne e uomini<sup>6</sup> relativa al periodo 2001-2005 e combina l'avvio di nuovi interventi con il potenziamento delle attività che hanno avuto risultati positivi. Viene riaffermato il doppio approccio della parità tra i generi, basato sull'integrazione della dimensione di genere (la promozione della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e le attività), e su provvedimenti specifici.

La parità tra donne e uomini è un diritto fondamentale, un valore comune dell'UE e una condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi comunitari di crescita, occupazione e coesione sociale. L'UE ha compiuto notevoli progressi nell'attuazione della parità tra i generi grazie alla normativa sulla parità di trattamento, all'integrazione della dimensione di genere nelle politiche, ai provvedimenti specifici volti a promuovere la condizione femminile, ai programmi d'azione, al dialogo sociale e al dialogo con la società civile. Il Parlamento europeo è stato un partner importante per la realizzazione di questi progressi. Numerose donne hanno raggiunto i più alti livelli d'istruzione, sono entrate nel mercato del lavoro e hanno svolto ruoli importanti nella vita pubblica. Tuttavia, le disuguaglianze rimangono e possono aggravarsi, poiché l'incremento della concorrenza economica su scala mondiale richiede una forza lavoro più mobile e flessibile. Tali esigenze possono pregiudicare maggiormente le donne, spesso costrette a scegliere tra figli e carriera

---

<sup>6</sup> COM(2000) 335.

a causa della scarsa flessibilità degli orari di lavoro e dei servizi di custodia dei bambini, del persistere degli stereotipi di genere nonché dell'ineguale carico di responsabilità familiari rispetto agli uomini. I progressi compiuti dalle donne in settori chiave della strategia di Lisbona come l'istruzione e la ricerca, non si riflettono pienamente nella posizione delle donne nel mercato del lavoro. Si tratta di uno spreco di capitale umano che l'UE non può permettersi. Nel contempo i tassi di natalità ridotti e l'assottigliarsi della manodopera costituiscono una minaccia per il ruolo economico e politico dell'UE.

L'UE rimane un partner importante a livello mondiale nella promozione della parità tra donne e uomini. La trasformazione della globalizzazione in una forza positiva per tutti gli uomini e le donne e la lotta alla povertà sono sfide prioritarie. Le tecnologie delle comunicazioni rendono più facili e diffusi crimini come la tratta degli esseri umani.

Per consentire all'UE di far fronte a queste sfide occorre accelerare i progressi verso la parità tra donne e uomini e rafforzare l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche, in particolare negli ambiti identificati dalla presente tabella di marcia.

## **PARTE I: AMBITI PRIORITARI DELL'AZIONE A FAVORE DELLA PARITÀ TRA DONNE E UOMINI**

### **1. REALIZZARE UNA PARI INDIPENDENZA ECONOMICA PER LE DONNE E GLI UOMINI**

#### **1.1 Conseguire gli obiettivi di Lisbona in tema di occupazione**

Gli obiettivi di Lisbona richiedono che il tasso di occupazione femminile raggiunga il 60% entro il 2010. Attualmente il tasso è pari al 55,7%, ma è molto più basso (31,7%) per le donne più anziane (55-64 anni). Le donne hanno anche un tasso di disoccupazione più elevato rispetto agli uomini (9,7% contro 7,8%). È necessario potenziare la dimensione di genere della strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione. Il rispetto della legislazione sulla parità di trattamento e un uso efficace dei nuovi Fondi strutturali (per esempio, provvedimenti a favore della formazione e dell'imprenditorialità) possono contribuire a incrementare l'occupazione femminile. L'individualizzazione dei diritti connessi ai regimi fiscali e previdenziali può inoltre far sì che lavorare risulti proficuo sia per gli uomini che per le donne.

#### **1.2 Eliminare la disparità retributiva**

Nonostante la legislazione dell'UE sulla parità retributiva, le donne guadagnano il 15% in meno degli uomini<sup>7</sup>, un divario che diminuisce a un ritmo molto più lento rispetto a quello occupazionale. Il suo persistere è dovuto sia a una discriminazione diretta contro le donne sia a una serie di ineguaglianze strutturali, quali la segregazione in settori, professioni e modalità di lavoro, l'accesso a istruzione e formazione, sistemi di valutazione e di retribuzione discriminanti e stereotipi sessisti. Per affrontare questi problemi occorre un approccio multiforme e la mobilitazione di tutte le parti interessate.

#### **1.3 Le donne imprenditrici**

Le donne costituiscono in media il 30% degli imprenditori dell'UE. Spesso esse affrontano maggiori difficoltà rispetto agli uomini nell'avviare un'impresa e nell'accedere ai finanziamenti. È necessario attuare più adeguatamente le raccomandazioni del piano

---

<sup>7</sup> Divario non aggiustato.

d'azione dell'UE sull'imprenditorialità relative all'esigenza di favorire l'avvio di imprese da parte di donne mediante un migliore accesso ai finanziamenti e lo sviluppo di reti di imprenditori.

#### **1.4 Parità tra donne e uomini nella protezione sociale e lotta contro la povertà**

I sistemi di protezione sociale dovrebbero eliminare i disincentivi che dissuadono le donne e gli uomini dall'entrare o dal rimanere nel mercato del lavoro, consentendo l'accumulo di diritti pensionistici individuali. È tuttavia probabile che le donne abbiano carriere più brevi o interruzioni di carriera e ottengano così meno diritti degli uomini. Questo aumenta il rischio di povertà, in particolare per le famiglie monoparentali, le donne più anziane o le donne che lavorano in imprese a conduzione familiare, per esempio nel settore agricolo o della pesca. Il nuovo fondo europeo per la pesca (FEP) e le politiche a favore dello sviluppo rurale (FEASR) possono migliorare la situazione delle donne in questi settori. È essenziale che i sistemi di protezione sociale assicurino a queste donne l'accesso a prestazioni adeguate, in particolare al momento del pensionamento.

#### **1.5 Riconoscere la dimensione di genere nel settore sanitario**

Le donne e gli uomini sono esposti in modo diverso ai rischi sanitari, alle malattie, ai problemi e alle pratiche che influiscono sulla loro salute, in particolare per quanto riguarda questioni ambientali, quali l'impiego di prodotti chimici e di pesticidi, che spesso vengono trasmessi durante la gravidanza e attraverso l'allattamento. Le ricerche mediche e numerose norme sanitarie e di sicurezza riguardano prevalentemente gli uomini e i settori professionali a prevalenza maschile.

È necessario approfondire le conoscenze in questo ambito e occorrono maggiori statistiche e indicatori. I servizi sociali, sanitari e di custodia vanno modernizzati al fine di migliorarne l'accessibilità e la qualità e di adattarli in tal modo alle nuove, specifiche esigenze delle donne e degli uomini.

#### **1.6 Combattere la discriminazione multipla, in particolare nei confronti delle donne migranti e appartenenti a minoranze etniche**

L'UE è impegnata nell'eliminazione di tutte le discriminazioni e nella creazione di una società aperta a tutti, fondata sull'inclusione. Le donne che appartengono a gruppi svantaggiati sono spesso in una posizione peggiore rispetto agli uomini. La situazione delle donne migranti e appartenenti a minoranze etniche è emblematica: sono spesso vittime di una doppia discriminazione. Per questa ragione occorre promuovere la parità tra i generi nelle politiche di immigrazione e di integrazione, al fine di difendere i diritti e la partecipazione civica delle donne, di valorizzare pienamente il loro potenziale occupazionale e di migliorare il loro accesso all'istruzione e alla formazione permanente.

### **Azioni chiave**

#### **La Commissione intende:**

monitorare e rafforzare l'integrazione della dimensione di genere, segnatamente:

- negli orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione e nel nuovo metodo di coordinamento aperto razionalizzato riguardante le pensioni, l'inclusione sociale, la sanità e l'assistenza a lungo termine<sup>8</sup>, preparando per il 2007 manuali sulla parità tra i

---

<sup>8</sup> COM(2005) 706.

generi destinati ai soggetti coinvolti nel processo e valutando il modo in cui i sistemi di protezione sociale possono favorire la parità tra donne e uomini;

- nelle politiche sanitarie, attualizzando l'analisi della dimensione di genere nel settore sanitario;
- nelle attività nazionali e comunitarie relative all'anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007) e all'anno europeo della lotta all'esclusione e alla povertà (2010);
- promuovendo, in collaborazione con gli Stati membri, l'integrazione della dimensione di genere e di provvedimenti specifici nella programmazione e nell'attuazione dei nuovi Fondi strutturali<sup>9</sup>, il FEP e il FEASR (2007-2013), nonché controllando e assicurando risorse adeguate al conseguimento della parità tra donne e uomini;
- nel quadro per l'integrazione dei cittadini di paesi terzi nell'Unione europea<sup>10</sup>, nel seguito dato al piano d'azione sull'immigrazione legale<sup>11</sup>, nel Fondo sociale europeo (FSE) e nel progetto di Fondo europeo per l'integrazione dei cittadini di paesi terzi;
- presentare una Comunicazione sulla disparità retributiva nel 2007;
- redigere entro il 2010 una relazione sull'applicazione della direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura<sup>12</sup>;
- promuovere l'imprenditorialità femminile e un contesto imprenditoriale favorevole alla creazione e allo sviluppo di imprese guidate da donne, nonché incoraggiare le iniziative di responsabilità sociale delle imprese in tema di parità tra donne e uomini.

## **2. FAVORIRE L'EQUILIBRIO TRA ATTIVITÀ PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE**

### **2.1 Orari di lavoro flessibili per donne e uomini**

Le politiche volte a conciliare lavoro e vita familiare contribuiscono a creare un'economia flessibile, migliorando nel contempo la vita delle donne e degli uomini. Tali politiche aiutano ad entrare e a rimanere nel mercato del lavoro utilizzando l'intero potenziale della forza lavoro e devono favorire equamente le donne e gli uomini. Il fatto che molte più donne di uomini ricorrono a tali orari causa tuttavia uno squilibrio tra i generi che si ripercuote negativamente sulla posizione delle donne nel luogo di lavoro e sulla loro indipendenza economica.

### **2.2 Aumentare i servizi di custodia**

L'Europa si trova di fronte a una triplice sfida: l'assottigliarsi della popolazione in età lavorativa, i tassi di natalità ridotti e l'aumento della popolazione degli anziani. Una risposta al declino demografico è costituita in parte da un migliore equilibrio tra attività professionale e vita familiare, mediante strutture di custodia per l'infanzia più economiche e flessibili, conformemente agli obiettivi di Barcellona<sup>13</sup>, e grazie alla prestazione di servizi

---

<sup>9</sup> Cfr. le linee guida della strategia comunitaria sulla politica di coesione, COM(2005) 299.

<sup>10</sup> COM(2005) 389.

<sup>11</sup> COM(2005) 669.

<sup>12</sup> Direttiva 2004/113/CE.

<sup>13</sup> Fornire entro il 2010 servizi di custodia dei bambini per almeno il 90% dei minori di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico, nonché per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni.

che rispondano alle esigenze di assistenza degli anziani e delle persone disabili. La qualità di questi servizi va migliorata e le qualifiche del personale, principalmente femminile, vanno sviluppate e valutate più adeguatamente.

### **2.3 Migliori politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare per donne e uomini**

I servizi e le strutture si adattano troppo lentamente al fatto che sia le donne che gli uomini lavorano. Pochi uomini prendono il congedo parentale o lavorano a tempo parziale (il 7,4% rispetto al 32,6% delle donne), poiché le donne restano maggiormente responsabili dell'assistenza ai figli e alle altre persone a carico. Gli uomini andrebbero incoraggiati ad assumersi le proprie responsabilità familiari, segnatamente con incentivi a prendere congedi parentali e ad utilizzare il diritto al congedo come le donne.

#### **Azioni chiave**

La Commissione intende:

- presentare entro il 2006 una comunicazione sulla demografia<sup>14</sup> che affronti il problema dell'equilibrio tra vita familiare e attività professionale;
- sostenere la realizzazione degli obiettivi di Barcellona relativi ai servizi di custodia per l'infanzia e lo sviluppo di altri servizi di assistenza attraverso i Fondi strutturali e lo scambio di pratiche ottimali;
- sostenere la ricerca sulle professioni del settore sanitario e sociale e collaborare con organizzazioni internazionali al fine di una migliore classificazione di tali professioni.

## **3. PROMUOVERE LA PARI PARTECIPAZIONE DELLE DONNE E DEGLI UOMINI AL PROCESSO DECISIONALE**

### **3.1 La partecipazione delle donne alla politica**

La persistente sottorappresentazione delle donne nel processo decisionale politico costituisce un deficit democratico. È necessario incoraggiare maggiormente la cittadinanza attiva e la partecipazione delle donne alla vita politica e all'alta dirigenza dell'amministrazione pubblica a tutti i livelli (locale, regionale, nazionale ed europeo). La disponibilità di dati comparabili e affidabili resta una priorità.

### **3.2 Le donne nel processo decisionale economico**

Una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale economico può contribuire a creare un ambiente e una cultura del lavoro più produttivi e innovativi e a migliorare lo sviluppo economico. La trasparenza nelle procedure di promozione, orari di lavoro flessibili e la disponibilità di servizi di custodia dei bambini sono essenziali.

### **3.3 Le donne nella scienza e nella tecnologia**

La partecipazione delle donne alla scienza e alla tecnologia può contribuire ad aumentare l'innovazione, la qualità e la competitività della ricerca scientifica e industriale e va incoraggiata. Per raggiungere l'obiettivo<sup>15</sup> del 25% delle donne in posizioni direttive nel settore pubblico della ricerca, è opportuno attuare politiche e monitorare i progressi. È

---

<sup>14</sup> Seguito al COM(2005) 94.

<sup>15</sup> Conclusioni del Consiglio del 18.4.2005.

essenziale portare avanti la trasmissione in rete di dati a livello di UE disponibili a tutti.

### **Azioni chiave**

La Commissione intende:

- monitorare e promuovere l'integrazione di genere, segnatamente:
  - nella politica europea di ricerca e nel settimo programma quadro, in particolare assicurando l'attuazione di piani d'azione relativi alla parità tra donne e uomini, sviluppando ricerche mirate sulla dimensione di genere e verificando l'integrazione della dimensione di genere e la partecipazione delle donne al Consiglio europeo sulla ricerca, che si riunirà prossimamente;
  - nel programma "Istruzione e formazione 2010", promuovendo l'accesso delle donne a carriere tecniche e scientifiche, conformemente all'obiettivo europeo di stabilire l'equilibrio tra i generi in questo settore; mediante l'elaborazione nel 2007 di una guida europea di pratiche ottimali relative alla problematica di genere nel settore delle TIC;
  - nell'attuazione del prossimo programma "Cittadini per l'Europa", includendo la parità tra i generi come uno dei temi prioritari nell'ambito della cittadinanza attiva e mobilitando le reti esistenti;
- istituire nel 2007 una rete di donne che occupano posizioni di responsabilità a livello politico ed economico;
- sostenere attività di sensibilizzazione, lo scambio di pratiche ottimali e la ricerca, basate in particolare sulla banca di dati europea relativa alle donne e agli uomini nel processo decisionale, in previsione delle elezioni del Parlamento europeo nel 2009.

## **4. ELIMINARE LA VIOLENZA BASATA SUL GENERE E LA TRATTA DI ESSERI UMANI**

### **4.1 Eradicazione della violenza fondata sul genere**

L'UE è impegnata nella lotta contro ogni forma di violenza. Le donne sono le principali vittime della violenza basata sul genere. Si tratta di una violazione del diritto fondamentale alla vita, alla sicurezza, alla libertà e all'integrità fisica ed emotiva, che non può essere tollerata né giustificata per alcun motivo. La prevenzione è essenziale e richiede istruzione, conoscenze, la costituzione di reti e di partenariati nonché lo scambio di pratiche ottimali. Occorre un intervento urgente al fine di eliminare attitudini e pratiche nefaste, abituali o tradizionali, quali la mutilazione genitale femminile, i matrimoni precoci forzati e i delitti d'onore.

### **4.2 Eliminazione della tratta di esseri umani**

La tratta di esseri umani costituisce un crimine contro l'umanità e una violazione dei diritti fondamentali. Si tratta di una forma moderna di schiavitù alla quale sono più esposti donne e bambini, in particolare le bambine. La sua eliminazione richiede una combinazione di provvedimenti preventivi, della criminalizzazione della tratta mediante leggi adeguate, così come la protezione e la tutela delle vittime<sup>16</sup>. Vanno inoltre elaborati ulteriormente provvedimenti destinati a scoraggiare la richiesta di donne e bambini a scopo di sfruttamento sessuale. Questo approccio si riflette nell'azione dell'UE sulla tratta di esseri

---

<sup>16</sup> COM(2005) 514.

umani<sup>17</sup>. La direttiva sul titolo di soggiorno da rilasciare alle vittime della tratta<sup>18</sup> costituirà un nuovo strumento di reintegrazione delle vittime mediante l'accesso al mercato del lavoro, la formazione professionale e l'istruzione. Le sinergie con il FSE vanno sfruttate pienamente. L'UE dovrebbe elaborare dati comparabili per valutare ogni anno la situazione della tratta di esseri umani in ciascun paese.

### **Azioni chiave**

La Commissione intende:

- pubblicare nel 2006 una comunicazione sull'istituzione di un sistema di statistiche comparabili sul crimine, le vittime e la giustizia penale e controllare i progressi a livello di UE;
- sostenere gli sforzi degli Stati membri e delle ONG volti all'eradicazione della violenza basata sul genere, comprese pericolose pratiche abituali o tradizionali, promuovendo campagne di sensibilizzazione, sostenendo la formazione di reti, lo scambio di pratiche ottimali e la ricerca, attuando programmi destinati alle vittime, così come ai colpevoli e incoraggiando gli Stati membri a elaborare piani d'azione nazionali;
- dare un seguito alla comunicazione e al piano d'azione dell'UE sulla tratta di esseri umani e promuovere l'uso di tutti gli strumenti esistenti, compreso il FSE, per la reintegrazione nella società civile delle vittime della violenza e della tratta di esseri umani.

## **5. ELIMINARE GLI STEREOTIPI DI GENERE NELLA SOCIETÀ**

### **5.1 Eliminare gli stereotipi di genere nell'istruzione, nella formazione e nella cultura**

L'istruzione, la formazione e la cultura continuano a trasmettere stereotipi di genere. Le donne e gli uomini seguono spesso percorsi educativi e formativi tradizionali, che portano le donne a posti di lavoro meno valutati e remunerati. La strategia dovrebbe quindi incentrarsi sulla lotta agli stereotipi di genere sin dai primi anni di età, organizzando formazioni di sensibilizzazione per insegnanti ed alunni e incoraggiando le giovani donne e i giovani uomini a esplorare percorsi educativi non tradizionali. Il sistema educativo deve fornire ai giovani qualifiche adeguate, perciò è altrettanto importante combattere il fenomeno dell'abbandono scolastico che riguarda più i ragazzi delle ragazze.

### **5.2 Eliminazione degli stereotipi di genere nel mercato del lavoro**

Le donne continuano a dover far fronte alla segregazione sia verticale che orizzontale. La maggior parte di esse resta impiegata in settori tradizionalmente riservati alle donne, di norma meno riconosciuti e valutati. Inoltre le donne occupano in genere i gradini più bassi della scala gerarchica. Facilitare l'ingresso delle donne in settori non tradizionali è altrettanto importante quanto promuovere la presenza maschile in settori tradizionalmente occupati da donne. Occorre applicare leggi antidiscriminatorie e fornire incentivi alla formazione.

---

<sup>17</sup> GU C 311 del 9.12.2005, pag. 1.

<sup>18</sup> Direttiva 2004/81/CE.

### **5.3 Eliminazione degli stereotipi di genere nei mezzi di comunicazione**

I mezzi di comunicazione hanno un ruolo importante da svolgere nella lotta contro gli stereotipi di genere. Essi possono contribuire a presentare un quadro realistico delle competenze e del potenziale delle donne e degli uomini nella società moderna ed evitare di rappresentarli in modo degradante ed offensivo. È opportuno promuovere a tutti i livelli il dialogo con le parti interessate e campagne di sensibilizzazione.

#### **Azioni chiave**

La Commissione intende:

- sostenere interventi volti ad eliminare gli stereotipi di genere nell'istruzione, nella cultura e nel mercato del lavoro promuovendo l'integrazione della dimensione di genere e interventi specifici in materia nel FSE, nei programmi sulle TIC e nei programmi educativi e culturali dell'UE, compresi la strategia sulla formazione permanente e il prossimo programma integrato di formazione permanente;
- sostenere campagne di sensibilizzazione e scambi di pratiche ottimali su ruoli di genere non stereotipati presso scuole ed imprese e sviluppare il dialogo con i rappresentanti dei mezzi di comunicazione per promuovere un'immagine delle donne e degli uomini non stereotipata;
- rafforzare la sensibilizzazione sulla parità tra i generi nel dialogo con i cittadini dell'UE attraverso il piano della Commissione per la democrazia, il dialogo e il dibattito<sup>19</sup>.

## **6. PROMUOVERE LA PARITÀ TRA DONNE E UOMINI ALL'ESTERNO DELL'UE**

### **6.1 Applicazione della legislazione dell'UE nei paesi in via di adesione, nei paesi candidati e potenzialmente candidati<sup>20</sup>**

I paesi che aderiscono all'UE devono sottoscrivere pienamente il principio di parità tra donne e uomini. Essi devono assicurare una rigorosa attuazione della legislazione e istituire adeguati sistemi amministrativi e giudiziari. Il controllo del recepimento, dell'attuazione e dell'applicazione della legislazione comunitaria in tema di parità tra i generi costituirà un aspetto prioritario dei futuri processi di allargamento.

### **6.2 Promozione della parità tra i generi nella politica europea di buon vicinato (PEV) nonché nelle politiche esterne e di sviluppo**

La parità tra donne e uomini costituisce un obiettivo in sé, un diritto umano, e contribuisce a ridurre la povertà. L'UE svolge un ruolo chiave nell'impegno internazionale a favore dello sviluppo e aderisce a principi riconosciuti a livello internazionale, quali la dichiarazione di sviluppo del millennio e la piattaforma d'azione di Pechino (PAP). Essa ha riaffermato la parità tra i generi come uno dei cinque principi chiave della politica di sviluppo nell'ambito del "Consenso europeo sullo sviluppo"<sup>21</sup>. Nella nuova strategia dell'UE per l'Africa<sup>22</sup> la

---

<sup>19</sup> COM(2005) 494.

<sup>20</sup> Albania, Bosnia ed Erzegovina, Serbia e Montenegro, compreso il Kosovo. Cfr. anche COM(2005) 561.

<sup>21</sup> Consiglio del 22.11.2005.

<sup>22</sup> COM(2005) 489.

parità tra donne e uomini figura come elemento chiave di tutti i partenariati e tutte le strategie di sviluppo nazionali. L'UE è impegnata a promuovere la parità tra i generi nelle relazioni esterne, anche attraverso la PEV. Gli interventi umanitari dell'UE tengono particolarmente conto delle esigenze specifiche delle donne.

In tutto il mondo l'UE continuerà a promuovere l'istruzione e un ambiente sicuro per le donne e le bambine, la salute sessuale e riproduttiva e i relativi diritti, così come l'emancipazione delle donne, aspetti che contribuiscono a combattere l'HIV/AIDS, e la lotta contro la mutilazione genitale femminile. L'UE e i suoi Stati membri devono favorire la partecipazione delle donne alla vita economica e politica, al processo decisionale, alla prevenzione e alla soluzione dei conflitti nonché ai processi di pace e di ricostruzione.

### **Azioni chiave**

La Commissione intende:

- controllare e far prendere coscienza del recepimento, dell'attuazione e dell'applicazione dell'acquis comunitario sulla parità tra donne e uomini nei paesi in via di adesione, nei paesi candidati e potenzialmente candidati, in particolare nella programmazione degli aiuti di preadesione e nei negoziati di adesione;
- monitorare e promuovere l'integrazione della dimensione di genere e provvedimenti specifici nella PEV, nelle relazioni esterne e nelle politiche di sviluppo dell'UE, a livello di dialogo politico e di programmazione (documenti strategici nazionali e documenti strategici sulla riduzione della povertà). A livello di attuazione una particolare attenzione sarà rivolta all'integrazione della dimensione di genere nelle nuove modalità di aiuto (sostegno di bilancio e programmi settoriali);
- presentare nel 2006 una comunicazione intitolata "Una visione europea della parità tra donne e uomini nella cooperazione allo sviluppo";
- promuovere l'integrazione di genere nelle operazioni di aiuti umanitari dell'UE, integrando la dimensione di genere negli esami tematici e tecnici (anche nello sviluppo delle capacità) e nelle valutazioni;
- rafforzare la parità tra i generi nella regione mediterranea, organizzando in particolare una Conferenza ministeriale Euromed sulla parità tra donne e uomini, preceduta da una consultazione della società civile, che potrebbe condurre all'adozione di un piano d'azione;
- contribuire all'attuazione degli obiettivi della PAP e di altre convenzioni internazionali e regionali pertinenti sostenendo i programmi, lo sviluppo delle capacità e le strutture di raccolta dei dati nei paesi in via di sviluppo;
- contribuire all'attuazione della risoluzione 1325 (2000) del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite sulle donne, la pace e la sicurezza, segnatamente elaborando nel 2006 orientamenti sull'integrazione della dimensione di genere nelle attività di formazione alla gestione delle crisi;
- promuovere le organizzazioni e le reti di donne.

## **PARTE II: MIGLIORARE LA GOVERNANCE SULLA PARITÀ TRA I GENERI**

La parità tra donne e uomini può essere raggiunta solo con un chiaro impegno ai più alti livelli politici. La Commissione promuove la parità tra i generi al proprio interno<sup>23</sup> e

---

<sup>23</sup> Allegato III.

sostiene una serie di strutture<sup>24</sup> che si occupano della problematica di genere e hanno ottenuto risultati significativi.

Tuttavia, progressi considerevoli vanno ancora compiuti nei settori chiave indicati dalla presente tabella di marcia e a questo fine occorre una governance migliore a tutti i livelli: le istituzioni dell'UE, gli Stati membri, i parlamenti, le parti sociali e la società civile. Il contributo dei ministri per le pari opportunità è indispensabile: le loro riunioni regolari e le conferenze della presidenza, sostenute dalla Commissione, costituiscono occasioni importanti di dialogo e monitoraggio. Il patto europeo per la parità tra i generi dimostra l'impegno degli Stati membri al più alto livello politico per intensificare gli sforzi volti all'attuazione della parità tra donne e uomini in collaborazione con la Commissione.

Il futuro Istituto europeo per l'uguaglianza di genere<sup>25</sup> metterà a disposizione competenze per migliorare le conoscenze ed accrescere la visibilità nel settore della parità tra i generi. I Fondi strutturali, i programmi finanziari dei diversi ambiti politici e il futuro programma PROGRESS sosterranno l'attuazione della presente tabella di marcia. L'applicazione di metodologie in tema di parità tra donne e uomini, quali la valutazione dell'impatto rispetto al genere e il bilancio di genere (l'integrazione della prospettiva di genere nella procedura di bilancio) favorirà la parità tra donne e uomini e apporterà maggiori trasparenza e affidabilità.

### **Azioni chiave**

La Commissione intende:

- rafforzare le proprie strutture
  - partecipando nel 2007 alla costituzione di un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere;
  - monitorando i progressi compiuti in tema di parità tra donne e uomini nella politica delle risorse umane della Commissione e presentando nel 2007 una comunicazione sul conseguimento degli obiettivi fissati per i comitati e i gruppi di esperti<sup>26</sup>, facilitando la formazione alla parità tra i generi del proprio personale, compresi i quadri e il personale che lavora nel settore delle relazioni esterne e della cooperazione allo sviluppo;
- potenziare la connessione in rete e il sostegno al dialogo sociale
  - creare nel 2006 una rete comunitaria di organi per la parità tra i generi in conformità della decisione 2002/73/CE;
  - rafforzare la cooperazione a livello di UE con le ONG, in particolare il dialogo con organizzazioni femminili e con altre organizzazioni della società civile;
  - incoraggiare e sostenere l'attività delle parti sociali in tema di parità tra i generi a livello interprofessionale e settoriale;
- sostenere la valutazione dell'impatto rispetto al genere e il bilancio di genere
  - rafforzando l'integrazione della prospettiva di genere nella valutazione d'impatto<sup>27</sup> delle politiche e della legislazione comunitarie e studiando la possibilità di elaborare il bilancio di genere a livello di UE, in particolare nei Fondi strutturali entro i limiti della gestione concorrente;

---

<sup>24</sup> Allegato II.

<sup>25</sup> COM(2005) 81.

<sup>26</sup> Decisione 2000/407/CE.

<sup>27</sup> SEC(2005) 791.

- promuovere il bilancio di genere a livello locale, regionale e nazionale, anche attraverso lo scambio di pratiche ottimali;
- potenziare l'efficacia della legislazione
  - riesaminando la legislazione esistente esclusa dalla rifusione del 2005<sup>28</sup>, al fine di aggiornarla, modernizzarla e rifonderla, se necessario;
  - monitorando l'attuazione e l'applicazione della legislazione comunitaria sulla parità tra donne e uomini;
  - informando i cittadini dell'UE dei loro diritti in tema di parità tra i generi attraverso il portale "La tua Europa"<sup>29</sup> e il Servizio di orientamento per i cittadini<sup>30</sup>.

### **Controllo dei progressi**

La responsabilità è essenziale ai fini di una governance efficace. La Commissione controllerà e valuterà l'attuazione della presente tabella di marcia. Il programma di lavoro annuale per l'integrazione della dimensione di genere è uno strumento utile che sarà mantenuto e adattato per monitorare la tabella di marcia.

La Commissione intende:

- controllare i progressi compiuti in tema di parità tra i generi e fornire orientamenti sull'integrazione della dimensione di genere nella relazione annuale sulla parità tra donne e uomini e seguire l'attuazione della tabella di marcia mediante il programma di lavoro annuale;
- assicurare un monitoraggio politico mediante le riunioni dei ministri responsabili delle questioni di parità tra i generi e del gruppo dei commissari sui diritti fondamentali e le pari opportunità. Il gruppo interservizi della Commissione sull'integrazione della dimensione di genere sosterrà il gruppo dei commissari contribuendo all'elaborazione del programma di lavoro annuale e collegherà altri gruppi attivi nel settore della parità tra i generi<sup>31</sup>;
- elaborare ulteriori indicatori, se necessario<sup>32</sup>; definire un nuovo indice composito sulla parità tra donne e uomini nel 2007; elaborare entro il 2010 con gli Stati membri nuovi indicatori relativi ai 12 settori critici della piattaforma d'azione di Pechino; sostenere l'elaborazione a livello di UE di dati comparabili sulla parità tra i generi e di statistiche disaggregate in base al sesso;
- presentare una relazione sui progressi nell'applicazione della tabella di marcia nel 2008 ed effettuare nel 2010 una valutazione della tabella di marcia proponendo un seguito adeguato.

---

<sup>28</sup> COM(2004) 279.

<sup>29</sup> <http://europa.eu.int/youreurope/nav/it/citizens/home.html>

<sup>30</sup> [http://europa.eu.int/citizensrights/signpost/front\\_end/index\\_it.htm](http://europa.eu.int/citizensrights/signpost/front_end/index_it.htm)

<sup>31</sup> Allegato II.

<sup>32</sup> Allegato I.

## **ANNEX I: Indicators for monitoring progress on the Roadmap**

*The non-exhaustive list below presents indicators that will be used to monitor progress towards gender equality in the policy areas identified in the Roadmap. They have been selected for their relevance to describe the situation of gender equality in the different areas, also taking into account the availability of EU-comparable data.*

*The majority of these indicators exist already and are used to monitor progress in EU processes, in particular in the Strategy for growth and jobs. They are also used in the annual Report on equality between women and men that the Commission presents to the Spring European Summit.*

*In some areas, work is in progress either to develop indicators or to develop comparable data at EU level. This work is being done in cooperation with Member States and Eurostat.*

*Moreover, Member States, in cooperation with the Commission, have developed indicators for the follow-up of the 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action. In 2005, the 10<sup>th</sup> anniversary of the Platform, Member States committed themselves to continue to develop indicators in the missing areas.*

*The 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action are: Women and Poverty; Education and Training of Women; Women and Health; Violence against Women; Women and Armed Conflict; Women and the Economy; Women in Power and Decision Making; Institutional Mechanisms for the Advancement of Women; Human Rights of Women; Women and the Media; Women and Environment; The Girl Child.*

### **1. Achieving equal economic independence for women and men**

#### ***1.1 Reaching the Lisbon employment targets and promotion of women's employment***

- Employment rates (women, men and gap) - Eurostat
- Employment rates of older workers 55-64 (women, men and gap) - Eurostat
- Unemployment rates (women, men and gap) – Eurostat

#### ***1.2 Eliminating the gender pay gap***

- Gender pay gap: Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings Eurostat: to be further developed  
*(the population consists of all paid employees aged 16-64 that are "at work 15+ hours per week – This is an unadjusted gender pay gap, therefore not adjusted for individual factors/characteristics such as age, education attainment, occupation, years of professional experience, economic sector of employment)*
- Gender pay gap by age and economic sector and level of education (public-private and NACE sectors): to be further developed
- Distribution of employed persons by sex, by sector (NACE) – Eurostat
- Distribution of employed persons by sex, by occupation (ISCO) – Eurostat

#### ***1.3 Women entrepreneurs***

- Share of self-employed persons in employed population (women, men) – Eurostat To be further developed

#### ***1.4 Gender equality in social protection and the fight against poverty***

- At-risk-of-poverty rate (men, women, gap) – Eurostat

- At risk of poverty rate among older people - 65 years and over (men, women, gap) - Eurostat
- At risk of poverty rate among single parent with dependent children - Eurostat
- Pensions : to be further developed

### ***1.5 Recognising the gender dimension in health care***

- Healthy life years at birth (men, women, gap) – Eurostat
- To be further developed

### ***1.6 Combating multiple discrimination, in particular against immigrant women and ethnic minority women***

- Employment rates of non-EU nationals (women, men, gap) – Eurostat
- Pay gap by gender and nationality (EU or non-EU nationals): to be further developed

## **2. Enhancing reconciliation of work, private and family Life**

### ***2.1 Flexible working arrangements for both women and men***

- Average hours worked per week by women and men (aged 20-49) with or without children (aged 0-6) – Eurostat
- Employment rates and amount of time (full-time or part-time) worked per week for women and men (aged 20-49), depending on whether they have children under 12 – Eurostat
- Time-use of women and men : to be further developed
- Share of part-time among employed (women, men and gap) - Eurostat

### ***2.2 Increasing care services***

- Percentage of children covered by childcare (for children between 3 years old and the mandatory school age and for children under 3 years of age) - Eurostat
- Share of employees working on a part-time basis because of care of children or other dependents - Eurostat
- Inactive persons willing to work, not searching due to personal or family responsibilities - Eurostat
- Care of elderly persons: to be further developed
- Accessibility, affordability of services, school opening hours and appropriate public transport: to be further developed

### ***2.3 Better reconciliation policies for men***

- Parental leave: to be further developed

## **3. Promoting equal participation of women and men in decision-making**

### ***3.1 Women's participation in politics***

- Share of women in European institutions (European commission, European Parliament, Agencies of the European Community, Committee of the Regions, Council of the European Union, European Court of Justice, European Court of First Instance, European Court of Auditors, European Ombudsman) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Share of women in national institutions (national parliaments, central administrations – by BEIS type, supreme audit organisations, supreme courts, supreme administrative

courts, constitutional courts, general prosecutor) – European Commission: Database on women and men in decision-making

### **3.2 *Women in economic decision-making***

- Share of women in European social and economic institutions (European Central Bank, European Investment Bank, European Investment Fund, European Social Partner Organisations, European non-governmental Organisations – by NGO family-) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Share of women in national economic institutions (daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies – by NACE sector-, central banks) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Distribution of managers by sex (ISCO 12 and 13) – Eurostat

### **3.3 *Women in science and technology***

- Women and men along a typical academic career - European Commission: Women in Science
- Distribution of full professors by sex (Grade A) - European Commission: Women in Science
- Share of women in leading positions in public sector research: to be further developed

## **4. Eradicating gender-based violence and trafficking**

### **4.1 *Eradication of gender-based violence***

- crimes: to be further developed
- victims: to be further developed

### **4.2 *Elimination of trafficking in human beings***

- Data on volume and trends of trafficking in each country: to be further developed

## **5. Eliminating gender stereotypes in society**

### **5.1 *Elimination of gender stereotypes in education, training and culture***

- Distribution of graduates by sex, by field of study – Eurostat
- Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men - Eurostat
- Early school leavers in secondary school (women, men) - Eurostat
- Life-long-learning: Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey (women, men) - Eurostat
- stereotypes in culture: to be further developed

### **5.2 *Elimination of gender stereotypes in the labour market***

- Distribution of jobs by sex, by sector (NACE) – Eurostat
- Distribution of jobs by sex, by profession (ISCO) - Eurostat

### **5.3 *Elimination of gender stereotypes in the media***

To be further developed

## 6. Promotion of gender equality outside the EU

### 6.2 Promotion of gender equality in external and development policies

- Follow-up of MDG: to be further developed
- BpFA: to be further developed

### ANNEX II: Existing structures at Commission level to promote gender equality

The **Group of Commissioners on Fundamental Rights, Non-Discrimination and Equal Opportunities** was created on the initiative of the President of the Commission, Mr Barroso, in 2005. It succeeds to the Group of Commissioners on equal opportunities which was active since 1996. Its mandate is to drive policy and ensure the coherence of Commission action in the areas of fundamental rights, anti-discrimination, equal opportunities and the social integration of minority groups, and to ensure that gender equality is taken into account in Community policies and actions, in accordance with Article 382 of the Treaty. The group is chaired by the President of the Commission. Other members of the group are Commissioners for Justice, Freedom and Security; for Institutional Relations and Communication Strategy; for Administration, Audit and Anti-fraud; for Information Society and Media; for Education, Training, Culture and Multilingualism; for Enlargement; for Development and Humanitarian Aid; for External Relations and European Neighbourhood Policy; for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. It meets 3-4 times per year and it holds an extraordinary meeting with a focus on gender equality, normally on the 8th of March, on the occasion of the International women's Day. This extraordinary meeting is enlarged to external participants, such as members of the EU Parliament, the Economic and social committee, the Committee of the regions, the Presidency of the EU and representatives of women's organisations.

The **Inter-service Group on gender equality** was created in 1996. It brings together representatives of all Commission services responsible for gender equality in all Directorates Generals. It is chaired by DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities who convenes regular meeting. Its main task is to develop a gender mainstreaming approach in all EC policies and programmes and to contribute to and coordinate activities in the framework of the annual work programme on gender equality prepared by the Commission services.

The **Advisory Committee on equal opportunities for women and men** was created in 1981 by a Commission Decision then amended in 1995. (*Commission Decision of 19 July 1995 amending Decision 82/43/EEC of 9 December 1981*).

The Committee assists the Commission in formulating and implementing the Community's activities aimed at promoting equal opportunities for women and men, and fosters ongoing exchanges of relevant experience, policies and practices between the Member States and the various parties involved. It is formed by one representative per Member State from ministries or government departments responsible for promoting equal opportunities; one representative per Member State from national committees or bodies having specific responsibility for equal opportunities between women and men; five members representing employers' organizations at Community level; five members representing workers' organizations at Community level. Two representatives of the European Women's Lobby shall attend meetings of the Committee as observers. Representatives of international and professional organizations and other associations making duly substantiated requests to the

Commission may be given observer status. The Committee meets normally twice per year.

The **High Level Group on gender mainstreaming** is an informal group created in 2001 following a commitment made by the Commission in its 5<sup>th</sup> Framework strategy on gender equality (COM(2000) 335 final) and the political support of EU gender equality ministers. This is an informal group made by high level representatives responsible for gender mainstreaming at national level. It is chaired by the Commission who convenes regular meetings twice per year, in close collaboration with the Presidency. Among its main tasks, the Group support presidencies in identifying policy areas and topics relevant to address during presidencies in order to achieve gender equality. The Group is also the main forum for planning the strategic follow-up of the Beijing Platform for action, including the development of indicators. Since 2003 the Group also assists the Commission in the preparation of the Report on Equality between women and men to the European Council.

The **High Level Group on gender mainstreaming in the Structural Funds** is an informal group created in 2004 made by high level representatives responsible for Structural Funds at national level in the Member States. Candidate countries are given the status of observers. It is chaired by the Commission who convenes at least one meeting per year. The mandate of this group expires end of 2006 but Commission and Member States can decide to continue its works after this date. The HLG acts as a network to give input on gender mainstreaming to the authorities managing Structural Funds implementation. It is also a forum to exchange best practice and experience of implementing gender mainstreaming in the structural funds at national level. It can also provide input into the discussion on the future of the structural funds.

The **Advisory Committee on women and rural areas** was created in 1998. It is made by representatives of socio-economic organisations (agricultural producers, trade, consumers, the European Women Lobby and workers). The Commission convenes meetings once or twice per year. Its aim is to provide for exchange of views and advice between the European Commission and the European socio-economic sectors on the rural development policy and specifically on its gender aspects.

The informal **Group of Experts on Gender Equality in development cooperation** met for the first time in 1999. It is formed by Member States' gender experts and chaired by the Commission that convenes meetings annually. Its aim is to discuss policy developments in relation to gender and development in the context of EU and international major events.

The **Helsinki Group on Women and Science** The Helsinki Group on Women and Science was established in 1999. It consists of national representatives from all the EU Member States, Bulgaria, Romania, Iceland, Israel, Norway, Switzerland and Turkey.

The Group aims to promote the participation and equality of women in the sciences on a Europe-wide basis. It provides an important forum for dialogue about national policies. Recognising the value of networking and mutual support among women scientists, the group also helps explore the ways in which the potential, skills and expertise of women could best be secured, and for sharing and comparing experiences.

The Helsinki Group also helps the Commission build a clear picture of the situation on the ground at the national level. It has, in particular, appointed national statistical correspondents to help the Commission gather and compile sex-disaggregated statistics and build gender-sensitive indicators.

The **European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES)** (see: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm>) was created in 2000. It is composed of representatives from the national governments and institutions responsible for the promotion of female entrepreneurship in 27 countries from the EU, EEA and candidate countries. The Commission convenes meetings with WES twice

a year which are aimed at exchanging information and good practices in the promotion of female entrepreneurship. Some members of the network have also participated in common European projects.

**The Expert Group on Trafficking in Human Beings** is a consultative group that has been set up in 2003 and consists of 20 persons appointed as independent experts. The Commission pay consults the experts group on any matter relating to trafficking in human beings. The Experts Groups shall issue opinions or reports to the Commission at the latter's request or on its own initiative, taking into due consideration the recommendations set out in the Brussels Declaration.

The informal **Network of gender focal points** is formed by representatives of Directorates General of the Commission dealing with external relations and development cooperation as well as representatives of EC delegations

The **Network of focal points on equal opportunities** was set up in 2004 and is formed by representatives of all Directorates General of the Commission in charge of human resources. It aims at ensuring a proper implementation of the Fourth Action Programme for Equal Opportunities for Women and Men at the European Commission, therefore contributing to the respect of gender equality in the human resources policy of the Commission.

#### **Principal policy initiatives and deadlines for the period concerned (2007 – 2010)**

- Adoption of the Annual Implementation Reports of the 4<sup>th</sup> Action Programme and development of monitoring and evaluation indicators in this context (2005 to 2008);
- External evaluation of the 4<sup>th</sup> Action Programme in 2008 and formulation of recommendations for the future;
- Adoption of a 5<sup>th</sup> Action Programme for the period 2009 – 2013;
- Adoption of annual targets for the recruitment and appointment of women to management posts and other posts at A\*/AD level in the Commission;
- Continuation and improvement of awareness-raising campaigns and training, in particular within the framework of management training.

## UN SOSTEGNO PIÙ MIRATO ALLE GIOVANI DONNE EUROPEE CHE STUDIANO (15 giugno 2007)

**Assicurazioni specifiche, prestiti agevolati, riduzioni fiscali, alloggi adeguati e servizi di custodia di bambini, organizzazione flessibile degli studi, borse di studio e riduzione delle tasse scolastiche. E' quanto sollecita una relazione all'esame del Parlamento per agevolare la conciliazione della vita familiare e degli studi per le giovani donne europee. I deputati, sottolineando anche l'importanza dei nonni, chiedono di valorizzare la vita familiare e di promuovere il ruolo dei padri.**

La relazione di Maria **PANAYOTOPOULOU-CASSIOTOU** (PPE/DE, EL) sottolinea anzitutto che l'istruzione e la formazione delle ragazze e delle donne «è un diritto umano e un elemento necessario per poter godere appieno di tutti gli altri diritti sociali, economici, culturali e politici». Ricorda poi che, conformemente alle conclusioni del Libro verde sulla demografia, il deficit demografico europeo è dovuto, tra l'altro, al fatto che attualmente le diverse fasi della vita (studi, lavoro, famiglia) «subentrano in un'età più avanzata rispetto al passato». Si compiace inoltre del fatto che la Commissione, nella sua comunicazione sulla conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, riconosca che le politiche volte a realizzare un migliore equilibrio dovrebbero riguardare anche le giovani e i giovani che frequentano ancora scuole superiori, ma deplora la mancanza di proposte concrete al riguardo.

La Commissione e gli Stati membri sono poi invitati a promuovere politiche che permettano di conciliare meglio gli studi, la formazione e la vita familiare, che incoraggino i giovani ad assumere responsabilità familiari in modo equilibrato, evitando qualsiasi forma di discriminazione fondata su tali responsabilità. I deputati, peraltro, rilevano che nei settori dell'istruzione e della ricerca le donne laureate (59%) superano gli uomini, ma che la loro presenza si riduce notevolmente con l'avanzare della carriera: il 43% dei dottorandi sono donne a fronte di appena il 15% dei docenti di ruolo.

La relazione incoraggia quindi gli Stati membri a istituire servizi sociali di promozione dell'autonomia personale e di assistenza alle persone in una situazione di dipendenza, visto che sono soprattutto le donne a occuparsi delle persone dipendenti e ciò rende loro più difficile lo svolgimento degli studi. Dovrebbero anche fornire delle **“assicurazioni per studenti”** ad un prezzo accessibile, e in particolare una copertura sociale e medica, che

potrebbero essere estese alle persone a carico dello studente/della studentessa. Occorre poi sopprimere **l'imposizione fiscale** dei giovani, uomini e donne, che, studiando e lavorando, assumono responsabilità familiari o nei confronti di persone dipendenti, nonché semplificare e facilitare la **concessione di prestiti** a condizioni vantaggiose a tali persone. In collaborazione con gli enti locali e gli istituti di insegnamento superiore e professionale, gli Stati membri dovrebbero adottare le misure necessarie affinché gli studenti-genitori possano beneficiare di **alloggi adeguati** alle loro esigenze, sfruttando pienamente le possibilità offerte in questo settore dai fondi comunitari e in particolare dal FSE. Gli istituti di insegnamento superiore e professionale sono inoltre incoraggiati a predisporre **servizi di custodia dei bambini** all'interno delle loro infrastrutture, con l'appoggio degli Stati membri. Gli Stati membri dovrebbero garantire che tutti gli studenti che hanno figli abbiano accesso, ad un prezzo sostenibile, a **scuole materne** municipali/pubbliche ed a un doposcuola di buona qualità.

In cooperazione con gli istituti di insegnamento superiore e professionale, gli Stati membri dovrebbero promuovere **un'organizzazione più flessibile degli studi** (offerta di insegnamento a distanza, studio a tempo parziale) e garantire la parità di trattamento e la non discriminazione a livello di accesso, proseguimento e ripresa degli studi per le studentesse in gravidanza e le madri di bambini piccoli, tenendo particolarmente conto delle loro esigenze. Il personale degli istituti dovrebbe anche essere sensibilizzato alle specifiche esigenze degli studenti/delle studentesse aventi persone a carico e, se del caso, a predisporre **servizi di sostegno** e di consulenza. Occorre anche che gli istituti tengano conto della situazione finanziaria di questi giovani al momento della determinazione delle **tasse scolastiche**. Al riguardo, i deputati invitano gli Stati membri a predisporre un sistema di "certificazione" nazionale che consenta di identificare gli istituti di insegnamento superiore e professionale che offrono la possibilità di conciliare gli studi e la vita familiare.

I datori di lavoro sono poi invitati a concedere **borse di studio** agli studenti con responsabilità familiari. Assieme alle autorità e alle parti sociali dovrebbe anche incoraggiare e facilitare la formazione lungo tutto l'arco della vita prevedendo, tra l'altro, la possibilità di **congedi parentali** o di maternità, oppure di aspettative per motivi di assistenza a anziani o a disabili, nonché una maggiore **flessibilità delle condizioni di lavoro**, in particolare con l'utilizzo delle nuove tecnologie. Il congedo di maternità e il congedo parentale durante un periodo di studi dovrebbe, peraltro, essere incluso nel calcolo del tempo di lavoro complessivo delle donne e nel calcolo della loro pensione di anzianità.

In fase di elaborazione e attuazione dei **programmi comunitari** e nazionali in materia d'istruzione, la Commissione e gli Stati membri dovrebbero tener conto della particolare situazione degli studenti con responsabilità familiari. Per i deputati, in tali programmi andrebbero inseriti azioni trasversali favorevoli **alla conciliazione della vita studentesca e familiare.**

Infine, nel sottolineare **l'importanza dei nonni** e il loro «ruolo fondamentale nell'educazione dei bambini e nell'assistenza ai giovani genitori che studiano e lavorano», la relazione invita gli Stati membri a valorizzare la vita familiare e a promuovere il **ruolo dei padri** nonché una migliore condivisione delle responsabilità nella vita familiare «come componente essenziale delle pari opportunità tra uomini e donne». Dovrebbero inoltre rivedere le disposizioni in materia di tutela della maternità al fine di favorire la partecipazione degli uomini all'educazione dei figli.

## **Donne e Unione Europea**

### **LA RELAZIONE DELLA COMMISSIONE EUROPEA SULLE DISCRIMINAZIONI DELLE DONNE NELLA U.E. A 25**

Bruxelles, 21 luglio 2007.

Le donne continuano a guadagnare in media, nell'Unione europea, il 15% in meno dei loro colleghi uomini e la differenza di retribuzione aumenta con il crescere dell'età e dei titoli di studio: lo sostiene una relazione della Commissione europea che illustra i modi per risolvere la disparità di remunerazione dovuta all'identificazione di genere. La Commissione europea ha dichiarato la previsione di uno stanziamento di fondi volti ad incentivare l'equilibrio salariale uomo-donna e si è dimostrata interessata a sviluppare un dialogo aperto con le differenti parti sociali al fine di dare inizio ad un'opera di riequilibrio di genere a livello europeo.

L'esecutivo Ue ha annunciato di voler dedicare un'attenzione particolare alla giusta applicazione della legislazione sulle disparità di genere, al fine di rilanciare le politiche di pari opportunità a livello europeo e di impegnarsi, attraverso lo stanziamento di fondi sociali, contro lo sfruttamento del lavoro femminile. Le donne, infatti, continuano a vedersi preferire i loro colleghi maschi in molti tipi di occupazione e, anche quando riescono ad accedere a livelli professionali importanti, continuano a guadagnare in media molto meno degli uomini. La discriminazione indiretta è la forma più pericolosa per l'emancipazione femminile e il raggiungimento di una piena parità economica: molte delle professioni ritenute equivalenti per impegno ed importanza (il Commissario Ue per l'Occupazione e gli Affari Sociali Vladimir Spidla ha fatto l'esempio dell'infermiera e del poliziotto) continuano a vedere le donne in posizione di svantaggio.

La disparità di genere è un fenomeno molto diffuso, la cui esistenza è dovuta ad una molteplicità di cause, dalla discriminazione pura e semplice alla scelta di molte donne di svolgere lavori part-time per poter riuscire a gestire anche gli affari familiari. In moltissimi casi è la stessa qualificazione del lavoro femminile ad essere sottovalutato. «Le ragazze sono più brave dei ragazzi a scuola e il numero delle donne che accede al mercato del lavoro con un titolo universitario è superiore a quello degli uomini, ma lo scarto retributivo continua a persistere» ha dichiarato il Commissario Spidla. La situazione è assurda e deve cambiare».

Gli europei interrogati dal sondaggio Eurobarometro sulla parità uomo-donna hanno risposto di essere favorevoli ad aumentare la presenza delle

donne in posizioni direttive (77%) e di aumentare il numero di parlamentari donna (72%) mentre, interrogati sulle cause che impediscono alle donne di avanzare nella carriera, hanno risposto indicando la famiglia come principale deterrente (68%).

## MATERNITÀ, TEMPI COLLETTIVI E LAVORO: COME PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE.

### **Premessa: la rilevanza sociale del problema**

Quando parliamo di conciliazione tra esigenze di vita professionale e bisogni legati alla vita privata e familiare non ci riferiamo esclusivamente ad uno strumento per promuovere le pari opportunità tra i sessi, non parliamo solo di uguaglianza nei rapporti tra individui, ma di qualcosa che attiene alla qualità delle condizioni di vita in famiglia e alle dinamiche sociali. Se infatti intendiamo per promozione delle pari opportunità il favorire lo sviluppo sociale ed economico, l'innalzamento della qualità della vita, il cammino positivo fatto di acquisizione di diritti civili e crescita delle potenzialità umane per un progresso utile e legittimo, allora anche la conciliazione assume un significato e un valore ben più ampi e importanti, propri di una questione che attraversa e condiziona molteplici aspetti di un contesto complesso, fatto di trasformazioni economiche, culturali, sociali e demografiche.

La prova più evidente dell'importanza "sociale" del tema delle pari opportunità emerge **dai mutamenti demografici avvenuti in Europa negli ultimi decenni**.

Una tra le principali tendenze dell'andamento demografico nei paesi europei è infatti il persistere della **bassa natalità**. Questo trend comporta conseguenze significative per la società in termini di trasformazione delle strutture familiari, ma rappresenta anche una rivoluzione nel mondo del lavoro con sempre più lavoratori senior e meno occupati giovani e adulti. La situazione europea necessita quindi di attente e mirate politiche pubbliche volte a compensare l'inevitabile calo della popolazione in età lavorativa e fatte di incentivi per promuovere l'accesso al lavoro di donne e giovani, la partecipazione attiva di anziani, le nuove tecnologie e tutti gli strumenti utili all'incremento della produttività.

Ma, come emerge **dal Libro Verde "Una nuova solidarietà tra le generazioni di fronte ai cambiamenti demografici"** occorre anche e soprattutto agire per: far fronte al calo demografico promuovendo politiche che favoriscano l'aumento delle nascite, e l'inversione del trend relativo all'indice di fertilità soprattutto considerando che gli europei non hanno il numero di figli che desiderano (1,5 contro 2,3).

In buona sostanza l'offrire alle famiglie strumenti che consentano di conciliare la vita familiare e quella professionale potrà agire direttamente su questi aspetti decisivi per il futuro dei rapporti generazionali e delle dinamiche demografiche.

La sfida di riavviare il motore demografico europeo si scontra inoltre con l'esigenza di risolvere quelle condizioni che ostacolano la genitorialità e contribuiscono ad abbassare l'indice di fertilità come **l'insicurezza crescente del lavoro precario** senza garanzie e mal tutelato, i costi eccessivi degli alloggi, l'assenza di strumenti per aiutare giovani coppie ad affrontare investimenti importanti, la forte carenza di servizi e strumenti di supporto alle famiglie come gli assegni familiari, i congedi parentali, le strutture di custodia dei bambini.

**A fare le spese di questa situazione incerta è soprattutto la donna** che deve spesso intraprendere la scelta della maternità rinunciando alla propria carriera professionale o viceversa, pagando, molto spesso, l'interruzione dell'attività lavorativa durante il periodo di puerperio in termini di reinserimento successivo in situazioni di precariato incerte e poco appaganti.

Altrettanto spesso è la donna a sobbarcarsi il peso degli impegni familiari e domestici nonostante gli impegni e obblighi professionali, questo a danno del proprio tempo libero e della qualità della vita (in termini anche e purtroppo di salute mentale e fisica).

L'invecchiamento della popolazione (+ 17% tra il 2005 e il 2010; + 57,1 tra il 2010 e il 2030) gioca poi su due fronti e incide sulla promozione delle pari opportunità in maniera bivalente. Volendo semplificare molto l'analisi delle tendenze demografiche appare evidente che l'innalzamento dell'età lavorativa e la crescita dell'indice di dipendenza demografica comporta l'aumento delle difficoltà all'accesso al mondo del lavoro di giovani e soprattutto in prospettiva l'aumento di anziani soli, in prevalenza donne con pensioni medie molto inferiori a quelle degli uomini (per i minori anni di lavoro, le mansioni spesso di grado inferiore e le retribuzioni più basse).

**Ma di nuovo l'assistenza agli anziani in famiglia è per lo più demandata alle donne, che d'altro canto sono sempre più occupate fuori casa e che quindi sono gravate da doppi carichi di lavoro.**

Tutto ciò dimostra chiaramente che le famiglie hanno bisogni crescenti, ma soprattutto che sono le donne a sentire la necessità di essere sostenute per tutti quei lavori di cura che all'interno dei nuclei familiari sono ancora, per cultura e costume, a loro attribuiti e che non possono essere conciliati con un'occupazione professionale.

### **La conciliazione in Europa**

L'Unione Europea si è mossa da tempo in questo senso invitando gli Stati membri a elaborare e potenziare nuove soluzioni per la custodia dei

bambini, a promuovere i congedi parentali, a gestire meglio l'invecchiamento attivo dei lavoratori, ma ancora molto deve essere fatto per migliorare la situazione delle donne e per permettere la conciliazione della situazione professionale con gli aspetti privati e familiari della vita e con il loro tempo libero, se ne rimane.

Il doppio carico di lavoro è infatti distribuito in modo totalmente sbilanciato tra donne e uomini.

Se una delle principali cause della disuguaglianza tra i sessi resta la forte resistenza culturale e sociale al cambiamento dei maschi in famiglia, non poco incide la troppo spesso inadeguata e carente organizzazione del lavoro e del tempo, inteso come uso dei tempi di vita collettiva. Questo aspetto, se bene gestito e pianificato, potrebbe condizionare positivamente la vita di donne e uomini garantendo una più equa distribuzione di impegni e promuovendo la conciliazione.

Iniziamo ad analizzare ad esempio il tempo di lavoro.

**Il part-time in Europa rappresenta una % al di sotto del 20%, ma la sua diffusione sale vertiginosamente al 32-35% tra le donne e precipita al 7% tra gli uomini.** Oltre a constatare un'espansione del part-time al femminile in alcune aree dell'Unione Europea (al di sopra della media in Olanda e in generale nei paesi del nord Europa) le ricerche evidenziano che la tendenza degli uomini è quella di lavorare oltre le 45 ore settimanali.

A questo punto, tornando all'organizzazione intelligente ed equa dei tempi, la questione è: le ore di lavoro di donne e uomini corrispondono ai desideri dei lavoratori e delle lavoratrici? La risposta è in generale *no*. Infatti gli uomini vorrebbero lavorare almeno 8 ore settimanali in meno e i lavoratori part-time (per lo più donne, come abbiamo visto) vorrebbero lavorare di più. Paradossalmente inoltre sono i più anziani a lavorare dalle 45 ore in poi. Probabilmente per molte donne, in alcuni periodi della vita (maternità, esigenze familiari, disabili o anziani a carico, etc.) il part-time, così come il tele-lavoro o altre forme di lavoro "flessibili" potrebbero rappresentare la soluzione migliore, ma il problema è che troppo spesso la scelta non è scelta, ma imposta dal tipo di contratto di lavoro e dal datore senza possibilità di negoziazione: il 63% dei lavoratori dichiara di non avere alcun potere decisionale sugli orari di lavoro. Peccato quindi non utilizzare tutti gli aspetti positivi di un nuovo approccio al lavoro, che ne permetterebbe un adattamento alle circostanze e alle esigenze di vita del lavoratore, aumentandone la produttività e garantendo comunque l'efficienza del sistema lavoro nel suo complesso e magari, al contrario, sfruttare gli elementi più negativi che fanno della flessibilità uno

strumento privo di garanzie e tutele per i lavoratori. La maternità per esempio incide ancora molto sul livello occupazionale delle donne e questo dimostra quanto siano deboli i meccanismi di flessibilità in grado di permettere alle madri il mantenimento del lavoro o il reinserimento nel mercato dopo una gravidanza.

**In Europa l'indice di occupazione delle donne tra i 20 e i 49 anni è del 60%** quando hanno bambini al disotto dei 12 anni, **arriva al 75% quando non ne hanno**. Per gli uomini con bambini sotto i 12 anni l'indice è del 91%, comunque cinque punti percentuali inferiore rispetto a quello degli uomini senza figli (la % di scarto relativa all'indice occupazionale si fa per gli uomini più rilevante scendendo in modo significativo per i padri con almeno tre figli).

Il part-time (PT) per le donne con figli raggiunge il 38% tra le occupate, rispetto al 20% delle donne in condizioni di PT senza figli.

In generale si può dire che il rapporto tra numero di figli e tasso di occupazione è inversamente proporzionale, analizzando però alcuni dati ci accorgiamo che non ci sono grandi diversità tra il tasso occupazionale di donne con figli di età compresa tra i 6 e gli 11 anni, quelle con figli tra i 3 e i 5 anni e quelle con bambini da 0 a 2 anni di età in paesi come l'Italia, e Spagna, Malta, Lussemburgo, Slovenia, Portogallo e Austria (in Slovenia, Portogallo e Austria lavora il 70% di madri con bimbi tra 0 e 2 anni), mentre la differenza aumenta vertiginosamente in paesi come l'Ungheria, la Slovacchia, la Repubblica Ceca e l'Estonia dove il tasso di occupazione di madri con bimbi piccoli (0-2 anni) è il più basso d'Europa.

I motivi possono essere svariati. Se infatti compariamo questi dati a quelli relativi alla percentuale di donne impiegate in lavori PT scopriamo che in paesi come l'Olanda, l'Austria, il Lussemburgo (ma anche in Francia, Germania e Gran Bretagna), è molto sviluppato il PT per le donne, soprattutto dopo il primo figlio.

Evidentemente questo tipo di contratto di lavoro aiuta le donne con bimbi piccoli a mantenere la propria occupazione. Analizzando invece i dati della Slovacchia e della Repubblica Ceca scopriamo che il modello occupazionale dei nuclei familiari più comune è il doppio full time. In ogni caso la flessibilità offerta dal part-time in questi paesi risulta un ottimo strumento per le donne con figli e il modello full time per lui e PT per lei diventa molto frequente. Nonostante questo abbiamo visto che la % di donne con bimbi piccoli è bassissima. Un'ipotesi possibile potrebbe essere che le mamme scelgano di non lavorare e che magari siano ben supportate da incentivi offerti alle famiglie nei primi anni di vita del bambino, al contrario invece un'altra ipotesi potrebbe essere l'insufficienza e

l'inadeguatezza dei servizi di cura per i bambini, soprattutto per i più piccoli. In paesi come Malta, Italia, Grecia e Spagna invece se le differenze tra tassi occupazionali in rapporto all'età dei bambini sono irrilevanti, le cause potrebbero essere legate al prevalere tra i nuclei familiari del modello occupazionale che vede il full time per l'uomo e il non lavoro per la donna/madre (a Malta per il 67%, in Italia per il 45%, in Grecia per il 44% e in Spagna per il 43%) a prescindere dall'età dei bambini. In questi paesi la flessibilità potrebbe rivelarsi utile per l'inserimento occupazionale delle mamme. Ma i dati dimostrano che possono esistere anche altre soluzioni. E' il caso della Slovenia e del Portogallo dove abbiamo visto che le mamme lavorano senza particolare differenze a prescindere dall'età dei bambini, ma nonostante questo il 45% dei nuclei familiari vede il doppio full time per i partners. In questo caso un'ipotesi è che pesi di più l'esigenza del doppio reddito, o ancora che l'offerta di servizi di cura per i bambini e di altri strumenti a tutela della maternità e delle famiglie sia efficace e considerevole

**Ma se il fare la mamma è una scelta e rappresenta un diritto come il diritto al lavoro, allora dovremmo spostare di più l'attenzione sulle garanzie offerte alle donne per essere serenamente madri**, per il tempo necessario, ma anche per quello desiderato e scelto. Occorre capire come meglio tutelare le donne nel loro doppio ruolo di madri e di persone che scelgono di sentirsi realizzate con il lavoro.

La conciliazione dei tempi di vita diventa quindi, ancora di più durante la gravidanza e la maternità, fondamentale per promuovere le pari opportunità, per le donne, ma anche per gli uomini e per le famiglie.

### **Una legislazione per la *maternità* e il *lavoro*: tre paesi a confronto: Spagna, Slovacchia e Italia**

Per un'analisi più attenta di ciò che accade nei tre paesi rispetto alle politiche di conciliazione, si è pensato di indagare due temi strettamente correlati con le esigenze di vita di famiglie, di uomini e donne: la maternità e l'organizzazione dei tempi collettivi.

Utilizzando un semplice e sicuramente parziale strumento di rilevazione si è proceduto a descrivere le modalità attraverso cui la materia viene regolata dalla normativa vigente nei tre paesi. Per quanto riguarda i congedi parentali e la maternità in senso stretto il confronto tra i dati rilevati dalla mostra l'esistenza di distinzioni piuttosto rilevanti.

In Slovacchia la normativa prevede un'astensione obbligatoria durante la maternità notevolmente più lunga rispetto agli altri due paesi – 7 mesi rispetto ai 5 contemplati in Italia e ai 4 previsti in Spagna.

Nel nostro paese sembra emergere una maggiore attenzione a incentivare i permessi di paternità rispetto agli altri due paesi dove essa viene comunque di fatto garantita. Ciò può significare una sensibilità maggiore del legislatore o al contrario un'esigenza avvertita da questi dovuta alla scarsa predisposizione anche culturale degli Italiani a godere della paternità rispetto ai papà spagnoli e slovacchi e quindi un bisogno più vivo di incidere sulla mentalità a favore di una cultura di parità di genere.

Un aspetto da sottolineare è sicuramente la novità introdotta **dalla legge spagnola sulle Pari Opportunità (Legge Organica n. 3/2007 Per una reale uguaglianza tra donne e uomini)** che finalmente garantisce il diritto di maternità a tutte le lavoratrici a prescindere dalla tipologia contrattuale e soprattutto dall'esistenza di una posizione previdenziale pregressa la gravidanza, evidente limite alquanto discriminante per tutte le lavoratrici con contratti atipici e comunque per tutte le neo assunte **La novità assume un'importanza particolare dato il forte aumento di contratti atipici in Europa, soprattutto utilizzati in settori di mercato caratterizzati dalla forte presenza femminile. La normativa diventa quindi non solo un ottimo strumento nella promozione delle pari opportunità, ma anche un mezzo per combattere la crescente precarietà.**

### **Maternità e lavoro - caratteristiche della normativa utili per l'impatto di genere in Italia – (Legge 1204/71 - 903/77 - 53/2000)**

Maternità obbligatoria: **5mesi** 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto con possibilità di sospendere 1 mese prima e riprendere 4 mesi dopo. - **Remunerazione pari all'80%**. Facoltativa fino a 8 anni del bambino: 6 mesi (madre/padre); 10 mesi in totale per entrambi i genitori, 10 mesi per i single. -Remunerazione pari al 30%. Astensione facoltativa per il padre per 6 mesi (7 se per non meno di 3 continuativi) 11 mesi in totale per entrambi i genitori se il padre chiede per non meno di 3 mesi continuativi. Remunerazione pari al 30%.

Per i padri la legge prevede un'astensione obbligatoria con le stesse condizioni previste per le madri se queste non possono direttamente prestare cure al bambino. Assegno di maternità per nuclei con reddito basso. Divieto di licenziamento fino al 1° anno di età del bambino; divieto di lavori pericolosi per la salute durante la gravidanza con sostituzione a diverse mansioni con la stessa remunerazione; Azioni positive: incentivi alla flessibilità, alla formazione con incentivi alle aziende (L. 53/2000). Il Ministero della Famiglia ha già emanato circolari per dare la maternità anche alle atipiche.

**L'altro aspetto che a livello normativo ci sembra possa sostenere le politiche di genere in termini di conciliazione è la regolazione e programmazione dei tempi collettivi.**

Su questo tema in particolare, possiamo osservare che solo in Italia il legislatore si è speso a livello nazionale per attivare una politica di programmazione dei tempi della città (L. 53/2000) allo scopo di migliorare la qualità di vita dei cittadini.

Nonostante questo grosso input dal 2000 ancora non tutte le Regioni hanno recepito la legge e comunque, anche dove questo è stato fatto, sono partite sperimentazioni interessanti, ma troppo spesso mai andate a regime.

Ciò può dipendere dalla resistenza mostrata dagli attori pubblici e privati a confrontarsi con un'impostazione innovativa del fare pianificazione, una programmazione che parte da un approccio partecipato e democratico, e, ovviamente per questo, articolato e complesso da gestire. **Un'altra implicazione ostativa può essere dovuta alle difficoltà che sindacati e imprese manifestano, più o meno consapevolmente, nell'avviare un confronto su un livello di negoziazione diverso da quello finora praticato, più volto alla collaborazione e cooperazione.** Non da ultimo probabilmente può ostacolare il recepimento della legge la debole volontà politica degli amministratori locali di fatto spesso diffidenti nei confronti di nuove forme organizzative e sociali.

**Italia** Legge 53/2000 sui congedi parentali

Le Regioni sono demandate a emanare leggi regionali per promuovere linee guida in grado di indirizzare i comuni nell'elaborazione del piano dei tempi collettivi. Facilitare la conciliazione dei tempi per i cittadini e promuovere una politica dei tempi in grado di migliorare la qualità di vita dei cittadini. La legge offre gli strumenti per incidere nella gestione dei tempi della città rispetto agli orari dei servizi e degli uffici, dei trasporti e delle scuole, ma anche per favorire l'informatizzazione dei servizi pubblici, la flessibilità dei tempi di lavoro, la creazione della banca del tempo.

L'impatto potenziale della normativa sulle politiche di genere è molto forte perché la conciliazione dei tempi di vita per una donna acquista un valore prioritario nell'ottica della promozione delle pari opportunità. Inoltre la legge sostiene le PO anche favorendo famiglie e donne che non possono permettersi servizi privati per la cura dei figli/anziani e della casa.

**In conclusione** è possibile dagli studi fatti sostenere l'ipotesi che una buona politica di supporto alla conciliazione, fatta di strumenti di protezione sociale in grado di agevolare donne e uomini nella gestione delle

responsabilità familiari, può, anche in termini strategici, incidere sia sull'aumento del livello produttivo delle imprese sia su quello dell'indice di natalità per riattivare il motore economico e demografico del vecchio continente. Infatti il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e il livello di sicurezza sociale percepita influenza favorevolmente la loro produttività sul posto di lavoro e può diventare un incentivo al lavoro più forte del livello salariale. Allo stesso tempo per contrastare il trend demografico europeo caratterizzato da un indice di invecchiamento molto elevato **l'offerta di una legislazione e di servizi che offrono maggiori garanzie di protezione sociale alla famiglia e ai suoi componenti gioca un peso non indifferente.**

Restano aperte alcune questioni che meriterebbero approfondimento.

Di certo se la maternità ha un alto valore sociale allora varrebbe la pena spendere risorse per tutelarla anche indipendentemente dalla situazione lavorativa della mamma.

**E' bene ricordare che l'Unione Europea ritiene che occorra un "patto sociale" fra le istituzioni, le imprese ed i lavoratori/trici ed approfondire la Responsabilità Sociale delle imprese e favorire buone prassi.**

## IL GOVERNO ITALIANO, L'OCCUPAZIONE FEMMINILE E LA CONCILIAZIONE LAVORO DI CURA E VITA PROFESSIONALE

**La condizione lavorativa delle donne in Italia non accenna a migliorare:** il gap occupazionale rispetto all'Europa è ora di **undici punti**. Il governo fa il punto sull'attuazione della *strategia di Lisbona* e promette, già dalla prossima finanziaria, **azioni concrete per l'occupazione femminile e la conciliazione**. [30/10/07]

Il Consiglio dei Ministri ha approvato il secondo *Rapporto sullo stato di attuazione della Strategia di Lisbona*, che presenta alla Commissione Europea le azioni del Governo secondo le priorità di politica economica, indicando i progressi conseguiti in ciascun settore e le ulteriori misure da adottare per raggiungere gli obiettivi della strategia stessa.

Per la prima volta il Rapporto è corredato di una **nota aggiuntiva** dal titolo *Donne, Innovazione, Crescita: iniziative per l'occupazione e la qualità del lavoro femminile nel quadro degli obiettivi europei di Lisbona*, redatta dalle Ministre per le Politiche Europee, Emma Bonino, e per le Pari opportunità, Barbara Pollastrini, in collaborazione con i colleghi titolari delle Politiche per la Famiglia, Rosy Bindi e del Lavoro e Previdenza Sociale, Cesare Damiano.

Un segnale di attenzione che è al tempo stesso l'ammissione di una vera e propria emergenza nazionale: l'obiettivo qualificante di Lisbona, il raggiungimento del tasso di occupazione femminile del 60% entro il 2010, è ancora molto lontano almeno per il nostro paese.

**L'Italia, con un tasso nel 2006 del 46,3%, ovvero undici punti in meno della media dell'Unione (57,4%), si trova largamente al di sotto anche dell'obiettivo intermedio fissato al 57% per il 2005.** La scarsa occupazione femminile ha riflessi sul tasso d'occupazione dell'intera popolazione, che nel 2006 è stato del 58,4 per cento, rispetto alla media dell'Unione a 27 del 64,4%.

Un dato che ha una drammatica connotazione territoriale: mentre il Nord è vicino alla media europea, il Meridione è ad un livello di occupazione femminile pari o inferiore a quello dei Paesi della sponda sud del Mediterraneo, sotto il 35%, e con un tasso di inattività crescente, segno che le donne del Sud hanno smesso di cercare lavoro. Inoltre, esiste un gap generazionale, che penalizza di oltre venti punti le donne al di sopra dei 45 anni.

Ma il problema non è solo la quantità del lavoro femminile: allo stesso livello lavorativo, la retribuzione di una donna è del 23% inferiore a quella di un uomo.

Il Presidente Prodi, illustrando il documento, ha parlato di “*incomprensibile anomalia italiana*” e di “*situazione desolante*”, mettendola in relazione con l’analoga tendenza alla marginalizzazione delle donne nella politica e nelle istituzioni. La *nota aggiuntiva* invoca un cambio di passo nelle politiche a favore delle donne, che significa: “*innalzare l’occupazione femminile, equiparare le condizioni di partenza nella società tra uomini e donne, includere la dimensione femminile in un nuovo patto intergenerazionale*”.

Anche perché, continua la nota, “*una vera evoluzione culturale che metta uomini e donne su un piano di effettiva parità lavorativa, ma anche familiare, avrà ricadute positive nel campo dell’economia, delle condizioni di lavoro, delle scelte come genitori*”. Il governo propone quindi una terapia shock per il lavoro e un sistema di welfare adeguato ai nuovi bisogni della società italiana, e declina gli obiettivi del suo programma futuro:

- un **Piano d’azione straordinario per l’occupazione femminile**, attualmente in fase di discussione, con un approccio strategico che assume la **metodologia del mainstreaming** a tutti i livelli decisionali e in tutte le aree d’intervento, e che include **politiche fiscali di incentivo all’occupazione femminile**, sia sul versante delle imprese che assumono donne, sia attraverso riduzioni fiscali sull’offerta di lavoro da parte delle lavoratrici per favorirne la permanenza al lavoro;
- sostegno alla diversificazione delle scelte formative nell’ambito dei percorsi d’istruzione e di formazione superiore, soprattutto verso i settori scientifico-tecnologici e legati all’innovazione;
- impulso alla **flessibilizzazione degli orari e dell’organizzazione del lavoro**;
- un’azione di sensibilizzazione verso il mondo delle imprese e delle professioni, per valorizzare i comportamenti positivi e per stigmatizzare quelli discriminatori;
- **riforme nei trattamenti previdenziali per tener conto delle esigenze specifiche delle lavoratrici**, riducendo le penalizzazioni dovute alle interruzioni dell’attività lavorativa per esigenze familiari e introducendo forme di riconoscimento del lavoro di cura;
- potenziamento delle politiche di conciliazione, anche con miglioramenti della legge 53/2000 sul fronte dei **congedi parentali**, e con **l’aumento e la qualificazione dei servizi educativi** già avviato con il Piano straordinario varato dalla Finanziaria 2007.

E proprio in continuità con alcune misure già prese lo scorso anno, e con gli impegni contenuti nel *Protocollo Sul Welfare* sottoscritto con i sindacati, il disegno di legge finanziaria 2008 contiene un pacchetto di

interventi con ricadute di genere, quali:

- la modifica del *Fondo per la finanza d'impresa* in modo da estenderne l'applicazione prioritaria alla creazione di nuove imprese femminili ed al consolidamento di piccole e medie imprese femminili;
- l'istituzione del *Fondo sociale per la diffusione della cultura e delle politiche di responsabilità sociale delle imprese*, che permetterà di sviluppare progetti come il Bollino Rosa per le imprese attente alle politiche di genere;
- l'aumento dei congedi di maternità e dei congedi parentali per i figli adottivi e per i minori in affidamento, che vengono parificati con quelli per i figli biologici;
- lo sviluppo di un *Piano contro la violenza alle donne*, con uno stanziamento di 20 milioni di euro per l'anno 2008.

“*Se l'Italia non mette mano a questo è un Paese finito*” ha commentato la ministra Barbara Pollastrini, che pure si è detta fiduciosa sull'impegno complessivo del governo e del Parlamento per tradurre in fatti questi buoni propositi.

### **“Donne e lavoro nero” La Presidenza del Consiglio ha presentato una ricerca ISFOL a Roma il 5.12.2007:**

In Italia un milione 350mila donne hanno un lavoro irregolare.

Nell'universo del lavoro sommerso un lavoratore su due è donna, impegnata nel settore dei servizi, con un titolo di studio medio alto, che vive principalmente al Nord del Belpaese. Nel complesso sono un milione e 352mila le donne che lavorano in nero e rappresentano il 47,4% dell'occupazione irregolare. In Italia c'è una domanda strutturale e permanente di lavoro sommerso che rappresenta per le donne una sorta di “trappola del sommerso”, nella quale è forte il rischio di restare invischiate. Il dato emerge dallo studio realizzato dall'Isfol dedicato a «Le donne nel lavoro sommerso», presentato a Roma dal presidente dell'Isfol Sergio Trevisanato. Le donne rappresentano il 57% dell'occupazione irregolare del settore dei servizi (un milione 147mila). Molto inferiore la quota di donne sommerse nell'industria (85mila) e nell'agricoltura (120mila).

Dalla ricerca emerge, insomma, che spesso il titolo di studio non costituisce uno strumento di salvaguardia rispetto all'accettazione di un lavoro in nero. Significativo il dato presentato: il 36% delle donne nel sommerso ha un diploma di scuola media superiore, il 13% ha nel cassetto una laurea, l'8% una qualifica professionale. Il 31% ha la licenza media e solo il 6% quella elementare. Esattamente come per il lavoro regolare, poi, l'ingresso nel sommerso avviene nel 65% dei casi in modo informale, tramite relazioni

personali e amicali. E non manca la rassegnazione, visto che le lavoratrici in nero considerano la loro condizione difficilmente mutabile. Spesso c'è alla base una necessità di continuità di reddito che il lavoro in nero garantisce e una scarsa fiducia nelle proprie capacità.

Paradossalmente, poi, il lavoro irregolare assume un carattere di stabilità, di sicurezza e di continuità nel tempo rispetto a un lavoro regolare: per molte, il 67% delle intervistate, il lavoro sommerso non sembra, infatti, avere natura occasionale o essere di breve durata. Più per le straniere che per le italiane, visto che sono impegnate per lo più come colf e badanti con prospettive di maggior stabilità rispetto alle italiane impegnate in altre attività. In generale il 50% del campione di mille donne intervistate, che attraversa il Belpaese da Nord a Sud, dichiara di avere un lavoro sommerso o irregolare da più di un anno, il 17% da un anno, il 16% da sei mesi.

L'indagine ha anche stilato tre profili di donne impegnate nel lavoro irregolare: ci sono giovani donne al termine del percorso di studi, alle quali un lavoro sommerso consente l'autonomia dalla famiglia d'origine sotto il profilo economico. Il lavoro irregolare da queste donne viene percepito come transitorio e considerato uno strumento per farsi le ossa nel mondo del lavoro. L'irregolarità del lavoro, però, si può trasformare per loro in permanente in caso di scarsa domanda di lavoro e di un tasso di disoccupazione elevato.

Ci sono, poi, donne nell'età centrale della vita, con famiglia e figli in età scolare: per molte il lavoro irregolare si trasforma nell'unica fonte di reddito del nucleo familiare. L'assenza di contratto per queste donne, spiega la ricerca, si trasforma in una maggiore libertà di gestione degli impegni familiari nel doppio ruolo femminile. Sono donne spesso impegnate nei servizi familiari per le quali la flessibilità e il clima familiare di lavoro rende gratificante il lavoro.

Il terzo identikit è dedicato alle donne mature, al termine della vita attiva, sposate, con figli e un basso titolo di studio. Si tratta spesso di donne che sono state espulse dal mondo del lavoro, che hanno perso il reddito del compagno o del marito, che hanno deciso di lavorare fuori casa dopo anni di lavoro domestico, che rientrano nel mercato del lavoro dopo la maternità e la crescita dei figli, che hanno alle spalle un lungo precariato, che sono a un passo dalla pensione, oppure immigrate senza permesso di soggiorno. La mancanza di altri redditi familiari e di un titolo di studio spendibile nel mercato del lavoro regolare, la necessità di un orario flessibile le spinge verso la ricerca di un lavoro irregolare. Per poche è una scelta volontaria, per molte è un'occasione di riprendere un ruolo attivo nel mondo del lavoro.

## **ORGANISMI DEPUTATI ALLA VIGILANZA DELL'ATTUAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELL'UNIONE EUROPEA**

Negli Stati membri ci sono organismi di parità nell'Europa a 25 che vigilano sull'attuazione dei principi di pari opportunità.

**Austria:** Referenti per le questioni femminili diffusi a livello provinciale e ciò avviene in ciascun Lander. Sono speciali gruppi di lavoro che si occupano delle questioni femminili e della condizione della donna e promuovono il gender mainstreaming a livello regionale e locale.

**Belgio:** Autorità che si occupano della promozione di p.o. a livello di comunità e a livello regionale. Nelle Fiandre è stata lanciata una rete di funzionari incaricati di promuovere azioni positive a favore delle donne. **Cipro:** Comitato delle pari opportunità: organismo pubblico centrale, svolge attività di supporto alla parità tra uomo e donna nell'ambito dell'occupazione e della formazione, monitorando il rispetto delle pari opportunità nel mercato del lavoro e nelle attività formative.

**Danimarca:** I Consulenti di pari opportunità sono presenti in modo capillare in ognuna delle 275 municipalità della Danimarca rafforzati dalla presenza, in 19 Centri per l'impiego, degli Esperti di Uguaglianza.

**Francia:** I Centri di informazione e supporto alla parità di genere non hanno riferimenti territoriali. La loro costituzione ha origini formalizzate dal Ministero per le pari opportunità e fanno parte di un ampio network nazionale (115) unità, il cui coordinamento è in capo al Centro Nazionale d'informazione e di documentazione per le donne e le famiglie.

**Germania:** Gli Uffici municipali per le p.o. sono presenti a livello territoriale locale decentrato di gestione delle amministrazioni dei Lander. Inoltre opera una rete di 1900 Uffici municipali per le pari opportunità e rappresentanti delle donne, sotto il coordinamento di un'autorità centrale di Berlino. **Grecia:** 13 Comitati regionali di parità hanno sede nelle città capoluogo regionali.

**Italia:** Consigliere di parità presenti sia a livello centrale che decentrato: operano per l'attuazione del principio di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione nel lavoro, con interventi di promozione di politiche e di azioni di p.o. e svolgono attività di vigilanza sull'applicabilità della normativa. Ricevono denunce individuali e collettive di discriminazione. Il sistema opera attraverso la Rete Nazionale di cui fanno parte consigliere regionali e provinciali, presieduta dalla Consigliera Nazionale. La funzione della Rete è quella di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.

**Lussemburgo:** Commissioni Consultive: presenti nel 59% dei Comuni seguono e valutano i processi di attuazione delle politiche di uguaglianza a livello locale. **Paesi Bassi:** Commissione per l'equità del trattamento: organismo centrale, ha funzioni di controllo e presidio sulle disparità di trattamento negli ambienti di lavoro.

**Polonia:** Il National Machinery Network prevede 16 uffici dislocati a livello territorial provinciale per la promozione della parità uomo-donna, oltre a operatori di amministrazioni locali e dell'amministrazione centrale.

**Portogallo:** Commissione per l'eguaglianza nel lavoro: organo statale per la promozione nel pubblico e privato dell'uguaglianza tra donne e uomini in materia di occupazione, formazione professionale, protezione della maternità e della paternità, conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

**Slovenia:** Difensore per le pari opportunità tra donne e uomini: organismo statale vigila sul

rispetto delle leggi sull'uguaglianza nel lavoro e raccomanda azioni da intraprendere nei confronti dei datori di lavoro che discriminano.

**Spagna:** Le Comunità Autonome si attivano con la gestione e l'adozione di proprie iniziative nei confronti delle disuguaglianze di genere. **Svezia:** Esperti di pari opportunità presenti in ogni Contea: promuovono il mainstreaming di genere e sostengono azioni mirate alla parità tra i generi. I Consigli di Contea coordinano le politiche nazionale e locali.

### **Le funzioni della Consigliera di Parità in Italia: tutela contro la discriminazione del mobbing, azioni in giudizio, intervento nei processi nell'ambito del Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196**

Le consigliere di parità, effettiva e supplente, svolgono funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le Consigliere di parità sono **pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza.**

Le consigliere di parità intraprendono ogni utile iniziativa ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, tra cui :

**a)** rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le **discriminazioni** previste dalla legge 10 aprile 1991 n. 125;

**b)** promozione di progetti di **azioni positive**, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo.

In tale ottica, appare importante individuare correttamente il concetto di **discriminazione** a cui le consigliere di parità devono attenersi nell'ambito delle denunce da parte dei lavoratori e/o lavoratrice.

**Costituisce discriminazione**, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903 e del D.Lgvo 23 maggio 2000, n. 196, **qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso.**

**Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.**

In particolare, tale normativa vieta ogni forma di **discriminazione** fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, vietava la discriminazione anche se attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale, di famiglia, di gravidanza e in modo indiretto attraverso meccanismi di preselezione che indichino come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

**Il decreto legislativo n. 216/2003**, che recepisce la direttiva europea 2000/78/CE **all'art. 2** definisce la differenza fra discriminazione diretta e indiretta:

**discriminazione diretta** quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona e' trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

**discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone

di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

**Il decreto legislativo 216** descrive puntualmente, all'art. 3, le varie situazioni che possono trovare tutela grazie all'applicazione delle nuove norme:

- a) accesso all'occupazione e al lavoro autonomo e dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione
- b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;
- c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

La direttiva 2002/73/CE, oltre a ribadire il concetto di discriminazione sulla base del sesso, definisce discriminazioni le molestie sessuali in ambito lavorativo:

**molestie:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo **scopo o l'effetto** di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo

**molestie sessuali:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Orbene, l'art. 8 D.Lgvo 23 maggio 2000, n. 196, prevede che la lavoratrice e/o lavoratore che intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'art. 69- bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale territorialmente competente. Le consigliere di parità provinciali competenti per territorio, ferme restando le azioni in giudizio di cui ai commi 8 e 10, hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

Siffatta premessa è risultata utile al fine di inquadrare le funzioni ed i compiti delle consigliere di parità della Provincia di Modena nell'ambito della loro opera di tutela delle lavoratrici e/o lavoratori nell'ambito delle discriminazioni, in particolare, oggetto del presente convegno, del Mobbing.

Il «*mobbing*» è un fenomeno sociale che trova il suo epicentro nel mondo del lavoro, e più specificatamente nell'ambito delle molestie morali e delle persecuzioni psicologiche esercitate nel contesto di attività lavorative. Esso, come recentemente è stato posto in luce dal Parlamento dell'Unione Europea nella Risoluzione «*Mobbing sul posto di lavoro*» del 20 Settembre 2001 n.A5-0283/2001, coinvolge una moltitudine di soggetti: non solo in primo luogo i lavoratori (nella maggior parte dei casi per gli effetti devastanti sulla loro salute fisica e psichica), ma anche le aziende (sotto il profilo della redditività e dell'efficienza economica delle stesse), nonché le famiglie delle vittime e la società civile nel suo complesso (*in primis* in termini di costi sociali). In altri termini, questo fenomeno consiste in una degenerazione dei rapporti sui luoghi di lavoro che, direttamente o indirettamente, tocca tutti i consociati, nessuno escluso. Peraltro, il *mobbing* non risulta circoscritto ad un numero marginale di casi, ma la sua portata è veramente impressionante: l'Europa annovera oltre 12

milioni di vittime di *mobbing*, e cioè all'incirca l'8% dei lavoratori dell'Unione europea lo subiscono. Anzi, ad avviso del Parlamento europeo il fenomeno in esame risulterebbe addirittura sottostimato rispetto alla sua reale entità.

Quanto ai soggetti coinvolti, tra **giovani, adulti, uomini, donne, le statistiche hanno dimostrato che le donne sono maggiormente colpite rispetto agli uomini, e l'età è, generalmente,** meno di 30 anni e più di 45 anni.

Con questo termine si suole generalmente far riferimento alle diverse forme di violenza psicologica esercitate nei confronti dei lavoratori sui luoghi di lavoro. Il termine *mobbing* deriva dal verbo inglese **“to mob”** che significa: accerchiare, circondare, assediare, attaccare, assalire in massa, fare ressa, affollarsi intorno a qualcosa o qualcuno. Nella sua trasposizione in ambito lavorativo, la parola *mobbing* assume il significato di pratica vessatoria, persecutoria o, più in generale, di violenza psicologica perpetrata dal datore di lavoro o da colleghi (*mobber*) nei confronti di un lavoratore (*mobbizzato*) per costringerlo alle dimissioni o comunque ad uscire dall'ambito lavorativo. I motivi della persecuzione possono essere i più svariati: invidia, razzismo, diversità religiosa o culturale rispetto al gruppo prevalente, carrierismo sfrenato, o semplice gusto nel far del male ad un'altra persona.

Si suole generalmente distinguere tra **mobbing verticale**, nel quale l'attività vessatoria viene posta in essere da parte dello stesso datore di lavoro o da un superiore gerarchico o comunque un soggetto cui il mobbizzato è, nell'organizzazione del lavoro aziendale, subordinato; ed il **mobbing orizzontale** in cui la violenza psicologica proviene, invece, da parte di colleghi di lavoro o addirittura da soggetti subordinati gerarchicamente alla vittima. In realtà spesso accade che le due tipologie finiscono per intrecciarsi, in una comune strategia persecutoria che vede il datore di lavoro come “ispiratore” ed i colleghi come concreti “esecutori”.

Indagate le risposte offerte in sede giudiziaria e quelle elaborate in ambito legislativo all'emergenza mobbing, rimangono da esaminare, per completare il quadro della situazione, le soluzioni di natura non contenziosa o comunque alternativo-complementare presenti ovvero attuabili nella prassi. Il punto di partenza è indubbiamente rappresentato da un adeguato approccio del problema: occorre evitare gli estremi, distinguere il mobbing da ciò che non lo è ma altresì non ironizzarlo o sottovalutarlo né tanto meno confonderlo con la fisiologica e stimolante competizione sul lavoro, quasi fosse uno straordinario strumento di selezione. Considerata la gravità delle conseguenze individuali e sociali del fenomeno, fondamentali sono le attività di informazione e di prevenzione da realizzare ad esempio mediante programmi di formazione ed aggiornamento del personale in generale e del management in particolare, l'istituzione di organi paritetici, di sportelli antimobbing ad opere delle Consigliere di Parità, delle ASL, degli Enti locali e dei sindacati.

Invero in un'ottica di prevenzione del fenomeno anche altri soggetti possono svolgere un ruolo significativo quali, in primo luogo, il datore di lavoro in conformità agli obblighi di correttezza e buona fede in executivis ex articoli 1175 e 1375 c.c., a quelli previsti dall'art. 2087 c.c. e dalla legge n.626/1994, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il Consigliere di fiducia quando il mobbing viene attuato con discriminazione e molestie sessuali nei confronti di donne in attuazione della legge n.125/1991 sulle pari opportunità e persino il consulente del lavoro.

### **Procedura delle Consigliere di Parità:**

- 1) Esame del caso del lavoratore e/o della lavoratrice attraverso siffatte analisi:
  - Marginalizzazione dall'attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata, mancata assegnazione

- degli strumenti di lavoro, ripetuti trasferimenti ingiustificati;
  - esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione ed aggiornamento professionale;
  - prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto;
  - prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici;
  - impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie;
  - inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;
  - esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo;
- 2) sottoscrizione di moduli di incarico e di privacy;
  - 3) esame del contratto collettivo di lavoro e la normativa vigente;
  - 4) lettera al datore di lavoro;
  - 5) eventuale incontro con le parti;
  - 6) coinvolgimento di medici esperti per valutare se sussiste la patologia lamentata dal mobbing;
  - 7) intervento ad adiuvandum in collaborazione con i legali e/o il Sindacato.

Per quanto riguarda il connotato peculiare della fase pre – mobbing, tipica fase di analisi da parte delle Consigliere di Parità nei casi a loro sottoposti, preme rilevare che non si identifica nella mancanza di strumentazione giuridica per combattere le condotte vietate avverso le quali si riscontra in giurisprudenza l'utilizzo degli articoli 2043-2087 c.c. nonché dell'art. 2103 c.c., quanto piuttosto un approccio di carattere frammentario, diretto a colpire più o meno incisivamente alcune gravi degenerazioni del fenomeno. In effetti da una valutazione mirata dei dicta giurisprudenziali precedenti all'enucleazione della nozione di mobbing emerge che ampia tutela è stata predisposta avverso il demansionamento o la dequalificazione professionale alla luce del combinato disposto degli articoli 2103 c.c. e 2087 c.c., contro le dimissioni frutto di coartazione, contro l'esercizio illegittimo del potere autoritativo del datore di lavoro, contro comportamento persecutori o discriminatori quali ad esempio l'ingiustificata ripetuta richiesta di visite mediche di controllo e l'abuso di controlli della malattia da parte del lavoratore, contro il trasferimento ingiustificato, la minaccia di licenziamento, l'applicazione reiterata ed immotivata di sanzioni disciplinari, l'impiego eccessivo del lavoratore (cosiddetto surmenage lavorativo), contro le violenze e le molestie sessuali da parte del datore di lavoro o dei colleghi nei confronti della vittima. Peraltro casi pratici avvenuti e sottoposti alla attenzione dell'Ufficio delle Consigliere di parità dal 2003. In tale ottica è opportuno occuparci in forma breve della tematica delle prove, atteso che il giudice deve decidere iuxta alligata ac provata partium ex articolo 115 c.p.c. Nel caso di specie i compiti prescritti dall'art. 99 c.p.c. e 2697 c.c. risultano effettivamente molto gravosi ed in particular modo in punto sussistenza sia degli atti integranti il mobbing sia del nesso di causalità (o concausa) tra le condotte lato sensu persecutorie e i danni all'equilibrio psicologico e/o psicofisico a carico della vittima. Teoricamente ogni tipo di prova è utilizzabile (documentale, testimoniale, peritale, presuntiva) ma in concreto l'interessato raramente può avvalersi di prove scritte (unico campo sembra essere quello del demansionamento) mentre più spesso deve ricorrere alla prova testimoni la cui attendibilità è spesso discutibile poiché molti colleghi temono le eventuali reazioni del "mobber" datore di lavoro o alla prova induttiva ex articolo 2729 c.c. cioè agli indizi gravi, precisi e concordanti che sono prove non vincolanti per il giudice. Si evidenzia che, purtroppo, in generale, la giurisprudenza manifesta un certo scetticismo di fronte ed affermati casi di

mobbing tanto da pretendere una prova rigorosa. E ciò sebbene la stessa giurisprudenza abbia riconosciuto che in questi casi “la prova è particolarmente difficoltosa a causa di eventuali sacche di omertà sempre presenti o per altre ragioni” e ne abbia consentito semplificazioni ritenendo ad esempio provato il nesso causale con il solo accertamento, a seguito di istruttoria, della condotta vessatoria, dolosa ma anche colposa, dell’inserta patologia in collegamento con il rapporto di lavoro e della circostanza della lavoratrice non aveva mai avuto simili disturbi o patologie senza ricorso a perizie od altre prove. Pertanto il compito delle Consigliere di Parità sarà diretto in tale senso, al fine di permettere al lavoratore e/o alla lavoratrice di fornire al Giudice del lavoro le prove necessarie, tra cui testimoni e perizie medico legali.

In conclusione, le Consigliere di Parità invitano quindi ad una concertazione tra le parti in causa affinché si possa trovare, in assenza di una legge, un denominatore comune allo scopo di tutelare il lavoratore e/o la lavoratrice in tale situazione grave di malattia professionale ormai riconosciuta anche in alcuni C.C.N.L. citati e in vari ipotesi di accordi sindacali.

## **COMMENTO A PARI OPPORTUNITÀ: LA CARTA EUROPEA PER L'UGUAGLIANZA E LA PARITÀ DELLE DONNE E DEGLI UOMINI NELLA VITA LOCALE: QUALI OBIETTIVI?**

La **“Carta europea per l’uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale”** è stata presentata presso la Regione Emilia Romagna nel marzo 2007.

Obiettivo dell’evento promosso da l’AICCRE (Associazione Italiana per il Consiglio dei Comuni e delle Regioni d’Europa) dell’Emilia-Romagna e dalla Regione - è quello di coinvolgere tutte le istituzioni regionali alle quali la Carta si rivolge e porre le prime basi verso l’adozione e la sottoscrizione del documento da parte di tutti gli enti locali.

Il testo è stato elaborato dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d’Europa, in collaborazione con numerosi partner e con il sostegno della Commissione Europea ed è stata poi adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del CCRE il 12 maggio 2006 ad Innsbruck.

Identifica metodologie e buone prassi per l’attuazione concreta di politiche per le pari opportunità a tutti i livelli governativi, partendo dall’Unione Europea per arrivare agli Enti locali. E sono proprio questi ultimi ad avere la responsabilità ed il dovere di esercitare un’influenza positiva sui cittadini, indirizzando i propri sforzi verso una piena ed effettiva applicazione delle norme e dei principi contenuti nel documento.

La Carta detta i principi da seguire per il superamento degli stereotipi sessuali, nonché la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini alle decisioni in ogni campo d’azione dell’Ente locale, partendo proprio dalla politica. Sono proprio i firmatari della Carta a riconoscere per primi “l’uguaglianza e la parità nei diritti tra donna e uomo a partecipare alla vita politica, ad assumere un mandato pubblico e ad svolgere tutte le funzioni pubbliche ad ogni livello”.

In sintesi l’obiettivo della carta è che i cittadini diventino sempre più protagonisti delle scelte della politica perché le pari opportunità sono trasversali alla vita delle famiglie, degli uomini e delle donne.

## **LA CARTA EUROPEA PER L'UGUAGLIANZA E LE PARITÀ DELLE DONNE E DEGLI UOMINI NELLA VITA LOCALE**

**Una Carta che invita gli enti territoriali a utilizzare i loro poteri e i loro partenariati a favore di una maggiore uguaglianza delle donne e degli uomini.**

**Elaborata e promossa dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa e dai suoi partners.**

### **INTRODUZIONE**

La Carta europea per la parità fra donne e uomini nella vita locale é destinata agli enti locali e regionali d'Europa che sono invitati a firmarla, a prendere pubblicamente posizione sul principio della parità fra donne e uomini e ad attuare, sul proprio territorio, gli impegni definiti nella Carta.

Per assicurare la messa in atto degli impegni, ogni firmatario deve redigere un Piano d'azione per la parità che fissi le priorità, le azioni e le risorse necessarie alla sua realizzazione.

Inoltre, ogni autorità firmataria s'impegna a collaborare con tutte le Istituzioni e Organizzazioni del territorio per promuovere concretamente l'instaurarsi di una vera uguaglianza.

La Carta é stata redatta nell'ambito del progetto (2005-2006) realizzato dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa in collaborazione con i numerosi partners la cui lista figura di seguito. Il progetto é stato sostenuto dalla Commissione europea nell'ambito del 5° Programma d'azione comunitario per la parità tra donne e uomini.

\*\*\*\*\*

L'uguaglianza delle donne e degli uomini é un diritto fondamentale per tutte e per tutti e, rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale.

Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti, la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non é ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche e culturali, - per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica.

Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell'educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell'organizzazione della società... Tutti ambiti nei quali é possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali.

Gli enti locali e regionali, che sono gli ambiti di governo più vicini ai cittadini, rappresentano i livelli d'intervento più idonei per combattere il persistere e il riprodursi delle disparità e per promuovere una società veramente equa. Essi possono, nelle loro sfere di competenza ed in cooperazione con l'insieme degli attori locali, intraprendere azioni concrete a favore della parità.

Inoltre, il principio di sussidiarietà, che si applica a tutti i livelli di governo – europeo, nazionale, regionale e locale – un ruolo particolarmente importante per quanto riguarda l'attuazione del diritto alla parità. Gli enti locali e regionali d'Europa, pur esercitando responsabilità di diversa portata, possono e devono avere un ruolo positivo nella promozione della parità con azioni che producano un impatto sulla vita quotidiana dei cittadini.

I principi dell'autonomia locale e regionale sono strettamente legati al principio di sussidiarietà. La Carta dell'autonomia locale del Consiglio d'Europa del 1985, firmata e

ratificata da una grande maggioranza di Stati europei, sottolinea “il diritto e la capacità effettiva per gli enti locali di regolamentare e gestire, nell’ambito della legge, sotto la propria responsabilità e a vantaggio del loro popolo, una parte importante degli affari pubblici”. L’attuazione e la promozione del diritto alla parità deve essere al centro del concetto dell’autonomia locale.

La democrazia locale e regionale deve permettere che siano effettuate le scelte più appropriate per quanto riguarda gli aspetti più concreti della vita quotidiana quali la casa, la sicurezza, i trasporti pubblici, il mondo del lavoro o la sanità.

Inoltre, il pieno coinvolgimento delle donne nello sviluppo e nell’attuazione di politiche locali e regionali permette di prendere in considerazione la loro esperienza vissuta, il loro modo di fare e la loro creatività.

Per giungere all’instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale - non soltanto a livello europeo o nazionale ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni.

\*\*\*\*\*

Il Consiglio dei Comuni e delle Regioni d’Europa e la sua Commissione delle elette locali e regionali opera, da molti anni, attivamente per la promozione della parità tra donne e uomini a livello locale e regionale. Nel 2005, il CCRE ha creato uno strumento destinato ad essere utilizzato concretamente dalle autorità locali e regionali europee: “la città per la parità”. Identificando le buone procedure di un certo numero di Città e di Comuni europei, “La città per l’uguaglianza” propone una metodologia per l’attuazione di politiche di parità a livello locale e regionale. La Carta è la razionalizzazione di tale strumento.

Il ruolo degli enti locali e regionali per la promozione della parità dei sessi è stato affermato nella Dichiarazione mondiale della IULA (Unione Internazionale delle città e dei poteri locali) intitolata “Le donne nel governo locale” e adottata nel 1998. La nuova organizzazione mondiale, Città e Governi Locali Uniti, ha ugualmente fatto della parità uno dei suoi principali obiettivi.

## PREAMBOLO

### **Il Consiglio dei Comuni e delle Regioni d’Europa, che rappresenta gli enti locali e regionali, in cooperazione con i seguenti partners:**

Associazione delle Città austriache

Associazione Nazionale delle Municipalità della Repubblica bulgara

Unione delle Municipalità cipriote

Unione delle Città e dei Comuni della Repubblica Ceca

Associazione dei Poteri Locali e Regionali finlandesi

Associazione francese del CCRE (AFCCRE)

Sezione tedesca del CCRE (RGRE)

Unione Centrale delle Città e dei Comuni della Grecia (KEDKE)

Associazione Nazionale ungherese dei Poteri Locali (TÖOSZ)

Associazione italiana del CCRE (AICCRE)

Federazione Toscana dell’AICCRE

Sindacato delle Città e Comuni lussemburghesi (SYVICOL)

Associazione delle Città polacche

Federazione spagnola delle Municipalità e Province (FEMP)  
Associazione basca delle Municipalità (EUDEL)  
Federazione delle Municipalità e Province di Extremadura (FEMPEX)  
Città di Burguillos del Cerro (Spagna)  
Città di Carthagène (Spagna)  
Città di Francoforte sul Meno (Germania)  
Città di Saint Jean de la Ruelle (Francia)  
Città di Siviglia (Spagna)  
Città di Valencia (Spagna)  
Città di Vienna (Austria)  
Comitato permanente per il Partenariato Euro-mediterraneo dei Poteri Locali e Regionali (COPPEM)  
Agenzia del tempo e della mobilità Belfort-Montbéliard (Francia)

**Ricordando** che la Comunità europea e l'Unione sono fondate sul rispetto delle libertà e dei diritti fondamentali – ivi compresa la promozione della parità tra donne e uomini - e che la legislazione europea ha rappresentato la base dei progressi compiuti in quest'ambito in Europa;

**Ricordando** il quadro giuridico internazionale dei diritti umani delle Nazioni Unite ed in particolare la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e la Convenzione sull'Eliminazione di ogni forma di Discriminazione contro le Donne, adottata nel 1979;

**Sottolineando** il contributo fondamentale del Consiglio d'Europa per la promozione della parità tra donne e uomini e per l'autonomia locale;

**Considerando** che la parità tra donne e uomini implica la volontà di agire sui tre aspetti complementari della sua realizzazione e cioè sull'eliminazione delle disparità dirette, l'estirpazione delle disparità indirette e l'elaborazione di un ambiente politico, giuridico e sociale favorevole allo sviluppo di una democrazia paritaria;

**Condannando** il divario persistente fra il riconoscimento de jure del diritto all'uguaglianza e la sua applicazione reale ed effettiva;

**Considerando** che in Europa gli enti locali e regionali hanno e devono avere un ruolo cruciale per gli abitanti ed i cittadini nell'attuazione del diritto alla parità, in particolare quello fra donne e uomini, in tutti gli ambiti che sono di loro competenza;

**Considerando** che la partecipazione e la rappresentanza equilibrata delle donne e degli uomini nelle prese di decisione e nei posti di direzione è fondamentale per la democrazia;

**Inspirandoci** per la nostra azione alla Convenzione sull'Eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne del 1979, alla Dichiarazione di Pechino e alla Piattaforma per l'azione delle Nazioni Unite del 1995, alle Risoluzioni della 23° Sessione Speciale dell'Assemblea generale del 2000 (Pechino + 5), alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, alla Raccomandazione del Consiglio di dicembre 1996 riguardante la partecipazione equilibrata di donne e uomini nelle prese di decisione, e alla Dichiarazione mondiale dell'Unione internazionale delle città e dei poteri locali del 1998 sulle donne nel governo locale;

**Desiderando** evidenziare il 25° anniversario dell'entrata in vigore - settembre 1981 - della Convenzione sull'eliminazione di tutte le disparità contro le donne delle Nazioni Unite;

**ha redatto questa Carta europea per la parità tra donne e uomini nella vita locale e invita gli enti locali e regionali d'Europa a firmarla e a metterla in pratica.**

## **PRIMA PARTE**

### **PRINCIPI**

Noi, firmatari della Carta per la parità fra donne e uomini nella vita locale, riconosciamo come base delle nostre azioni i seguenti principi fondamentali:

#### **1. La parità delle donne e degli uomini rappresenta un diritto fondamentale**

Questo diritto deve essere attuato dagli esecutivi locali e regionali in tutti gli ambiti dove essi esercitano le proprie responsabilità, ciò include l'obbligo di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

#### **2. Per assicurare la parità tra donne e uomini, occorre tenere conto delle discriminazioni multiple e degli ostacoli**

Per affrontare la parità tra donne e uomini devono essere prese in considerazione le discriminazioni multiple e i pregiudizi, oltre a quelli in base al sesso, fondati sulla razza, il colore, le origini etniche e sociali, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o altre convinzioni, le opinioni politiche e ogni altro genere di opinioni, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, l'handicap, l'età, l'orientamento sessuale o lo stato economico e sociale.

#### **3. La partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini alle decisioni è una "condicio sine qua non" della società democratica**

Il diritto alla parità tra donne e uomini richiede alle autorità locali e regionali di prendere tutte le misure e adottare tutte le strategie appropriate per promuovere una rappresentanza e una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini in tutti gli ambiti delle decisioni.

#### **4. L'eliminazione degli stereotipi sessuali è indispensabile per l'avvio della parità tra donne e uomini**

Le autorità locali e regionali devono eliminare gli stereotipi e gli ostacoli sui quali si basano le disparità di status e di condizione delle donne, e che conducono alla valutazione impari dei ruoli delle donne e degli uomini in campo politico, economico, sociale e culturale.

#### **5. Per far progredire la parità tra donne e uomini, è indispensabile integrare la dimensione di genere in tutte le attività degli enti locali e regionali**

La dimensione di genere deve essere presa in considerazione nell'elaborazione delle politiche, dei metodi e degli strumenti che riguardano la vita quotidiana della popolazione locale - per esempio attraverso tecniche d'integrazione di genere in tutte le politiche (mainstreaming)<sup>33</sup> e l'assunzione del parametro di genere nell'elaborazione e nell'analisi dei

---

<sup>33</sup> **Mainstreaming:** Nel mese di luglio 1997, il Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite (ECOSOC) definiva il concetto dell'integrazione di genere come segue: "L'integrazione delle questioni di genere consiste nel valutare le implicazioni delle donne e degli uomini in ogni azione pianificata che comprende la legislazione, le procedure o i programmi in tutti gli ambiti e a tutti i livelli. Questa strategia permette d'integrare i pregiudizi e le esperienze delle donne e degli uomini al concetto, all'attuazione, al controllo e alla valutazione delle procedure e dei programmi in tutti gli ambiti politici, economici e societari affinché ne possano beneficiare in maniera paritaria e affinché la disparità attuale non sia perpetrata".

bilanci (gender budgeting)<sup>34</sup>. A tal fine, deve essere analizzata e presa in considerazione l'esperienza di vita delle donne in ambito locale, comprese le loro condizioni di esistenza e di lavoro.

## **6. Piani d'azione e programmi adeguatamente finanziati come strumenti necessari per far progredire la parità fra donne e uomini**

Gli esecutivi locali e regionali devono elaborare piani d'azione e programmi dotati di risorse, sia finanziarie che umane, necessari alla loro messa in pratica.

Questi principi sono le fondamenta sulle quali vertono gli Articoli nella Terza Parte della Carta.

## **SECONDA PARTE**

### **LA MESSA IN PRATICA DELLA CARTA E DEI SUOI IMPEGNI**

Il firmatario si impegna a prendere le seguenti misure specifiche per mettere in pratica le disposizioni della Carta:

- 1 In un lasso di tempo ragionevole (che non può superare i due anni) a seguire dalla data della firma, il firmatario della Carta si impegna ad elaborare ed adottare il proprio Piano d'azione per la parità e, in seguito, ad attuarlo.
- 2 Il Piano d'azione per la parità presenterà gli obiettivi e le priorità del firmatario, le misure che intende adottare e le risorse destinate a rendere effettiva la Carta e i rispettivi impegni. Il Piano presenterà anche il calendario proposto per la sua messa in pratica. Se il firmatario dispone già di un Piano d'azione per la parità, dovrà rivederlo per assicurarsi che siano contemplati tutti gli argomenti contenuti nella Carta.
- 3 Ciascun firmatario farà ampie consultazioni prima di adottare il Piano d'azione per la parità e lo diffonderà ampiamente dopo la sua adozione. Dovrà anche, con regolarità, rendere conto pubblicamente dei progressi realizzati nell'attuazione del Piano.
- 4 Ciascun firmatario correggerà, se le circostanze lo esigono, il proprio Piano d'azione per la parità, e produrrà un piano supplementare per ogni periodo successivo.
- 5 Ciascun firmatario s'impegna, per principio, a partecipare al sistema di valutazione che sarà stabilito per seguire i progressi nell'applicazione della Carta, e a favorire gli scambi tra gli esecutivi locali e regionali europei delle rispettive esperienze sui mezzi più efficaci per realizzare progressivamente la parità tra donne e uomini. A tale scopo dovranno essere accessibili i differenti Piani d'azione per la parità e altri documenti pubblici pertinenti.
- 6 Ciascun firmatario informerà per iscritto il Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa dell'adozione della Carta, della data di ratifica e della persona incaricata ad assicurare la collaborazione futura relativa alla Carta.

---

<sup>34</sup> **Gender budgeting:** L'integrazione di una prospettiva di genere nel processo finanziario è un'applicazione dell'approccio integrato della parità fra le donne e gli uomini nel processo finanziario. Ciò implica la valutazione in una prospettiva di genere dei bilanci esistenti a tutti i livelli del processo finanziario nonché una risistemazione delle entrate e delle spese per promuovere la parità fra le donne e gli uomini.

## **TERZA PARTE**

### **RESPONSABILITA' DEMOCRATICA**

#### **Articolo 1**

- 1 Il firmatario riconosce che il diritto alla parità è un preliminare fondamentale della democrazia, e che la società democratica non può permettersi di ignorare le capacità, le conoscenze, l'esperienza e la creatività delle donne. A tale scopo deve assicurare, sulla base della parità, l'inserimento, la rappresentanza e la partecipazione delle donne di estrazione culturale e di generazioni differenti in ogni ambito delle decisioni politiche e pubbliche.
- 2 Il firmatario, nella sua qualità di responsabile, democraticamente eletto, del territorio e del benessere della popolazione s'impegna quindi a promuovere e a favorire l'applicazione concreta del diritto sopra citato in tutti gli ambiti della sua attività - proprio in quanto rappresentante democratico della comunità locale, gestore diretto o indiretto di servizi, pianificatore e controllore nonché datore di lavoro -.

### **IL RUOLO POLITICO**

#### **Articolo 2 - Rappresentanza politica**

- 1 Il firmatario riconosce parità di diritto per le donne e per gli uomini a votare, a essere candidate/i, ad essere elette/i.
- 2 Il firmatario riconosce la parità di diritto delle donne e degli uomini a partecipare alla formulazione e all'attuazione delle politiche, ad esercitare mandati pubblici e ad avere cariche a tutti i livelli dell'esecutivo.
- 3 Il firmatario riconosce il principio della rappresentanza equilibrata di donne e uomini in tutte le istituzioni elette che assumano decisioni pubbliche.
- 4 Il firmatario s'impegna a prendere tutte le misure appropriate per difendere e sostenere i diritti e i principi di cui sopra, inclusi:
  - Incoraggiare le donne ad iscriversi nelle liste elettorali, a esercitare il loro diritto di suffragio individuale e a candidarsi a mandati e funzioni elettive.
  - Incoraggiare i partiti e i gruppi politici ad adottare e mettere in pratica il principio della rappresentanza equilibrata delle donne e degli uomini.
  - A tal fine, incoraggiare i partiti e i gruppi politici a prendere tutte le misure legali, compresa l'adozione di quote se ritenute necessarie, per aumentare il numero delle donne candidate e poi elette.
  - Fissare le regole delle procedure e i codici di condotta affinché le candidate e le elette non siano scoraggiate da forme stereotipate di comportamento e di linguaggio, o da qualsiasi forma di molestia.
  - Adottare le misure per consentire alle/agli elette/i di conciliare la vita privata, la vita professionale e la vita pubblica, per esempio assicurandosi che orari e metodi di lavoro nonché la custodia dei bambini e delle persone a carico permettano a tutte/i le/gli elette/i una partecipazione attiva alle loro funzioni.
- 5 Il firmatario s'impegna a promuovere e a mettere in pratica il principio della rappresentanza equilibrata nei propri organismi decisionali o consultivi e nelle nomine da operare in qualsiasi organo esterno.  
Qualora l'autorità non avesse, fino a quel momento, raggiunto una rappresentanza equilibrata di donne e uomini, s'impegnerà ad attuare il principio di cui sopra in modo

che le condizioni non siano meno favorevoli al sesso minoritario che nella situazione vigente.

- 6 Il firmatario s'impegna inoltre ad assicurarsi che nessun posto pubblico o politico dove si debba nominare o eleggere un rappresentante non sia, per principio o nella pratica, riservato a, o considerato come riservato, in quanto normalmente attribuito ad un sesso a causa di attitudini stereotipate.

### **Articolo 3 - Partecipazione alla vita politica e civica**

- 1 Il firmatario riconosce che il diritto dei/delle cittadini/e a partecipare alla conduzione degli affari pubblici è un principio democratico fondamentale e che le donne e gli uomini hanno il diritto di partecipare in modo paritario al governo e alla vita pubblica della propria Regione e del proprio Comune.
- 2 Per quanto riguarda le diverse forme di partecipazione pubblica ai propri affari, per esempio tramite comitati consultivi, consigli di quartiere, di e-participation o di pianificazione partecipata, il firmatario s'impegna a fare in modo che donne e uomini abbiano la possibilità di parteciparvi, in pratica, in modo paritario. Laddove gli strumenti che permettono questa partecipazione non attuino la parità, egli si incarica di sviluppare e di provare nuovi metodi per raggiungere tale fine.
- 3 Il firmatario intraprende la promozione della partecipazione attiva alla vita politica e civica di donne e uomini appartenenti a qualsiasi gruppo della comunità, in particolare donne e uomini facenti parte di gruppi minoritari che, altrimenti, ne potrebbero essere esclusi.

### **Articolo 4 - L'impegno pubblico per la parità**

- 1 Il firmatario dovrà, nella sua qualità di rappresentante democratico del comune o del territorio di appartenenza, impegnarsi pubblicamente e formalmente ad applicare il principio della parità fra donne e uomini nella vita pubblica, inclusi:
  - L'annuncio della firma della Carta da parte del firmatario dopo un ampio dibattito e la ratifica di quest'ultima da parte dell'istituzione rappresentativa di livello più alto;
  - L'impegno a mettere in pratica gli obblighi contenuti nella Carta e a rendere conto pubblicamente e regolarmente dei progressi fatti nel corso dell'attuazione del Piano d'azione per la parità;
  - La promessa che il firmatario e i rappresentanti eletti dell'ente in questione adotteranno e si conformeranno ad una buona condotta in materia di parità dei sessi;
- 2 Il firmatario utilizzerà il proprio mandato democratico per indurre le altre istituzioni pubbliche e politiche, nonché le organizzazioni private e quelle della società civile, a prendere misure che mettano in pratica il diritto alla parità tra donne e uomini.

### **Articolo 5 - Lavorare con i partners per promuovere la parità**

- 1 Il firmatario si incarica di collaborare con tutti i partners del settore pubblico e privato nonché con i partner della società civile per promuovere una maggiore parità in tutti gli aspetti della vita sul proprio territorio. A tal fine cercherà in particolare di cooperare con i partner sociali.
- 2 Il firmatario consulterà le istituzioni e le organizzazioni partner, compresi quelli sociali, per la puntualizzazione e la revisione del Piano per la parità e di altri aspetti importanti relativi alla parità.

### **Articolo 6 - Neutralizzare gli stereotipi**

- 1 Il firmatario s’impegna a neutralizzare e a prevenire, per quanto possibile, pregiudizi, azioni, utilizzo di espressioni verbali e di immagini basate sull’idea della superiorità o dell’inferiorità dell’uno o dell’altro sesso, e/o il perpetuarsi di ruoli femminili e maschili stereotipati.
- 2 A tal fine, il firmatario dovrà accertarsi che la comunicazione, sia interna all’ente che verso il pubblico, sia conforme all’impegno assunto, promovendo immagini sessuate positive o esempi ugualmente positivi.
- 3 Il firmatario aiuterà i collaboratori e le collaboratrici, attraverso la formazione o con altri mezzi, ad identificare e ad eliminare le attitudini e i comportamenti stereotipati, adottando codici di comportamento al riguardo.
- 4 Il firmatario realizzerà attività e campagne di comunicazione volte a favorire la presa di coscienza sul ruolo controproducente degli stereotipi di genere nei confronti della realizzazione della parità tra donne e uomini.

### **Articolo 7 - Amministrazione e consulenza valide**

- 1 Il firmatario riconosce il diritto per le donne e gli uomini di veder trattati i loro interessi con uguaglianza, imparzialità e giustizia e in un lasso di tempo appropriato, inclusi:
  - Il diritto di essere ascoltate/i prima che venga presa qualsiasi decisione che li riguardi e che possa avere un’incidenza negativa;
  - Il dovere per l’autorità di motivare la propria decisione;
  - Il diritto ad essere informate/i su argomenti che le/li riguardano.
- 2 Il firmatario riconosce che, nell’ambito delle proprie competenze, la qualità delle politiche e delle decisioni migliorerà se le persone coinvolte possono essere consultate; è fondamentale che donne e uomini abbiano, in pratica, uguale accesso all’informazione e uguale possibilità di reazione.
- 3 Il firmatario s’impegna quindi a considerare appropriati i seguenti provvedimenti:
  - Accertarsi che le modalità di comunicazione e di informazione tengano conto delle necessità delle donne e degli uomini, compreso l’accesso personale alle tecnologie dell’informazione e della comunicazione;
  - Accertarsi che, nel contesto delle consultazioni, i punti di vista normalmente meno ascoltati vengano presi in considerazione, e che vengano promosse azioni positive legali per assicurare questa partecipazione;
  - Quando occorre, fare consultazioni separate per le donne.

## **QUADRO GENERALE PER LA PARITÀ**

### **Articolo 8 - Impegno generale**

- 1 Per la durata del mandato, il firmatario riconosce, rispetta e promuove i diritti e i principi riguardanti la parità tra donne e uomini e combatte gli ostacoli e la discriminazione legati al genere.
- 2 Gli impegni definiti nella Carta sono responsabilità del firmatario laddove, nella totalità o in parte, dipendano dal suo potere legale

### **Articolo 9 – Analisi di genere**

- 1 Il firmatario, nel corso del suo mandato, s’impegna ad effettuare un’analisi di genere, come definito in questo articolo.

- 2 A tal fine, il firmatario, in accordo con priorità, risorse e decisioni, precedentemente assunti, si impegna a stabilire un programma per l'attuazione delle analisi di genere, includendolo nel piano d'azione per la parità.
3. Le analisi di genere riguarderanno i seguenti provvedimenti:
  - La revisione di politiche, procedure, prassi e modelli vigenti per valutarne eventuali discriminazioni, e per verificare se si basano su stereotipi sessuali e se rispondono, in modo appropriato, alle necessità specifiche di donne e uomini.
  - La revisione dell'assegnazione delle risorse finanziarie o altre, per gli scopi sopra descritti.
  - L'identificazione di priorità ed obiettivi che permettano di trattare in maniera adeguata le questioni sollevate dalle revisioni sopra esposte e volti a migliorare la fornitura dei servizi.
  - La messa in pratica, all'inizio della procedura complessiva, dell'analisi di ogni proposta significativa relativa a politiche nuove o modificate in base alla carta e delle variazioni nell'assegnazione delle risorse, al fine di identificarne il potenziale impatto sulle donne e sugli uomini, e di assumere le decisioni finali alla luce di tale analisi.
  - Il riconoscimento delle necessità o degli interessi di coloro che subiscono discriminazioni o difficoltà molteplici.

#### **Articolo 10 - Discriminazioni molteplici o ostacoli**

- 1 Il firmatario riconosce che la discriminazione basata su motivazioni quali: il sesso, la razza, l'origine sociale o etnica, i caratteri genetici, la lingua, la religione o le credenze, le opinioni politiche o altre, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, l'handicap, l'età o l'orientamento sessuale, è vietata.
- 2 Inoltre, il firmatario riconosce che, malgrado il divieto espresso al punto 1 dell'articolo 10, numerose donne e uomini sono sottoposti a discriminazioni molteplici e incontrano ostacoli, che includono svantaggi socio economici con impatto diretto sulla loro capacità di esercitare gli altri diritti definiti e specificati nella Carta.
- 3 Il firmatario s'impegna, per quanto di sua competenza, ad intraprendere ogni azione appropriata nel combattere gli effetti delle discriminazioni molteplici o degli ostacoli, compreso:
  - Accertarsi che le discriminazioni molteplici e gli ostacoli siano affrontati nel Piano d'azione per la parità e nelle relative analisi di genere,
  - Accertarsi che le questioni sollevate dalle discriminazioni molteplici e dagli ostacoli siano prese in considerazione nella messa in pratica di azioni o di misure previste negli altri articoli della Carta.
  - Prendere misure specifiche per affrontare le necessità particolari delle immigrate e degli immigrati.

### **IL RUOLO DEL DATORE DI LAVORO**

#### **Articolo 11**

- 1 Il firmatario, nel suo ruolo di datore di lavoro, riconosce il diritto alla parità fra donne e uomini in tutti gli aspetti dell'occupazione, ivi comprese l'organizzazione e le condizioni del lavoro.
- 2 Il firmatario riconosce il diritto a conciliare la vita professionale, sociale e privata, nonché il diritto alla dignità e alla sicurezza sul posto di lavoro.

3 Il firmatario s'impegna a prendere qualsiasi provvedimento, comprese azioni positive, nell'ambito dei poteri conferitigli, per concretizzare i diritti sopra citati.

I provvedimenti citati al punto 3. comprendono quanto segue:

- (a) La revisione di politiche e procedure relative all'occupazione in seno alla propria organizzazione, nonché lo sviluppo e l'attuazione del capitolo "occupazione" del corrispondente Piano per la parità al fine di esaminare le disparità in un lasso di tempo appropriato, e che comprenda soprattutto:
- La parità delle retribuzioni, cioè salario uguale per un lavoro di valore equivalente
  - Disposizioni per la revisione dei salari, dei metodi di pagamento e delle pensioni
  - Provvedimenti volti ad assicurare in maniera equa e trasparente la promozione e le opportunità di sviluppo della carriera
  - Provvedimenti volti ad assicurare una rappresentanza equilibrata di donne e uomini a tutti i livelli, soprattutto per correggere ogni disparità nei livelli superiori di inquadramento
  - Provvedimenti volti a sopprimere qualsiasi segregazione professionale basata sul sesso, e ad incoraggiare il personale a richiedere e occupare posti non tradizionali
  - Misure volte ad assicurare un equo reclutamento
  - Misure volte ad assicurare condizioni di lavoro idonee, senza pericolo per la salute e in piena sicurezza
  - Procedure di consultazione degli impiegati e dei loro sindacati, assicurando una partecipazione equilibrata di donne e di uomini in ogni organismo consultivo o di negoziato.
- (b) Il divieto alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, attraverso una dichiarazione pubblica sulla inaccettabilità di un simile comportamento alla quale si devono aggiungere: un appropriato sostegno alle vittime, la messa in opera di politiche trasparenti sul trattamento dei colpevoli, e interventi finalizzati a risvegliare le coscienze su questo tema.
- (c) La ricerca della composizione del personale a tutti i livelli, tenendo conto della diversità sociale, economica e culturale della popolazione locale.
- (d) L'aiuto a conciliare la vita professionale, sociale e privata con:
- L'introduzione di politiche che permettano, se del caso, l'ottimizzazione del tempo di lavoro e provvedimenti per l'aiuto ai familiari dipendenti dai lavoratori;
  - Formazione degli uomini tesa a incoraggiare l'utilizzo del loro diritto all'assenza dal lavoro per assistere familiari a carico.

## **FORNITURA DI BENI E SERVIZI**

### **Articolo 12**

- 1 Il firmatario riconosce che, nell'esecuzione dei compiti e obblighi riguardanti le forniture di beni e servizi, compresi i contratti d'acquisto di prodotti, l'utilizzo di servizi e la realizzazione di lavori, è sua responsabilità promuovere la parità delle donne e degli uomini.
- 2 Il firmatario riconosce che tale responsabilità assume un significato particolare quando viene proposto di concedere ad altra entità giuridica la fornitura di un importante servizio pubblico, di cui il firmatario è responsabile per legge. In questi casi, il firmatario dovrà accertarsi che il soggetto che ottiene il contratto (qualunque sia il suo statuto giuridico) assicuri la promozione della parità tra donne e uomini, esattamente come l'avrebbe assicurata il firmatario se avesse fornito il servizio

richiesto.

- 3 Inoltre, il firmatario s'incarica di mettere in pratica, ogni volta che lo ritenga necessario, i seguenti provvedimenti:
  - (a) Prendere in considerazione – per ogni contratto significativo che intende sottoscrivere - le conseguenze di genere e le opportunità offerte dal contratto per la promozione della parità in maniera legale
  - (b) Accertarsi che le clausole del contratto tengano conto degli obiettivi di parità dei sessi
  - (c) Accertarsi che gli altri termini e condizioni del contratto in questione tengano conto e rispecchino gli obiettivi di cui al punto (b)
  - (d) Utilizzare il potere conferito dalla legislazione europea sugli appalti pubblici per precisare le condizioni di prestazione che abbiano ricadute sulle valutazioni sociali
  - (e) Sensibilizzare il personale o i consiglieri, responsabili delle gare degli appalti pubblici e dei contratti di locazione, alla consapevolezza, nelle loro funzioni, del rispetto dell' uguaglianza di genere, anche attraverso corsi di formazione allo scopo
  - (f) Accertarsi che i termini di un contratto principale diano la sicurezza che i subappaltatori rispettino gli obblighi volti a promuovere la parità dei sessi

## **IL RUOLO DI PRESTATORE DI SERVIZI**

### **Articolo 13 - Educazione e formazione continua**

- 1 Il firmatario riconosce il diritto all'educazione per ciascuno oltre al diritto di accedere alla formazione professionale e continua. Il firmatario riconosce che il diritto all'educazione riveste una funzione vitale in tutte le tappe dell'esistenza, affinché vengano assicurate reali pari opportunità, si formino attitudini essenziali per la vita e per l'occupazione e vengano così aperte nuove possibilità allo sviluppo professionale.
- 2 Il firmatario si incarica, negli ambiti di propria competenza, di assicurare o promuovere pari accesso all'educazione, alla formazione professionale e continua per le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi.
- 3 Il firmatario riconosce la necessità di eliminare ogni stereotipo dei ruoli delle donne e degli uomini in ogni forma di educazione. A tal fine si incarica di prendere o promuovere i seguenti provvedimenti:
  - La revisione dei materiali educativi, dei programmi scolastici e di altri programmi educativi e dei metodi d'insegnamento per garantire che vengano contrastate attitudini e pratiche stereotipate.
  - La messa in pratica di azioni specifiche per incoraggiare le scelte di carriera non convenzionali
  - L'inclusione, nei corsi di educazione civica e di educazione alla cittadinanza, di nozioni e informazioni che sottolineino l'importanza della pari partecipazione delle donne e degli uomini nel processo democratico
- 4 Il firmatario riconosce che le modalità in cui le scuole e altri istituti educativi sono diretti rappresentano un modello importante per i bambini e i giovani. Il firmatario s'impegna quindi a promuovere una rappresentanza equilibrata di donne e uomini a tutti i livelli degli istituti scolastici, a cominciare dalle direzioni.

### **Articolo 14 - La salute**

- 1 Il firmatario riconosce il diritto per ognuna/o di beneficiare di un buono stato di salute

fisica e mentale e afferma che l'accesso delle donne e degli uomini a cure mediche e a trattamenti di qualità nonché alla prevenzione è fondamentale per la realizzazione di questo diritto.

- 2 Il firmatario riconosce che per la parità fra donne e uomini e affinché ambedue i generi godano di buona salute, i servizi medici e sanitari devono tenere conto delle diverse necessità. Riconosce inoltre che tali necessità non provengono soltanto dalle differenze biologiche ma anche da condizioni di vita e di lavoro differenti nonché da attitudini e presupposti stereotipati.
- 3 Il firmatario s'impegna a prendere, laddove di sua competenza, ogni azione appropriata nel promuovere ed assicurare ai suoi amministrati/e il più alto livello di sanità. A tal fine, si impegna a concludere positivamente o a promuovere le seguenti misure:
  - Includere l'ottica di genere nella pianificazione nella destinazione delle risorse e nella fornitura di servizi medici e sanitari
  - Garantire che le attività volte a promuovere la sanità, comprese quelle tendenti ad incoraggiare una sana alimentazione e l'importante esercizio fisico, tengano conto delle attitudini e delle necessità diverse delle donne e degli uomini.
  - Garantire che il personale specializzato, ivi compreso il personale che lavora per la promozione della salute, conosca le modalità con le quali il genere influisce sulle cure mediche e sanitarie, e tenga conto dell'esperienza diversa di donne e uomini nelle rispettive cure
  - Garantire che donne e uomini abbiano accesso ad un'informazione adeguata sui problemi della sanità.

#### **Articolo 15 - Assistenza e servizi sociali**

- 1 Il firmatario riconosce che ognuno/a ha diritto a disporre dei servizi sociali necessari e di beneficiare dell'assistenza di un particolare servizio, in caso di bisogno.
- 2 Il firmatario riconosce che le donne e gli uomini hanno necessità diverse provenienti da condizioni economiche e sociali differenti e da altri fattori. Di conseguenza, per assicurare alle donne e agli uomini un uguale accesso all'assistenza sociale e ai servizi sociali, l'organizzazione firmataria prenderà tutte le misure necessarie per:
  - Includere l'approccio di genere nella pianificazione il finanziamento e la fornitura dell'assistenza sociale e dei servizi sociali
  - Garantire che il personale coinvolto nell'erogazione dell'assistenza sociale e dei servizi sociali conosca le modalità con cui il genere influisce su questi servizi e tenga conto dell'esperienza diversa che le donne e gli uomini hanno di questi servizi.

#### **Articolo 16 – Assistenza all'infanzia**

- 1 Il firmatario riconosce il ruolo essenziale della buona qualità dei sistemi di assistenza all'infanzia - finanziariamente abbordabili, accessibili a tutti i genitori e alle altre persone che si occupano di bambini qualunque sia la loro situazione finanziaria - nella promozione di una reale parità tra donne e uomini, e nella loro esigenza di conciliare la vita: professionale, pubblica e privata. Il firmatario riconosce inoltre il contributo che tale assistenza all'infanzia apporta alla vita economica e sociale, e al tessuto della comunità locale e all'intera società
- 2 Il firmatario s'impegna ad assegnare priorità alla realizzazione e alla promozione di tali sistemi di assistenza, gestiti direttamente o indirettamente (pubblico/privato).

S'impegna inoltre ad incoraggiare tali sistemi attraverso altri fornitori, compreso l'aiuto che possono dare i datori di lavoro locali.

- 3 Il firmatario riconosce inoltre che l'educazione dei bambini richiede la divisione delle responsabilità fra donne, uomini e l'insieme della società, e s'incarica di combattere gli stereotipi di genere secondo i quali la cura dei bambini è considerata principalmente compito o responsabilità delle donne.

#### **Articolo 17 - Cura dei familiari a carico**

- 1 Il firmatario riconosce che le donne e gli uomini hanno la responsabilità di occuparsi dei familiari a carico, oltre che dei bambini, e che tale responsabilità può ostacolare la loro possibilità ad avere un ruolo nella società.
- 2 Il firmatario riconosce inoltre che tale responsabilità è affidata in maniera sproporzionata alle donne e rappresenta un ostacolo alla parità tra donne e uomini.
- 3 Il firmatario s'impegna a eliminare questa disparità come segue:
  - Inserendo nelle sue priorità la fornitura e la promozione di sistemi di assistenza gestiti direttamente o indirettamente, che siano di alta qualità e finanziariamente accessibili.
  - Fornendo il sostegno e promuovendo opportunità per coloro (donne e uomini) che soffrono di isolamento sociale a causa dell'assistenza a un familiare ammalato
  - Promuovendo una campagna contro gli stereotipi secondo i quali si presume che l'assistenza dei familiari sia quasi esclusivamente responsabilità delle donne

#### **Articolo 18 - Inclusione sociale**

- 1 Il firmatario riconosce che ognuna/o ha il diritto di essere salvaguardato contro la povertà e l'esclusione sociale e che, inoltre, le donne sono generalmente più soggette a subire l'esclusione sociale, poiché accedono in misura minore alle risorse, ai beni, ai servizi e alle opportunità rispetto agli uomini.
- 2 Il firmatario s'impegna quindi, all'interno dei servizi e delle proprie responsabilità e lavorando con i partners sociali, ad assumere, in un quadro globalmente coordinato, provvedimenti per:
  - Promuovere, per le donne e gli uomini che sono o che rischiano l'esclusione sociale o la povertà, l'accesso effettivo all'occupazione, alla casa, alla formazione, all'educazione, alla cultura, all'informazione, alle tecnologie della comunicazione e all'assistenza sociale e medica;
  - Riconoscere le necessità personali e la situazione delle donne escluse socialmente;
  - Promuovere l'integrazione delle donne e degli uomini, prendendo in considerazione le loro necessità specifiche

#### **Articolo 19 - Alloggio**

- 1 Il firmatario riconosce il diritto alla casa e afferma che l'accesso ad un alloggio di qualità è una delle necessità umane fondamentali e vitale per il benessere dell'individuo e della sua famiglia.
- 2 Il firmatario riconosce inoltre che le donne e gli uomini hanno spesso necessità specifiche e distinte riguardo alla casa, di cui bisogna tenere conto anche perché:
  - (a) Le donne, mediamente, dispongono di reddito e di risorse finanziarie minori rispetto agli uomini ed hanno quindi necessità di alloggi confacenti ai loro mezzi;
  - (b) Le famiglie monoparentali, nella maggior parte dei casi, hanno come capofamiglia una donna e hanno necessità di accedere agli alloggi popolari;

- (c) Gli uomini in stato di bisogno sono spesso maggioranza fra i senza fissa dimora.
- 3 Il firmatario s'impegna quindi a:
- (a) fornire o promuovere per tutti il diritto a un alloggio di livello e dimensioni adeguate in un ambiente decente, dove siano accessibili i servizi indispensabili.
  - (b) prendere misure tendenti a evitare i senza fissa dimora, in particolare fornendo loro assistenza basandosi su criteri di necessità, di vulnerabilità e di non discriminazione;
  - (c) intervenire, in base al suo potere, sul prezzo degli alloggi rendendoli accessibili a coloro i quali non dispongono di risorse sufficienti.
- 4 Il firmatario s'incarica ugualmente di assicurare o di promuovere la parità di diritto delle donne e degli uomini a diventare locatari, proprietari, o detentori di un titolo di proprietà di qualunque forma, del loro alloggio. A tal fine s'impegna ad utilizzare il suo potere o la sua influenza per assicurare alle donne la stessa possibilità ad accedere al prestito e ad altre forme di assistenza finanziaria e di credito per acquistare un alloggio.

### **Articolo 20 - Cultura, sport e tempo libero**

- 1 Il firmatario riconosce il diritto per tutte/i di prendere parte alla vita culturale e di usufruire della vita artistica.
- 2 Il firmatario riconosce inoltre il ruolo dello sport nell'arricchimento della vita della comunità e nella garanzia del diritto alla salute, così come definito nell'articolo 14. Riconosce che le donne e gli uomini hanno diritto al pari accesso alle attività e agli impianti culturali, sportivi e del tempo libero.
- 3 Riconosce che le donne e gli uomini hanno esperienza ed interessi diversi in materia di cultura, sport e tempo libero e che possono verificarsi azioni stereotipate di genere. S'impegna quindi ad attuare o a promuovere, come è giusto, misure che permettano di:
- Assicurare che le donne e gli uomini, i ragazzi e le ragazze possano beneficiare e accedere equamente agli impianti e alle attività sportive, culturali e del tempo libero
  - Incoraggiare le donne e gli uomini, i ragazzi e le ragazze a partecipare in maniera equa a tutti gli sport e le attività culturali, compresi quelli considerati tradizionalmente "femminili" o "maschili"
  - Incoraggiare le associazioni artistiche, culturali e sportive a promuovere attività culturali e sportive che mettano in discussione una visione stereotipata delle donne e degli uomini
  - Incoraggiare le biblioteche pubbliche a contestare gli stereotipi di genere attraverso la scelta dei libri e di altri documenti e con le loro attività promozionali.

### **Articolo 21 - Sicurezza e protezione**

- 1 Il firmatario riconosce il diritto di ogni donna e ogni uomo alla propria incolumità e alla libertà di movimento e che tali diritti non possono essere esercitati liberamente o equamente, sia nell'ambito pubblico che in quello privato, se le donne e gli uomini sono vittime dell'insicurezza generale o se pensano di essere minacciati a causa di quest'ultima.
- 2 Il firmatario riconosce inoltre che le donne e gli uomini, in parte a causa degli obblighi e dei modelli di vita diversi, devono spesso fronteggiare problemi diversi inerenti la sicurezza e l'incolumità e tali differenze devono essere trattate di conseguenza.

- 3 Il firmatario s'impegna quindi a:
- (a) analizzare, tenendo in considerazione il genere, le statistiche che si riferiscono al numero e ai tipi di incidenti (compresi i crimini gravi commessi contro la persona) che colpiscono l'incolumità e la sicurezza delle donne e degli uomini e, all'occorrenza, a controllare il livello e la natura della paura della criminalità o di altre forme di mancanza di sicurezza;
  - (b) sviluppare ed attuare strategie, politiche ed azioni, compresi miglioramenti specifici allo stato o alla configurazione dell'ambiente (ad esempio i vari sistemi di collegamento dei trasporti, i parcheggi, l'illuminazione pubblica); assicurare la sorveglianza da parte della polizia o altri servizi di sicurezza; aumentare concretamente la sicurezza e la garanzia delle donne e degli uomini e cercare di ridurre la loro percezione di insicurezza.

### **Articolo 22 - Abusi sessuali**

- 1 Il firmatario riconosce che gli abusi sessuali, che colpiscono le donne in maniera sproporzionata, rappresentano la violazione di un diritto umano fondamentale, e sono un'offesa alla dignità e all'integrità fisica e morale degli esseri umani.
- 2 Il firmatario riconosce che l'abuso sessuale nasce dall'idea, nell'aggressore, della superiorità di un sesso sull'altro nel contesto di una relazione di abuso di potere.
- 3 Il firmatario s'impegna quindi ad attuare e rafforzare politiche ed azioni contro l'abuso sessuale, compreso:
  - Fornire o aiutare le strutture di assistenza e di soccorso alle vittime
  - Fornire l'informazione sui soccorsi disponibili nella regione in ogni lingua principalmente usata localmente
  - Assicurarsi che adeguate equipe professionali siano state formate per identificare e soccorrere le vittime
  - Promuovere campagne di sensibilizzazione e programmi di educazione destinati alle vittime o a soggetti a rischio nonché agli aggressori.

### **Articolo 23 - Tratta degli esseri umani**

- 1 Il firmatario riconosce che il crimine della tratta di esseri umani, che colpisce le donne e le ragazze in maniera esagerata, rappresenta una violazione del diritto umano fondamentale ed è un'offesa alla dignità e all'integrità fisica e morale degli esseri umani.
- 2 Il firmatario s'impegna ad attuare e rafforzare le politiche e le azioni destinate a prevenire la tratta di essere umani come segue:
  - Attraverso l'informazione e campagne di sensibilizzazione
  - Attraverso programmi di formazione per le equipe professionali incaricate d'identificare e di soccorrere le vittime
  - Attraverso misure per eliminarne la richiesta
  - Attraverso misure appropriate per assistere le vittime, compreso l'accesso al trattamento medico, ad un alloggio adeguato e sicuro e a degli interpreti.

## **PIANIFICAZIONE E SVILUPPO SOSTENIBILE**

### **Articolo 24 - Sviluppo sostenibile**

- 1 Il firmatario riconosce che per quanto riguarda la pianificazione e lo sviluppo di strategie per la conservazione del territorio, debbono essere pienamente rispettati i

principi dello sviluppo sostenibile. Tali principi devono comprendere un'integrazione equilibrata della dimensione economica, sociale, ambientale e culturale ed includere ugualmente la necessità di promuovere e realizzare la parità tra donne e uomini.

- 2 Il firmatario s'impegna quindi a tener conto del principio di parità in quanto dimensione fondamentale dell'insieme della pianificazione, e/o delle strategie per quanto riguarda lo sviluppo sostenibile del territorio.

#### **Articolo 25 - Pianificazione urbana e locale**

- 1 Il firmatario riconosce l'importanza dello sviluppo dello spazio, dei trasporti, dell'economia nonché l'importanza delle politiche e dei piani di utilizzo del suolo per creare le condizioni nelle quali il diritto alla parità delle donne e degli uomini nella vita locale sia più facilmente attuabile.
- 2 Il firmatario s'impegna ad assicurare che nella concezione, l'elaborazione, l'adozione e l'attuazione di queste politiche e di questi piani siano presi in considerazione:
  - La necessità di promuovere la parità reale in tutti gli aspetti della vita locale
  - Le necessità specifiche delle donne e degli uomini in relazione all'occupazione, all'accesso ai servizi, alla vita culturale, all'educazione e all'esercizio delle responsabilità familiari e fondate su dati specifici locali o generali, comprese le analisi di genere realizzate dall'organizzazione firmataria,
  - La realizzazione di strutture di qualità che tengano conto delle necessità delle donne e degli uomini.

#### **Articolo 26 - Mobilità e Trasporti**

- 1 Il firmatario riconosce che la mobilità e l'accesso ai mezzi di trasporto sono condizioni indispensabili affinché le donne e gli uomini possano esercitare gran parte dei loro diritti, lavori, attività, compreso l'accesso all'occupazione, all'educazione, alla cultura e ai servizi essenziali. Riconosce ugualmente che lo sviluppo sostenibile e il successo di un Comune o di una Regione dipendono in larga misura dallo sviluppo delle infrastrutture e dal servizio pubblico dei trasporti efficaci e di buona qualità.
- 2 Il firmatario riconosce inoltre che le donne e gli uomini hanno spesso necessità e abitudini diverse per quanto riguarda gli spostamenti ed i trasporti, necessità e abitudini fondati su fattori quali il reddito, le responsabilità dei figli e dei familiari a carico e gli orari di lavoro. Di conseguenza, le donne utilizzano maggiormente i trasporti pubblici rispetto agli uomini.
- 3 Il firmatario s'impegna quindi:
  - (a) A tener conto delle necessità di spostamento e delle modalità di utilizzo dei trasporti delle donne e degli uomini, compresi quelli dei comuni urbani e rurali;
  - (b) A fare in modo che i servizi di trasporto offerti ai cittadini sul territorio siano idonei alle necessità specifiche e alle necessità comuni delle donne e degli uomini e alla realizzazione di una vera parità tra donne e uomini nella vita locale.
- 4 Il firmatario s'impegna inoltre a migliorare progressivamente i trasporti pubblici sul territorio, comprese le connessioni intermodali, per trattare le esigenze specifiche e comuni di donne e uomini in materia di trasporti che devono essere regolari, finanziariamente accessibili e sicuri e contribuire così allo sviluppo sostenibile.

#### **Articolo 27 - Sviluppo economico**

- 1 Il firmatario riconosce che la realizzazione dello sviluppo economico equilibrato e sostenibile è componente vitale del successo di un Comune o di una Regione e che le attività e i servizi in quest'ambito possono incoraggiare in modo significativo

l'avanzamento della parità delle donne e degli uomini.

- 2 Il firmatario riconosce la necessità di aumentare il livello e la qualità dell'occupazione delle donne e riconosce inoltre che il rischio di povertà legato alla disoccupazione di lunga durata e al lavoro non remunerato è particolarmente elevato per le donne.
- 3 Il firmatario si impegna, in base alle proprie attività e servizi nell'ambito dello sviluppo economico, a considerare le necessità e gli interessi delle donne e degli uomini nonché le opportunità che permettano di far crescere la parità e di attuare a tal fine gli interventi necessari. Le azioni possono comprendere:
  - L'aiuto e l'incoraggiamento alle donne imprenditrici;
  - L'assicurazione che il sostegno alle imprese, finanziario o di altra natura, promuova la parità tra i sessi;
  - L'incoraggiamento delle donne in formazione ad acquisire le competenze e ottenere le qualifiche che conducano ad occupazioni generalmente considerate "maschili", offrendo loro posti equivalenti e vice versa.

### **Articolo 28 - L'ambiente**

- 1 Il firmatario riconosce la propria responsabilità nella realizzazione di un alto livello di protezione e di miglioramento dell'ambiente sul suo territorio, comprese le politiche locali riguardanti i rifiuti, l'inquinamento acustico, la qualità dell'aria, la biodiversità e l'impatto del cambiamento climatico. Riconosce il pari diritto alle donne e agli uomini di beneficiare dei servizi e delle politiche in materia di ambiente.
- 2 Il firmatario riconosce che in numerosi ambiti i modelli di vita delle donne e degli uomini sono diversi, che le donne e gli uomini tendono a distinguersi nell'uso che fanno dei servizi locali o degli spazi attrezzati, o ancora che sono confrontate/i a problemi ambientali diversi.
- 3 Di conseguenza, il firmatario s'impegna, per quanto riguarda lo sviluppo delle politiche e dei servizi ambientali, a tenere in pari considerazione le necessità specifiche legate ai rispettivi modelli di vita delle donne e degli uomini e al principio di solidarietà fra le generazioni.

## **IL RUOLO DI CONTROLLO**

### **Articolo 29 - Gli enti locali in qualità di controllori**

- 1 In esecuzione agli impegni e alle competenze relative ai controllori delle attività inerenti il suo territorio, il firmatario riconosce l'importanza che il ruolo di una regolamentazione effettiva e della protezione dei consumatori, riveste nel mantenimento della sicurezza e del benessere della popolazione locale e che le donne e gli uomini possono essere investiti in modo differente dalle attività di controllo.
- 2 Nell'esecuzione dei compiti di controllo, il firmatario s'impegna a considerare le esigenze, gli interessi e le condizioni di esistenza specifiche delle donne e degli uomini.

## **GEMELLAGGI E COOPERAZIONE INTERNAZIONALE**

### **Articolo 30**

- 1 Il firmatario riconosce il valore dei gemellaggi e della cooperazione europea ed internazionale degli enti locali e regionali per l'avvicinamento dei cittadini e per promuovere scambi di conoscenze e di comprensione reciproca al di là delle frontiere

nazionali.

- 2 Il firmatario s'impegna, nelle attività di gemellaggio e di cooperazione europea ed internazionale, a:
  - coinvolgere in queste attività, in maniera equa, donne e uomini provenienti da ambienti diversi
  - utilizzare le relazioni di gemellaggio e i partenariati europei ed internazionali come piattaforma di scambio di esperienze e di conoscenze sulle tematiche di parità delle donne e degli uomini.
  - integrare la dimensione della parità tra i sessi nelle azioni di cooperazione decentrata.

## UNA CARTA EUROPEA PER IL RICONOSCIMENTO GIURIDICO DEL LAVORO DI CURA

*E' stata presentata a Roma nell'ambito della prima conferenza europea sul tema, promossa da Coface, Aias e Ufha, punta al supporto della persona che si prende cura di un familiare non autosufficiente.*

E' urgente sviluppare, nel nostro e negli altri Paesi europei, politiche sociali e servizi di supporto ai familiari che si prendono cura di un congiunto non autosufficiente.

Mentre in Italia sta andando avanti, anche se faticosamente, l'iter della proposta di legge sul pre-pensionamento dei genitori di persone con grave disabilità (in Commissione Lavoro alla Camera si sta cercando di arrivare a un testo condiviso da tutte le forze politiche, dopo la giornata nazionale indetta lo scorso 1° febbraio per portare l'attenzione sul problema), Coface handicap (Confédération des organisations familiales de la Communauté européenne, di cui è presidente Anna Maria Comito) Aias nazionale e Ufha (Unione famiglie handicappati) insieme ad altre associazioni europee di famiglie tornano a sollecitare con forza l'attenzione sul tema.

E' stata presentata a Roma nell'autunno scorso la Carta europea per il "Supporto al familiare che si prende cura di un familiare non autosufficiente", nell'ambito della prima conferenza europea dedicata all'argomento.

Come hanno ricordato i promotori, in Europa le persone con disabilità sono 50 milioni, di cui più dell'85% vive in famiglia; in Italia ci sono 2.800.000 persone disabili e quasi tutte vivono in famiglia. Numerosi sono i familiari che lavorano e che affrontano tutti i giorni non solo i problemi inerenti alla vita professionale, ma anche le difficoltà legate al lavoro di cura e di assistenza al congiunto non autosufficiente.

La famiglia continua ad essere "la più importante cellula istituzionale" di presa in carico e cura delle persone non autosufficienti.

"Se le famiglie lasciassero le persone con disabilità gravi e gravissime agli istituti pubblici, lo Stato dovrebbe pagare la cifra di **54 miliardi di euro ogni anno.**" È stato detto ad un recente convegno a cui ha partecipato il Ministro Ferrero C'è una proposta di legge presentata alla Camera con prima firmataria Katia Belillo e un disegno di legge presentato al Senato per iniziativa del senatore Di Lello per istituire il prepensionamento per i familiari di persone con disabilità gravi e gravissime. Si tratta di un obiettivo minimo che può andare incontro alla specificità del carico familiare **che pesa sulle spalle delle donne perché per l'80% dei casi il capofamiglia è una donna che si sobbarca il carico di tutte le cure e**

**l'assistenza.** Ma non basta: occorre costruire **una vera rete dei servizi, soprattutto case famiglie** con personale specializzato per disabili., un sistema di servizi che abbia un'unitarietà e un'omogeneità nazionale. Per questo il primo passo da fare è quello di varare i livelli essenziali di assistenza nazionali per le persone non autosufficienti. Si tratta di dare seguito al fondo che è stato introdotto nella finanziaria 2007. Sulla base dell'impulso dato dall'Anno Europeo, la Commissione europea ha visto crescere profonda sensibilità nei confronti delle persone disabili che sono una risorsa vitale da preservare e valorizzare ha istituito, molto recentemente, un nuovo piano d'azione pluriennale, il cui obiettivo primario consiste nell'integrare, entro il 2010, le questioni legate alla disabilità nelle pertinenti politiche comunitarie e nel realizzare azioni concrete al fine di migliorare la loro l'integrazione economica e sociale. Stiamo parlando del Piano d'Azione Europeo (2004-2010) chiamato: **Pari opportunità per le persone con disabilità.** Il piano mira a definire un approccio sostenibile ed operativo alle questioni della disabilità nell'Europa allargata.

La Carta, redatta dalle organizzazioni in linea con gli obiettivi della Commissione europea, è stata concepita come uno strumento utile e agile, articolato nei seguenti 10 punti.

Definizione del familiare che si prende cura di un familiare non autosufficiente; Scelta del familiare; Solidarietà familiare; Solidarietà nazionale; Posizione della persona che si prende cura di un familiare non autosufficiente nei sistemi sociali e sanitari; Status ufficiale del familiare che si prende cura di un familiare non autosufficiente; Qualità della vita; Diritto all'intervento di sollievo; Informazione e formazione; Valutazione.

Nel corso della conferenza di Roma **sono stati approfonditi i vari aspetti con l'intento di proporla** alle parti sociali, alle organizzazioni delle persone con disabilità e alle loro famiglie, alle istituzioni europee e nazionali, con l'obiettivo "che siano opportunamente tenuti in considerazione i bisogni del familiare **care giver**".

**La Carta europea vuole soprattutto contribuire alla conciliazione della vita familiare e professionale con l'attività di assistenza mediante il riconoscimento giuridico del lavoro di cura. Inoltre, intende favorire il mantenimento dell'occupazione e l'eventuale reinserimento o ripresa dell'attività lavorativa, la possibilità di progressione di carriera per i familiari lavoratori, insieme ad una migliore qualità.**

**I disabili in Italia** sono 2.824.000 , il 5% della popolazione.

Secondo un'indagine Istat del settembre 2007 Si tratta di donne e uomini che riferiscono una totale mancanza di autonomia per almeno una delle

funzioni che permettono di condurre una vita quotidiana normale. Perché, se si considerano anche le persone che hanno bisogno di aiuto, anche in parte, per svolgere attività essenziali come alzarsi da un letto o da una sedia, lavarsi o vestirsi il numero sale di molto fino a quasi sette milioni, circa il 13% dell'intera popolazione.

Osservando il campione in dettaglio si scopre che gli **anziani disabili** di età superiore ai 65 anni rappresentano il 19,3%, mentre sale il numero degli over 80: 47,7% suddiviso tra il 38,7% di uomini e 52% di donne.

A fronte di questa situazione appare urgente, dunque, che le Istituzioni stabiliscano quali siano i **Livelli Essenziali di Assistenza Sociale**, i LIVEAS, già previsti nel 2000 con la legge quadro di riforma dell'assistenza sociale (legge 328/2000) ma ancora da definire. Attraverso i LIVEAS le Istituzioni devono decidere quali siano i **sostegni economici e gli aiuti sociali e assistenziali che devono essere assicurati** a tutti i cittadini italiani che ne hanno la necessità. In questo modo, analogamente ai Livelli Essenziali di Assistenza sanitari che fissano le prestazioni sanitarie che devono essere incluse nel servizio sanitario nazionale, la qualità e la quantità dei servizi sociali non dipenderà più dalla maggiore o minore efficienza e ricchezza dell'Ente locale: Regione, Comune, Asl.

Perché questo sia possibile, però, deve essere istituita una forma di finanziamento autonoma: il **Fondo per la non autosufficienza**, a carattere nazionale, che permetta di “ripartire annualmente alle Regioni, sulla base dei dati relativi alla popolazione non autosufficiente ivi residente, nonché altri di indicatori demografici e socio economici, le risorse”. Tale Fondo “garantirebbe, per le persone non autosufficienti, i livelli essenziali, e non avrebbe una funzione sostitutiva delle prestazioni sanitarie.

**Del fondo per la non autosufficienza si torna a parlare nel Governo.** Il Ministro delle Politiche per la Famiglia **Rosi Bindi** ha affermato di volerlo istituire al più presto. **Paolo Ferrero**, ministro della Solidarietà sociale, ha proposto un osservatorio per la disabilità e l'inserimento del Fondo per la non autosufficienza come allegato alla legge finanziaria. Nel 2007 infatti, le Regioni, in linea con il **Piano sociale e sanitario 2007-2009**, stanno stabilendo i fondi da destinare ai non autosufficienti sui territori di competenza.

Al tempo stesso anche la **Federazione nazionale dei pensionati Cisl** riporta in evidenza la proposta fatta a ottobre 2005 sul tema che prevede: un Piano nazionale che realizzi un sistema integrato di interventi e di servizi sottoposti a verifica periodica, con progetti individualizzati e studiati per favorire la permanenza delle persone al domicilio; il sostegno anche economico alle famiglie per cura e assistenza; la prevenzione, il contrasto e

la riabilitazione degli stati di non autosufficienza; i livelli essenziali delle prestazioni socio-assistenziali, perché l'assistenza prestata sia uniforme in tutta Italia; un Fondo per la non autosufficienza nazionale alimentato dalla fiscalità generale.

# CARTA EUROPEA DEL FAMILIARE CHE SI PRENDE CURA DI UN FAMILIARE NON AUTOSUFFICIENTE



2007

## *Introduzione*

*La Carta europea del familiare che si prende cura di un familiare non autosufficiente si pone in riferimento ai grandi testi internazionali già redatti o in corso di redazione (sotto l'egida delle Nazioni Unite, del Consiglio d'Europa, dell'Unione Europea, del Forum Europeo per le Persone Disabili) concernenti la vita, la dignità, i diritti e la piena cittadinanza delle persone disabili e delle loro famiglie.*

*Fa seguito al progetto "Sostegno al familiare che si prende cura di un familiare non autosufficiente" portato avanti dalle organizzazioni membri di COFACE-Handicap durante gli anni 2005-2006.*

*Questa Carta è concepita come uno strumento di riferimento che verrà proposto alle varie organizzazioni rappresentative delle persone in situazioni di disabilità e dipendenza e delle loro famiglie all'interno dell'Unione Europea e delle istanze ufficiali dell'Unione.*

*Questa Carta permette di contribuire alla conciliazione della vita familiare e professionale grazie ad una scelta libera e consapevole del familiare che si prende cura di un familiare non autosufficiente ed in conformità con gli obiettivi della strategia di Lisbona.*

## **1-Definizione del familiare che si prende cura di un familiare non autosufficiente**

Il familiare che si prende cura di un familiare non autosufficiente: è "la persona non professionista che viene in aiuto, in via principale, in parte o totalmente ad una persona non autosufficiente, che dipende dal suo entourage per quanto riguarda le attività della vita quotidiana. Questo aiuto in via continuativa può essere prodigato in modo più o meno continuo e può assumere varie forme, in particolare: cure infermieristiche, sanitarie, cure personali, accompagnamento all'educazione e alla socializzazione, pratiche amministrative, coordinazione, vigilanza continua, sostegno psicologico, comunicazione, attività domestiche, ecc."

## **2-Scelta del Familiare che si prende cura di un familiare non autosufficiente**

La persona disabile non autosufficiente deve sempre avere la possibilità di scegliere il suo assistente familiare non professionista all'interno della sua famiglia o del suo entourage. Se non è in grado di esprimere la sua scelta, li va comunque assicurato un familiare che li assicuri l'assistenza necessaria per raggiungere la migliore qualità di vita. Reciprocamente, il familiare che si prende cura di un familiare non autosufficiente deve poter scegliere di svolgere il suo ruolo di aiuto a tempo pieno o parziale, conciliando eventualmente questo ruolo con un'attività professionale. Questa scelta deve essere libera e consapevole, e deve poter essere rivista in ogni momento.

### **3-Solidarietà familiare**

In via generale, la famiglia è un luogo privilegiato di sviluppo delle persone non autosufficienti.

La solidarietà familiare deve svilupparsi in complementarità e in buona armonia con la solidarietà nazionale.

### **4-Solidarietà nazionale**

La scelta da parte della persona non autosufficiente di un aiutante familiare non professionista e la solidarietà all'interno della famiglia non esonerano in alcun modo le Autorità Pubbliche Nazionali, Regionali e Locali dai loro obblighi di solidarietà nei confronti della persona aiutata e di chi la aiuta.

Questa solidarietà deve tradursi in un ufficiale riconoscimento sociale, oltre ai diritti sociali e qualsiasi tipo di sostegno.

L'aiuto fornito potrebbe consistere inoltre nel riconoscimento e attribuzione di un contributo finanziario legale.

### **5-Posizione della persona che si prende cura di un familiare non autosufficiente nei sistemi sanitari**

La posizione di familiare che si prende cura di un familiare non autosufficiente deve essere riconosciuta e tenuta in considerazione come tale in tutte le politiche sanitarie e di protezione sociale.

Questo riconoscimento sociale deve "ufficializzare" il ruolo del familiare che si prende cura di un familiare non autosufficiente.

Il familiare che si prende cura di un familiare non autosufficiente ha diritto a delle infrastrutture di cura, assistenza ed a varie reti di sostegno morale e psicologico su cui appoggiarsi.

### **6-Status ufficiale del Familiare che si prende cura di un familiare non autosufficiente**

Il familiare (che si prende cura di un familiare non autosufficiente), nell'ambito della sue prestazioni assistenziali, deve beneficiare dei diritti sociali e dei mezzi per accompagnare la persona disabile non autosufficiente in qualsiasi attività della vita sociale.

Le prestazioni assistenziali del familiare che si prende cura di un familiare non autosufficiente dovrebbero avere un riconoscimento giuridico ed economico al fine di attuare una pari opportunità in materia di:

- **occupazione e lavoro:** pianificazione dei tempi di lavoro, dei congedi e delle ferie, misure per il mantenimento del posto di lavoro e per un reinserimento nel posto di lavoro dopo un periodo di sospensione, mantenimento dei regimi di protezione sanitaria, sociale e pensionistici;
- **accessibilità universale:** a tutti i servizi (trasporti, alloggio, cultura, struttura d'inquadramento, comunicazione, ecc.) anche mediante un'integrazione economica;
- **pensione:** tramite riconoscimento del suo status di familiare che si prende cura di un familiare non autosufficiente, (riconoscimento del lavoro di cura);
- **accredimento del lavoro di cura** convalida delle acquisizioni tramite il riconoscimento della sua esperienza nella funzione di aiuto.

### **7-Qualità della vita**

La qualità della vita della persona assistita e quella del suo aiutante familiare devono essere interdipendenti. Pertanto è opportuno sviluppare ogni politica di prevenzione (malattia, fatica, stress, burnout, lavoro eccessivo, esaurimento, ecc.) che permetta al familiare che si

prende cura di un familiare non autosufficiente di essere pienamente in grado di rispondere ai bisogni della persona aiutata.

L'aiutante familiare e la persona aiutata devono poter essere supportati da una rete di servizi e di strutture di zona autorizzate ed abilitate.

### **8-Diritto all'intervento di sollievo**

Questo diritto è una necessità fondamentale e può tradursi in supporto, rinforzo puntuale in caso di emergenza, servizi sostitutivi e/o centri di accoglienza temporanea di qualità, per una durata più o meno lunga a seconda il bisogno (vacanze, riposi, salute, ecc.).

### **9-Informazione/Formazione**

Il familiare che si prende cura di un familiare non autosufficiente deve essere informato dei suoi diritti e doveri.

Il familiare (che si prende cura di un familiare non autosufficiente) deve avere accesso a tutte le informazioni che facilitino il compimento del suo ruolo.

Deve anche aver accesso a tutte le informazioni specifiche che mirano ad una migliore qualità della sua funzione di aiutante familiare.

Le autorità pubbliche devono mettere in atto un sistema di formazione in pieno concerto con le organizzazioni rappresentative (ONG, sindacati, parti sociali e datori di lavoro).

### **10-Valutazione**

La valutazione deve essere continua e coinvolgere sia l'assistito che il suo assistente familiare, oltre alle autorità pubbliche:

- Valutazione dei bisogni sia della persona aiutata che della persona che aiuta.
- Valutazione dei servizi resi a scadenza regolare e/o su richiesta: spetta alle autorità pubbliche sorvegliare il corretto adempimento e la qualità dell'accompagnamento della persona aiutata, e formulare le necessarie raccomandazioni.
- Valutazione durante tutto il corso dell'assistenza in vista di un eventuale diverso orientamento operativo assistenziale.

Tutte le persone coinvolte devono obbligatoriamente intervenire alle procedure di valutazione personalmente o farsi rappresentare da una persona delegata da loro, considerando che la persona non autosufficiente e il familiare sono i primi esperti dei loro bisogni e delle risposte adatte a soddisfarli.

**COFACE Handicap**  
**17, rue de Londres – B-1050-BRUXELLES**  
**Tel: +32(0)2 511 41 79 – Fax: 514 4773**  
**[coface@brutele.be](mailto:coface@brutele.be) – [www.coface.org](http://www.coface.org)**

## **RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO DEL 26 APRILE 2007 SULLA SITUAZIONE DELLE DONNE DISABILI NELL'UNIONE EUROPEA - 2006/2277 (INI)**

### *Il Parlamento europeo*

- vista la Convenzione sui diritti dei disabili, approvata il 13 dicembre 2006 dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite,
  - visto il Manifesto delle donne disabili d'Europa, adottato il 22 febbraio 1997 dal Forum europeo sulla disabilità,
  - vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea<sup>35</sup>,
  - visto l'Anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007),
  - visto l'articolo 13 del trattato che istituisce la Comunità europea,
  - vista la comunicazione della Commissione dal titolo "Pari opportunità per le persone con disabilità: un piano d'azione europeo" (COM(2003)0650),
  - visto l'articolo 45 del suo regolamento,
  - vista la relazione della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (A6-0075/2007),
- A. considerando che la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dei disabili (in appresso "la Convenzione") riconosce che le donne e le bambine handicappate corrono spesso, sia all'interno che all'esterno della famiglia, un rischio maggiore di incorrere in violenze, lesioni o abusi, abbandono o trattamento negligente, maltrattamenti o sfruttamento,
- B. considerando che la Convenzione sottolinea anche la necessità di inserire una prospettiva di genere in tutti gli sforzi volti a promuovere il pieno godimento dei diritti umani e delle libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità,
- C. considerando che la Convenzione riconosce a tutte le persone con disabilità e in età da matrimonio il diritto di sposarsi e fondare una famiglia,
- D. considerando che circa l'80% delle donne con disabilità sono vittime di violenze psicologiche e fisiche e che il rischio di violenza sessuale è maggiore per esse che per le altre donne; rilevando che la violenza non è soltanto una caratteristica comune delle vite delle donne con disabilità, ma talvolta anche la causa della loro menomazione,
- E. considerando che i disabili rappresentano un gruppo di popolazione eterogeneo e che le azioni volte a sostenerli devono tener conto di questa eterogeneità e del fatto che alcuni gruppi, come le donne disabili, devono affrontare difficoltà supplementari e una discriminazione multipla,
- F. considerando che, in base alle ricerche effettuate negli Stati membri, sono essenzialmente le madri di bambini disabili a compiere (a livello medico, scolastico, amministrativo, ecc.) i passi necessari per raccogliere informazioni sulla disabilità dei figli e cercare le soluzioni migliori per affrontarla,
- G. considerando che la responsabilità delle persone disabili e dipendenti è generalmente assunta dalle donne e che ciò, in assenza di adeguate strutture di assistenza, comporta la loro uscita dal mercato del lavoro,
- H. considerando che le istituzioni europee nonché le autorità nazionali e regionali devono incoraggiare azioni volte a rendere reale e tangibile l'uguaglianza fra le persone e che, in tale contesto, l'Anno delle pari opportunità per tutti (2007) dovrebbe fungere da catalizzatore,

---

<sup>35</sup> GU C 364 del 18.12.2000, pag. 1

- I. considerando che le donne disabili soffrono di una discriminazione multipla dovuta al genere, alla razza e alla disabilità e rischiano maggiormente la povertà e l'esclusione sociale,
- J. considerando che la parità di trattamento delle donne disabili e delle madri di bambini disabili è un diritto umano fondamentale nonché un obbligo etico,
1. invita la Commissione e gli Stati membri a garantire l'eliminazione delle barriere e degli ostacoli esistenti, incluse le barriere architettoniche, in modo da creare pari diritti e opportunità che consentano la partecipazione delle donne e delle ragazze disabili alla vita familiare, politica, culturale, sociale e lavorativa, in particolare mediante una migliore applicazione della legislazione comunitaria relativa alla lotta contro le discriminazioni e alla parità di genere, nonché mediante un maggiore uso delle opportunità offerte dai pertinenti programmi comunitari e dal Fondo sociale europeo;
  2. chiede agli Stati membri di tenere pienamente conto delle esigenze delle persone con disabilità, nonché delle esigenze specifiche delle donne, in tutte le politiche nazionali, regionali e locali, in particolare quelle concernenti la pianificazione urbana, l'istruzione, l'occupazione, gli alloggi, i trasporti, la sanità e i servizi sociali;
  3. chiede alla Commissione e agli Stati membri di adottare e attuare le misure necessarie per sostenere la progressione delle donne disabili nei settori della vita sociale, professionale, culturale e politica, in cui sono ancora sottorappresentate;
  4. invita i governi nazionali e regionali a promuovere e finanziare con adeguate risorse politiche e servizi innovativi sulla base del genere e della disabilità, in particolare per quanto concerne l'assistenza personale, la mobilità, la salute, l'istruzione, la formazione, l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, l'occupazione, la vita indipendente e la sicurezza sociale;
  5. invita la Commissione e gli Stati membri a introdurre una legislazione e politiche efficaci incentrate sulle donne e i bambini, atte a garantire che i casi di sfruttamento, violenza e abusi sessuali nei confronti di persone disabili, nel luogo di residenza e altrove, siano individuati, siano oggetto di indagini e, se del caso, perseguiti; propone che, in tale contesto, si presti particolare attenzione alle donne che, a causa della loro disabilità, non sono in grado di rappresentarsi da sole, e che vengano elaborate misure di prevenzione onde cancellare ogni differenza tra donne disabili e non disabili per quanto riguarda il loro diritto all'integrità fisica personale e all'espressione della loro sessualità;
  6. deplora il fatto che il rischio per le donne disabili di essere vittime di violenza è tre volte più alto rispetto alle donne non disabili e chiede che il programma Daphne sia utilizzato anche per lottare contro questo tipo di violenza;
  7. rileva quanto sia importante combattere attivamente sin dall'infanzia la segregazione dei disabili;
  8. chiede alla Commissione e agli Stati membri di promuovere progetti pilota e procedure comprovate per la creazione di strutture integrative, dall'asilo alla scuola, alla formazione e alla vita professionale;
  9. sottolinea la necessità che l'Unione europea prenda tutte le iniziative possibili, inclusa un'azione legislativa, per semplificare il sistema di aiuti e mettere a disposizione più fondi per le donne e i bambini disabili;
  10. chiede agli Stati membri di affrontare le carenze relative ad un'adeguata assistenza medica a favore delle donne disabili, assicurando personale medico specializzato e infrastrutture appropriate;
  11. chiede che la Commissione, unitamente alle competenti autorità nazionali, esamini gli

- specifici problemi sanitari e di assistenza medica cui vanno incontro le donne disabili, incentrando l'analisi sulla prevenzione e l'opera d'informazione;
12. ritiene che esista una relazione tra disabilità e livello di studi più basso raggiunto, con le conseguenti ripercussioni sui tassi di attività;
  13. esprime preoccupazione per il fatto che le donne disabili posseggono un livello d'istruzione più basso, per cui incontrano grandi difficoltà nell'accedere al mercato del lavoro, nonché nel restarvi e nel fare carriera; ritiene che le persone con disabilità debbano avere le stesse opportunità di studiare nonché il diritto di accedere al mercato del lavoro, in modo da potersi mantenere da sole; ritiene che le donne e le ragazze con disabilità dovrebbero altresì essere incoraggiate a compiere studi e a cercare un'occupazione in funzione delle loro capacità e interessi, e non delle loro carenze;
  14. chiede alla Commissione e agli Stati membri di promuovere l'attuazione del principio di accesso universale all'ambiente, ai beni e servizi, affinché le donne disabili possano essere il più possibile autonome;
  15. chiede alla Commissione e agli Stati membri, dato che in molte situazioni le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) sono uno strumento fondamentale dell'integrazione delle persone disabili, di stabilire le misure opportune per eliminare il divario digitale tra i sessi, in modo che le donne con disabilità possano avere accesso alle TIC e beneficiarne alle stesse condizioni degli uomini;
  16. ritiene che, per migliorare l'accesso al mercato del lavoro delle persone con disabilità e consentire loro di divenire più attive e sviluppare le proprie capacità, si dovrebbe ricorrere a tutte le possibili misure di promozione, comprese quelle fiscali, in modo da incoraggiare i datori di lavoro ad assumere persone con disabilità, prevedendo orari di lavoro adeguati alle esigenze dei genitori che allevano bambini disabili;
  17. chiede alla Commissione e agli Stati membri, nel contesto degli sforzi intesi ad aumentare il tasso di occupazione delle donne con disabilità, di impedire discriminazioni da parte dei datori di lavoro in relazione all'assunzione di donne con disabilità;
  18. chiede alla Commissione e agli Stati membri di introdurre il concetto di "flessibilità" nei settori connessi alla disabilità, riconoscendo che ogni caso è diverso, affinché l'assistenza possa essere adattata alle varie situazioni in una comunità di cittadini basate sulla diversità;
  19. ritiene che le misure introdotte debbano mirare a una maggiore integrazione;
  20. ricorda che, nella maggioranza dei casi, sono le donne ad assistere le persone con disabilità, e pertanto ritiene necessario mettere a punto misure di sensibilizzazione sociale, affinché anche gli uomini si facciano carico dell'assistenza;
  21. chiede alla Commissione e agli Stati membri di far sì che la responsabilità per l'assistenza alle persone con disabilità e per la loro partecipazione incomba alla società nel suo insieme e non solo alle famiglie delle persone interessate e di tener conto, al momento della definizione delle politiche, della particolare dedizione delle donne responsabili di disabili e della situazione delle persone (spesso parenti) che si assumono la responsabilità delle persone con disabilità; ritiene importante ribadire che tale lavoro è svolto principalmente dalle donne e che queste ultime sono quindi particolarmente colpite dalle riduzioni dei servizi pubblici di assistenza, sia come assistenti remunerate sia come parenti;
  22. chiede alla Commissione e agli Stati membri di mettere a punto le misure necessarie per assistere nella loro attività le famiglie nonché le organizzazioni che sostengono sia i disabili che le loro famiglie;
  23. ritiene che si debbano adottare diverse misure di sostegno, onde consentire sia alle

persone disabili che alle loro famiglie di condurre vite normali, al pari delle persone senza disabilità e delle loro famiglie, nonché misure di sostegno a favore delle persone (spesso parenti) che si assumono la responsabilità economica e sociale delle persone con disabilità, il che spesso richiede una dedizione totale che le porta all'isolamento e richiede un sostegno a molti livelli; rileva che, allo stato attuale delle cose, tale responsabilità è sostenuta in ampia parte da donne, retribuite o meno; ritiene evidente che tale responsabilità non è un compito riservato all'uno o all'altro sesso e che l'opinione che si tratti di una responsabilità prettamente femminile debba essere attivamente combattuta;

24. propone che gli Stati membri armonizzino le loro regolamentazioni comunali riguardanti i parcheggi per disabili e considerino l'opportunità di ridurre le tariffe dei trasporti per gli accompagnatori di disabili;
25. ritiene che uno dei principali obiettivi che l'Unione europea dovrebbe prefiggersi sia il miglioramento della qualità della vita delle persone disabili e delle loro famiglie, nonché la garanzia di una loro piena integrazione nella società;
26. sottolinea la necessità di rafforzare la visibilità e migliorare l'immagine delle donne con disabilità nei mezzi d'informazione, il che renderà il grande pubblico più consapevole della loro vita quotidiana e concederà loro maggiori opportunità di esprimersi e di partecipare alla vita sociale e politica;
27. sottolinea l'importanza per gli Stati membri di riconoscere il diritto basilare delle donne con disabilità all'espressione della propria sessualità, nonché il loro diritto a fondare una famiglia;
28. chiede alla Commissione e agli Stati membri di introdurre una normativa che garantisca una vita indipendente alle donne e agli uomini disabili, riconoscendo che si tratta di un diritto fondamentale che va rispettato;
29. chiede alla Commissione e agli Stati membri di garantire ai bambini, ai giovani e agli adulti con disabilità le condizioni necessarie per l'indipendenza e l'autodeterminazione, dedicando in tale contesto una speciale attenzione alle questioni dell'uguaglianza;
30. riconosce che attualmente, anche in relazione ai servizi che consentono una vita indipendente e ai servizi sanitari, le donne disabili subiscono discriminazioni quanto all'accesso;
31. mette in evidenza il ruolo che svolge l'educazione dei bambini e delle bambine nella costruzione della società del futuro e sottolinea che bisogna cercare di orientarla in modo da garantire che la disabilità non costituirà un ostacolo alla partecipazione alla società con le stesse opportunità e gli stessi diritti, così da agevolare un clima di cooperazione e di integrazione nonché la sensibilizzazione alla disabilità in ambito scolastico, quale strumento indispensabile per la realizzazione di tale obiettivo;
32. sottolinea l'importante ruolo svolto dalle organizzazioni non governative che operano con donne disabili e invita la Commissione e gli Stati membri a sostenerle;
33. sottolinea la necessità di raccogliere dati recenti, disaggregati per sesso, in materia di disabilità, nonché di effettuare ricerche utilizzando indicatori di genere che consentano di conoscere la reale situazione delle donne e delle ragazze con disabilità;
34. sottolinea la necessità di garantire assistenza in relazione alla salute riproduttiva delle donne con disabilità, prestando attenzione ad aspetti quali la pianificazione familiare, i servizi sanitari e l'informazione sulla maternità, in modo da metterle in condizione di stabilire relazioni eque, responsabili e soddisfacenti;
35. ritiene che la politica dell'UE dovrebbe incoraggiare maggiormente le organizzazioni dei datori di lavoro, i sindacati e le organizzazioni non governative a ricercare metodi

- più efficaci di assistenza delle persone con disabilità;
36. invita la Commissione ad agevolare la creazione di una rete per le donne disabili in tutta l'Unione europea e nei paesi candidati, onde consentire lo scambio delle migliori pratiche, lo sviluppo di capacità e la partecipazione;
  37. sottolinea la necessità che le donne con disabilità possano godere di un libero accesso ai nuovi mezzi audiovisivi;
  38. ricorda alla Commissione che una conoscenza approfondita di questa materia e del modello sociale della disabilità”, che affronta le barriere sociali, in opposizione al “modello medico della disabilità”, che affronta solo gli aspetti medici, costituisce la base migliore che consente di fornire soluzioni, servizi e appoggio, di concepire politiche, attribuire risorse e misurare l'impatto delle politiche sul miglioramento della situazione delle persone con disabilità;
  39. ricorda agli Stati membri l'importanza fondamentale della loro collaborazione per quanto concerne i progressi e i miglioramenti nella situazione delle donne e delle ragazze che soffrono di una disabilità, qualunque essa sia;
  40. invita gli Stati membri a promuovere le iniziative dei cittadini volte a sostenere le persone con disabilità;
  41. ricorda il ruolo importante degli interlocutori sociali del mondo imprenditoriale e della società civile, e in particolare delle organizzazioni di donne e di genitori di bambini con disabilità, nell'incentivare e promuovere le pari opportunità, l'accesso dei disabili al mondo del lavoro e alla formazione lungo tutto l'arco della vita, tenendo debitamente conto delle loro speciali esigenze;
  42. rende omaggio all'attività delle associazioni di genitori, di norma create e dirette da madri di bambini con disabilità, che, mediante le loro organizzazioni e i siti Internet, compilano informazioni (su centri medici specializzati, regolamentazioni concernenti l'istruzione e la sicurezza sociale, ecc.), aiutando così gli altri genitori e accrescendo la consapevolezza delle pubbliche autorità;
  43. invita gli Stati membri a riferire al Parlamento europeo e alla Commissione sulla situazione delle donne e le ragazze con disabilità nelle loro relazioni nazionali e sulle misure prese a norma della Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne;
  44. ritiene che le disabilità dovrebbero essere considerate un fenomeno naturale, che è parte della vita di tutti i giorni, e non una deviazione; rileva che ci saranno sempre cittadini disabili e che pertanto è evidente che le disabilità sono parte integrante della società;
  45. ritiene necessario promuovere un maggiore sviluppo e impiego di tecnologie e strutture che consentano di eliminare i contesti che comportano difficoltà per le persone disabili; ritiene che tale lavoro di sviluppo debba essere basato sul fatto che uomini e donne talvolta hanno esigenze diverse;
  46. chiede alla Commissione e agli Stati membri di promuovere l'uguaglianza nelle condizioni di vita di ragazze e ragazzi, di uomini e donne con disabilità;
  47. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio, alla Commissione, ai governi e ai parlamenti degli Stati membri, al Consiglio d'Europa nonché al segretario generale delle Nazioni Unite.

Ultimo aggiornamento: 2 novembre 2007

## CARTA DI LIPSIA SULLE CITTÀ EUROPEE SOSTENIBILI

adottata in occasione della riunione informale dei ministri per lo Sviluppo urbano e la coesione territoriale tenutasi a Lipsia il 24 e 25 maggio 2007

### Preambolo

La CARTA DI LIPSIA sulle città europee sostenibili è un documento degli Stati membri redatto con l'ampia e trasparente partecipazione delle parti europee interessate. Conoscendo le sfide e le opportunità, come pure i diversi contesti storici, economici, sociali ed ambientali delle città europee, i ministri degli Stati membri responsabili per lo sviluppo urbano concordano su strategie e principi comuni per la politica di sviluppo urbano. I ministri si impegnano a:

- avviare un dibattito politico nei rispettivi Stati su come integrare i principi e le strategie della Carta di Lipsia sulle città europee sostenibili nelle politiche di sviluppo nazionali, regionali e locali,
- usare lo strumento dello sviluppo urbano integrato e il relativo sistema di *governance* per la sua attuazione, creando a tal fine le condizioni necessarie a livello nazionale e
- promuovere la costituzione di un'organizzazione territoriale equilibrata, basata su una struttura urbana europea policentrica.

I ministri ringraziano la presidenza tedesca per aver preparato la relazione *Lo sviluppo urbano integrato come prerequisito per la sostenibilità urbana* e gli studi *Strategie per migliorare l'ambiente fisico nelle aree urbane degradate*, *Rafforzare l'economia locale e la politica del mercato del lavoro locale nelle aree urbane svantaggiate*, *Politiche di istruzione e formazione proattive per i bambini e i giovani nelle aree urbane degradate* e *Trasporto urbano sostenibile e aree urbane degradate*, documenti che illustrano esempi di buone pratiche in Europa e che aiuteranno le città di tutte le dimensioni nell'attuazione pratica dei principi e delle strategie delineati nella Carta di Lipsia sulle città europee sostenibili.

### I ministri dichiarano:

noi, ministri degli Stati membri dell'Unione europea responsabili per lo sviluppo urbano, consideriamo le città europee di tutte le dimensioni sviluppatasi nel corso dei secoli una risorsa economica, sociale e culturale preziosa e insostituibile.

Con il fine di proteggere, rafforzare e sviluppare ulteriormente le nostre città, noi sosteniamo fermamente la strategia dell'UE per lo sviluppo sostenibile, che si basa sul programma d'azione di Lilla, il capitolo *Urban acquis* delle conclusioni di Rotterdam e l'accordo di Bristol. In tale contesto, è necessario tener conto, allo stesso tempo, di tutte le dimensioni dello sviluppo sostenibile, dando a ciascuna lo stesso peso. Esse comprendono la prosperità economica, l'equilibrio sociale e un ambiente salubre. Si dovrebbe altresì prestare attenzione agli aspetti culturali e sanitari, prendendo in considerazione con la dovuta attenzione la capacità istituzionale degli Stati membri.

Le nostre città posseggono qualità culturali e architettoniche uniche, forze di integrazione sociale considerevoli e possibilità di sviluppo economico eccezionali. Sono centri di conoscenza e fonti di crescita e innovazione. Allo stesso tempo, però, esse presentano anche problemi demografici, ineguaglianze sociali, esclusione sociale di gruppi specifici di popolazione, mancanza di alloggi accessibili e adeguati e problemi ambientali. A lungo termine le città potranno svolgere la loro funzione di motore del progresso sociale e della crescita economica conformemente alla strategia di Lisbona solo se riusciremo a mantenere l'equilibrio sociale al loro interno e tra di esse, preservando la loro diversità culturale e

garantendo una qualità elevata nel settore della pianificazione urbanistica, nella architettura e in campo ambientale.

Noi abbiamo sempre più bisogno di strategie onnicomprensive e di un'azione coordinata che coinvolga le persone e le istituzioni che partecipano al processo di sviluppo urbano, anche al di là dei confini delle singole città. Ogni livello di governo – locale, regionale, nazionale ed europeo – ha una sua parte di responsabilità per il futuro delle nostre città. Per rendere davvero efficace questa *governance* multilivello, dobbiamo migliorare il coordinamento fra le politiche settoriali e sviluppare un nuovo senso di responsabilità nei confronti della politica di sviluppo urbano integrato. Dobbiamo anche garantire che tutti coloro che lavorano per realizzare gli obiettivi di queste politiche, a tutti i livelli, acquisiscano le conoscenze generali e multidisciplinari necessarie per rendere le città delle comunità sostenibili.

Appoggiamo espressamente le dichiarazioni e le raccomandazioni enunciate nell'Agenda territoriale dell'Unione europea e il lavoro svolto dalle istituzioni europee per promuovere una visione integrata delle problematiche urbane. Riconosciamo il prezioso contributo degli impegni di Aalborg per un'azione strategica e coordinata a livello locale e le conclusioni del Forum europeo delle politiche architettoniche, del 27 aprile 2007, sulla cultura della costruzione. Prendiamo atto della Carta europea *Network Vital Cities*.

## **Noi raccomandiamo:**

### **I. Un maggiore ricorso alle strategie di una politica di sviluppo urbano integrato**

Per politica di sviluppo urbano integrato intendiamo la considerazione equa e simultanea delle potenzialità e dei bisogni rilevanti per lo sviluppo urbano. La politica di sviluppo urbano integrato è un processo in cui gli aspetti spaziali, settoriali e temporali dei settori più importanti della politica urbana sono coordinati. Il coinvolgimento degli attori economici, delle categorie interessate e dei cittadini in generale è essenziale. La politica di sviluppo urbano integrato è un prerequisito cruciale per attuare la strategia di sviluppo sostenibile dell'UE. La sua attuazione è un compito di scala europea, che deve però tener conto delle condizioni e delle esigenze locali e del principio di sussidiarietà.

La conciliazione dei vari interessi, agevolata da una politica di sviluppo urbano integrato, costituisce una possibile base per un consenso fra Stato, regioni, città, cittadini e attori economici. Unendo le conoscenze e le risorse finanziarie, gli scarsi fondi pubblici possono essere utilizzati in modo più efficace e gli investimenti pubblici e privati saranno coordinati meglio. La politica di sviluppo urbano integrato coinvolge attori esterni all'amministrazione e consente ai cittadini di svolgere un ruolo attivo nel delineare il proprio immediato spazio vitale. Allo stesso tempo, queste misure possono fornire maggiore certezza di pianificazione e di investimento.

Raccomandiamo che le città europee attuino programmi di sviluppo urbano integrato per la città considerata nel suo complesso. Questi strumenti di pianificazione orientati all'attuazione dovrebbero:

- individuare i punti di forza e di debolezza delle città e dei quartieri basandosi su un'analisi della situazione attuale,
- definire obiettivi di sviluppo concreti per l'area urbana e sviluppare una visione per la città,
- coordinare le politiche e i progetti settoriali e tecnici dei diversi quartieri e assicurare che gli investimenti programmati aiutino a promuovere uno sviluppo equilibrato dell'area urbana,
- coordinare e concentrare, a livello territoriale, l'uso dei fondi degli attori del settore

- pubblico e privato,
- essere coordinati a livello locale e di regione metropolitana, e coinvolgere i cittadini e gli altri partner che possono contribuire sostanzialmente a determinare la futura qualità economica, sociale, culturale ed ambientale di ogni area.

Il coordinamento a livello locale e di regione metropolitana andrebbe rafforzato. L'obiettivo è un partenariato equo tra città e zone rurali, nonché tra città piccole, medie e grandi e città all'interno di regioni metropolitane e aree metropolitane. Dobbiamo smettere di considerare le questioni e le decisioni relative alla politica di sviluppo urbano isolatamente per ogni singola città. Le nostre città dovrebbero essere il fulcro dello sviluppo delle regioni metropolitane e dovrebbero assumersi la responsabilità della coesione territoriale. Sarebbe utile quindi che esse istituissero tra loro una rete di collegamento più stretta a livello europeo.

Le politiche di sviluppo urbano integrato offrono una serie di strumenti che hanno già dimostrato il loro valore nello sviluppo di meccanismi di *governance* moderni, efficaci e collaborativi in numerose città europee. Tali meccanismi sono indispensabili per migliorare la competitività delle città europee e facilitano il coordinamento rapido e utile dello sviluppo dell'edilizia abitativa, dell'economia, delle infrastrutture e dei servizi, tenendo conto, fra l'altro, dell'impatto delle attuali tendenze relative all'invecchiamento demografico e ai flussi migratori, nonché delle condizioni relative alla politica energetica.

Nel quadro della politica di sviluppo urbano integrato, noi riteniamo che le seguenti strategie d'azione siano prioritarie per rafforzare la competitività delle città europee:

### **Creare ed assicurare spazi pubblici di qualità**

La qualità degli spazi pubblici, dei paesaggi urbani antropizzati, dell'architettura e dello sviluppo urbano è importante per le condizioni di vita delle popolazioni urbane. Come fattore di localizzazione non vincolante, la qualità dello spazio urbano è importante per attrarre le imprese dell'economia della conoscenza e una manodopera qualificata e creativa, come pure per il turismo. È necessario quindi accrescere l'interazione tra architettura, pianificazione infrastrutturale e urbanistica per creare spazi pubblici attraenti e orientati ai fruitori e raggiungere così un standard elevato in termini di ambiente di vita, ossia una "cultura architettonica" (*Baukultur*). Tale cultura va intesa nel significato più ampio del termine, come la somma di tutti gli aspetti culturali, economici, tecnologici, sociali ed ecologici che influenzano la qualità e il processo di pianificazione e costruzione. Tuttavia, questo approccio non dovrebbe essere limitato agli spazi pubblici. Questo tipo di *Baukultur* è una necessità per l'intera città e per i suoi dintorni. Sia le città che i governi devono far sentire la propria influenza. Questo è particolarmente importante per la salvaguardia del patrimonio architettonico. Gli edifici storici, gli spazi pubblici e il loro valore urbano e architettonico devono essere preservati.

Creare e salvaguardare infrastrutture, servizi e spazi urbani funzionali e ben progettati è un compito che deve essere affrontato congiuntamente dallo Stato e dagli enti regionali e locali, così come dai cittadini e dalle imprese.

### **Modernizzare le reti infrastrutturali e migliorare l'efficienza energetica**

Un contributo fondamentale per la qualità di vita e per la qualità dei luoghi e dell'ambiente può venire da un sistema di trasporti urbani sostenibile, accessibile ed economico, con collegamenti coordinati con le reti di trasporto della regione metropolitana. Andrebbe prestata un'attenzione particolare alla gestione del traffico e all'interconnessione dei diversi modi di trasporto, incluse le infrastrutture per gli spostamenti in bicicletta e a piedi. I trasporti urbani vanno conciliati con le diverse esigenze relative alle zone di abitazione, a

quelle in cui sono ubicate le attività lavorative, all'ambiente e agli spazi pubblici. Le infrastrutture tecniche, in particolar modo la fornitura idrica, il trattamento delle acque reflue e altre reti di approvvigionamento vanno adeguate per tempo e adattate alle nuove esigenze, al fine di soddisfare i futuri requisiti di un'elevata qualità di vita nelle città.

I prerequisiti per un servizio pubblico sostenibile sono l'efficienza energetica e uno sfruttamento razionale delle risorse naturali, oltre all'efficienza economica del loro impiego. L'efficienza energetica degli edifici deve essere migliorata. Questo riguarda sia gli edifici esistenti sia quelli nuovi. La ristrutturazione degli edifici esistenti può avere un impatto importante sull'efficienza energetica e sul miglioramento della qualità di vita dei residenti. Va prestata un'attenzione particolare agli edifici prefabbricati, vecchi e di bassa qualità. Reti di infrastrutture ottimizzate ed efficaci ed edifici ad alta efficienza energetica faranno diminuire i costi sia per le imprese che per i residenti.

Una premessa importante per un uso efficiente e sostenibile delle risorse è una struttura compatta degli insediamenti. La si può ottenere attraverso una pianificazione urbanistica e dello spazio che impedisca la dispersione urbana attraverso una gestione rigorosa dell'offerta di terreni e un controllo delle tendenze speculative. La strategia di riunire nello stesso quartiere abitazioni, attività professionali, centri d'istruzione e formazione, strutture di approvvigionamento e attività ricreative si è dimostrata particolarmente sostenibile.

Le città devono contribuire a garantire e migliorare la qualità di vita dei loro abitanti e la propria attrattiva per le imprese utilizzando sofisticate tecnologie dell'informazione e della comunicazione nei campi dell'istruzione, dell'occupazione, dei servizi sociali, della sanità e della sicurezza, e impiegando gli strumenti per migliorare la *governance* urbana.

Le nostre città devono anche essere in grado di adattarsi alla minaccia posta dal cambiamento climatico. Uno sviluppo urbano ben progettato e pianificato può consentire una crescita con basse emissioni di carbonio, migliorare la qualità dell'ambiente e ridurre le emissioni. Le città possono ottenere questi risultati attuando misure innovative di prevenzione, riduzione e adattamento che, a loro volta, contribuiscono allo sviluppo di nuove industrie e imprese a bassa emissione di carbonio.

### **Attuare politiche attive nel campo dell'innovazione e dell'istruzione**

Le città sono luoghi in cui si sviluppa e viene trasmessa gran parte delle conoscenze. Il completo sfruttamento del potenziale di conoscenza di una città dipende dalla qualità del sistema d'istruzione prescolastico e scolastico e dalle opportunità di scambio offerte all'interno del sistema di istruzione e di formazione, nonché dalle reti sociali e culturali. Dipende anche dalle opportunità di apprendimento permanente, dall'eccellenza delle università e degli istituti di ricerca non universitari e dalle reti di scambio tra industria, imprese e comunità scientifica.

La politica di sviluppo urbano integrato può contribuire a migliorare questi fattori, per esempio riunendo le parti interessate, sostenendo le reti e ottimizzando le strutture per la localizzazione. Lo sviluppo urbano integrato promuove il dialogo sociale ed interculturale.

Le strategie di sviluppo urbano integrato, la gestione cooperativa dello sviluppo urbano e il buon governo possono contribuire ad un utilizzo mirato del potenziale delle città europee, specialmente riguardo alla competitività e alla crescita, come pure alla riduzione delle disparità all'interno dei quartieri e tra di essi, fornendo ai cittadini un'opportunità di partecipazione sociale e democratica.

### **II. Un'attenzione speciale ai quartieri degradati nel contesto cittadino**

Le città devono far fronte a importanti sfide, legate principalmente al cambiamento delle strutture economiche e sociali e alla globalizzazione. Fra i problemi specifici vi sono in

particolare l'alta disoccupazione e l'esclusione sociale. All'interno di una città possono esserci differenze considerevoli in termini di opportunità economiche e sociali nelle singole zone, ma anche in termini di diversa qualità dell'ambiente. Inoltre, in molti casi le differenze sociali e di sviluppo economico continuano ad aumentare e questo contribuisce a destabilizzare le città. Una politica di integrazione sociale che contribuisca a ridurre le ineguaglianze e a prevenire l'esclusione sociale è la migliore garanzia per il mantenimento della sicurezza nelle nostre città.

Uno strumento efficace per realizzare gli obiettivi di coesione sociale ed integrazione nelle città e nelle zone urbane può essere una politica degli alloggi sociali ben concepita. Abitazioni salubri, adeguate e a prezzi accessibili possono rendere i quartieri interessati più attraenti sia per i giovani che per gli anziani, contribuendo così alla loro stabilità.

È meglio individuare segnali di allarme iniziali e adottare dei correttivi puntuali ed efficaci. Questo consente di risparmiare risorse. Quando il degrado di un'area è già iniziato, il costo e la difficoltà di invertire la tendenza possono essere molto maggiori. Lo Stato deve offrire prospettive e incentivi di miglioramento agli abitanti delle aree in questione. Il coinvolgimento attivo dei residenti e un dialogo migliore tra i rappresentanti politici, i residenti e gli attori economici è essenziale per trovare le soluzioni più adeguate per ogni area degradata.

Alla luce di quanto affermato, noi ministri riteniamo che le seguenti strategie di azione, inserite in una politica di sviluppo urbano integrato, siano di cruciale importanza per i quartieri urbani degradati:

### **Continuare ad attuare strategie per migliorare l'ambiente fisico**

L'attività economica e gli investimenti, da un lato, e le strutture urbane di alta qualità, uno spazio naturale costruito correttamente e infrastrutture e strutture moderne ed efficienti, dall'altro, sono strettamente correlati. Per questo motivo è necessario migliorare gli edifici nei quartieri soggetti a degrado, sia per quanto riguarda la loro pianificazione e le condizioni fisiche, sia in termini di efficienza energetica. Il miglioramento degli standard abitativi degli edifici nuovi così come dei grandi edifici prefabbricati già esistenti, di quelli vecchi e di bassa qualità, offre un grandissimo potenziale di miglioramento dell'efficienza energetica in tutta Europa aiutando, di conseguenza, la lotta contro il cambiamento climatico.

Per rendere più sostenibili gli investimenti per il miglioramento dell'ambiente fisico, questi devono essere inseriti in una strategia di sviluppo a lungo termine che comprenda anche gli investimenti successivi sia pubblici che privati.

### **Potenziare l'economia locale e il mercato del lavoro locale**

Le misure intese a garantire la stabilizzazione economica dei quartieri degradati devono anche sfruttare le forze economiche endogene dei quartieri stessi. In questo contesto, gli strumenti idonei saranno un mercato del lavoro e delle politiche economiche che si adattano alle esigenze dei singoli quartieri. L'obiettivo è quello di creare e garantire posti di lavoro e di agevolare la creazione di nuove imprese. In particolare, occorre migliorare le opportunità di accesso ai mercati del lavoro locali offrendo una formazione orientata alla domanda. È necessario altresì sfruttare maggiormente le opportunità di impiego e di formazione nell'economia etnica.

L'Unione europea, gli Stati membri e le città sono chiamati a creare condizioni e strumenti migliori per rafforzare l'economia locale, e quindi i mercati del lavoro locali, in particolare promuovendo l'economia sociale e fornendo servizi orientati ai cittadini.

### **Attuare politiche di istruzione e formazione proattive per i bambini e i giovani**

Un punto di partenza fondamentale per migliorare la situazione nei quartieri degradati è il miglioramento dell'istruzione e della formazione a livello di comunità locale, unito a politiche proattive mirate ai bambini e ai giovani.

Nei quartieri svantaggiati occorre offrire maggiori e migliori opportunità di istruzione e formazione adeguate ai bisogni dei bambini e dei giovani che vivono in tali aree e intese a rispondere alla carenza di offerte ad essi destinate. Tramite politiche indirizzate ai bambini e ai giovani che vivono nei quartieri degradati e fatte su misura per l'area sociale in cui vivono, dobbiamo contribuire a migliorare le loro possibilità di partecipazione e di realizzazione delle loro aspirazioni, garantendo pari opportunità nel lungo periodo.

### **Promuovere un trasporto urbano efficiente a prezzi accessibili**

Molti quartieri degradati hanno un'ulteriore difficoltà: collegamenti di trasporto scarsi e un impatto ambientale negativo riducono ulteriormente la loro attrattiva. Lo sviluppo di un sistema di trasporto pubblico efficiente ed a prezzi accessibili farà sì che i residenti di questi quartieri abbiano le stesse opportunità degli altri cittadini sul piano della mobilità e dell'accessibilità, cosa che hanno diritto di aspettarsi.

Per raggiungere questo obiettivo, la pianificazione dei trasporti e la gestione del traffico in queste aree devono sempre più mirare a ridurre l'impatto negativo dei trasporti sull'ambiente e ad organizzare i trasporti in modo che questi quartieri siano integrati meglio nella città e nella regione. A tal fine saranno necessarie anche reti adeguate per i ciclisti e i pedoni

Tanto più saremo capaci di stabilizzare economicamente i quartieri degradati, di integrarli socialmente e di migliorare il loro ambiente fisico e le infrastrutture di trasporto, tanto più saranno elevate le possibilità che le nostre città continueranno ad essere, a lungo termine, dei luoghi di progresso sociale, crescita e innovazione.

### **Noi evidenziamo quanto segue:**

la politica di sviluppo urbano andrebbe impostata a livello nazionale e da questo livello, ma anche da altri, dovrebbero provenire anche gli stimoli per le soluzioni innovative.

Le nostre città hanno bisogno, da un lato, di un margine di azione sufficiente per poter svolgere i compiti locali in maniera responsabile e, dall'altro, di una solida base finanziaria in grado di fornire stabilità a lungo termine. Perciò è importante anche che gli Stati membri abbiano l'opportunità di usare i fondi strutturali europei per programmi sostanziali di sviluppo urbano integrato. L'utilizzo di questi fondi dovrebbe concentrarsi rigorosamente sulle difficoltà e sulle potenzialità specifiche, e prendere in considerazione le opportunità, le difficoltà e le specificità esistenti negli Stati membri. Se non è già stato fatto, gli enti locali dovrebbero sviluppare le capacità e l'efficienza necessarie per attuare le politiche di sviluppo urbano integrato, anche al fine di garantire la qualità e la sostenibilità generale dell'ambiente urbano.

Le nuove iniziative dell'UE Jessica e Jeremie, sostenendo la creazione di fondi per lo sviluppo urbano e per le PMI e utilizzando strumenti di ingegneria finanziaria per incentivare gli investimenti privati per l'attuazione delle strategie di sviluppo urbano integrato, offrono opportunità promettenti di migliorare l'efficacia delle risorse finanziarie nazionali ed europee tradizionali.

A livello nazionale, i ministeri devono riconoscere più chiaramente l'importanza delle città nel realizzare le ambizioni nazionali, regionali e locali e l'impatto che loro politiche hanno sulle città. Gli sforzi dei diversi ministeri che lavorano o hanno un impatto sui problemi urbani devono essere coordinati e integrati meglio, in modo che siano complementari e non

in conflitto tra loro.

Noi sottolineiamo l'importanza di uno scambio sistematico e strutturato di esperienze e di conoscenze nel campo dello sviluppo urbano sostenibile. Chiediamo alla Commissione europea di presentare il risultato dello scambio di buone pratiche, sulla base delle linee guida della Carta di Lipsia, alla prossima conferenza organizzata nel quadro dell'iniziativa *Regioni per il cambiamento economico*. Contemporaneamente, abbiamo bisogno di una piattaforma europea per raccogliere, mettere insieme e sviluppare buone pratiche, statistiche, studi di *benchmarking*, valutazioni, valutazioni *inter pares* e altre ricerche urbane per sostenere gli attori coinvolti nello sviluppo urbano a tutti i livelli e in tutti i settori. In futuro, continueremo a promuovere e intensificare lo scambio di conoscenze ed esperienze tra responsabili politici, professionisti e ricercatori a livello locale, regionale, nazionale ed europeo, al fine di ribadire la dimensione urbana della strategia dell'UE per lo sviluppo sostenibile, della strategia di Lisbona e della strategia europea per l'occupazione.

L'Europa ha bisogno di città e regioni forti e vivibili.



**RENFORCER LE POUVOIR D'ACTION DES FEMMES  
MIGRANTES DANS L'UE  
CONTRIBUTION DU LEF AU DEBAT SUR L'INTEGRATION  
DES RESSORTISSANTS DES PAYS TIERS DANS L'UE**

---

Le **Lobby européen des femmes (LEF)** est une organisation non gouvernementale de femmes qui rassemble des ONG de femmes dans les 25 États membres de l'Union européenne et les pays candidats, ainsi qu'issues de 20 organisations européennes et internationales.

**La mission du LEF** est de travailler ensemble à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes, d'éliminer toutes les formes de discrimination envers les femmes afin de garantir le respect des droits humains des femmes et d'éradiquer la violence envers les femmes.

---

### **Introduction**

Depuis quelques années, le profil des femmes immigrées – qui constituent la moitié de la population noire et migrante actuelle – a évolué. La migration féminine présente aujourd'hui un large éventail de caractéristiques et varie en fonction de la génération, du pays d'origine et de la durée du séjour de la femme dans le pays d'accueil. Alors qu'auparavant, certaines femmes rejoignaient leurs maris dans le cadre de la politique de regroupement familial, aujourd'hui, de nombreuses femmes immigreront seules et élaborent avec succès des stratégies de mobilité sociale. On constate notamment une augmentation du nombre de femmes immigrées qualifiées, qui obtiennent un emploi dans les secteurs de l'économie où l'offre manque, comme celui de la garde des personnes dépendantes, ou pour créer leurs propres entreprises. Notons ici qu'une proportion importante d'immigrées travailleuses domestiques en situation irrégulière sont exposées à une extrême précarité, vulnérables à l'exploitation et à la violence, dénuées de droits sociaux et de couverture sociale et médicale.

Il est regrettable que l'Union européenne persiste à ne pas inclure pleinement les droits et les préoccupations des femmes immigrées dans le débat actuel sur l'intégration des personnes immigrées dans l'UE<sup>36</sup>, et plus généralement dans le développement d'une politique européenne en matière d'immigration<sup>37</sup>. Le LEF dénonce la double discrimination, sur base du

---

<sup>36</sup> En particulier la communication relative à « Programme commun pour l'intégration - Cadre relatif à l'intégration des ressortissants de pays tiers dans l'Union européenne » COM(2005) 389 final.

<sup>37</sup> Programme d'action relatif à l'immigration légale (COM(669)2005) et proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative aux normes et procédures communes applicables dans les États membres au retour des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier COM (2005) 391

sexe et de l'origine, à laquelle sont exposées les femmes immigrées dans le pays d'accueil, ainsi qu'au sein des communautés immigrées elles-mêmes, et demande à l'Union d'adopter des mesures spécifiques pour consolider leurs droits fondamentaux.

Le LEF soutient la résolution 1478(2006) et la recommandation 1732(2006) relative à l'intégration des femmes immigrées en Europe, adoptée par l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe le 24 janvier 2006, et demande à l'UE d'en prendre note et de s'en inspirer.

Le LEF considère que les principaux points critiques du processus d'intégration sont les suivants :

1. La protection des droits fondamentaux des femmes immigrées, y compris les droits des travailleurs;
2. La promotion de la participation des femmes immigrées dans la vie publique, politique et économique ;
3. Le dialogue avec les pays d'origine.

## **1. La protection des droits fondamentaux des femmes immigrées**

### **1.1 Faciliter l'octroi d'un statut légal indépendant et séparé de celui du principal titulaire de droits**

Le statut des migrants – soit une majorité de femmes – qui rejoignent leur conjoint dans le cadre de la réunification familiale est lié à celui du principal titulaire de droits. Cet état de fait affecte directement la situation personnelle des femmes immigrées, qui peuvent perdre leur permis de séjour provisoire et partant, se retrouver dans l'illégalité en cas de divorce, de répudiation ou de départ de leur mari dans l'année suivant leur arrivée, ce qui dissuade certaines femmes victimes de violence de porter plainte officiellement.

**Le premier pas essentiel en direction de l'intégration des femmes immigrées et de leur non-confinement dans la sphère domestique est la reconnaissance du fait qu'elles ont droit à un statut et à un permis de travail individuel.** C'est pourquoi le LEF a dénoncé cette situation et a lancé, en octobre 2005, une campagne de lobbying avec ses organisations membres nationales concernant la transposition de la directive 2003/86/CE du Conseil du 22 septembre 2003 relative au droit au regroupement familial<sup>38</sup>.

#### **Recommandations à l'UE et aux États membres :**

- Veiller à ce qu'un **statut et un permis de travail autonomes** soient octroyés à l'épouse et aux enfants du principal titulaire de droits dans les plus brefs délais (dès que la demande de réunification familiale est acceptée), afin de garantir et de protéger complètement leurs droits et de faciliter leur intégration sociale.

---

<sup>38</sup> Voir site Internet du LEF:

[http://www.womenlobby.org/site/labstract.asp?DocID=1549&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID\\_sousmenu=&parentCat=534](http://www.womenlobby.org/site/labstract.asp?DocID=1549&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID_sousmenu=&parentCat=534)

## 1.2 Non-application dans le droit national de toute disposition contraire aux droits humains fondamentaux, comme l'égalité des femmes et des hommes, qui pourrait être appliquée aux femmes immigrées conformément au droit international privé

Le statut personnel des femmes immigrées en Europe est réglementé soit par la loi du lieu de résidence habituel de la personne, soit par le droit personnel. La situation diffère d'un pays à l'autre, chacun appliquant son propre droit international privé, aussi est-ce aux tribunaux nationaux d'identifier et d'appliquer la loi en fonction de la situation. Ceci peut entraîner des conflits juridiques entre les codes de la famille de droit étranger, les conventions internationales signées par le pays d'accueil et les droits et valeur fondamentaux garantis par le pays d'accueil. La victime peut donc être amenée à porter l'affaire devant un tribunal dans le pays d'accueil, afin d'infirmer les jugements rendus par un tribunal étranger qui sont incompatibles avec l'égalité des femmes et des hommes (ex. : répudiation ou polygamie)<sup>39</sup>. Cette procédure peut se révéler difficile pour les femmes immigrées, qui ne connaissent pas nécessairement leurs droits ni suffisamment la langue du pays d'accueil<sup>40</sup>, ou qui ne disposent des moyens suffisants pour obtenir une aide juridique.

L'application du statut personnel dans le pays d'accueil peut affaiblir les droits fondamentaux des femmes immigrées ou des ressortissants de l'UE d'origine immigrée, ce qui est clairement inacceptable dans les pays d'accueil qui ont ratifié les instruments européens et internationaux des droits humains.

### Recommandations à l'UE et aux États membres :

- La Commission européenne doit entreprendre **une étude approfondie** dans tous les États membres de la discrimination légale vécue par les femmes immigrées soumises à des lois discriminatoires en vigueur dans leur pays d'origine concernant le statut personnel ;
- Il convient de vérifier que toute disposition dans la législation étrangère concernant les femmes immigrées dans les États membres de l'UE qui est contraire à la Charte européenne des droits fondamentaux, à la Convention européenne des droits de l'homme et à son 7<sup>ème</sup> protocole soit identifiée et non appliquée, et/ou que toute section des accords bilatéraux et des règles du droit international privé qui viole les droits fondamentaux, en particulier s'agissant du statut personnel dans le cadre du mariage, du divorce ou de la garde des enfants, soit renégociée, rejetée ou dénoncée.

---

<sup>39</sup> Par exemple, en France, la Cour de Cassation a établi dans le cadre de 5 jugements rendus simultanément le 17 février 2004 que même si elle résulte d'une procédure équitable et inter partes, toute décision cautionnant la répudiation unilatérale par un mari sans donner d'effet juridique à toute objection de sa femme est contraire au principe d'égalité entre les époux dans la dissolution du mariage, conformément à l'article 5 du Protocole n°7 à la Convention européenne des droits humains et à une ordonnance publique internationale étant donné que, dans l'affaire concernée, la femme et de fait les deux époux étaient domiciliés en France – Voir arrêts n° 256, 257, 258, 259 et 260 de la Première chambre civile de la Cour de Cassation [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)

<sup>40</sup> Marina Da Silva, Ces Françaises, victimes d'un droit personnel étranger, Le Monde Diplomatique, novembre 2005

### 1.3 Garantir la protection des femmes immigrées victimes de violence

Les femmes immigrées sont exposées à de nombreuses formes de violence, en fonction de leur situation dans le pays d'accueil :

- **Les femmes immigrées résidant régulièrement dans l'UE**, en particulier celles dont le statut dépend de celui du conjoint<sup>41</sup>, victimes de violence physique et psychologique (y compris la pratique continue des mariages forcés ou arrangés), hésitent souvent à porter plainte officiellement en raison de la barrière de la langue, de la pression familiale, de l'isolement et des traditions culturelles<sup>42</sup> ou des pratiques discriminatoires des autorités en charge.
- **Les femmes immigrées en situation irrégulière** qui, par leur absence de statut, sont exposées à toutes sortes de violences et d'abus sur leur lieu de travail.
- **Les femmes victimes de la traite dans un but d'exploitation sexuelle** : la directive 2004/81/CE du 29 avril 2004<sup>43</sup> octroie un permis de séjour provisoire aux victimes de la traite des êtres humains si celles-ci viennent en aide aux autorités compétentes et témoignent contre les trafiquants. Le LEF a critiqué cette directive et demandé plus de soutien pour les victimes : ces dernières devraient recevoir un permis de séjour et un permis de travail dans le pays d'accueil, sans aucune condition.

#### Recommandations aux États membres de l'UE :

- Mettre en place les mécanismes adéquats, au besoin dans la langue maternelle des **femmes immigrées victimes de violence, pour que celles-ci soient correctement informées de leurs droits**, aient accès à un statut légal, à une aide sanitaire et sociale, et soient en mesure d'obtenir un statut légal indépendant, des permis de séjour et de travail.
- Afin de prévenir la violence envers les femmes immigrées, **les nouveaux immigrés, hommes et femmes, devraient être mieux informés de leurs droits et de leurs devoirs dans la pays d'accueil**, y compris de l'égalité entre les hommes et les femmes, le statut personnel des migrants, les droits et la protection qui en dérivent, et les voies de recours.
- Assurer la protection des femmes immigrées en situation irrégulière contre toute forme d'exploitation et de violence, y compris la traite.
- Ratifier et appliquer la **Convention du Conseil de l'Europe relative à une action contre la traite des êtres humains** du 16 mai 2005.
- Mettre en œuvre la **résolution du Parlement européen relative aux stratégies de prévention de la traite des femmes et des enfants vulnérables à l'exploitation sexuelle** (2004/2216(INI)), en particulier développer et appliquer des programmes d'intégration sociale et de réinsertion des femmes et des enfants qui ont été victimes de la traite (paragraphe 44) et introduire des mesures permettant l'octroi d'une autorisation de séjour dans certains cas particuliers, afin que les victimes étrangères en situation irrégulière puissent échapper à la violence (paragraphe 49).

---

<sup>41</sup> Dans le cadre du regroupement familial, cf. 1.1

<sup>42</sup> Voir « No exit: the plight of battered Maghrebi immigrant women in France », thèse de Lori K. Mihalich, 5 avril 2001, Woodrow Wilson School of Public and International Affairs

<sup>43</sup> Directive 2004/81/CE du Conseil du 29 avril 2004 relative au titre de séjour délivré aux ressortissants de pays tiers qui sont victimes de la traite des êtres humains ou ont fait l'objet d'une aide à l'immigration clandestine et qui coopèrent avec les autorités compétentes

## 2. Promouvoir la participation des femmes immigrées à la vie publique, politique et économique

### 2.1 Réussir l'intégration : une approche globale

L'intégration des femmes immigrées est un processus dynamique. En la matière, des mesures pratiques devraient englober les aspects sociaux, économiques, culturels et liés aux droits humains. Cela suppose également de reconnaître que la discrimination dont les femmes sont victimes, basée sur l'origine ethnique et sur le sexe, se développe non seulement dans le pays d'accueil mais aussi parfois au sein des communautés immigrées elles-mêmes, dont les pratiques fondées sur l'inégalité et la soumission sont tolérées dans les pays d'accueil sous prétexte de relativisme culturel et religieux, ce qui est incompatible avec le respect des droits humains.

L'intégration des jeunes filles de familles immigrées mérite une attention particulière : elles doivent notamment avoir la **liberté de contrôler leur corps, pouvoir accéder à la contraception et choisir leur partenaire**. Dans ce contexte, l'école – doté d'un réel code de conduite - constitue un cadre privilégié pour forger des liens sociaux avec la société d'accueil et apprendre ce que signifie la démocratie, avec une attention particulière à la mixité.

En outre, il est indispensable que les hommes immigrés jouent leur rôle dans les initiatives de promotion de l'intégration et de renforcement du pouvoir des femmes et des jeunes filles immigrées.

Les responsables politiques et les autorités doivent jouer un rôle clair dans le processus d'intégration.

### Recommandations à l'UE et aux États membres :

- Mettre au point des mécanismes garantissant que le genre soit pleinement intégré dans la mise en œuvre du **cadre de la Commission européenne relatif à l'intégration des ressortissants de pays tiers** dans l'Union européenne<sup>44</sup> et revoir les principes fondamentaux communs en matière de politique d'intégration des immigrés dans l'Union européenne conformément. Ces mécanismes viseront à :
  - **Former les femmes immigrées**, lorsque cela s'avère approprié, via l'apprentissage de la langue, la connaissance des droits humains, civiques et sociaux existants dans la société d'accueil en tant qu'outils-clés de l'intégration sociale.
  - Incorporer dans les politiques d'intégration la **dimension du partage des responsabilités familiales et des tâches domestiques**, où le père et la mère assument leur part, et l'accès aux droits sociaux pour les deux.
  - Promouvoir des **campagnes d'information et de sensibilisation dans les médias et à l'école, sur le marché de l'emploi ainsi que dans le secteur de formation professionnel**, afin d'améliorer le statut social et le rôle des immigrées dans les sociétés d'accueil, et d'éradiquer les stéréotypes qui confinent les femmes immigrées dans des rôles passifs.
  - Garantir le respect des **droits fondamentaux des jeunes filles** et adopter des mesures afin de réaliser l'égalité entre les garçons et les filles.

---

<sup>44</sup> Communication - « Programme commun pour l'intégration - Cadre relatif à l'intégration des ressortissants de pays tiers dans l'Union européenne », COM(2005) 389 final

- Collecter des **données ventilées par sexe sur les flux migratoires** afin de mieux comprendre les modèles de migration des femmes, les besoins des femmes immigrées, les discriminations auxquelles elles sont exposées, et les actions spécifiques qui pourraient accélérer leur intégration dans la société d'accueil.

## 2.2 Encourager l'accès à l'emploi

Les femmes immigrées sont souvent confinées dans les secteurs « traditionnels » de l'économie (services de ménages et travail domestique, soins de santé) et sont davantage contraintes d'accepter du travail à temps partiel ou à horaires flexibles ; elles éprouvent donc des difficultés à trouver un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle et à assurer une réelle sécurité financière à l'âge de la retraite. Elles sont en outre plus nombreuses que les hommes et que les femmes non immigrées à être au chômage. Par ailleurs, les femmes immigrées gagnent moins non seulement par rapport aux hommes, mais également par rapport aux femmes blanches pour un travail de valeur égale, des qualifications et expériences égales.

Dans l'Union européenne, le taux d'emploi des femmes immigrées s'élève à 16,9 %, un chiffre inférieur à celui des femmes ressortissantes de l'UE ; pour les hommes, la différence est de 11 %. Le décalage est encore plus important lorsqu'il s'agit des femmes immigrées hautement qualifiées (taux d'emploi de 23,2 % inférieur à celui des femmes de nationalité européenne, à qualifications équivalentes. Parmi les hommes de la même catégorie, la différence est de 13 %) <sup>45</sup>.

Les statistiques semblent indiquer que les variations dans l'emploi des femmes immigrées sont déterminées moins par leur bagage culturel que par des traits caractéristiques de la société, comme l'attitude par rapport à la participation des femmes sur le marché du travail, et les modèles d'emploi nationaux.

L'accès à un emploi rémunérateur constitue néanmoins une étape importante pour assurer l'indépendance, la liberté économique et l'intégration des femmes d'origine immigrée.

### Recommandations aux États membres de l'UE :

- Développer des stratégies afin de faciliter la participation des femmes immigrées au marché du travail, sur la base d'une action gouvernementale forte, en termes de **reconnaissance des diplômes**, de l'application de **mesures positives** visant à promouvoir l'emploi de femmes immigrées, telles que des programmes favorisant la multiculturalité ;
- Mettre en place une **formation professionnelle** pour les femmes immigrées qui ont besoin de formations spécifiques, avec pour but de les sortir des professions qui leur sont traditionnellement réservées (ex. : services, garde ou restauration) et leur permettre d'accéder à des emplois plus qualifiés;
- Soutenir le travail des **organisations non gouvernementales** et des fournisseurs de services sociaux, qui jouent un rôle décisif dans l'amélioration des qualifications des femmes immigrées et dans la lutte contre les discriminations auxquelles elles sont exposées;

---

<sup>45</sup> L'Emploi en Europe, Fonds social européen et emploi, publication de la CE

- Soutenir le travail des **syndicats** qui, sur le lieu de travail, ont pour mission spéciale de combattre la discrimination et l'exclusion social et économique des personnes immigrées, et de faire en sorte que les règles d'égalité de traitement soient observées.
- Encourager et faciliter la **création d'entreprises** par les femmes immigrées en tant qu'élément clé qui ouvrira l'accès à l'emploi, et offrira aux femmes immigrées des débouchés pour leurs compétences et leurs qualifications.
- Resserer les liens entre les politiques communautaires relatives à l'intégration des personnes migrantes et les stratégies européennes pour l'emploi et l'intégration sociale.

### 2.3 La dimension locale de l'intégration

Compétentes dans les domaines en rapport avec les affaires sociales, l'éducation, la démocratie locale et le dialogue interculturel et interconfessionnel, les autorités municipales constituent une force motrice dans la promotion de l'intégration et de l'accès des personnes migrantes aux droits sociaux. Elles jouent également un rôle important en soutenant les associations locales. Ces dernières développent les activités communautaires, aident à améliorer les aptitudes des femmes immigrées, encourageant l'alphabétisation et facilitent leur intégration socio-économique.

#### Recommandations aux autorités municipales des États membres :

- Élaborer des **mécanismes** assurant la bonne intégration des droits et des préoccupations des femmes immigrées dans toute initiative à l'échelle municipale ;
- Encourager les femmes immigrées à participer aux organes publics et s'assurer que ces organes reflètent la diversité de la société.
- Ratifier et mettre en oeuvre la Convention du Conseil de l'Europe sur la participation des étrangers à la vie publique au niveau local (5 février 1992), et en particulier octroyer les **droits électoraux aux élections locales** aux ressortissants des pays tiers de l'UE.
- Soutenir activement les **ONG locales et nationales, les réseaux et les fournisseurs de services sociaux** locaux de/pour les femmes immigrées.

### 3. Dialogue avec les pays d'origine

Il est essentiel de développer le dialogue avec les pays d'origine afin d'encourager la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en tant que droit fondamental, et de leur demander instamment d'interdire les pratiques contraires aux droits fondamentaux dans certains pays, comme la répudiation, la polygamie, le divorce sans consentement mutuel, ainsi que de respecter tous les aspects liés à la garde des enfants. L'éradication de la pauvreté dans une perspective de genre dans les pays d'origine est également essentielle si l'on veut traiter des causes d'inégalités et de dépendance économique.

Enfin, en participant activement aux mouvements migratoires, les femmes migrantes contribuent à l'entretien et au développement de leurs communautés d'origine, par le transfert de fonds. Le rapport entre le genre et le transfert de fonds doit être reconnu et analysé de manière plus approfondie dans le cadre du débat sur l'immigration, le développement et l'intégration des personnes immigrées dans le pays d'accueil.

Mars 2006

Autres sources :

Renforcer les droits des femmes dans une Europe multiculturelle, contribution du LEF à la Conférence mondiale contre le racisme, Durban, septembre 2001 / Contribution du LEF au livre vert de la Commission européenne sur la gestion des migrations économiques, COM(2004)0811 /

Renforcer le pouvoir d'action des femmes migrantes vivant en Europe, rapport de l'atelier de réflexion organisé par le LEF et Solidar, octobre 2005 – voir site Internet du LEF / Gender mainstreaming, Organisation internationale pour la migration (OIM), [www.iom.int](http://www.iom.int). « Migrants, Minorities and Employment », Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes, octobre 2003, p.20 / Avis de la commission de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur « la mobilité humaine et le droit à la réunification familiale », rapporteur : Giuseppe Gaburro (Italie, PPE), 6 mai 2004 / Gender, remittances and development, working paper, INSTRAW, June 2005

**DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N.198**  
**CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA,**  
**A NORMA DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE**  
**28 NOVEMBRE 2005, N. 246.**  
*(GU n. 125 del 31-5-2006- Suppl. Ordinario n.133)*

Titolo I  
DISPOSIZIONI GENERALI  
IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dei 24 gennaio 2006;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nella riunione del 27 febbraio 2006;

Acquisito il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281;

Considerato che le competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica non hanno espresso nei termini di legge il prescritto parere;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 6 aprile 2006;

Sulla proposta del Ministro per le pari opportunità, di concerto con i Ministri per la funzione pubblica, del lavoro e delle politiche sociali, della salute e delle attività produttive;

E m a n a  
il seguente decreto legislativo:

Libro I  
DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E  
DONNA

Art. 1.

Divieto di discriminazione tra uomo e donna (legge 14 marzo 1985, n. 132, articolo 1)

1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Titolo II  
ORGANIZZAZIONE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' Capo I  
Politiche di pari opportunità  
Art. 2.

Promozione e coordinamento delle politiche di pari opportunità  
(decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, articolo 5)

1. Spetta al Presidente del Consiglio dei Ministri promuovere e coordinare le azioni di Governo volte ad assicurare pari opportunità, a prevenire e rimuovere le discriminazioni, nonché a consentire l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio della utilizzazione dei relativi fondi europei.

Capo II  
Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna  
Art. 3.

Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna  
(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 1)

1. La Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna, istituita presso il Dipartimento per le pari opportunità, fornisce al Ministro per le pari opportunità, che la presiede, consulenza e supporto tecnico-scientifico nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche di pari opportunità fra uomo e donna, sui provvedimenti di competenza dello Stato, ad esclusione di quelli riferiti alla materia della parità fra i sessi nell'accesso al lavoro e sul lavoro; in particolare la Commissione:

- a) formula proposte al Ministro per l'elaborazione delle modifiche della normativa statale necessarie a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei confronti delle donne ed a conformare l'ordinamento giuridico al principio di pari opportunità fra uomo e donna, fornendo elementi informativi, documentali, tecnici e statistici, utili ai fini della predisposizione degli atti normativi;
- b) cura la raccolta, l'analisi e l'elaborazione di dati allo scopo di verificare lo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità nei vari settori della vita politica, economica e sociale e di segnalare le iniziative opportune;
- c) redige un rapporto annuale per il Ministro sullo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità;
- d) fornisce consulenza tecnica e scientifica in relazione a specifiche problematiche su richiesta del Ministro o del Dipartimento per le pari opportunità;
- e) svolge attività di studio e di ricerca in materia di pari opportunità fra uomo e donna.

Art. 4.  
Durata e composizione della Commissione  
(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 2)

1. La Commissione è nominata con decreto del Ministro e dura in carica due anni. Essa è composta da venticinque componenti di cui:

- a) undici prescelti nell'ambito delle associazioni e dei movimenti delle donne maggiormente rappresentativi sul piano nazionale;
- b) quattro prescelti nell'ambito delle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- c) quattro prescelti nell'ambito delle organizzazioni imprenditoriali e della cooperazione

femminile maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

d) tre prescelti fra le donne che si siano particolarmente distinte, per riconoscimenti e titoli, in attività scientifiche, letterarie e sociali;

e) tre rappresentanti regionali designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

2. Almeno due volte l'anno, la Commissione si riunisce a composizione allargata, con la partecipazione di un rappresentante di pari opportunità per ogni regione e provincia autonoma, anche al fine di acquisire osservazioni, richieste e segnalazioni in merito a questioni che rientrano nell'ambito delle competenze del sistema delle regioni e delle autonomie locali.

#### Art. 5.

Ufficio di Presidenza della Commissione  
(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 3)

1. Con il decreto di cui all'articolo 4, comma 1, fra i componenti della Commissione vengono designati il Vicepresidente ed il Segretario che, insieme al Ministro, che lo presiede, costituiscono l'ufficio di presidenza.

2. Al Vicepresidente spetta la rappresentanza della Commissione, il coordinamento dei lavori e la costante informazione del Ministro circa le iniziative in corso di svolgimento.

#### Art. 6.

Esperti e consulenti  
(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 4)

1. La Commissione si avvale, su proposta del Ministro, di esperti, in numero massimo di cinque, su problematiche attinenti la parità fra i sessi, e di propri consulenti secondo quanto previsto dall'articolo 29 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e dall'articolo 9 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303.

2. I consulenti di cui al comma 1 sono scelti fra persone, anche estranee alla pubblica amministrazione, dotate di elevata professionalità nelle materie giuridiche, nonché nei settori della lotta alle discriminazioni, delle politiche sociali e dell'analisi delle politiche pubbliche.

3. Nel decreto di conferimento dell'incarico è determinato il compenso degli esperti e dei consulenti.

#### Art. 7.

Segreteria della Commissione  
(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 5)

1. Per l'espletamento delle proprie attività la Commissione dispone di una propria segreteria nell'ambito del Dipartimento per le pari opportunità.

### Capo III

Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

#### Art. 8.

##### Costituzione e componenti

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 5, commi 1, 2, 3, 4, e 7)

1. Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, promuove, nell'ambito della competenza statale, la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza fra uomo e donna nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera.

2. Il Comitato e' composto da:

- a) il Ministro del lavoro e delle politiche sociali o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;
- b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;
- e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;
- f) la consigliera o il consigliere nazionale di parità di cui all'articolo 12, comma 2, del presente decreto.

3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:

- a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;
- b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri dell'istruzione, dell'università e della ricerca, della giustizia, degli affari esteri, delle attività produttive, del Dipartimento per la funzione pubblica;
- c) cinque dirigenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in rappresentanza delle Direzioni generali del mercato del lavoro, della tutela delle condizioni di lavoro, per le politiche previdenziali, per le politiche per l'orientamento e la formazione e per l'innovazione tecnologica.

4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Per ogni componente effettivo e' nominato un supplente.

5. Il vicepresidente del Comitato e' designato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali nell'ambito dei suoi componenti.

#### Art. 9.

##### Convocazione e funzionamento

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 5, commi 5 e 6)

1. Il Comitato e' convocato, oltre che su iniziativa del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.

2. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio

e della segreteria tecnica di cui all'articolo 11, nonché in ordine alle relative spese.

Art. 10.  
Compiti del Comitato  
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 6)

1. Il Comitato adotta ogni iniziativa utile, nell'ambito delle competenze statali, per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 8, comma 1, ed in particolare:

a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;

b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;

c) formula, entro il 31 maggio di ogni anno, un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione. Il programma è diffuso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale;

d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive e opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;

e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;

f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;

g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di progetti di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive, stabilendo eventualmente, su proposta del collegio istruttorio, l'entità del cofinanziamento di una quota dei costi connessi alla loro attuazione;

h) può richiedere alla Direzione provinciale del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale;

i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale.

Art. 11.  
Collegio istruttorio e segreteria tecnica  
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 7)

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al Comitato di cui all'articolo 8 e alle consigliere e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:

a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 8, che lo presiede;

b) un magistrato designato dal Ministero della giustizia fra quelli addetti alle sezioni lavoro, di legittimità o di merito;

c) un dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

d) gli esperti di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a);

e) la consigliera o il consigliere di parità di cui all'articolo 12.

2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b) e c)

del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 8, possono essere elevati a due.

3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del Comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta da personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato.

4. Il Comitato e il collegio istruttorio deliberano in ordine alle proprie modalità di organizzazione e di funzionamento; per lo svolgimento dei loro compiti possono costituire specifici gruppi di lavoro. Il Comitato può deliberare la stipula di convenzioni, nonché avvalersi di collaborazioni esterne:

- a) per l'effettuazione di studi e ricerche;
- b) per attività funzionali all'esercizio dei propri compiti in materia di progetti di azioni positive previsti dall'articolo 10, comma 1, lettera d).

#### Capo IV

#### Consigliere e consiglieri di parità

#### Art. 12.

#### Nomina

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 1, comma 1;  
articolo 2, commi 1, 3, 4)

1. A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliera o un consigliere di parità. Per ogni consigliera o consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente.

2. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, effettivo e supplente, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

3. Le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono nominati, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, su designazione delle regioni e delle province, sentite le commissioni rispettivamente regionali e provinciali tripartite di cui agli articoli 4 e 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, ognuno per i reciproci livelli di competenza, sulla base dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, e con le procedure previste dal presente articolo.

4. In caso di mancata designazione dei consiglieri di parità regionali e provinciali entro i sessanta giorni successivi alla scadenza del mandato, o di designazione effettuata in assenza dei requisiti richiesti dall'articolo 13, comma 1, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, provvede direttamente alla nomina nei trenta giorni successivi, nel rispetto dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1. A parità di requisiti professionali si procede alla designazione e nomina di una consigliera di parità.

5. I decreti di nomina del presente articolo, cui va allegato il curriculum professionale della persona nominata, sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale.

#### Art. 13.

##### Requisiti e attribuzioni

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articoli 1, comma 2, 2, comma 2)

1. Le consigliere e i consiglieri di parità devono possedere requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione.

2. Le consigliere ed i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

#### Art. 14.

##### Mandato

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 2, comma 5)

1. Il mandato delle consigliere e dei consiglieri di cui all'articolo 12 ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile una sola volta. La procedura di rinnovo si svolge secondo le modalità previste dall'articolo 12. Le consigliere ed i consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino alle nuove nomine.

#### Art. 15.

##### Compiti e funzioni

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 3)

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

- a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dal libro III, titolo I;
- b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- d) sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;
- e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- f) collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
- g) 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 discriminazioni;

h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli articoli da 42 a 46;

i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.

2. Le consigliere ed i consiglieri di parità nazionale, regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono componenti a tutti gli effetti, rispettivamente, della commissione centrale per l'impiego ovvero del diverso organismo che ne venga a svolgere, in tutto o in parte, le funzioni a seguito del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e delle commissioni regionali e provinciali tripartite previste dagli articoli 4 e 6 del citato decreto legislativo n. 469 del 1997; essi partecipano altresì ai tavoli di partenariato locale ed ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1260/99, del Consiglio del 21 giugno 1999. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe. La consigliera o il consigliere nazionale è componente del Comitato nazionale e del Collegio istruttorio di cui agli articoli 8 e 11.

3. Le strutture regionali di assistenza tecnica e di monitoraggio di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'articolo 46; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.

4. Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le Direzioni regionali e provinciali del lavoro territorialmente competenti acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta.

5. Entro il 31 dicembre di ogni anno le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali presentano un rapporto sull'attività svolta agli organi che hanno provveduto alla designazione. La consigliera o il consigliere di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia

provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio con provvedimento adottato, su segnalazione dell'organo che ha provveduto alla designazione, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

#### Art. 16.

##### Sede e attrezzature

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 5)

1. L'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali è ubicato rispettivamente presso le regioni e presso le province. L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità è ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ufficio è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari sono assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse trasferite ai sensi del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, nell'ambito delle proprie competenze, può predisporre con gli enti territoriali

nel cui ambito operano le consigliere ed i consiglieri di parità convenzioni quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 15, comma 1, lettere b), c), d) ed e), come stipulato con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

#### Art. 17.

##### Permessi

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 6)

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità, nazionale e regionali hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di cinquanta ore lavorative mensili medie. Nella medesima ipotesi le consigliere ed i consiglieri provinciali di parità hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di trenta ore lavorative mensili medie. I permessi di cui al presente comma sono retribuiti.

2. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità hanno altresì diritto, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad ulteriori permessi non retribuiti per i quali viene corrisposta un'indennità. La misura massima dei permessi e l'importo dell'indennità sono stabiliti annualmente dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2. Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal luogo di lavoro di cui al comma 1 ed al presente comma, le consigliere ed i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno un giorno prima.

3. L'onere di rimborsare le assenze dal lavoro di cui al comma 1 delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali, lavoratori dipendenti da privati o da amministrazioni pubbliche, è a carico rispettivamente dell'ente regionale e provinciale. A tal fine si impiegano risorse provenienti dal Fondo di cui all'articolo 18. L'ente regionale o provinciale, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per le ore di effettiva assenza.

4. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità, lavoratori autonomi o liberi professionisti, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni ad un'indennità rapportata al numero complessivo delle ore di effettiva attività, entro un limite massimo determinato annualmente dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2.

5. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, usufruisce di un numero massimo di permessi non retribuiti determinato annualmente con il decreto di cui all'articolo 18, comma 2, nonché di un'indennità fissata dallo stesso decreto. In alternativa può richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in tal caso un'indennità complessiva, a carico del Fondo di cui all'articolo 18, determinata tenendo conto dell'esigenza di ristoro della retribuzione perduta e di compenso dell'attività svolta. Ove l'ufficio di consigliera o consigliere nazionale di parità sia ricoperto da un lavoratore autonomo o da un libero professionista, spetta al medesimo un'indennità nella misura complessiva annua determinata dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2.

#### Art. 18.

Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 9)

1. Il Fondo nazionale per le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e' alimentato

dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144, e successive modificazioni. Il Fondo e' destinato a finanziare le spese relative alle attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità e delle consigliere o dei consiglieri regionali e provinciali di parità, i compensi degli esperti eventualmente nominati ai sensi dell'articolo 19, comma 3, nonché le spese relative alle azioni in giudizio promosse o sostenute ai sensi del libro III, titolo I, capo III; finanzia altresì le spese relative al pagamento di compensi per indennità, rimborsi e remunerazione dei permessi spettanti alle consigliere ed ai consiglieri di parità, nonché quelle per il funzionamento e le attività della rete di cui all'articolo 19 e per gli eventuali oneri derivanti dalle convenzioni di cui all'articolo 16, comma 2, diversi da quelli relativi al personale.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, le risorse del Fondo vengono annualmente ripartite tra le diverse destinazioni, sulla base dei seguenti criteri:

a) una quota pari al trenta per cento e' riservata all'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità ed è destinata a finanziare, oltre alle spese relative alle attività ed ai compensi dello stesso, le spese relative al funzionamento ed ai programmi di attività della rete delle consigliere e dei consiglieri di parità di cui all'articolo 19;

b) la restante quota del settanta per cento e' destinata alle regioni e viene suddivisa tra le stesse sulla base di una proposta di riparto elaborata dalla commissione interministeriale di cui al comma 4.

3. La ripartizione delle risorse e' comunque effettuata in base a parametri oggettivi, che tengono conto del numero delle consigliere o dei consiglieri provinciali e di indicatori che considerano i differenziali demografici ed occupazionali, di genere e territoriali, nonché in base alla capacità di spesa dimostrata negli esercizi finanziari precedenti.

4. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali opera la commissione interministeriale per la gestione del Fondo di cui al comma 1. La commissione e' composta dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità o da un delegato scelto all'interno della rete di cui all'articolo 19, dal vicepresidente del Comitato nazionale di cui all'articolo 8, da un rappresentante della Direzione generale del mercato del lavoro, da tre rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, da un rappresentante del Ministero dell'economia e

delle finanze, da un rappresentante del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché da tre rappresentanti della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Essa provvede alla proposta di riparto tra le regioni della quota di risorse del Fondo ad esse assegnata, nonché all'approvazione dei progetti e dei programmi della rete di cui all'articolo 19. L'attività della commissione non comporta oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

5. Per la gestione del Fondo di cui al comma 1 si applicano, in quanto compatibili, le norme che disciplinano il Fondo per l'occupazione.

#### Art. 19.

Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità  
(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 4, commi 1, 2,  
3, 4 e 5)

1. La rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio

di informazioni, esperienze e buone prassi.

2. La rete nazionale si riunisce almeno due volte l'anno su convocazione e sotto la presidenza della consigliera o del consigliere nazionale; alle riunioni partecipano il vice presidente del Comitato nazionale di parità di cui all'articolo 8, e un rappresentante designato dal Ministro per le pari opportunità.

3. Per l'espletamento dei propri compiti la rete nazionale può avvalersi, oltre che del Collegio istruttorio di cui all'articolo 11, anche di esperte o esperti, nei settori di competenza delle consigliere e dei consiglieri di parità, di particolare e comprovata qualificazione professionale. L'incarico di esperta o esperto viene conferito su indicazione della consigliera o del consigliere nazionale di parità dalla competente Direzione generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. L'entità delle risorse necessarie al funzionamento della rete nazionale e all'espletamento dei relativi compiti, e' determinata con il decreto di cui all'articolo 18, comma 2.

5. Entro il 31 marzo di ogni anno la consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora, anche sulla base dei rapporti di cui all'articolo 15, comma 5, un rapporto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla rete nazionale. Si applica quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 5 dell'articolo 15 in caso di mancata o ritardata presentazione del rapporto.

#### Art. 20.

##### Relazione al Parlamento

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 4, comma 6)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, anche sulla base del rapporto di cui all'articolo 19, comma 5, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, presenta in Parlamento, almeno ogni due anni, d'intesa con il Ministro per le pari opportunità, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto.

#### Capo V

##### Comitato per l'imprenditoria femminile

#### Art. 21.

##### Comitato per l'imprenditoria femminile

(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 10, commi 1, 2, 3)

1. Presso il Ministero delle attività produttive opera il Comitato per l'imprenditoria femminile composto dal Ministro delle attività produttive o, per sua delega, da un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministro delle politiche agricole e forestali, dal Ministro dell'economia e delle finanze, o da loro delegati; da una rappresentante degli istituti di credito, da una rappresentante per ciascuna delle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale della cooperazione, della piccola industria, del commercio, dell'artigianato, dell'agricoltura, del turismo e dei servizi.

2. I membri del Comitato sono nominati con decreto del Ministro delle attività produttive, su designazione delle organizzazioni di appartenenza, e restano in carica tre anni. Per ogni membro effettivo viene nominato un supplente.

3. Il Comitato elegge nel proprio ambito uno o due vicepresidenti; per l'adempimento delle proprie funzioni esso si avvale dei personale e delle strutture messe a disposizione dai

Ministeri di cui al comma 1.

Art. 22.

Attività del Comitato per l'imprenditoria femminile  
(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 10, commi 4 e 5)

1. Il Comitato ha compiti di indirizzo e di programmazione generale in ordine agli interventi previsti dal libro III, titolo II; promuove altresì lo studio, la ricerca e l'informazione sull'imprenditorialità femminile.

2. Per le finalità di cui al presente capo il Comitato stabilisce gli opportuni collegamenti con il Servizio centrale per la piccola industria e l'artigianato di cui all'articolo 39, comma 1, lettera a), della legge 5 ottobre 1991, n. 317, e si avvale di consulenti, individuati tra persone aventi specifiche competenze professionali ed esperienze in materia di imprenditoria femminile.

Libro II

PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ETICO-SOCIALI

Titolo I

RAPPORTI TRA CONIUGI

Art. 23.

Pari opportunità nei rapporti fra coniugi

1. La materia delle pari opportunità nei rapporti familiari è disciplinata dal codice civile.

Titolo II

CONTRASTO ALLA VIOLENZA NELLE RELAZIONI FAMILIARI

Art. 24.

Violenza nelle relazioni familiari

1. Per il contrasto alla violenza nelle relazioni familiari si applicano le disposizioni di cui alla legge 4 aprile 2001, n. 154.

Libro III

PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ECONOMICI

Titolo I

PARI OPPORTUNITA' NEL LAVORO Capo I Nozioni di discriminazione

Art. 25.

Discriminazione diretta e indiretta

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 1 e 2)

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare

svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Art. 26.

Molestie e molestie sessuali

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater)

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Capo II

Divieti di discriminazione

Art. 27.

Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 1, commi 1, 2, 3 e 4; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 3)

1. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

2. La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata:

a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;

b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitano una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

4. Eventuali deroghe alle disposizioni dei commi 1, 2 e 3 sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

5. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere

accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

6. Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

#### Art. 28.

Divieto di discriminazione retributiva  
(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 2)

1. La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

#### Art. 29.

Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella  
carriera  
(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3)

1. E' vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

#### Art. 30.

Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni  
previdenziali  
(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articoli 4, 9, 10, 11 e 12)

1. Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1 si applicano alle lavoratrici le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, in deroga all'articolo 11 della legge stessa.

3. Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.

4. Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata.

5. La disposizione di cui al comma 4 si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di

trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

6. Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e della legge 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice.

#### Art. 31.

Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici  
(legge 9 febbraio 1963, n. 66, articolo 1, comma 1; legge 13 dicembre  
1986, n. 874, articoli 1 e 2)

1. La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge.

2. L'altezza delle persone non costituisce motivo di discriminazione nell'accesso a cariche, professioni e impieghi pubblici ad eccezione dei casi in cui riguardino quelle mansioni e qualifiche speciali, per le quali è necessario definire un limite di altezza e la misura di detto limite, indicate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentiti i Ministri interessati, le organizzazioni sindacali più rappresentative e la Commissione per la parità tra uomo e donna, fatte salve le specifiche disposizioni relative al Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

#### Art. 32.

Divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle forze armate  
e nei corpi speciali  
(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 1)

1. Le Forze armate ed il Corpo della guardia di finanza si avvalgono, per l'espletamento dei propri compiti, di personale maschile e femminile.

#### Art. 33.

Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel  
Corpo della guardia di finanza  
(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 2)

1. Il reclutamento del personale militare femminile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza e' effettuato su base volontaria secondo le disposizioni vigenti per il personale maschile, salvo quanto previsto per l'accertamento dell'idoneità al servizio militare del personale femminile dai decreti di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, e salve le aliquote d'ingresso eventualmente previste, in via eccezionale, con il decreto adottato ai sensi della legge medesima.

2. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, nonché il personale femminile volontario di truppa in fase di addestramento e specializzazione iniziale, è posto in licenza straordinaria per maternità a decorrere dalla presentazione

all'amministrazione della certificazione attestante lo stato di gravidanza, fino all'inizio del periodo di congedo di maternità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Il periodo di assenza del servizio trascorso in licenza straordinaria per maternità non è computato nel limite massimo previsto per le licenze straordinarie.

3. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, posto in licenza straordinaria per maternità ai sensi del comma 2, può chiedere di proseguire il periodo formativo con esenzione di qualsiasi attività fisica, fino all'inizio del periodo del congedo di maternità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. L'accoglimento della domanda è disposto dal Comandante di corpo, in relazione agli obiettivi didattici da conseguire e previo parere del dirigente del servizio sanitario dell'istituto di formazione.

4. La licenza straordinaria per maternità di cui al comma 3 è assimilata ai casi di estensione del divieto di adibire le donne al lavoro previsti dall'articolo 17, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Al personale femminile, nel predetto periodo di assenza, è attribuito il trattamento economico di cui all'articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero, qualora più favorevole, quello stabilito dai provvedimenti previsti dall'articolo 2, commi 1 e 2, del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195.

5. Il personale militare femminile appartenente alle Forze armate, all'Arma dei carabinieri e alla Guardia di finanza che, ai sensi degli articoli 16 e 17 del decreto legislativo n. 151 del 2001, non possa frequentare i corsi previsti dalle relative normative di settore, è rinviato al primo corso utile successivo e, qualora lo superi con esito favorevole, assume l'anzianità relativa al corso originario di appartenenza.

#### Art. 34.

Divieto di discriminazione nelle carriere militari  
(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articoli 3, 4 e 5)

1. Lo stato giuridico del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.

2. L'avanzamento del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.

3. Le amministrazioni interessate disciplinano gli specifici ordinamenti dei corsi presso le accademie, gli istituti e le scuole di formazione in relazione all'ammissione ai corsi stessi del personale femminile.

#### Art. 35.

Divieto di licenziamento per causa di matrimonio  
(legge 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 1, 2 e 6)

1. Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.

2. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.

3. Salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto

segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.

4. Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al comma 3, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.

5. Al datore di lavoro e' data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:

a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

6. Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 è disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.

7. La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso.

8. A tale scopo il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito.

9. Le disposizioni precedenti si applicano sia alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici, salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari.

Capo III  
Tutela giudiziaria  
Art. 36.

Legittimazione processuale  
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 4 e 5)

1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dell'articolo 25 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.

2. Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'articolo 37, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

Art. 37.  
Legittimazione processuale a tutela di più soggetti  
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 7, 8, 9, 10 e 11)

1. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale,

la consigliera o il consigliere nazionale rilevano l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 2 e 4, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.

2. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 1, le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.

3. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 2, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o la consigliera o il consigliere nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.

4. Ferma restando l'azione di cui al comma 2, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 3. Contro il decreto è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

5. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 3, al decreto di cui al comma 4 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita con le pene di cui all'articolo 650 del codice penale e comporta altresì il pagamento di una somma di 51 euro per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento da versarsi al Fondo di cui all'articolo 18 e la revoca dei benefici di cui all'articolo 41, comma 1.

#### Art. 38.

Provvedimento avverso le discriminazioni  
(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 15; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 13)

1. Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui all'articolo 27, commi 1, 2, 3 e 4, e di cui all'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.

3. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

4. L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

5. Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dall'articolo 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034.

6. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità.

#### Art. 39.

Ricorso in via d'urgenza  
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 14)

1. Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 410 del codice di procedura civile non preclude la concessione dei provvedimenti di cui agli articoli 37, comma 4, e 38.

#### Art. 40.

Onere della prova  
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 6)

1. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

## Art. 41.

### Adempimenti amministrativi e sanzioni

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 12; legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 16, comma 1)

1. Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi degli articoli 25 e 26, posti in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi degli articoli 36, comma 1, e 37, comma 1.

2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 27, commi 1, 2 e 3, 28, 29, 30, commi 1, 2, 3 e 4, è punita con l'ammenda da 103 euro a 516 euro.

## Capo IV

### Promozione delle pari opportunità

## Art. 42.

### Adozione e finalità delle azioni positive

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, commi 1 e 2)

1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità 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;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) 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;
- e) 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;
- f) 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.

#### Art. 43.

##### Promozione delle azioni positive (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, comma 3)

1. Le azioni positive di cui all'articolo 42 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 8 e dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

#### Art. 44.

##### Finanziamento (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 2, commi 1, 2, 4 e 5)

1. A partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno, i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c).

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato di cui all'articolo 8, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1, deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

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

4. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 45, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 8.

#### Art. 45.

##### Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 3)

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 42, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli articoli 25, 26 e 27 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, ed approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del Fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica.

2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 42, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'articolo 8.

3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 è ripartita tra le regioni in misura

proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

#### Art. 46.

Rapporto sulla situazione del personale  
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 9, commi 1, 2, 3 e 4)

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

3. Il rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

#### Art. 47.

Richieste di rimborso degli oneri finanziari connessi all'attuazione  
di progetti di azioni positive  
(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 10, comma 1)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e delle pari opportunità e su indicazione del Comitato di cui all'articolo 8, determina, con apposito decreto, eventuali modifiche nelle modalità di presentazione delle richieste di cui all'articolo 45, comma 1, nelle procedure di valutazione di verifica e di erogazione, nonché nei requisiti di onorabilità che i soggetti richiedenti devono possedere.

2. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza dal beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al comma 1.

#### Art. 48.

Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni  
(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 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 10, 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, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. 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'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

#### Art. 49.

Azioni positive nel settore radiotelevisivo  
(legge 6 agosto 1990, n. 223, articolo 11)

1. La concessionaria pubblica e i concessionari privati per la radiodiffusione sonora o televisiva in ambito nazionale, promuovono azioni positive volte ad eliminare condizioni di disparità tra i due sessi in sede di assunzioni, organizzazione e distribuzione del lavoro, nonché di assegnazione di posti di responsabilità.

2. I concessionari di cui al comma 1 redigono, ogni due anni, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli e della remunerazione effettiva da trasmettere alla Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna di cui al libro I, titolo II, capo II.

#### Art. 50.

Misure a sostegno della flessibilità di orario

1. Le misure a sostegno della flessibilità di orario, finalizzate a promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, sono disciplinate dall'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

#### Capo V

Tutela e sostegno della maternità e paternità

#### Art. 51.

Tutela e sostegno della maternità e paternità

1. La tutela ed il sostegno della maternità e paternità è disciplinata dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Titolo II  
PARI OPPORTUNITA' NELL'ESERCIZIO DELL'ATTIVITA' D'IMPRESA  
Capo I Azioni positive per l'imprenditoria femminile  
Art. 52.

Principi in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile  
(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 1, commi 1 e 2)

1. Il presente capo indica i principi generali volti a promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità tra uomini e donne nell'attività economica e imprenditoriale, e, in particolare, i principi diretti a:

- a) favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa;
- b) promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici;
- c) agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile;
- d) favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne;
- e) promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi.

Art. 53.  
Principi in materia di beneficiari delle azioni positive  
(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 2, comma 1)

1. I principi in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile si rivolgono ai seguenti soggetti:

- a) le società cooperative e le società di persone, costituite in misura non inferiore al 60 per cento da donne, le società di capitali le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne, nonché le imprese individuali gestite da donne, che operino nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi;
- b) le imprese, o i loro consorzi, le associazioni, gli enti, le società di promozione imprenditoriale anche a capitale misto pubblico e privato, i centri di formazione e gli ordini professionali che promuovono corsi di formazione imprenditoriale o servizi di consulenza e di assistenza tecnica e manageriale riservati per una quota non inferiore al settanta per cento a donne.

Art. 54.  
Fondo nazionale per l'imprenditoria femminile  
(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 3, comma 1)

1. A valere sulle disponibilità del Fondo, istituito con l'articolo 3, comma 1, della legge 25 febbraio 1992, n. 215, con apposito capitolo nello stato di previsione della spesa del Ministero delle attività produttive, possono essere concesse ai soggetti indicati all'articolo 53, comma 1, lettera a), nel rispetto dei principi fondamentali dell'ordinamento anche comunitario, le agevolazioni previste dalla disciplina vigente:

- a) per impianti ed attrezzature sostenute per l'avvio o per l'acquisto di attività commerciali e turistiche o di attività nel settore dell'industria, dell'artigianato, del commercio o dei

servizi, nonché per i progetti aziendali connessi all'introduzione di qualificazione e di innovazione di prodotto, tecnologica od organizzativa;

b) per l'acquisizione di servizi destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, all'acquisizione di nuove tecniche di produzione, di gestione e di commercializzazione, nonché per lo sviluppo di sistemi di qualità.

2. Ai soggetti di cui all'articolo 53, comma 1, lettera b), possono essere concesse agevolazioni per le spese sostenute per le attività ivi previste.

#### Art. 55.

#### Relazione al Parlamento (legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 11)

1. Il Ministro delle attività produttive verifica lo stato di attuazione dei principi di cui al presente capo, presentando a tale fine una relazione annuale al Parlamento.

#### Libro IV

#### PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI CIVILI E POLITICI

#### Titolo I

#### PARI OPPORTUNITA' NELL'ACCESSO ALLE CARICHE ELETTIVE Capo I Elezione dei membri del Parlamento europeo

#### Art. 56.

#### Pari opportunità nell'accesso alla carica di membro del Parlamento europeo (legge 8 aprile 2004, n. 90, articolo 3)

1. Nell'insieme delle liste circoscrizionali aventi un medesimo contrassegno, nelle prime due elezioni dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia, successive alla data di entrata in vigore della legge 8 aprile 2004, n. 90, nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati; ai fini del computo sono escluse le candidature plurime; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità prossima.

2. Per i movimenti e i partiti politici presentatori di liste che non abbiano rispettato la proporzione di cui al comma 1, l'importo del rimborso per le spese elettorali di cui alla legge 3 giugno 1999, n. 157, è ridotto, fino ad un massimo della metà, in misura direttamente proporzionale al numero dei candidati in più rispetto a quello massimo consentito. Sono, comunque, inammissibili le liste circoscrizionali composte da più di un candidato che non prevedono la presenza di candidati di entrambi i sessi.

3. La somma eventualmente derivante dalla riduzione di cui al comma 2 è erogata ai partiti o gruppi politici organizzati che abbiano avuto proclamata eletta, ai sensi dell'articolo 22 della legge 24 gennaio 1979, n. 18, e successive modificazioni, una quota superiore ad un terzo di candidati di entrambi i sessi. Tale somma è ripartita in misura proporzionale ai voti ottenuti da ciascun partito o gruppo politico organizzato.

#### Art. 57.

#### Disposizioni abrogate

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) la legge 9 gennaio 1963, n. 7;

- b) l'articolo 1 della legge 9 febbraio 1963, n. 66;
- c) gli articoli 1, 2, 3, 4, 9, 10, 11, 12, 15 e 16, comma 1, della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
- d) gli articoli 1 e 2 della legge 13 dicembre 1986, n. 874;
- e) l'articolo 11 della legge 6 agosto 1990, n. 223;
- f) la legge 10 aprile 1991, n. 125, ad eccezione dell'articolo 11;
- g) la legge 25 febbraio 1992, n. 215, ad eccezione degli articoli 10, comma 6, 12 e 13;
- h) l'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303;
- i) il decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;
- l) il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, ad eccezione dell'articolo 10, comma 4;
- m) il decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, ad eccezione degli articoli 6, comma 2, e 7, comma 1;
- n) l'articolo 3 della legge 8 aprile 2004, n. 90.

#### Art. 58.

#### Disposizioni finanziarie

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 11 aprile 2006

CIAMPI

Berlusconi, Presidente del Consiglio dei Ministri  
Prestigiacomo, Ministro per le pari opportunità  
Baccini, Ministro per la funzione pubblica  
Maroni, Ministro del lavoro e delle politiche sociali  
Berlusconi, Ministro della salute (ad interim)  
Scajola, Ministro delle attività produttive

Visto, il Guardasigilli: Castelli

# SENATO DELLA REPUBBLICA

---

*Attesto che il Senato della Repubblica,  
il 25 settembre 2007, ha approvato il seguente disegno di  
legge, d'iniziativa dei deputati Nicchi, Zanotti, Acerbo, Amen-  
dola, Attili, Aurisicchio, Bandoli, Bellanova, Bellillo, Benzoni,  
Boffa, Buffo, Burgio, Carbonella, Cesini, Cialente, Cordoni,  
D'Antona, De Zulueta, Deiana, Di Salvo, Dioguardi, Farina  
Gianni, Fasciani, Fedi, Fiorio, Fumagalli, Gentili, Giulietti,  
Grillini, Guadagno detto Vladimir Luxuria, Laratta, Leoni,  
Lo Monte, Longhi, Maderloni, Marcenaro, Motta, Ottone,  
Pagliarini, Provera, Rocchi, Rotondo, Russo Franco, Samperi,  
Sasso, Schirru, Scotto, Sperandio, Spini, Trupia, Vacca e  
Ventura, già approvato dalla Camera dei deputati:*

Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, del lavoratore, nonché del prestatore d'opera e della prestatrice d'opera

Art. 1.

1. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 2118 del codice civile, la lettera di dimissioni volontarie, volta a dichiarare l'inten-

zione di recedere dal contratto di lavoro, è presentata dalla lavoratrice, dal lavoratore, nonché dal prestatore d'opera e dalla prestatrice d'opera, pena la sua nullità, su appositi moduli predisposti e resi disponibili gratuita-

mente, oltre che con le modalità di cui al comma 5, dalle direzioni provinciali del lavoro e dagli uffici comunali, nonché dai centri per l'impiego.

2. Per contratto di lavoro, ai fini del comma 1, si intendono tutti i contratti inerenti ai rapporti di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile, indipendentemente dalle caratteristiche e dalla durata, nonché i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, i contratti di collaborazione di natura occasionale, i contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549 del codice civile per cui l'associato fornisca prestazioni lavorative e in cui i suoi redditi derivanti dalla partecipazione agli utili siano qualificati come redditi di lavoro autonomo, e i contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci.

3. I moduli di cui al comma 1, realizzati secondo direttive definite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, da emanare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, riportano un codice alfanumerico progressivo di identificazione, la data di emissione, nonché spazi, da compilare a cura del firmatario, destinati all'identificazione della lavoratrice o del lavoratore, ovvero del prestatore d'opera o della prestatrice d'opera, del datore di lavoro, della tipologia di contratto da cui si intende recedere, della data della sua sti-

pulazione e di ogni altro elemento utile. I moduli hanno validità di quindici giorni dalla data di emissione.

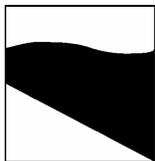
4. Con il decreto di cui al comma 3 sono altresì definite le modalità per evitare eventuali contraffazioni o falsificazioni.

5. I moduli di cui al presente articolo sono resi disponibili anche attraverso il sito *internet* del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, secondo modalità definite con il decreto di cui al comma 3, che garantiscano al contempo la certezza dell'identità del richiedente, la riservatezza dei dati personali nonché l'individuazione della data di rilascio, ai fini della verifica del rispetto del termine di validità di cui al secondo periodo del comma 3.

6. Con apposite convenzioni a titolo gratuito, stipulate nelle forme definite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono disciplinate le modalità attraverso le quali è reso possibile alla lavoratrice, al lavoratore, nonché al prestatore d'opera e alla prestatrice d'opera, acquisire gratuitamente i moduli di cui al presente articolo, anche tramite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e i patronati.

7. All'attuazione della presente legge si provvede nell'ambito delle risorse finanziarie già previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri per il bilancio dello Stato.

IL PRESIDENTE



# **REGIONE EMILIA-ROMAGNA**

## **ASSEMBLEA LEGISLATIVA**

### **VIII Legislatura**

**Deliberazione legislativa n. 4/2005**

#### **NORME PER LA PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE, DELLA QUALITÀ, SICUREZZA E REGOLARITÀ DEL LAVORO**

**Approvata dall'Assemblea legislativa nella seduta pomeridiana del 26 luglio 2005**

\* \* \* \* \*

#### **SOMMARIO**

##### **CAPO I – PRINCIPI GENERALI**

Art. 1 - Principi

Art. 2 - Finalità

##### **CAPO II - FUNZIONI DELLA REGIONE E DELLE PROVINCE. COLLABORAZIONE ISTITUZIONALE E CONCERTAZIONE SOCIALE**

###### **SEZIONE I - FUNZIONI DELLA REGIONE E DELLE PROVINCE**

Art. 3 - Funzioni della Regione

Art. 4 - Funzioni regionali di osservatorio del mercato del lavoro

Art. 5 - Funzioni delle Province

###### **SEZIONE II - COLLABORAZIONE ISTITUZIONALE E CONCERTAZIONE SOCIALE**

Art. 6 - Organismi regionali di collaborazione istituzionale e concertazione sociale

Art. 7 - Collaborazione istituzionale e concertazione sociale a livello provinciale

##### **CAPO III – POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO**

###### **SEZIONE I - FINALITÀ E STRUMENTI**

Art. 8 - Finalità

Art. 9 - Strumenti

Art. 10 - Incentivi ed assegni di servizio

## SEZIONE II - PROMOZIONE E QUALIFICAZIONE DELL'OCCUPAZIONE

Art. 11 - Priorità di intervento

Art. 12 - Incentivi all'assunzione di persone in condizione di svantaggio rispetto al lavoro

Art. 13 - Sostegno alla stabilizzazione del lavoro

Art. 14 - Conciliazione tra tempi di lavoro e di cura

Art. 15 - Mobilità territoriale dei lavoratori

Art. 16 - Crisi occupazionali

## SEZIONE III - POLITICHE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Art. 17 - Promozione dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità

Art. 18 - Partecipazione

Art. 19 - Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità

Art. 20 - Assunzioni e convenzioni

Art. 21 - Attivazione del collocamento mirato nelle amministrazioni pubbliche

Art. 22 - Programmi di inserimento lavorativo in cooperative sociali

## CAPO IV – ORIENTAMENTO E TIROCINI

Art. 23 - Orientamento al lavoro

Art. 24 - Tirocini

Art. 25 - Soggetti promotori, durata e limiti quantitativi dei tirocini

Art. 26 - Qualificazione dei tirocini

## CAPO V - APPRENDISTATO

Art. 27 - Aspetti formativi dei contratti di apprendistato

Art. 28 - Formazione nel contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

Art. 29 - Formazione per l'apprendistato professionalizzante

Art. 30 - Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

Art. 31 - Sostegno e qualificazione della formazione nei contratti di apprendistato

## CAPO VI - SERVIZI PER IL LAVORO

### SEZIONE I - SISTEMA REGIONALE DEI SERVIZI PER IL LAVORO

Art. 32 - Funzioni

Art. 33 - Modalità di svolgimento delle funzioni da parte delle Province

Art. 34 - Standard essenziali delle prestazioni e indirizzi operativi

Art. 35 - Accreditamento

Art. 36 - Monitoraggio

Art. 37 - Avviamento a selezione presso le amministrazioni pubbliche

Art. 38 - Sistema Informativo Lavoro dell'Emilia-Romagna (SILER)

## SEZIONE II - SERVIZI AUTORIZZATI

Art. 39 - Autorizzazione

Art. 40 - Particolari forme di autorizzazione

## CAPO VII – SICUREZZA, REGOLARITÀ E QUALITÀ DEL LAVORO

### SEZIONE I - SICUREZZA NEL LAVORO

Art. 41 - Sistema integrato di sicurezza e di miglioramento della qualità della vita lavorativa

Art. 42 - Interventi

Art. 43 - Coordinamento della pubblica amministrazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

### SEZIONE II – REGOLARITÀ DEL LAVORO

Art. 44 - Promozione delle condizioni di regolarità del lavoro

## CAPO VIII – RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE

Art. 45 - Finalità

Art. 46 - Interventi

## CAPO IX – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 47 - Clausola valutativa

Art. 48 - Norme finali

Art. 49 - Conformità alle disposizioni comunitarie

Art. 50 - Norme transitorie

Art. 51 - Abrogazioni

Art. 52 - Norma finanziaria

\* \* \* \* \*

## CAPO I PRINCIPI GENERALI

### **Art. 1** Principi

1. Con la presente legge la Regione, nel rispetto della Costituzione, dei principi fondamentali della legislazione nazionale e dell'ordinamento dell'Unione europea e dello Statuto regionale, riconoscendo il diritto al lavoro di ogni donna e uomo, contribuisce alla promozione dell'occupazione ed alla sua qualità come definita dalla presente legge, alla valorizzazione delle competenze e dei saperi delle persone, all'affermazione dei loro diritti nelle attività lavorative e nel mercato del lavoro, all'attuazione del principio delle pari opportunità, quali fondamenti essenziali per lo sviluppo economico e sociale del territorio.
2. La Regione esercita le proprie competenze legislative ed amministrative in materia di tutela e sicurezza del lavoro, nel rispetto delle competenze dello Stato, in particolare di

quelle relative all'ordinamento civile ed alla garanzia dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali.

3. La Regione valorizza il ruolo degli enti locali e la collaborazione tra livelli istituzionali, ed attribuisce le funzioni amministrative secondo i principi di adeguatezza, sussidiarietà, differenziazione, fatte salve quelle già attribuite alle Province in attuazione del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 (Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della L. 15 marzo 1997, n. 59).

## **Art. 2**

### Finalità

1. Le politiche regionali in materia di qualità, tutela e sicurezza del lavoro, nell'ambito dei principi e degli obiettivi dell'Unione europea per la piena occupazione, lo sviluppo, la competitività e la coesione sociale, nonché dei principi fondamentali della legislazione nazionale, sono volte a:

- a) promuovere la piena occupazione, una migliore qualità del lavoro e la regolarità e la sicurezza del lavoro;
- b) favorire l'acquisizione di condizioni lavorative continuative e stabili che contribuiscano alla qualità della vita dei lavoratori, contrastando le forme di precarizzazione del lavoro;
- c) rafforzare la coesione e l'integrazione sociale;
- d) qualificare le competenze professionali, al fine di favorire la crescita, la competitività, la capacità di innovazione delle imprese e del sistema economico-produttivo e territoriale;
- e) promuovere l'inserimento e la permanenza nel lavoro delle persone con disabilità, svantaggiate, a rischio di esclusione;
- f) superare le discriminazioni fra uomini e donne nonché le altre forme di discriminazione nell'accesso al lavoro, nello sviluppo professionale e di carriera nel rispetto della Costituzione e delle disposizioni dell'Unione europea in materia;
- g) favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e di cura;
- h) favorire lo sviluppo occupazionale e l'imprenditorialità in termini quantitativi e qualitativi, anche mediante la facilitazione delle modalità di accesso al credito nel rispetto dei principi di cui alle lettere a), b), c) e d) e di pari opportunità;
- i) favorire le condizioni per l'esercizio pieno, durante tutto l'arco della vita, del diritto alla formazione;
- j) promuovere pari opportunità e qualità della condizione lavorativa degli immigrati, in coerenza con i principi e gli obiettivi della legge regionale 24 Marzo 2004, n. 5 (Norme per l'integrazione sociale dei cittadini stranieri immigrati. Modifiche alle leggi regionali 21 febbraio 1990, n. 14 e 12 marzo 2003, n. 2);
- k) promuovere parità di condizioni per i lavoratori nell'accesso al credito.

2. La valorizzazione delle competenze e dei saperi delle persone di cui al comma 1 costituisce strategia prioritaria per le politiche di sviluppo economico, per l'innovazione e la competitività, nonché per le politiche di coesione sociale; rappresenta altresì riferimento essenziale per la complessiva programmazione regionale.

3. Ai fini di cui al comma 1, la Regione adotta metodi di:

- a) **integrazione fra gli interventi di politica del lavoro e quelli in materia di istruzione, formazione professionale ed orientamento;**

- b) coordinamento fra gli interventi di politica del lavoro e le politiche regionali sociali, sanitarie e per lo sviluppo economico e territoriale;
  - c) collaborazione istituzionale con gli enti locali, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, le altre istituzioni pubbliche presenti sul territorio, gli enti pubblici nazionali, lo Stato e le sue articolazioni decentrate;
  - d) concertazione, quale strumento per il governo delle materie di cui alla presente legge, in particolare con le parti sociali comparativamente più rappresentative a livello territoriale secondo quanto previsto dalla legge regionale 30 giugno 2003, n. 12 (Norme per l'uguaglianza delle opportunità di accesso al sapere, per ognuno e per tutto l'arco della vita, attraverso il rafforzamento dell'istruzione e della formazione professionale, anche in integrazione tra loro) agli articoli 51 e 52, nel rispetto del principio di pariteticità;
  - e) partecipazione dei soggetti interessati alle politiche attive del lavoro, con particolare riferimento alle associazioni delle persone con disabilità, alle organizzazioni del terzo settore, agli ordini e collegi professionali.
4. Per conseguire le finalità di cui al comma 1 la Regione individua strumenti di tutela e promozione del lavoro aggiuntivi e migliorativi dei livelli essenziali delle prestazioni previsti dalla disciplina nazionale. La Regione persegue altresì, in collaborazione con le Province, il miglioramento dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, l'ulteriore qualificazione dei servizi pubblici per il lavoro, la semplificazione delle procedure amministrative nonché la facilitazione dell'accesso ai servizi ed alle informazioni secondo criteri di trasparenza.

## CAPO II FUNZIONI DELLA REGIONE E DELLE PROVINCE. COLLABORAZIONE ISTITUZIONALE E CONCERTAZIONE SOCIALE

### SEZIONE I FUNZIONI DELLA REGIONE E DELLE PROVINCE

#### **Art. 3** Funzioni della Regione

1. La Regione, sentiti gli organismi di collaborazione interistituzionale e di concertazione sociale di cui all'articolo 6, nonché la Conferenza regionale del terzo settore di cui all'articolo 35 della legge regionale 21 aprile 1999, n. 3 (Riforma del sistema regionale e locale), esercita le funzioni di indirizzo e coordinamento in materia di politiche del lavoro, nonché le altre funzioni attribuite espressamente dalla presente legge. A tale fine l'Assemblea legislativa regionale, su proposta della Giunta, approva le linee di programmazione e gli indirizzi per le politiche del lavoro, di norma con cadenza triennale, in modo unitario o comunque integrato con gli indirizzi per il sistema formativo di cui all'articolo 44 della legge regionale n. 12 del 2003, prevedendo inoltre modalità di coordinamento con la programmazione regionale in materia di politiche economiche, sociali e sanitarie.
2. Le linee di programmazione e gli indirizzi per le politiche del lavoro contengono:
- a) gli obiettivi, le priorità e le linee di intervento;
  - b) i criteri per la collaborazione tra soggetti pubblici e privati;
  - c) i criteri per il riparto delle risorse finanziarie da assegnare agli enti locali;
  - d) i criteri e le priorità per le iniziative a favore dei soggetti indicati nell'articolo 11;

- e) i criteri e le priorità per la concessione degli incentivi ai soggetti che, fuori dai propri obblighi legali o contrattuali, favoriscano l'inserimento lavorativo o la stabilizzazione occupazionale.
3. Sulla base delle analisi e della rilevazione delle dinamiche del mercato del lavoro regionale di cui all'articolo 4 ed in attuazione degli indirizzi programmatici di cui al comma 1 la Giunta regionale, sentita la commissione assembleare competente, approva, di norma annualmente, il Piano regionale del lavoro, strumento attuativo degli indirizzi di programmazione di cui al comma 1.
4. La Regione partecipa, ai sensi dello Statuto regionale, alle decisioni dirette alla formazione degli atti normativi e di indirizzo comunitari inerenti le materie di cui alla presente legge. La Giunta regionale, nel rispetto delle linee di programmazione di cui al comma 1, individua le modalità di attuazione dei programmi comunitari, in particolare per quanto attiene alla programmazione, alla gestione ed al controllo degli interventi.
5. La Giunta regionale, sentita la commissione assembleare competente, delibera, nel rispetto dei livelli essenziali stabiliti dalla legislazione nazionale, gli standard delle prestazioni in materia di tutela, sicurezza e qualità del lavoro da raggiungere nel territorio regionale.
6. La Giunta regionale, a seguito dei processi di concertazione sociale e di collaborazione istituzionale di cui all'articolo 6, adotta i provvedimenti amministrativi relativi a:
- a) sperimentazione ed avvio di attività innovative, per le metodologie previste o le tipologie di utenti, e verifica della loro efficacia e delle condizioni di omogeneità ed adeguatezza per la relativa messa a regime;
  - b) programmazione degli interventi che possono essere adeguatamente svolti, per ambito territoriale, specializzazione e bacino d'utenza, esclusivamente a livello regionale;
  - c) esercizio delle altre competenze attribuite dalla presente legge.
7. La Giunta regionale, sentiti gli organismi di cui all'articolo 6, approva criteri e modalità attuative in ordine alla certificazione delle competenze, comunque acquisite, di cui al sistema regionale delle qualifiche, nonché per l'elaborazione dei bilanci di competenza.
8. La Regione esercita funzioni di monitoraggio sulle attività e le politiche di cui alla presente legge, raccordandole con le azioni di analisi del sistema economico e sociale regionale. Spettano altresì alla Regione il controllo e la valutazione delle attività inerenti le funzioni di cui al presente articolo, nonché la valutazione dell'efficacia e dei risultati prodotti dalle politiche attuate sul territorio regionale.
9. Nei casi in cui vi sia un'accertata e persistente inattività nell'esercizio obbligatorio di funzioni amministrative e ciò sia lesivo di rilevanti interessi del sistema regionale e locale, la Regione esercita il potere sostitutivo, ai sensi e nei termini di cui all'articolo 30 della legge regionale 24 marzo 2004, n. 6 (Riforma del sistema amministrativo regionale e locale. Unione europea e relazioni internazionali. Innovazione e semplificazione. Rapporti con l'Università).

#### **Art. 4**

##### **Funzioni regionali di osservatorio del mercato del lavoro**

1. La Regione svolge e promuove, anche in modo integrato con le attività di monitoraggio delle Province di cui all'articolo 5, comma 5, analisi qualitative e quantitative delle tendenze e dei fenomeni relativi al mercato del lavoro, a supporto delle politiche del lavoro, della formazione professionale e dell'istruzione. Sono garantite l'articolazione di

dette indagini su base provinciale ed in relazione al genere, nonché adeguate forme di divulgazione.

2. Le attività di cui al comma 1 sono in particolare dirette all'analisi dell'andamento del mercato del lavoro regionale, dei processi lavorativi e delle loro interazioni con il sistema economico, formativo e sociale, allo svolgimento di studi e ricerche, anche di carattere settoriale, sulle diverse forme contrattuali e su specifici aspetti, con particolare riferimento alle analisi di genere, alle dinamiche salariali ed all'integrazione lavorativa degli immigrati. Possono, inoltre, essere svolte indagini su particolari categorie di lavoratori e sui fenomeni connessi alla sicurezza, alla regolarità ed alla qualità del lavoro.

3. La Regione favorisce la partecipazione delle parti sociali, nonché adeguate forme di raccordo con le rilevazioni e le ricerche socio-economiche sul mercato, l'organizzazione e le condizioni lavorative, svolte da Università, Istituto per il lavoro, Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, enti locali, enti con funzioni di vigilanza sul lavoro, istituti nazionali previdenziali ed assicurativi, gli enti bilaterali di cui all'articolo 10, comma 5 ed altri qualificati organismi di analisi, osservazione e ricerca pubblici e privati.

## **Art. 5**

### Funzioni delle Province

1. Le Province, in coerenza con gli indirizzi regionali di cui all'articolo 3, comma 1, esercitano le funzioni di programmazione territoriale delle politiche attive del lavoro e dei servizi per il lavoro nel quadro socio-economico del loro territorio, perseguendo gli obiettivi ed adottando i metodi individuati dall'articolo 2. Le Province approvano a tale fine programmi per le politiche del lavoro, di norma triennali, in modo unitario o, comunque, integrato con la programmazione di cui all'articolo 45, comma 3 della legge regionale n. 12 del 2003.

2. Nell'ambito degli organismi di collaborazione istituzionale e concertazione sociale di cui all'articolo 7, le Province esercitano una funzione di raccordo e coordinamento nel proprio contesto territoriale, al fine di indirizzare verso obiettivi condivisi la programmazione e di armonizzare gli interventi sul territorio, nonché di favorire accordi per servizi ed interventi di area vasta.

3. Le Province programmano ai sensi del comma 1 e svolgono le funzioni amministrative relative:

- a) al collocamento come disciplinato dalla legislazione nazionale e dalla presente legge;
- b) alle politiche attive del lavoro ed alle misure di sostegno all'occupazione di cui al capo III, sezione I;
- c) ai tirocini formativi e di orientamento di cui al capo IV;
- d) al collocamento mirato delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili), nonché al collocamento delle altre categorie protette ai sensi della medesima legge;
- e) agli altri compiti e funzioni attribuite dalla presente legge.

4. Le Province, fatto salvo quanto previsto all'articolo 3, comma 6, lettera b), esercitano altresì le funzioni amministrative di cui all'articolo 53, comma 3 della legge regionale n. 12 del 2003.

5. Le Province svolgono attività di monitoraggio del mercato del lavoro territoriale nonché attività di analisi di specifici aspetti e fenomeni di particolare rilievo, in modo complementare ed integrato con le funzioni regionali di cui all'articolo 3, comma 8 ed all'articolo 4.

**Art. 6**

Organismi regionali di collaborazione istituzionale e concertazione sociale

1. Per la realizzazione delle finalità dell'articolo 2 la Regione si avvale del Comitato di coordinamento istituzionale e della Commissione regionale tripartita di cui, rispettivamente, all'articolo 50 ed all'articolo 51 della legge regionale n. 12 del 2003, per le funzioni consultive, propositive e concertative previste da tali articoli nonché dalla presente legge.
2. Partecipano altresì ai lavori degli organismi di cui al comma 1, oltre all'assessore che li presiede, gli assessori regionali e provinciali competenti nelle materie di volta in volta poste all'ordine del giorno.
3. Al fine del raggiungimento degli obiettivi di promozione dell'occupazione e di una migliore qualità, regolarità e sicurezza del lavoro nelle sue diverse forme e per l'esercizio delle competenze di rilievo regionale relative all'emersione del lavoro irregolare di cui all'articolo 78 della legge 23 dicembre 1998, n. 448 (Misure di finanza pubblica per la stabilizzazione e lo sviluppo) la Regione si avvale, in sessione congiunta, degli organismi di cui al comma 1 integrati con rappresentanti degli enti pubblici competenti in materia di vigilanza sul lavoro, previdenziale, assicurativa ed immigrazione.

**Art. 7**

Collaborazione istituzionale e concertazione sociale a livello provinciale

1. Le Province, al fine di raccordare in ambito territoriale le politiche del lavoro con le azioni per lo sviluppo locale e con le politiche sociali, istituiscono conferenze provinciali di coordinamento, definendone la composizione e regolandone altresì il funzionamento. Ad esse possono partecipare i Comuni singoli ed associati del territorio provinciale, le Università, le Aziende regionali per il diritto allo studio universitario, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, le Aziende unità sanitarie locali, gli enti pubblici competenti in materia di vigilanza sul lavoro, previdenziale, assicurativa e di immigrazione. Ai lavori delle conferenze possono essere inoltre invitati rappresentanti dei soggetti accreditati allo svolgimento dei servizi per il lavoro, al fine di coordinare le attività di programmazione in un'ottica di valorizzazione delle risorse pubbliche e private.
2. Per le funzioni di cui al comma 1 le Province possono avvalersi delle conferenze di coordinamento istituite ai sensi dell'articolo 46 della legge regionale n. 12 del 2003, opportunamente integrate.
3. Le Province si avvalgono delle commissioni previste dall'articolo 52 della legge regionale n. 12 del 2003, quali sedi di concertazione con le parti sociali in merito agli indirizzi programmatici ed alle azioni fondamentali delle politiche del lavoro di competenza provinciale.
4. Al fine del raggiungimento degli obiettivi di promozione dell'occupazione e di una migliore qualità, regolarità e sicurezza del lavoro nelle sue diverse forme e per l'esercizio delle competenze di rilievo provinciale relative all'emersione del lavoro irregolare di cui all'articolo 78 della legge n. 448 del 1998 le Province possono avvalersi, in sessione congiunta, degli organismi di cui ai commi 1 e 3.
5. Ai fini di cui all'articolo 2, comma 1 lettere h) e k) le Province possono istituire tavoli di confronto diretti all'adozione di intese e di specifiche misure per favorire l'accesso al

credito da parte dei lavoratori di cui agli articoli 11 e 12. Ai tavoli partecipano istituti di credito, istituzioni, parti sociali ed altri soggetti, anche associativi, interessati.

### CAPO III POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

#### SEZIONE I FINALITÀ E STRUMENTI

##### **Art. 8** Finalità

1. Le politiche attive del lavoro promosse dalla Regione e dalle Province sono orientate, nell'ambito della strategia di sviluppo economico e di coesione sociale e nel rispetto dei principi di pari opportunità, alle seguenti finalità:

- a) favorire l'inserimento, il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone in condizioni di svantaggio personale o sociale sul mercato del lavoro, con particolare riferimento alle persone con disabilità;
- b) favorire l'acquisizione da parte delle persone di condizioni lavorative continuative e stabili, contrastando le forme di precarizzazione del lavoro;
- c) favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e di cura;
- d) sostenere i processi di mobilità territoriale dei lavoratori al fine della valorizzazione delle competenze professionali e del loro reperimento;
- e) sostenere i processi di trasformazione o riorganizzazione economica e produttiva che si traducano in un aumento occupazionale o in un miglioramento delle condizioni di lavoro;
- f) sostenere il reinserimento lavorativo, anche in forma autonoma o associata, dei lavoratori interessati da processi di riorganizzazione, riconversione o, comunque, espulsi dal mercato del lavoro;
- g) sostenere processi di recupero del livello occupazionale di attività economiche e produttive nelle aree interessate da calamità naturali o altri eventi di carattere eccezionale;
- h) sostenere processi che, nel rispetto della normativa in materia di tutela ambientale, favoriscano il consolidamento sul territorio degli insediamenti produttivi volti al mantenimento o incremento del livello occupazionale.

2. La Regione e le Province perseguono con la propria complessiva programmazione, nell'ambito delle rispettive competenze, le suddette finalità anche riguardo alle forme del lavoro autonomo, associato o di nuove imprese.

##### **Art. 9** Strumenti

1. Le politiche attive del lavoro finalizzate al perseguimento degli obiettivi di cui all'articolo 8 sono realizzate in via generale dalle Province, in coerenza con gli indirizzi regionali, e dalla Regione nei casi indicati all'articolo 3, comma 6, attraverso strumenti quali:

- a) percorsi formativi, sia per l'accesso al lavoro sia per l'acquisizione, l'adeguamento e la qualificazione delle competenze professionali, ai sensi del capo III, sezione IV della legge regionale n. 12 del 2003;

- b) gli assegni formativi di cui all'articolo 14 della legge regionale n. 12 del 2003, i quali, nel caso siano erogati a persone non occupate, possono prevedere anche indennità di frequenza;
- c) attività di orientamento, secondo quanto previsto all'articolo 23;
- d) tirocini, ai sensi degli articoli 24, 25 e 26;
- e) preselezione ed incrocio fra domanda ed offerta di lavoro, di cui all'articolo 32, comma 3, lettera d);
- f) incentivi, secondo le priorità di cui all'articolo 11;
- g) gli assegni di servizio di cui all'articolo 10.

### **Art. 10**

#### Incentivi ed assegni di servizio

1. Gli incentivi sono contributi economici erogati ai lavoratori ed ai datori di lavoro finalizzati al perseguimento degli obiettivi di cui all'articolo 8, secondo le priorità dell'articolo 11.

2. La Regione, nell'ottica di estendere la piena e buona occupazione, introduce, nelle proprie azioni incentivanti, parametri di valorizzazione in coerenza con i fini di cui all'articolo 8, comma 1.

3. Gli assegni di servizio sono finalizzati, con specifico riferimento agli obiettivi di conciliazione tra tempi di lavoro e di cura di cui all'articolo 14, all'acquisizione da parte dei lavoratori di una condizione occupazionale attiva, in forma subordinata, non subordinata, autonoma o associata, ovvero al suo mantenimento, nonché agli sviluppi di carriera.

4. La Giunta regionale, sentiti gli organismi di cui all'articolo 6, definisce i criteri generali di concessione, sospensione e revoca degli incentivi e degli assegni di servizio, prevedendo in riferimento ai lavoratori autonomi o associati ed alla costituzione di nuove imprese specifici criteri di concessione, esclusivamente per il perseguimento degli obiettivi indicati dall'articolo 8, comma 1, lettere b), f) e g), secondo le priorità di cui all'articolo 11.

5. Al fine di assicurare efficaci modalità di gestione degli interventi, possono essere previste, per specifiche situazioni, previa intesa con le parti sociali e mediante specifica convenzione, forme di raccordo, coerentemente con le funzioni previste dai loro statuti, con gli enti bilaterali costituiti secondo le clausole degli accordi e dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Tali convenzioni, che devono essere sottoscritte da tutte le organizzazioni costituenti gli enti bilaterali, prevedono modalità operative distinte, da parte degli stessi, per la gestione degli interventi.

6. Il rispetto da parte dei beneficiari degli interventi delle disposizioni normative in materia di lavoro, con particolare attenzione al principio di non discriminazione ed agli obblighi relativi alla sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché delle condizioni previste nei contratti stipulati dalle organizzazioni di cui al comma 5, costituisce requisito essenziale per agevolazioni ed incentivi. Il mancato rispetto di tali condizioni ne determina la non ammissibilità ovvero la revoca.

7. Le amministrazioni concedenti revocano gli incentivi concessi, con obbligo di restituzione di quanto percepito, qualora non siano stati realizzati gli scopi per i quali sono stati assegnati, o siano stati realizzati a condizioni diverse da quelle stabilite da norme di legge o di contratto collettivo.

SEZIONE II  
PROMOZIONE E QUALIFICAZIONE DELL'OCCUPAZIONE

**Art. 11**  
Priorità di intervento

1. Le politiche attive del lavoro, nel perseguimento delle finalità di cui all'articolo 8, sono rivolte in via prioritaria a:

- a) le persone con disabilità, con particolare riferimento a quanto previsto alla sezione III;
- b) le persone di cui all'articolo 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381 (Disciplina delle cooperative sociali);
- c) le persone che rientrano nei casi previsti dall'articolo 18 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero);
- d) le persone occupate, per un tempo prolungato o in modo reiterato, con rapporti di lavoro anche autonomi e che si trovino nelle condizioni di cui all'articolo 13, comma 2;
- e) le persone, anche occupate con rapporti stagionali, a rischio di esclusione o di depauperamento professionale che possa comportare la perdita del lavoro;
- f) le persone di età superiore a quarantacinque anni, prive di occupazione od interessate dai processi di cui alle lettere g) e h);
- g) le persone che rientrano nel mercato del lavoro dopo prolungati periodi di assenza anche per motivi di cura familiare;
- h) i lavoratori interessati da processi di riorganizzazione o riconversione, con particolare riferimento a quanto previsto all'articolo 16.

2. Nell'ambito delle categorie di persone di cui al comma 1 a parità di condizioni viene individuata ulteriore priorità per gli interventi a favore delle donne, secondo modalità attuative definite dalle amministrazioni competenti.

3. Gli interventi di cui al comma 1, lettere d), e), f) e g) vengono realizzati con particolare riferimento a quanto previsto agli articoli 13 e 14.

4. La Giunta regionale, sentiti gli organismi di cui all'articolo 6, può definire ulteriori priorità d'intervento rivolte alle persone che abbiano difficoltà all'inserimento o al reinserimento lavorativo di cui al regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione.

5. La normativa comunitaria di cui al comma 4 e la normativa nazionale di cui al comma 1, lettere b) e c) costituiscono il riferimento per l'individuazione delle persone in condizione di svantaggio rispetto al lavoro.

6. La Giunta regionale, sentiti gli organismi di cui all'articolo 6, può, inoltre, definire priorità territoriali, con riferimento alle aree con difficoltà socio-economiche, come individuate dalla normativa comunitaria, statale e regionale, oltre che a quelle interessate dai programmi speciali d'area ed alle zone montane di cui alla legge regionale 20 gennaio 2004, n. 2 (Legge per la montagna).

## **Art. 12**

### Incentivi all'assunzione di persone in condizione di svantaggio rispetto al lavoro

1. Le Province, in coerenza con gli indirizzi ed i criteri generali definiti dalla Regione, programmano ed erogano, mediante procedimento ad evidenza pubblica, incentivi per l'assunzione di persone rientranti nelle priorità di cui all'articolo 11, comma 1, lettere a), b), c), f) e comma 4.

## **Art. 13**

### Sostegno alla stabilizzazione del lavoro

1. Al fine di sostenere l'acquisizione di condizioni lavorative stabili, in coerenza con i principi e gli obiettivi dell'Unione europea e in particolare della direttiva 1999/70/CEE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, nella quale si assume il contratto di lavoro a tempo indeterminato quale forma comune dei rapporti di lavoro, la Regione e le Province, nell'ambito delle rispettive competenze, intervengono, in relazione al mercato del lavoro, mediante:

- a) incentivi alla trasformazione in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato delle situazioni ad elevato rischio di precarizzazione di cui all'articolo 11, comma 1, lettera d); tali incentivi si applicano anche alle trasformazioni nella forma del socio lavoratore di cooperativa come definito dalla legge 3 aprile 2001, n. 142 (Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore);
- b) concessione di assegni formativi individuali e predisposizione di percorsi formativi qualificati a favore di lavoratori occupati sulla base di rapporti di lavoro non subordinati e dei rapporti di cui all'articolo 11, comma 1, lett. d), al fine di favorirne l'occupabilità attraverso il rafforzamento delle competenze;
- c) offerta alle persone di servizi e strumenti, fra i quali anche i bilanci di competenza, per valorizzare e rendere riconoscibili le competenze acquisite con le esperienze lavorative, ivi comprese quelle maturate nell'ambito di rapporti di lavoro non subordinato, ed i percorsi di istruzione e formazione professionale;
- d) sostegno ai processi aziendali di trasformazione organizzativa e di innovazione tecnologica finalizzati alla stabilizzazione del lavoro.

2. Al fine di modulare gli interventi del presente articolo in relazione alla diffusione delle tipologie contrattuali ed all'andamento del mercato del lavoro, la Giunta regionale stabilisce, sulla base delle previsioni del piano annuale di cui all'articolo 3, comma 3, sentiti gli organismi di cui all'articolo 6, i criteri per l'assegnazione da parte delle Province, previo procedimento ad evidenza pubblica, degli incentivi di cui al comma 1, lettera a). Ai fini dell'erogazione di tali incentivi la Giunta regionale stabilisce altresì, secondo lo stesso procedimento, le condizioni che, in relazione alla natura dei rapporti di lavoro ed alle situazioni personali, comportano elevato rischio di precarizzazione, nonché le caratteristiche, quali quelle dimensionali, settoriali e territoriali, delle imprese, che devono, comunque, operare nel rispetto delle condizioni normative e contrattuali vigenti.

3. La Giunta regionale stabilisce altresì, a seguito dei processi di collaborazione istituzionale e di concertazione sociale di cui all'articolo 6, i criteri e le modalità di attuazione degli interventi di cui al comma 1, lettera d).

4. La Regione e le Province promuovono accordi fra le parti sociali, a livello settoriale o territoriale, diretti a sostenere un utilizzo della normativa sui rapporti di lavoro e degli strumenti contrattuali orientato verso il miglioramento della qualità del lavoro e degli strumenti di tutela e di stabilizzazione delle condizioni lavorative, nonché a favorire il consolidamento sul territorio degli insediamenti produttivi.

#### **Art. 14**

##### **Conciliazione tra tempi di lavoro e di cura**

1. Al fine di promuovere condizioni di pari opportunità di accesso, permanenza e progressione di carriera nel mercato del lavoro, la Regione e le Province nell'ambito delle rispettive competenze, coerentemente con le finalità di cui alla legge 8 marzo 2000, n. 53 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città), perseguono l'obiettivo di favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e di cura.

2. In relazione alle finalità del comma 1 la Regione e le Province, anche promuovendo accordi con le parti sociali:

- a) sostengono, in relazione ad accordi fra le parti sociali, progetti specifici di conciliazione tra tempi di lavoro e di cura, da realizzare nei diversi ambiti produttivi, per la messa a disposizione di servizi territoriali di supporto alla conciliazione, con particolare riferimento all'organizzazione dell'orario di lavoro, all'utilizzo del lavoro a tempo parziale e del telelavoro;
- b) erogano gli assegni di servizio di cui all'articolo 10 volti a favorire l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro, nonché la progressione di carriera, di persone a rischio di esclusione per carichi di cura;
- c) sostengono, in relazione ad accordi fra le parti sociali, processi di riorganizzazione del lavoro volti a favorire la conciliazione, anche in riferimento all'utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora richiesto dal lavoratore e rispondente alle esigenze di conciliazione espresse.

3. Gli assegni di servizio di cui al comma 2, lettera b) possono prevedere, a fronte di esigenze certificate, il sostegno ai costi per attività di cura ed assistenza dei lavoratori interessati o di persone a loro carico. Nel caso di lavoratori occupati in forme diverse da quelle del lavoro subordinato gli assegni di servizio possono essere altresì previsti, sulla base di criteri operativi definiti dalla Giunta regionale, per l'acquisizione di prestazioni lavorative, che sostituiscano l'impegno dell'interessato a fronte della sua inoperatività, a seguito di maternità o paternità ovvero di certificate esigenze di cura ed assistenza personali o delle persone a suo carico.

4. In coerenza con i principi dell'Unione europea in ordine alla dimensione trasversale della priorità di genere, la Regione e le Province programmano, sentite le parti sociali, in collaborazione con i Comuni e con le associazioni del terzo settore, azioni e interventi per perseguire le finalità del comma 1 nei diversi ambiti delle politiche attive del lavoro.

#### **Art. 15**

##### **Mobilità territoriale dei lavoratori**

1. La Regione, le Province ed i Comuni perseguono l'obiettivo del sostegno ai processi di mobilità territoriale dei lavoratori, al fine della valorizzazione delle competenze professionali e del loro reperimento, anche riferiti a cittadini stranieri immigrati di cui all'articolo 2 della legge regionale n. 5 del 2004, mediante misure di accoglienza ed

integrazione sociale, nonché di sostegno all'inserimento lavorativo anche attraverso soluzioni autoimprenditoriali, ed alla formazione per lo sviluppo professionale dei lavoratori interessati.

2. Per la realizzazione delle finalità di cui al comma 1 la Regione e le Province nell'ambito delle rispettive competenze, anche attraverso iniziative ed accordi interregionali, e previo confronto negli organismi di cui agli articoli 6 e 7:

- a) promuovono ed organizzano, nell'ambito del sistema regionale dei servizi per il lavoro, l'informazione, l'orientamento, la preselezione e l'incrocio fra domanda ed offerta sulle opportunità di lavoro, anche stagionale, e di tirocinio;
- b) promuovono, attraverso accordi con altre Regioni, Comuni e parti sociali, un'adeguata offerta formativa, realizzabile anche nelle aree d'origine dei lavoratori, e la messa a disposizione di tirocini formativi e di orientamento, da realizzarsi presso datori di lavoro del territorio regionale;
- c) promuovono intese con Comuni, parti sociali ed organizzazioni pubbliche e private, dirette a facilitare, con particolare riferimento al raccordo con le politiche di istruzione, formazione ed abitative, l'integrazione sociale dei lavoratori interessati e delle loro famiglie.

## **Art. 16**

### Crisi occupazionali

1. La Regione, le Province ed i Comuni, nell'ambito delle rispettive competenze e in concorso con le parti sociali pongono in essere, anche mediante specifiche intese, azioni volte a prevenire situazioni di crisi occupazionale e ad attenuarne gli effetti negativi sui lavoratori, sul sistema produttivo e sul territorio. Intervengono altresì nelle procedure relative alle crisi aziendali di cui all'articolo 3, comma 2 del decreto legislativo n. 469 del 1997.

2. Le azioni di cui al comma 1 sono finalizzate in particolare a:

- a) coordinare gli interventi delle amministrazioni locali interessate;
- b) assicurare lo svolgimento delle procedure di confronto e concertazione fra le parti;
- c) sostenere, anche attraverso le forme di cui all'articolo 10, comma 5, processi di trasformazione o riorganizzazione economica e produttiva diretti al mantenimento delle condizioni occupazionali, nonché l'azione degli enti bilaterali di cui all'articolo 10, comma 5, volta all'individuazione di soluzioni, anche imprenditoriali, per salvaguardare l'occupazione ed il patrimonio produttivo, di conoscenze e di competenze;
- d) sostenere progetti diretti alla formazione, all'orientamento, alla riqualificazione ed al reinserimento dei lavoratori interessati, anche promuovendo l'adozione di apposite misure di accompagnamento.

3. La Giunta regionale, sentiti gli organismi di cui all'articolo 6, adotta indirizzi operativi in ordine agli interventi di cui al comma 1.

**Art. 17**

Promozione dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità

1. La Regione e le Province, nell'ambito delle rispettive competenze, promuovono e sostengono, nel rispetto delle scelte dei singoli destinatari, l'inserimento e la stabilizzazione nel lavoro dipendente delle persone con disabilità, nonché l'avviamento ed il consolidamento di attività autonome da parte degli stessi, attraverso azioni di avvio al lavoro, primo inserimento e di accompagnamento ad una positiva e stabile integrazione nell'ambiente di lavoro anche in forma autoimprenditoriale.

2. A tale fine le programmazioni regionale e provinciali sono attuate nel rispetto dei seguenti principi e metodologie:

- a) partecipazione attiva dei destinatari degli interventi, con il coinvolgimento, anche attraverso accordi di programma territoriali, delle loro famiglie, delle associazioni rappresentative dei loro interessi, delle parti sociali, delle istituzioni, ivi comprese quelle del sistema educativo, delle cooperative sociali operanti in materia di integrazione lavorativa delle persone con disabilità e dei loro consorzi;
- b) integrazione fra attività formative, misure di accompagnamento e tutoraggio, nonché azioni di politica attiva per il lavoro;
- c) integrazione fra le attività di cui alla lettera b) ed i servizi sociali e sanitari, al fine di realizzare, con un progetto unitario, forme di sostegno personalizzato, anche mediante l'utilizzo coordinato degli strumenti del collocamento mirato, degli strumenti della legge regionale 12 marzo 2003, n. 2 (Norme per la promozione della cittadinanza sociale e per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali), fra i quali, in particolare, i piani di zona previsti all'articolo 29 della stessa legge.

3. La Giunta regionale, al fine di consentire pari opportunità sul territorio regionale nella fruizione da parte delle persone con disabilità dei servizi per l'integrazione lavorativa, definisce:

- a) criteri generali e requisiti delle convenzioni per l'inserimento delle persone con disabilità;
- b) criteri per la formazione degli elenchi e delle graduatorie delle persone con disabilità;
- c) criteri per la concessione di agevolazioni ed incentivi ai datori di lavoro, nonché per la concessione ai lavoratori con disabilità impegnati in attività autonome degli assegni di servizio e formativi di cui alla sezione I e di contributi per l'adeguamento dei posti di lavoro, tenendo conto delle specifiche peculiarità organizzative delle piccole e medie imprese;
- d) le modalità di pagamento, riscossione e versamento di esoneri e sanzioni al fondo di cui all'articolo 19.

4. La Regione esercita, con il supporto delle Province, anche in collaborazione con le associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative, nonché con le loro federazioni, funzioni di osservatorio degli interventi di integrazione al lavoro delle persone con disabilità e delle azioni attuate ai sensi della presente legge e ne mette a disposizione i risultati, anche al fine di realizzare la conferenza di cui all'articolo 18, comma 2.

## **Art. 18**

### Partecipazione

1. La Regione assume la partecipazione dei soggetti rappresentativi delle persone con disabilità quale elemento portante per le politiche del lavoro a queste rivolte attraverso il confronto con la Consulta regionale per le politiche a favore delle persone disabili di cui alla legge regionale 21 agosto 1997, n. 29 (Norme e provvedimenti per favorire le opportunità di vita autonoma e l'integrazione sociale delle persone disabili) e con le loro associazioni comparativamente più rappresentative a livello regionale sui principali atti di programmazione di cui alla presente sezione.
2. Al fine di rendere effettivo il diritto alla partecipazione attiva, la Regione organizza una conferenza, di norma biennale, a cui partecipano le rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro e le associazioni delle persone con disabilità e delle loro famiglie, le organizzazioni del terzo settore, gli enti locali e le Aziende unità sanitarie locali per svolgere un periodico esame dell'attuazione, in ambito regionale, degli interventi di integrazione lavorativa delle persone con disabilità previsti dalla presente legge, nonché per acquisire pareri e proposte per la loro programmazione.
3. La conferenza di cui al comma 2 può essere preparata da gruppi di lavoro a composizione paritetica fra enti locali, associazioni delle persone con disabilità e parti sociali, operanti senza oneri per la Regione. Ai gruppi, al fine di approfondire temi specifici, possono essere altresì invitati responsabili ed operatori dei servizi di integrazione lavorativa, sociale, nonché delle Aziende unità sanitarie locali. I gruppi di lavoro si avvalgono delle risultanze emergenti dall'esercizio delle funzioni di osservatorio di cui all'articolo 17, comma 4.
4. Le Province realizzano la concertazione delle politiche per l'integrazione al lavoro delle persone con disabilità all'interno di un organismo composto, in misura paritetica, di rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dalle associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative a livello provinciale. Tale concertazione può essere realizzata anche nell'organismo previsto dall'articolo 52 della legge regionale n. 12 del 2003, all'uopo integrato, nel rispetto del principio di pariteticità, dalle associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative a livello territoriale.
5. Possono partecipare ai lavori della Commissione di cui all'articolo 52 della legge regionale n. 12 del 2003, rappresentanti, designati in misura che garantisca il rispetto del principio di pariteticità, delle associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative a livello territoriale, con diritto all'espressione del parere esclusivamente nelle materie relative alla disabilità.
6. Nell'ambito della sede di concertazione di cui al comma 4 è istituito il comitato tecnico previsto dall'articolo 6, comma 3 del decreto legislativo n. 469 del 1997. Di esso fanno parte almeno due esperti designati dalle associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative a livello provinciale.

## **Art. 19**

### Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità

1. È istituito il Fondo regionale dell'Emilia-Romagna per l'occupazione delle persone con disabilità.
2. Al fondo sono destinati i contributi versati dai datori di lavoro a fronte delle procedure di esonero e gli importi derivanti dalle sanzioni amministrative di cui, rispettivamente, agli

articoli 5 e 15 della legge n. 68 del 1999, nonché il contributo di fondazioni, enti pubblici e privati e di soggetti comunque interessati.

3. La Regione, anche con il concorso delle Province, promuove opportune forme di raccordo con i competenti organismi di vigilanza al fine della verifica dell'adempimento da parte del datore di lavoro, pubblico e privato, agli obblighi in merito al collocamento delle persone con disabilità e dell'eventuale irrogazione di sanzioni.

4. La Giunta regionale, a seguito dei processi di collaborazione interistituzionale e di concertazione sociale di cui all'articolo 6, sentite le associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative e la Consulta regionale per le politiche a favore delle persone con disabilità di cui all'articolo 12 della legge regionale n. 29 del 1997, assegna annualmente alle Province le risorse del fondo, adottando altresì indirizzi per il loro utilizzo.

5. Le Province svolgono la programmazione delle risorse di cui al comma 4 previa concertazione con i competenti organismi locali di cui all'articolo 18, comma 4, valorizzando, in particolare, le misure di accompagnamento e tutoraggio.

## **Art. 20**

### Assunzioni e convenzioni

1. Le Province rappresentano i servizi competenti per le assunzioni da effettuarsi da parte dei datori di lavoro ai fini dell'adempimento agli obblighi di cui alla legge n. 68 del 1999. Le Province possono stipulare con i datori di lavoro privati e pubblici convenzioni finalizzate all'integrale e progressiva copertura della quota d'obbligo.

2. Le convenzioni, nel rispetto delle finalità di cui al comma 1, possono essere riferite alla totalità o a parte della quota d'obbligo.

3. Le assunzioni sono effettuate con richiesta nominativa nelle percentuali previste dall'articolo 7, comma 1 della legge n. 68 del 1999. Tali percentuali sono modificabili esclusivamente a fronte di specifica previsione nelle convenzioni di cui al comma 1.

## **Art. 21**

### Attivazione del collocamento mirato nelle amministrazioni pubbliche

1. La Giunta regionale, nel rispetto dei principi fondamentali fissati dalla legge dello Stato, sentite le associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative, la Consulta regionale per le politiche a favore delle persone disabili di cui alla legge regionale n. 29 del 1997, nonché la Conferenza Regione-Autonomie locali di cui alla legge regionale n. 3 del 1999, individua con proprio atto da pubblicarsi sul Bollettino ufficiale della Regione Emilia-Romagna, per le amministrazioni pubbliche della regione non comprese nell'articolo 117, comma secondo, lettera g) della Costituzione, gli ambiti professionali o le mansioni da computarsi in misura piena per l'individuazione della quota di riserva.

2. La Regione si conformerà ad eventuali normative nazionali qualora determinino, nella materia di cui al comma 1, ulteriori condizioni migliorative per le persone con disabilità.

3. Per le amministrazioni pubbliche della regione non comprese nell'articolo 117, comma secondo, lettera g) della Costituzione, restano fermi, nelle more del provvedimento di cui al comma 1, gli obblighi di assunzione già previsti dalla legge n. 68 del 1999, nonché le convenzioni eventualmente stipulate dalle Province, fino alle scadenze in esse individuate.

4. La Giunta regionale, acquisite adeguate valutazioni tecniche specialistiche, definisce altresì la percentuale minima dell'incidenza degli ambiti professionali e delle mansioni non

ricomprese nel provvedimento di cui al comma 1, per il computo della complessiva quota di riserva delle amministrazioni pubbliche interessate.

## **Art. 22**

### **Programmi di inserimento lavorativo in cooperative sociali**

1. Le assunzioni delle persone con disabilità previste all'articolo 20 possono essere realizzate anche attraverso programmi di inserimento individuali da effettuarsi presso le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b) della legge n. 381 del 1991 e i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge. Sono fatti salvi gli obblighi e le opportunità previste da leggi speciali per le persone con disabilità qualora risultino più funzionali al loro inserimento lavorativo.

2. Gli inserimenti di cui al comma 1 sono possibili nel rispetto di convenzioni quadro stipulate dalle Province, sentiti gli organismi previsti dall'articolo 18, comma 4, con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello territoriale nonché con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative sociali del medesimo comma 1.

3. Le convenzioni quadro individuano criteri di riferimento in base ai quali stipulare le specifiche convenzioni previste al comma 4, lettera a).

4. Le assunzioni di cui al comma 1 sono possibili esclusivamente per le persone per le quali risulti particolarmente difficile il ricorso alle vie ordinarie del collocamento mirato, nonché a fronte delle seguenti condizioni:

- a) adozione di specifica convenzione fra la Provincia competente, l'impresa fornitrice di commessa e la cooperativa sociale o il consorzio di cui al comma 1 ove viene realizzato l'inserimento;
- b) copertura, attraverso questa modalità e relativamente alla durata della commessa, per tutte le imprese, di una percentuale della quota d'obbligo di riferimento non superiore al 30 per cento, con arrotondamento all'unità superiore, ferma restando, per la quota rimanente, l'ottemperanza, anche attraverso le convenzioni di cui all'articolo 20, agli obblighi di assunzione di cui alla legge n. 68 del 1999;
- c) individuazione da parte delle Province dei lavoratori da inserire, previo consenso degli stessi, con riferimento alle persone con disabilità psichiche, o in condizione di gravità certificata ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), ovvero con altra disabilità che renda particolarmente difficile l'integrazione e la permanenza al lavoro attraverso le vie ordinarie individuata sulla base di criteri definiti sentito l'organismo di concertazione sociale di cui all'articolo 18, comma 4;
- d) valore della commessa commisurato, relativamente agli inserimenti delle persone con disabilità attuati in base alla convenzione della lettera a), ai costi del lavoro dell'impresa committente, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, maggiorati di una percentuale pari almeno al 20 per cento, a fronte degli oneri relativi alle misure di accompagnamento; le commesse possono essere relative anche a quote parziali dei costi corrispondenti alle unità inserite, fermo restando che il computo, ai fini degli obblighi di assunzione di cui all'articolo 20, comma 1, degli inserimenti realizzati attraverso le convenzioni con le cooperative sociali è possibile solo a fronte del raggiungimento, anche attraverso più commesse, del costo complessivo corrispondente ad ogni unità di personale.

5. Le convenzioni di cui al comma 4, lettera a) possono essere stipulate da ogni Provincia con imprese che abbiano sede legale o amministrativa o unità operativa nel territorio di

competenza, ovvero con imprese che abbiano unità operative nel territorio di competenza e sede legale o amministrativa in altre Province, previa intesa fra le Province interessate.

6. Le convenzioni sono sottoposte a verifica periodica, da realizzarsi, comunque, ogni ventiquattro mesi anche in raccordo con le attività delle commissioni di cui alla legge n. 104 del 1992, con particolare riferimento all'obiettivo della stabilizzazione del rapporto di lavoro, anche mediante assunzione da parte delle imprese committenti o delle cooperative sociali e dei consorzi di cui al comma 1, e di accesso a contributi ed agevolazioni.

7. Alla scadenza della commessa le imprese adempiono agli obblighi di cui alla legge n. 68 del 1999, eventualmente emergenti, attraverso:

- a) assunzioni, da effettuarsi con le modalità di cui all'articolo 20 entro sessanta giorni dalla conclusione delle commesse;
- b) ulteriori commesse di durata non inferiore a ventiquattro mesi, da realizzarsi ai sensi del comma 4;
- c) stipula di convenzioni di cui all'articolo 20, ovvero con il ricorso agli altri istituti e strumenti previsti dalla legge n. 68 del 1999.

8. La Giunta regionale approva criteri e modalità per l'avvio di sperimentazioni relative all'utilizzo da parte delle amministrazioni pubbliche individuate all'articolo 21, comma 1, delle possibilità di inserimento di cui al comma 1, fermo restando il pieno rispetto da parte delle stesse amministrazioni delle disposizioni previste al presente articolo.

9. Sono fatte salve, in ordine all'accertamento della condizione di gravità di cui al comma 4, lettera c), le competenze dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL), in riferimento agli invalidi del lavoro, nonché le previsioni contenute nel decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, (Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra), in riferimento alle persone di cui all'articolo 1, comma 1, lettera d) della legge n. 68 del 1999.

## CAPO IV ORIENTAMENTO E TIROCINI

### Art. 23

#### Orientamento al lavoro

1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 11 della legge regionale n. 12 del 2003, la funzione di orientamento al lavoro di cui all'articolo 32, comma 3, lettera b) si esplica attraverso l'erogazione di servizi per il sostegno e l'aiuto alla persona nella ricerca di prima o nuova occupazione, anche mediante iniziative di accoglienza, informazione, accompagnamento e consulenza.

2. La Giunta regionale definisce, secondo quanto previsto all'articolo 35, comma 2, le figure professionali di riferimento e gli standard di servizio per l'orientamento. La Giunta regionale sostiene, inoltre, la qualificazione degli operatori e delle attività.

3. Le Province programmano i servizi di orientamento al lavoro perseguendo l'obiettivo della loro qualificazione e dell'integrazione con gli ambiti in cui la funzione di orientamento è esercitata dai soggetti del sistema formativo.

4. I Comuni, singoli o associati nelle forme di cui alla legge regionale 26 aprile 2001, n. 11 (Disciplina delle forme associative e altre disposizioni in materia di enti locali), possono svolgere le funzioni di informazione e orientamento di cui all'articolo 32, comma 3, lettere a) e b), nel rispetto degli standard essenziali delle prestazioni di cui all'articolo 34. Relativamente a tali funzioni i Comuni garantiscono adeguate forme di informazione e raccordo nei confronti delle Province.

## **Art. 24**

### Tirocini

1. La Regione, nel rispetto dei livelli essenziali fissati in materia dalla legislazione nazionale, disciplina i tirocini formativi e di orientamento, come definiti all'articolo 9, comma 2, della legge regionale n. 12 del 2003, quali strumenti, non costituenti rapporti di lavoro, finalizzati, in via esclusiva, a sostenere le scelte professionali ed a favorire l'acquisizione di competenze mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.
2. I tirocini sono promossi da parte di un soggetto, terzo rispetto al datore di lavoro ospitante ed al tirocinante, garante della regolarità e qualità dell'iniziativa. I tirocini sono regolati da apposita convenzione fra il soggetto promotore ed il datore di lavoro, pubblico o privato, che ospita il tirocinante. Ferme restando le condizioni di cui all'articolo 25, comma 1, il datore di lavoro può essere costituito da imprenditore o da persona esercente una professione, ancorché senza lavoratori dipendenti. I tirocini sono attuati secondo un progetto individuale sottoscritto anche dal tirocinante.
3. I tirocini sono destinati ai cittadini dell'Unione europea, o provenienti da paesi non appartenenti ad essa, presenti, in condizione di regolarità, sul territorio regionale, in possesso dei requisiti di accesso come stabiliti all'articolo 30, comma 1 della legge regionale n. 12 del 2003. È obbligatoria l'assicurazione del tirocinante contro gli infortuni e per responsabilità civile verso terzi da parte del soggetto promotore, in proprio o in convenzione con il soggetto ospitante.
4. I soggetti promotori inviano copia delle convenzioni e dei progetti di tirocinio alla Direzione provinciale del Lavoro ed alla Provincia territorialmente competente, nonché alle rappresentanze provinciali confederali delle organizzazioni sindacali rappresentate nelle commissioni di cui all'articolo 7, comma 3, le quali ne informano le rappresentanze sindacali aziendali ove presenti.
5. Per ogni tirocinio devono essere individuati un tutore responsabile didattico ed organizzativo dell'attività, posto a disposizione dal soggetto promotore del tirocinio, nonché un responsabile del tirocinio scelto dal soggetto ospitante.
6. I soggetti ospitanti e i soggetti promotori dei tirocini possono assegnare borse di studio in favore dei tirocinanti per la durata del tirocinio.

## **Art. 25**

### Soggetti promotori, durata e limiti quantitativi dei tirocini

1. La Giunta regionale, nel rispetto di quanto disposto agli articoli 5, 9 e 30 della legge regionale n. 12 del 2003, adotta disposizioni, sentiti gli organismi di cui all'articolo 6, in relazione a:
  - a) i destinatari;
  - b) il rapporto intercorrente fra il numero di tirocinanti ospitati ed il personale operante presso i soggetti ospitanti di cui all'articolo 24, comma 2, con rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, o, comunque, con un ruolo organizzativo chiaramente definito, ovvero in qualità di soci lavoratori, o liberi professionisti associati;
  - c) le professionalità ad alto contenuto specialistico che consentono di ospitare tirocinanti da parte di imprenditori e persone esercenti professioni, anche senza lavoratori dipendenti;
  - d) la durata massima dei tirocini, che non può superare i dodici mesi, estensibili a ventiquattro esclusivamente nel caso di iniziative rivolte a persone con disabilità,

prevedendo altresì le condizioni per le eventuali sospensioni temporanee, che dovranno essere concordate nel progetto di tirocinio; le verifiche e, per i tirocini realizzati nell'ambito della programmazione della Regione e delle Province, le eventuali sanzioni in caso di inadempienze.

2. La Giunta regionale può altresì individuare condizioni di maggior favore per i tirocini rivolti a soggetti in condizione di svantaggio, allorché realizzati presso le cooperative sociali ed i loro consorzi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b) della legge n. 381 del 1991.

3. Possono, in particolare, promuovere tirocini:

- a) le Province;
- b) le Università e gli istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici, nonché le altre istituzioni di alta formazione che rilasciano titoli riconosciuti a livello nazionale ed europeo, con riferimento ai propri studenti anche nei ventiquattro mesi successivi al conseguimento dei titoli accademici;
- c) le istituzioni scolastiche statali e paritarie, con riferimento ai propri studenti anche nei ventiquattro mesi successivi al conseguimento del relativo titolo di studio;
- d) i soggetti accreditati dalla Regione per l'erogazione della formazione professionale;
- e) le Aziende regionali per il diritto allo studio universitario in quanto esercitano funzioni di orientamento ai sensi della legge regionale 24 dicembre 1996, n. 50 (Disciplina del diritto allo studio universitario. Abrogazione della L.R. 9 ottobre 1990, n. 46 e della L.R. 19 luglio 1991, n. 20);
- f) comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali, purché iscritti negli specifici albi regionali, nei limiti individuati dalla Giunta regionale e relativamente a quanti hanno seguito percorsi terapeutici, riabilitativi e di inserimento sociale, anche per un congruo periodo a questi successivo, al fine del loro pieno reinserimento sociale;
- g) le Aziende unità sanitarie locali, relativamente a quanti hanno seguito percorsi terapeutici, riabilitativi e di inserimento sociale, anche per un congruo periodo a questi successivo;
- h) i soggetti pubblici e privati, accreditati dalla Regione alla gestione dei servizi per l'impiego di cui all'articolo 32, comma 2, secondo i limiti stabiliti dalla Giunta regionale;
- i) i Comuni, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, nonché le associazioni e gli enti autorizzati dalla Regione, ai sensi degli articoli 39 e 40, all'esercizio di funzioni di intermediazione e delle connesse funzioni orientative, con riferimento a modalità, criteri e particolari categorie di utenti, che sono definiti dalla Giunta regionale;
- j) gli enti bilaterali di cui all'articolo 10, comma 5.

4. Per tutto quanto non previsto dalla presente legge e dagli articoli 5, 9 e 30 della legge regionale n. 12 del 2003, valgono le previsioni di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 (Norme in materia di promozione dell'occupazione).

## **Art. 26**

### **Qualificazione dei tirocini**

1. La Giunta regionale, sentiti gli organismi di cui all'articolo 6, definisce i criteri per l'attestazione delle esperienze svolte e la certificazione delle competenze acquisite.

2. Le Province, per le finalità di cui all'articolo 24, comma 1, promuovono e sostengono la qualificazione dei tirocini attraverso:

- a) il miglioramento della capacità di promozione e realizzazione dei tirocini da parte dei soggetti pubblici e privati;
- b) l'eventuale rimborso di spese e assegni di frequenza in favore dei tirocinanti, nonché l'eventuale assunzione dell'onere della copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro;
- c) azioni di supporto all'esercizio di funzioni orientative e formative da parte dei soggetti ospitanti dei tirocini;
- d) attività di servizio per agevolare l'incontro fra soggetti ospitanti e tirocinanti.

3. Al fine di migliorare la diffusione e la qualificazione dei tirocini possono essere stipulate convenzioni quadro fra i soggetti promotori di cui all'articolo 25, comma 3 e le parti sociali.

## CAPO V APPRENDISTATO

### Art. 27

#### Aspetti formativi dei contratti di apprendistato

1. Fermo restando quanto previsto dalla legge regionale n. 12 del 2003, la presente legge, nel rispetto della normativa dello Stato in materia e dei livelli essenziali delle prestazioni fissati a livello nazionale, nonché dei contratti collettivi di lavoro, detta norme per la regolamentazione degli aspetti formativi dei contratti di apprendistato, che si articolano nelle seguenti tipologie:

- a) apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

2. La Giunta regionale, d'intesa con le parti sociali rappresentate nella commissione di cui all'articolo 51 della legge regionale n. 12 del 2003, definisce, nel rispetto degli standard minimi nazionali, ove fissati, e in coerenza con il sistema regionale delle qualifiche, gli aspetti formativi dell'apprendistato, precisando i criteri progettuali da osservare per l'identificazione degli obiettivi formativi da conseguire e delle modalità per la verifica dei risultati.

3. La formazione per i contratti di apprendistato si articola secondo un piano formativo individuale che delinea il percorso formativo dell'apprendista, in coerenza con gli aspetti formativi di cui al comma 2, ed in relazione alle competenze possedute dall'apprendista stesso. A tal fine la Giunta regionale definisce, secondo le forme di cui al comma 2, criteri e modalità per la formulazione dei piani formativi individuali.

4. Possono essere realizzate, da parte degli enti bilaterali di cui all'articolo 10, comma 5, azioni di monitoraggio e valutazione dell'apprendistato sul territorio regionale nonché, sulla base delle clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro, azioni di assistenza tecnica.

### **Art. 28**

Formazione nel contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

1. In relazione al contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione la Regione privilegia le modalità proprie della programmazione integrata tra formazione professionale ed istruzione di cui alla legge regionale n. 12 del 2003, per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali, con l'obiettivo del conseguimento della qualifica professionale ed anche al fine di favorire il rientro nei sistemi di formazione ed istruzione.

2. La Giunta regionale, nel rispetto degli standard di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30), definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53 (Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale), d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e dell'Istruzione, università e ricerca, nonché, a seguito del processo di concertazione sociale e di collaborazione istituzionale di cui all'articolo 6 e sentita la commissione assembleare competente, stabilisce gli aspetti formativi del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

### **Art. 29**

Formazione per l'apprendistato professionalizzante

1. Relativamente all'apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003, la Giunta regionale, con le modalità di cui all'articolo 27, comma 2, definisce gli aspetti formativi, nel rispetto dei livelli essenziali stabiliti nazionalmente ed in coerenza con il sistema regionale delle qualifiche nonché, per quanto attiene l'articolazione della formazione e la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro.

2. Ai fini di cui al comma 1 si definisce formale la formazione che viene attuata, mediante una specifica progettazione, in un ambiente formativo adeguato, anche nel luogo di lavoro; in tal caso deve essere svolta in situazione distinta da quella finalizzata prioritariamente alla produzione di beni o servizi. Essa si realizza mediante un percorso formativo finalizzato a conferire all'apprendista le competenze trasversali e tecnico-professionali per l'acquisizione di adeguata capacità professionale. Tale formazione deve produrre esiti verificabili e certificabili, secondo le modalità stabilite dalla Giunta regionale.

### **Art. 30**

Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

1. La Regione promuove l'utilizzo del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma per percorsi di alta formazione, di cui all'articolo 50 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

2. Per queste finalità la Giunta regionale, con le modalità di cui all'articolo 28, comma 2, promuove e sostiene sperimentazioni, da attuarsi nell'ambito di intese con Università, istituzioni scolastiche autonome, soggetti accreditati della formazione professionale ed altre istituzioni di alta formazione che rilasciano titoli riconosciuti a livello nazionale ed

europeo e con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente maggiormente rappresentative.

3. I contratti di apprendistato in attuazione delle intese di cui al comma 2 sono realizzati, nelle singole imprese, nel rispetto degli accordi di settore fra le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

4. La Giunta regionale, anche attraverso le intese con i soggetti di cui al comma 2, definisce standard della formazione nel contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, nonché criteri per il riconoscimento e la certificazione delle competenze, dei crediti formativi e dei titoli.

### **Art. 31**

#### Sostegno e qualificazione della formazione nei contratti di apprendistato

1. La Giunta regionale, a seguito dei processi di concertazione sociale e di collaborazione istituzionale di cui all'articolo 6, definisce i criteri e le modalità di sostegno e contribuzione alla realizzazione e qualificazione delle attività formative dell'apprendistato. Tali sostegno e contribuzione possono essere attribuiti ad appositi fondi, costituiti anche presso gli enti bilaterali di cui all'articolo 10, comma 5.

2. La Regione e le Province collaborano, anche attraverso intese con gli enti pubblici competenti in materia di vigilanza sul lavoro, ai fini della verifica e del controllo dell'effettiva erogazione della formazione di cui all'articolo 53, comma 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003.

## CAPO VI

### SERVIZI PER IL LAVORO

#### SEZIONE I

##### SISTEMA REGIONALE DEI SERVIZI PER IL LAVORO

### **Art. 32**

#### Funzioni

1. Il sistema regionale dei servizi per il lavoro opera verso le persone e le imprese, per soddisfarne i bisogni e favorirne le aspirazioni occupazionali e professionali, anche mediante specifiche azioni, rivolte in particolare sia alle persone inoccupate, disoccupate, a rischio di perdere l'occupazione o di precarizzazione della propria condizione lavorativa, ai soggetti deboli ed a rischio di esclusione sociale, sia al rafforzamento della competitività delle imprese tramite la qualificazione delle risorse umane.

2. Il sistema regionale dei servizi per il lavoro è composto dalle Province e dai soggetti accreditati per l'erogazione dei servizi per il lavoro ai sensi della presente legge. La Regione e le Province promuovono, anche attraverso apposite intese, forme di collaborazione attiva con i soggetti autorizzati dalla Regione, ai sensi dell'articolo 40, commi 1 e 2, per l'erogazione dei servizi di intermediazione. La Regione e le Province promuovono inoltre forme di raccordo e confronto con le agenzie di somministrazione di lavoro, d'intermediazione, di ricerca e selezione di personale, di supporto alla ricollocazione di personale, autorizzate a livello nazionale e regionale, operanti sul territorio regionale.

3. Il sistema regionale, in relazione ai bisogni dei lavoratori e dei datori di lavoro, espleta le seguenti funzioni:

- a) informazione sui servizi disponibili per l'accesso al lavoro, sulle caratteristiche ed opportunità del mercato del lavoro locale e del sistema formativo, sugli incentivi, sulle politiche attive per l'inserimento al lavoro o la creazione di lavoro autonomo, nonché sulla rete di servizi in grado di dare risposte alle esigenze complessive connesse al lavoro;
- b) orientamento al lavoro;
- c) sostegno alle persone nella costruzione dei bilanci di competenze;
- d) preselezione ed incrocio fra domanda ed offerta di lavoro;
- e) misure personalizzate di promozione dell'inserimento nel lavoro, con particolare riferimento alle azioni di mediazione interculturale rivolte a lavoratori stranieri immigrati finalizzate a sostenerne l'inserimento lavorativo, il consolidamento occupazionale e l'integrazione sociale;
- f) accompagnamento delle persone con disabilità nell'inserimento lavorativo;
- g) accompagnamento nell'inserimento lavorativo dei soggetti in condizione di svantaggio personale e sociale;
- h) informazione alle imprese in relazione ai servizi di cui al presente articolo.

4. Nell'esercizio delle funzioni di cui al comma 3, ed in particolare di quelle previste alla lettera d), il sistema regionale tiene conto delle peculiarità dei diversi settori economico-produttivi e delle specificità dei fenomeni di stagionalità, con particolare riferimento alle attività agricole, agroindustriali e turistiche.

5. Le Province esercitano in via esclusiva le funzioni amministrative attualmente previste dall'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c), d), f), g), h), i) del decreto legislativo n. 469 del 1997 e dal decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 (Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144), ed in particolare:

- a) il riconoscimento, la sospensione, la perdita e la certificazione dello stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 2, comma 4 del decreto legislativo n. 181 del 2000, anche in relazione alle condizioni di congruità dell'offerta per gli inserimenti di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- b) la selezione di personale per le qualifiche di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 (Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro);
- c) il collocamento mirato di cui alla legge n. 68 del 1999;
- d) il ricevimento e la gestione delle comunicazioni di cui ai commi 6 e 7.

6. Le Province sono competenti per le comunicazioni da parte dei datori di lavoro privati, degli enti pubblici economici e delle pubbliche amministrazioni, relative:

- a) all'instaurazione dei rapporti di lavoro subordinati e non subordinati, secondo quanto previsto dalla legislazione nazionale vigente e ai sensi dell'articolo 9 bis del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510 (Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale) convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, o di socio lavoratore di cooperativa come definito dalla legge n. 142 del 2001;
- b) alle cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato o alle cessazioni avvenute in data diversa da quella comunicata al tempo dell'assunzione ai sensi dell'articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264 (Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati);
- c) alle variazioni dei rapporti di lavoro, anche in caso di trasformazione da rapporto di tirocinio e di altra esperienza professionale a rapporto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 4 bis, comma 5 del decreto legislativo n. 181 del 2000;

- d) alla proroga e alla cessazione dei lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro.
7. Le Province sono competenti per le comunicazioni relative:
- a) alle assunzioni, ai sensi dell'articolo 4 bis, comma 4 del decreto legislativo n. 181 del 2000, da parte delle agenzie di somministrazione di lavoro;
- b) ai tirocini di formazione e di orientamento e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata ai sensi dell'articolo 9 bis del decreto-legge n. 510 del 1996 convertito dalla legge n. 608 del 1996.
8. Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 5 le Province possono altresì avvalersi, previa intesa, dei Comuni singoli o associati, qualora sussistano le necessarie condizioni di adeguatezza organizzativa.
9. La Regione e le Province promuovono, in accordo con gli enti pubblici competenti in materia previdenziale, assicurativa, di vigilanza ed immigrazione, la realizzazione di centri integrati ed unificati dei servizi per il lavoro e ne favoriscono la diffusione quale modalità di organizzazione dell'offerta relativa alle funzioni di cui al comma 3.

### **Art. 33**

#### Modalità di svolgimento delle funzioni da parte delle Province

1. Le Province svolgono le funzioni di cui all'articolo 32 mediante i propri uffici, in particolare attraverso proprie strutture denominate "Centri per l'impiego". Le Province svolgono direttamente le funzioni di cui all'articolo 32, comma 3 ovvero tramite soggetti, pubblici o privati, accreditati ai sensi della presente legge, selezionati mediante procedure ad evidenza pubblica. Tali soggetti intervengono, in via integrativa e non sostitutiva delle funzioni delle Province, al fine di completare la gamma, migliorare la qualità ed ampliare la diffusione sul territorio delle funzioni dei servizi, nonché per fornire interventi specializzati per determinate categorie di utenti. I servizi di cui all'articolo 32 sono erogati senza oneri per i lavoratori e le persone in cerca di occupazione.
2. Le Province possono individuare forme di collaborazione con i soggetti pubblici e privati autorizzati a livello nazionale o regionale. In tale contesto la Giunta regionale, sentiti gli organismi di cui all'articolo 6 e secondo quanto previsto dalla legge regionale 24 maggio 2004, n. 11 (Sviluppo regionale della società dell'informazione), definisce criteri e modalità per la reciproca messa a disposizione delle banche dati.

### **Art. 34**

#### Standard essenziali delle prestazioni e indirizzi operativi

1. I soggetti del sistema regionale dei servizi per il lavoro devono fornire le proprie prestazioni a tutti gli utenti, lavoratori e datori di lavoro, che ad essi si rivolgono, nel rispetto dei principi di non discriminazione e di pari opportunità, con particolare attenzione alle categorie più deboli e a quelle con maggiore difficoltà nell'inserimento lavorativo.
2. La Giunta regionale, al fine di garantire prestazioni omogenee ed adeguate su tutto il territorio regionale, sentita la commissione assembleare competente, e nell'ambito dei processi di collaborazione istituzionale e di concertazione di cui all'articolo 6, definisce, nel rispetto dei livelli essenziali stabiliti dallo Stato, gli standard delle prestazioni cui devono attenersi le Province ed i soggetti accreditati, nonché i Comuni singoli o associati allorché svolgano le funzioni di orientamento di cui all'articolo 23, comma 4, nonché le funzioni di cui all'articolo 32, comma 5. Detti standard si riferiscono in particolare alle risorse umane e strumentali da investire nel processo, alle metodologie e modalità

d'erogazione delle prestazioni, nonché ai risultati da conseguire in termini d'efficienza ed efficacia. La Regione sostiene, collaborando con le Province, azioni finalizzate alla realizzazione dei processi di cui al presente comma.

3. La Giunta regionale, nel rispetto dei livelli essenziali stabiliti a livello nazionale al fine di garantire omogeneità di comportamenti e la trasparenza nell'azione amministrativa, definisce indirizzi operativi con particolare riferimento a:

- a) i contenuti dell'elenco anagrafico e della scheda professionale dei lavoratori e modalità di gestione operativa;
- b) i criteri e procedure per l'accertamento, la verifica periodica, la certificazione dell'esistenza o la perdita dello stato di disoccupazione;
- c) le caratteristiche dei moduli relativi alle comunicazioni obbligatorie da parte dei datori di lavoro e modalità di trasmissione, anche telematica, ai servizi competenti;
- d) il collocamento mirato di cui alla legge n. 68 del 1999.

### **Art. 35**

#### **Accreditamento**

1. La Regione, al fine di garantire servizi di adeguata qualità e per l'eventuale concessione di finanziamenti pubblici, accredita soggetti pubblici e privati aventi o meno scopo di lucro, per la gestione dei servizi relativi alle funzioni di cui all'articolo 32, comma 3, da erogarsi secondo quanto previsto all'articolo 33, comma 1.

2. La Giunta regionale, sentita la commissione assembleare competente e gli organismi di cui all'articolo 6, entro dodici mesi dalla pubblicazione della presente legge, disciplina, nel rispetto dei principi stabiliti dalle leggi nazionali, i criteri ed i requisiti per la concessione, la sospensione e la revoca dell'accREDITamento, nonché le modalità per la formazione e l'aggiornamento di un apposito elenco dei soggetti accreditati. Tali requisiti attengono, in particolare, alle competenze professionali, alle capacità gestionali, alla dotazione strutturale, strumentale e logistica dei soggetti richiedenti. Possono essere previsti ambiti o requisiti specifici per l'accREDITamento, tra cui l'orientamento nonché l'accompagnamento al lavoro delle persone con disabilità o delle persone in condizione di svantaggio personale e sociale.

3. Nella definizione dei criteri e dei requisiti di cui al comma 2 la Giunta regionale tiene conto delle peculiari esigenze, di carattere strumentale o relative a specifiche competenze professionali degli operatori, con particolare riferimento al lavoro stagionale, ai servizi di cura ed ai lavoratori immigrati, per i quali deve essere realizzato materiale informativo plurilingue.

4. Per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 32, comma 3, lettera d) possono essere accreditati esclusivamente i soggetti autorizzati all'intermediazione a livello nazionale o regionale.

5. Nel definire i criteri ed i requisiti di cui al comma 2, la Giunta regionale tiene conto del raccordo con il sistema di accREDITamento per la formazione professionale di cui all'articolo 33 della legge regionale n. 12 del 2003.

### **Art. 36**

#### **Monitoraggio**

1. La Regione, in collaborazione con le Province, cura azioni di monitoraggio dei servizi erogati dal sistema regionale per il lavoro al fine di qualificarne l'azione e di valorizzarne l'efficacia e l'efficienza.

2. I soggetti pubblici e privati accreditati o autorizzati a livello regionale mettono a disposizione della Regione e delle Province i dati necessari per l'esercizio delle funzioni di osservatorio del mercato del lavoro previste all'articolo 4.

### **Art. 37**

#### Avviamento a selezione presso le amministrazioni pubbliche

1. Le Province avviano a selezione il personale per le qualifiche di cui all'articolo 16 della legge n. 56 del 1987, garantendo adeguata e diffusa informazione mediante avviso pubblico.

2. Le amministrazioni pubbliche diverse da quelle di cui all'articolo 117, comma secondo, lettera g) della Costituzione, nonché le altre amministrazioni pubbliche qualora consentito dal loro ordinamento, possono svolgere le funzioni di cui al comma 1, garantendo adeguata e diffusa informazione mediante avviso pubblico, nonché contestuale comunicazione alla Provincia competente.

3. La Giunta regionale, a seguito dei processi di concertazione sociale e di collaborazione istituzionale di cui all'articolo 6, determina i criteri operativi cui devono attenersi i soggetti nell'espletamento delle procedure di cui ai commi 1 e 2.

### **Art. 38**

#### Sistema informativo lavoro dell'Emilia-Romagna (SILER)

1. Il sistema informativo lavoro dell'Emilia-Romagna (SILER), costituito nell'ambito del sistema informativo regionale (SIR) di cui alla legge regionale n. 11 del 2004, è costruito in rete e si raccorda con i sistemi informativi delle altre regioni al fine di realizzare, attraverso la collaborazione applicativa interregionale, il collegamento con la borsa nazionale del lavoro e l'interconnessione ai sistemi informativi europei, per favorire le più ampie opportunità occupazionali e di mobilità geografica del lavoro. Per la realizzazione ed il costante aggiornamento del SILER la Regione promuove accordi con le Province, collaborazioni con altre regioni, nonché intese con enti competenti in materia di vigilanza sul lavoro, previdenziale, assicurativa, immigrazione ed altri qualificati soggetti pubblici e privati.

2. La Regione e le Province perseguono gli obiettivi di un ampio e diffuso accesso ai servizi ed alle informazioni sulle opportunità lavorative disponibili attraverso il SILER, nel rispetto dei principi vigenti in materia di protezione dei dati, nonché della semplificazione degli adempimenti amministrativi in capo ai cittadini ed alle imprese, anche attraverso l'unificazione degli obblighi di comunicazione inerenti i rapporti di lavoro e l'utilizzo di sistemi telematici. A tale fine possono avvalersi, previa intesa, dei Comuni.

3. Il SILER, nel rispetto del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali), consente ai lavoratori ed ai datori di lavoro che ne facciano richiesta l'accesso alle informazioni in ordine alle offerte ed alle richieste di lavoro disponibili, garantendo il rispetto dell'autonomia di scelta rispetto alle modalità di pubblicizzazione dei dati, con particolare riferimento agli ambiti territoriali, alle tipologie contrattuali previste, ai soggetti prescelti per l'intermediazione e l'inserimento delle informazioni.

4. A tale fine la Regione promuove e facilita il collegamento al SILER da parte di tutti i soggetti del sistema regionale dei servizi per il lavoro di cui all'articolo 32 e tutti i soggetti autorizzati a livello nazionale e regionale alla somministrazione di lavoro, all'intermediazione, alla ricerca e selezione di personale, al supporto alla ricollocazione di

personale.

5. Le informazioni fornite dal SILER ai sensi del comma 3 indicano il soggetto responsabile del loro inserimento o aggiornamento.

## SEZIONE II SERVIZI AUTORIZZATI

### **Art. 39** Autorizzazione

1. La Giunta regionale, nel rispetto dei principi fondamentali stabiliti dalla legge dello Stato, a seguito dei processi di collaborazione interistituzionale e di concertazione sociale di cui all'articolo 6 e sentita la commissione assembleare competente, determina, sulla base della legge regionale 6 settembre 1993, n. 32 (Norme per la disciplina del procedimento amministrativo e del diritto di accesso), le modalità ed i criteri per l'autorizzazione regionale allo svolgimento dei servizi di intermediazione, di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione del personale, nonché per l'eventuale sospensione e revoca dell'autorizzazione stessa.

### **Art. 40** Particolari forme di autorizzazione

1. La Giunta regionale definisce, ai sensi dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 276 del 2003, le modalità di autorizzazione di cui all'articolo 39 per i Comuni, anche nelle forme associative disciplinate dalla legge regionale 26 aprile 2001, n. 11 (Disciplina delle forme associative e altre disposizioni in materia di enti locali), le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, le istituzioni scolastiche di secondo grado, statali e paritarie.

2. I soggetti di cui al comma 1 possono fornire, garantendo adeguate forme di raccordo con le Province territorialmente competenti, i servizi di intermediazione per i seguenti ambiti di utenza:

- a) i Comuni, esclusivamente verso le persone residenti o verso le imprese con sedi operative sul loro territorio;
- b) le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, esclusivamente nei confronti delle imprese iscritte nel proprio registro;
- c) le istituzioni scolastiche di secondo grado, statali e paritarie, esclusivamente nei confronti di coloro che sono stati propri allievi non oltre i due anni precedenti l'erogazione del servizio di intermediazione.

3. La Giunta regionale disciplina altresì, ai sensi dell'articolo 39, modalità particolari di autorizzazione per i soggetti di cui all'articolo 6, comma 3 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

CAPO VII  
SICUREZZA, REGOLARITÀ E QUALITÀ DEL LAVORO

SEZIONE I  
SICUREZZA NEL LAVORO

**Art. 41**

Sistema integrato di sicurezza e di miglioramento  
della qualità della vita lavorativa

1. La Regione, in attuazione del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 (Attuazione della direttiva 89/391/CEE, della direttiva 89/654/CEE, della direttiva 89/655/CEE, della direttiva 89/656/CEE, della direttiva 90/269/CEE, della direttiva 90/270/CEE, della direttiva 90/394/CEE, della direttiva 90/679/CEE, della direttiva 93/88/CEE, della direttiva 95/63/CE, della direttiva 97/42/CE, della direttiva 98/24/CE, della direttiva 99/38/CE e della direttiva 99/92/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro), promuove la realizzazione di un sistema integrato di sicurezza del lavoro e di miglioramento della qualità della vita lavorativa e, a tale fine, esercita funzioni di indirizzo e coordinamento.
2. La programmazione regionale diretta al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 1 è prioritariamente orientata al sostegno del diritto-dovere alla sicurezza ed alla salute nei luoghi di lavoro, favorendo iniziative e progetti, anche di carattere locale, volti:
  - a) alla riduzione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori;
  - b) alla promozione del benessere psico-fisico dei lavoratori, quale parte integrante della qualità del lavoro e dell'occupazione, anche attraverso la diffusione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - c) al supporto alle attività per la prevenzione dei rischi rivolte ai datori di lavoro, anche promuovendo la diffusione di buone pratiche;
  - d) all'inserimento nelle misure di prevenzione degli aspetti relativi al genere ed all'età dei lavoratori, alla presenza di lavoratori immigrati, alle forme di partecipazione al lavoro ed alle sue modalità di organizzazione, nonché alle eventuali condizioni di svantaggio dei lavoratori in relazione ai rischi per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.
3. La strategia di promozione di condizioni di regolarità del lavoro e di acquisizione da parte delle persone di condizioni lavorative stabili costituisce elemento prioritario del sistema integrato di sicurezza del lavoro e di miglioramento della qualità della vita lavorativa. Tale sistema si realizza mediante gli interventi di cui al comma 2 e di cui all'articolo 42, le azioni della sezione II ed attraverso le misure di stabilizzazione previste all'articolo 13.

**Art. 42**

Interventi

1. La Regione e le Province promuovono e sostengono iniziative, anche in collaborazione con le parti sociali, orientate alla prevenzione, all'anticipazione dei rischi e al miglioramento delle condizioni di lavoro e in particolare:
  - a) l'adozione di patti territoriali per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, anche individuando misure di sostegno per gli accordi, assunti dalle parti sociali

comparativamente più rappresentative a livello territoriale, diretti a qualificare le misure per la prevenzione dei rischi e la diffusione della cultura della sicurezza;

- b) il supporto ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, con particolare riferimento al rafforzamento delle competenze e ad azioni di coordinamento, attraverso iniziative concertate con le organizzazioni sindacali;
- c) il supporto alle azioni promosse dagli organismi paritetici previsti dagli enti bilaterali di cui all'articolo 10, comma 5.

2. Ai fini di cui al comma 1 la Regione promuove e sostiene:

- a) la realizzazione di azioni di ricerca, individuazione e comparazione di buone pratiche, trasferibili sul territorio regionale;
- b) il monitoraggio degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali e la realizzazione di un rapporto annuale sullo stato di salute e sicurezza dei lavoratori;
- c) centri di riferimento, anche in collaborazione con Università, associazioni, fondazioni ed altre istituzioni di diritto privato, nonché con gli enti e le aziende di diritto pubblico operanti nel settore, sostenendone l'attività con proprie risorse.

3. La Regione e le Province favoriscono, altresì, la diffusione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso:

- a) campagne informative ed azioni di sensibilizzazione;
- b) formazione degli operatori delle istituzioni e delle organizzazioni competenti;
- c) azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione, sul tema della sicurezza e dell'igiene del lavoro, da realizzarsi anche nell'ambito dell'offerta dei Centri territoriali permanenti per l'educazione degli adulti di cui all'articolo 45, comma 8 della legge regionale n. 12 del 2003, con particolare riferimento ai lavoratori immigrati, caratterizzate dall'utilizzo di specifiche metodologie, strumentazioni didattiche e di mediazione linguistica e culturale;
- d) interventi educativi nei confronti dei giovani;
- e) realizzazione di unità formative dedicate al tema della sicurezza e dell'igiene del lavoro nelle attività formative programmate o riconosciute dalla Regione e dalle Province;
- f) attività formative volte all'acquisizione di competenze specifiche nelle materie della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, con riferimento agli aspetti sia igienico-sanitari sia normativi e socio-organizzativi;
- g) accordi con gli enti bilaterali di cui all'articolo 10, comma 5 e con i soggetti autorizzati alla somministrazione ed all'intermediazione di lavoro, finalizzati alla realizzazione di unità formative dedicate al tema della sicurezza e dell'igiene del lavoro;
- h) accordi con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, finalizzati a definire condizioni di tutela dei lavoratori migliorative rispetto ai livelli minimi stabiliti dalla normativa nazionale, con particolare riferimento a quanto previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo n. 626 del 1994 ed ai contesti produttivi contrassegnati dall'interrelazione e dall'integrazione di diverse attività imprenditoriali;
- i) l'introduzione del tema della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro negli interventi di cui all'articolo 44.

4. La Regione esercita funzioni d'indirizzo e coordinamento delle attività di controllo e vigilanza svolte dalle Aziende unità sanitarie locali e ne verifica la qualità e l'efficacia delle azioni di prevenzione. La Regione promuove, inoltre, la sperimentazione di "audit" dei luoghi di lavoro, da realizzarsi sulla base dell'adesione volontaria delle imprese e

mediante procedure che producano esiti certificabili, per il miglioramento dell'organizzazione e della gestione della sicurezza e dell'igiene del lavoro.

5. La Regione, fermo restando quanto previsto dalla normativa nazionale in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, persegue l'introduzione e la diffusione, anche mediante specifici accordi, nelle procedure di affidamento e nell'esecuzione di appalti pubblici di disposizioni dirette ad individuare misure ulteriori di tutela delle condizioni di sicurezza ed igiene del lavoro, anche in riferimento all'articolo 1, comma 3 della legge 7 novembre 2000, n. 327 (Valutazione dei costi del lavoro e della sicurezza nelle gare di appalto).

6. Gli interventi sono programmati e realizzati promuovendone la corrispondenza con le esigenze e le specificità delle persone con disabilità.

#### **Art. 43**

##### **Coordinamento della pubblica amministrazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro**

1. La Regione promuove azioni di indirizzo e coordinamento degli interventi della pubblica amministrazione, in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, anche attraverso il comitato di coordinamento, istituito ai sensi dell'articolo 27 del decreto legislativo n. 626 del 1994.

2. Il Comitato di coordinamento di cui al comma 1 promuove:

- a) sistematici scambi di informazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, anche mediante la reciproca messa a disposizione degli archivi dei diversi enti con competenza sulla regolarità e sicurezza del lavoro;
- b) l'elaborazione di proposte finalizzate all'uniformità delle procedure amministrative e dei metodi di controllo;
- c) la realizzazione di piani integrati di intervento, secondo priorità individuate sulla base dei dati elaborati, rapportati alle effettive risorse disponibili delle diverse amministrazioni pubbliche;
- d) campagne di sensibilizzazione e di divulgazione per la promozione dell'adozione di mezzi e misure prevenzionali.

#### **SEZIONE II**

##### **REGOLARITÀ DEL LAVORO**

#### **Art. 44**

##### **Promozione delle condizioni di regolarità del lavoro**

1. La Regione e le Province promuovono la regolarità delle condizioni di lavoro quale obiettivo centrale delle proprie politiche in materia di qualità, tutela e sicurezza del lavoro.

2. La programmazione regionale persegue gli obiettivi di cui al comma 1 attraverso:

- a) iniziative di educazione alla legalità;
- b) il supporto a progetti, anche di carattere locale, diretti a raccordare ed a potenziare, anche mediante specifiche iniziative di formazione, le funzioni e le attività ispettive realizzate dagli enti competenti in materia, in particolare nei settori a più alto rischio di irregolarità;
- c) la qualificazione del ruolo della committenza pubblica negli appalti per opere, forniture e servizi, sostenendo e diffondendo intese ed accordi, a partire dalle esperienze in essere, fra gli enti locali, gli enti con funzioni di vigilanza e le parti

- sociali;
- d) azioni dirette alla semplificazione amministrativa, con particolare riferimento alle comunicazioni obbligatorie di cui all'articolo 32, commi 6 e 7;
  - e) la realizzazione e la diffusione, in accordo con gli enti competenti in materia previdenziale, assicurativa, di vigilanza ed immigrazione, di servizi integrati ed unificati per il lavoro, secondo quanto previsto all'articolo 32, comma 9;
  - f) la promozione ed il supporto, anche a fronte di accordi territoriali o settoriali, di progetti sperimentali di emersione, con particolare riferimento a specifici segmenti del mercato del lavoro, quali quelli costituiti dai lavoratori immigrati e stagionali;
  - g) la promozione di accordi fra le parti sociali volti a favorire la piena regolarità delle condizioni di lavoro, la loro sicurezza ed il miglioramento della qualità delle stesse e degli strumenti di tutela dei lavoratori, occupati con le diverse forme contrattuali vigenti, con particolare riferimento ai contesti produttivi contrassegnati dall'interrelazione e dall'integrazione di diverse attività imprenditoriali, nonché nei casi di ricorso ad appalti ed a subappalti.

## CAPO VIII RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE

### **Art. 45**

#### Finalità

1. La Regione, in accordo con gli obiettivi e gli orientamenti dell'Unione europea, favorisce l'assunzione della responsabilità sociale delle imprese, intesa quale l'integrazione volontaria delle problematiche sociali ed ambientali nelle attività produttive e commerciali e nei rapporti con i soggetti che possono interagire con le imprese medesime.
2. La Regione promuove la responsabilità sociale delle imprese quale strumento per l'innalzamento della qualità del lavoro, il consolidamento ed il potenziamento delle competenze professionali, la diffusione delle conoscenze, il miglioramento della competitività del sistema produttivo, lo sviluppo economico sostenibile e la coesione sociale.

### **Art. 46**

#### Interventi

1. La Regione e le Province integrano i principi della responsabilità sociale delle imprese nei programmi e negli indirizzi per l'occupazione e perseguono le finalità di cui all'articolo 45 attraverso le proprie programmazioni ed il sostegno ad iniziative promosse, anche mediante intese e sperimentazioni locali, dagli enti bilaterali di cui all'articolo 10, comma 5, dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente maggiormente rappresentative, da imprese, associazioni per la tutela dell'ambiente, dei consumatori, del terzo settore, ordini e collegi professionali, organismi di ricerca ed altri enti pubblici e privati.
2. Ai fini di cui al comma 1 la Regione e le Province sostengono, anche attraverso forme di raccordo con i soggetti di cui al comma 1, interventi:
  - a) di informazione e formazione sui temi della responsabilità sociale delle imprese;
  - b) diretti all'adozione da parte di imprese, enti ed organizzazioni di codici di condotta e di documenti, quali i bilanci sociali ed ambientali, che evidenzino, mediante

- procedure che producano esiti certificabili, l'assunzione della responsabilità sociale;
- c) per l'acquisizione, da parte dei soggetti indicati alla lettera b), di marchi di qualità sociale ed ambientale diffusi a livello europeo ed internazionale, ovvero rientranti nelle sperimentazioni sostenute dalla Regione di cui alla lettera d);
  - d) di sperimentazione di strumenti di misurazione e certificazione della qualità sociale ed ambientale;
  - e) di informazione e pubblicizzazione delle buone prassi e delle esperienze realizzate, con particolare riferimento alle misure di cui alle lettere b), c) e d);
  - f) di sensibilizzazione dei consumatori e rivolti a favorire la partecipazione attiva delle loro associazioni alle misure di cui alla presente sezione;
  - g) di sensibilizzazione dei grandi acquirenti in ordine ai temi della responsabilità sociale;
  - h) di sperimentazione diretti a realizzare condizioni migliorative per la piena integrazione lavorativa delle persone con disabilità, o di impiego in misura aggiuntiva;
  - i) rivolti al contrasto del lavoro minorile, anche mediante specifici interventi per l'adempimento dell'obbligo formativo, favorendo il pieno rispetto delle convenzioni internazionali in materia, come elemento comune alle azioni di cui alle lettere precedenti, nonché rivolti al sostegno ed in collaborazione con gli osservatori operanti su questo fenomeno.

3. Fermo restando l'obbligo di applicazione dell'articolo 18, comma 7 della legge 19 marzo 1990, n. 55 (Nuove disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità sociale), la Regione persegue l'introduzione e la diffusione, nel rispetto della normativa dell'Unione europea e statale, di interessi sociali ed ambientali nelle procedure di affidamento e nell'esecuzione di appalti pubblici. A tal fine favorisce gli accordi di cui all'articolo 13, comma 4, nonché accordi fra le amministrazioni pubbliche, anche con il concorso delle parti sociali, diretti:

- a) alla tutela ed al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed alla valorizzazione della responsabilità sociale delle imprese;
- b) alla definizione di modalità di verifica e controllo, anche in accordo con le Aziende unità sanitarie locali titolari delle competenze di vigilanza sulla sicurezza, gli enti con funzioni di vigilanza sul lavoro e gli istituti nazionali previdenziali ed assicurativi;

4. La Regione orienta i propri interventi di incentivazione e di valorizzazione verso le imprese che attuino le misure di cui al presente capo ed al capo VII e che rispettino le condizioni di cui all'articolo 10, commi 2 e 6.

## CAPO IX DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

### **Art. 47** Clausola valutativa

1. L'Assemblea legislativa esercita il controllo sull'attuazione della presente legge e valuta i risultati ottenuti nel promuovere l'occupazione e nel migliorare la qualità, la sicurezza e la regolarità del lavoro. A tal fine, con cadenza triennale e contestualmente alla presentazione all'Assemblea legislativa delle linee di programmazione e degli indirizzi per le politiche del lavoro di cui all'articolo 3, la Giunta, avvalendosi anche delle analisi svolte

dall'Osservatorio del mercato del lavoro di cui all'articolo 4, presenta alla commissione assembleare competente una relazione che fornisca informazioni sui seguenti aspetti:

- a) il grado di attivazione, in termini di risorse impiegate e di destinatari raggiunti, dei singoli strumenti di politica attiva del lavoro di cui all'articolo 9 e la loro efficacia nel perseguire gli obiettivi elencati all'articolo 8;
  - b) il grado di partecipazione dei soggetti di cui alle lettere c), d) ed e) dell'articolo 2, comma 3, alla progettazione degli interventi di integrazione lavorativa, con particolare riferimento alle capacità degli interventi adottati di aumentare le opportunità occupazionali delle persone con disabilità;
  - c) le modalità di utilizzo dei tirocini formativi e delle azioni di orientamento, nonché le caratteristiche dei percorsi formativi attivati nell'ambito delle tipologie di apprendistato di cui all'articolo 27;
  - d) il grado di esercizio delle funzioni indicate all'articolo 32, commi 3 e 5, nell'ambito del sistema regionale dei servizi per il lavoro e lo stato di operatività del sistema informativo lavoro dell'Emilia-Romagna (SILER), anche con riferimento ai soggetti autorizzati di cui agli articoli 39 e 40;
  - e) la tipologia e i principali risultati delle iniziative promosse per la prevenzione, l'anticipazione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, nonché per la promozione della regolarità delle condizioni di lavoro;
  - f) le criticità emerse nell'attuazione della presente legge, con particolare riguardo al raccordo dell'azione della Regione con gli interventi predisposti dalle autonomie locali, e le conseguenti proposte di modifica normativa.
2. L'Assemblea legislativa rende pubblici i risultati dell'attività di controllo e valutazione della presente legge unitamente ai relativi documenti.
3. Per svolgere le attività di controllo e valutazione sono stanziare adeguate risorse finanziarie.

#### **Art. 48**

##### Norme finali

1. La Regione può stipulare con gli esperti dell'Agenzia per l'Impiego dell'Emilia-Romagna trasferiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 agosto 1999 (Individuazione delle risorse in materia di mercato del lavoro da trasferire alla regione Emilia-Romagna), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 25 novembre 1999, contratti individuali di lavoro subordinato, anche a tempo parziale, a termine, di durata triennale, rinnovabili, contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nonché di prestazione d'opera intellettuale.
2. Nei casi in cui non sia raggiunta l'intesa di cui all'articolo 27, comma 2 la Giunta regionale, sentita la competente commissione assembleare, provvede con deliberazione motivata.

#### **Art. 49**

##### Conformità alle disposizioni comunitarie

1. Gli incentivi di cui alla presente legge, con esclusione di quelli, di cui all'articolo 10, destinati alle persone e di quelli rientranti nelle condizioni di cui al regolamento (CE) n. 2204/2002, sono erogati successivamente all'esito favorevole dell'esame da parte della Commissione dell'Unione europea del regime di aiuti in essa previsto.

## **Art. 50**

### Norme transitorie

1. I procedimenti in corso, in attuazione della legge regionale 25 novembre 1996, n. 45 (Misure di politica regionale del lavoro) e della legge regionale 27 luglio 1998, n. 25 (Norme in materia di politiche regionali del lavoro e di servizi per l'impiego), compresi quelli relativi alla concessione di contributi ed erogazione di finanziamenti, sono disciplinati dalle disposizioni delle stesse leggi regionali fino alla loro conclusione.
2. Fino all'approvazione dei criteri di cui all'articolo 10, comma 4, si applicano, per l'erogazione degli incentivi e degli assegni di servizio, gli articoli 7, 8 e 9 della legge regionale n. 45 del 1996.
3. Fino all'approvazione dei criteri e delle modalità di cui all'articolo 17, comma 3, continuano ad applicarsi le disposizioni dettate, in materia, dalla Giunta regionale in attuazione della legge n. 68 del 1999 e della legge regionale 25 febbraio 2000, n. 14 (Promozione dell'accesso al lavoro delle persone disabili e svantaggiate).
4. Fino all'approvazione delle disposizioni di cui all'articolo 25, comma 1, si applicano integralmente, in relazione ai tirocini, le norme di cui alla legge n. 196 del 1997.
5. Nelle more dell'emanazione degli standard formativi minimi per l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, ai sensi dell'articolo 7, comma 1, lettera c) della legge n. 53 del 2003, continuano ad applicarsi le norme di cui all'articolo 16 della legge n. 196 del 1997 e di cui all'articolo 68 della legge 17 maggio 1999, n. 144 (Misure in materia di investimenti, delega al Governo per il riordino degli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali).
6. Nelle more dell'approvazione dei criteri, requisiti e modalità per l'accreditamento ai sensi dell'articolo 35 le Province continuano a garantire l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 32.
7. Fino all'approvazione degli indirizzi di cui all'articolo 34, comma 3 e dei criteri operativi di cui all'articolo 37, comma 3 continuano ad applicarsi le disposizioni dettate dalla Giunta regionale per l'attuazione dei servizi per l'impiego delle Province.
8. Fino alla designazione dei rappresentanti degli enti pubblici di cui all'articolo 6, comma 3, al fine dell'esercizio delle funzioni ivi previste l'integrazione dei componenti degli organi di cui all'articolo 6, comma 1, è attuata mediante invito ai componenti delle commissioni regionali di cui all'articolo 78, comma 4, della legge n. 448 del 1998.

## **Art. 51**

### Abrogazioni

1. Sono abrogate le seguenti leggi regionali:
  - a) legge regionale n. 45 del 1996;
  - b) legge regionale n. 25 del 1998;
  - c) legge regionale n. 14 del 2000.

## **Art. 52**

### Norma finanziaria

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge si fa fronte con i fondi stanziati nelle unità previsionali di base e relativi capitoli del bilancio regionale, anche apportando le eventuali modificazioni che si rendessero necessarie o con l'istituzione di apposite unità

previsionali di base e relativi capitoli, che verranno dotati della necessaria disponibilità ai sensi di quanto disposto dall'articolo 37 della legge regionale 15 novembre 2001, n. 40 (Ordinamento contabile della Regione Emilia-Romagna, abrogazione delle L.R. 6 luglio 1977, n. 31 e 27 marzo 1972, n. 4).

\* \* \* \*

## LE BUONE PRASSI AZIENDALI

**Riportiamo di seguito alcune aziende virtuose che hanno attuato buone pratiche e presentiamo anche imprese femminili eccellenti che sono state recentemente premiate a Modena a conferma che è possibile conciliare il lavoro di cura e quello professionale.**

### **Ditta Hera – Imola-Faenza**

**Abbiamo chiesto a Susanna Zucchelli – direttore di Hera Imola-Faenza (25.5.2007) la testimonianza di un giorno particolare da lei ideato.**

“Abbiamo pensato di fare la “Festa della mamma che lavora” e Hera Imola Faenza ha spalancato le porte ai figli dei propri dipendenti La sede di Imola ha accolto i bambini con letture animate e visita ai mezzi operativi e per i grandi un opuscolo sulla normativa in materia di congedi parentali e la proposta di servizi sperimentali per conciliare i tempi di vita

Numerose le mamme e i papà che, insieme ai loro figli, hanno partecipato a “Bimbi in Hera”, un’occasione per i dipendenti Hera di portare i propri figli all’interno dell’azienda e fare loro conoscere il luogo dove trascorrono buona parte della giornata. Sul territorio di Hera Imola Faenza l’iniziativa si è svolta presso la sede di Imola e rientra nell’ambito della “Festa della mamma che lavora”, promossa dal Corriere della Sera e dal Sole 24 Ore con il patrocinio del Ministero delle Pari Opportunità, alla quale il Gruppo Hera ha aderito. La partecipazione alla festa è stata estesa dal Gruppo Hera anche ai papà e in molti hanno accolto l’invito. I bambini hanno visitato la sede aziendale, hanno ascoltato la lettura di una storia sull’ambiente, sono saliti sui camioncini della manutenzione, sulla spazzatrice, hanno suonato il clacson dei camion adibiti allo svuotamento dei cassonetti e di quelli che trasportano i pali della luce: tutti mezzi operativi che abitualmente si muovono per la città. In collaborazione con i sindacati Cgil, Cisl, Uil e con il patrocinio dell’Assessorato alle Pari Opportunità del Comune di Imola, Hera Imola Faenza ha realizzato un opuscolo sulla normativa vigente in tema di maternità/paternità e congedi parentali che è stato distribuito ai presenti. Nel corso dell’iniziativa ha preso la parola anche il primo papà che a Hera Imola Faenza ha utilizzato il congedo di paternità per raccontare la sua esperienza.

“Il tema della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro è importante - ha sottolineato Susanna Zucchelli, direttore di Hera Imola Faenza -. In particolare come Hera Imola Faenza intendiamo studiare, per poi mettere in

atto, azioni concrete per aiutare a migliorare la gestione delle mille attività che ogni persona deve svolgere tutti i giorni, alla ricerca di un equilibrio tra tempo di lavoro e tempo personale e di cura della propria famiglia, equilibrio spesso difficile da trovare”. Secondo i dati Istat del 2006 il 23% degli uomini non dedica più di 10 minuti al lavoro familiare nell’arco della giornata.

“E’ necessario - ha continuato la Zucchelli - che le politiche sull’utilizzo del tempo escano da un’ottica solo femminile per divenire una riflessione più ampia sul tempo della persona e della famiglia. Un obiettivo a cui tendere, per esempio, è un’equa suddivisione tra uomini e donne nell’utilizzo dei congedi parentali: nel 2005 in Italia 5mila uomini hanno utilizzato i congedi facoltativi contro 117mila donne. Ma sono anche altre le azioni possibili e che possono semplificare la gestione quotidiana dei propri tempi. Per questo, come azienda, a Imola e Faenza vogliamo utilizzare un **questionario** da fare compilare a tutti i dipendenti per fare emergere quali sono le attività che con più difficoltà si riescono a realizzare nell’arco della giornata, ad esempio andare a fare la spesa, pagare un bollettino alla posta, ecc, per studiare come rispondere a queste difficoltà e sperimentare nuovi servizi a disposizione dei dipendenti per contribuire alla **conciliazione tra tempi delle istituzioni e dei servizi e tempo del lavoro**”.

## **STRUMENTI DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO NEL DISTRETTO DI CARPI**

Di Nadia Lodi

### **Premessa: “Il settore tessile abbigliamento nel Distretto<sup>46</sup> di Carpi”**

Il Distretto di Carpi comprende un’area formata da cinque comuni, con una popolazione di 92 mila abitanti ed un’occupazione complessiva di circa 30 mila unità. Le imprese della maglieria e confezione sono circa 1.600 e 8.800 gli occupati che operano in questo settore. Il valore della produzione di abbigliamento è pari a 1.023 milioni di euro (2002).

*Il distretto territoriale di Carpi dal punto di vista economico è caratterizzato non soltanto da un’imprenditorialità diffusa nel settore*

---

<sup>46</sup> Il Distretto di Carpi comprende un’area formata da cinque comuni (Carpi, Cavezzo, Concordia s/Secchia, Novi di Modena e S. Possidonio) con una popolazione di 92 mila abitanti ed un’occupazione complessiva di circa 30 mila unità.

*tessile-abbigliamento, ma anche da peculiarità legate alla forte propensione allo sviluppo ed all'innovazione nonché alla valorizzazione congiunta delle produzioni tipiche e del forte legame con il territorio. In questo ambiente la presenza femminile è cresciuta e si è sviluppata tanto da poter identificare Carpi come una delle città italiane a maggior tasso di attività femminile. L'attività dominante è stata la creazione di maglieria esterna per l'esportazione, in cui l'Italia per un lungo periodo è stata di gran lunga il primo esportatore al mondo. Oggi il "modello Carpi", che aveva tanto appassionato economisti ed imprenditori nel corso degli anni sessanta (industrializzazione diffusa, elevata ed estesa ricchezza, scarsa disoccupazione) pare reggere meno a causa della forte concorrenza dei Paesi dell'Estremo Oriente, in grado di produrre a costi nettamente inferiori.*

*Uno dei fattori incidenti sulla recessione attuale è l'alto costo della mano d'opera, che pesa per oltre il 30% sui costi generali ed è uno dei più alti dei Paesi industrializzati. Di fronte al rischio di una forte selezione si delineano due tipi di risposte: a) aggregazione di piccole aziende per centralizzare alcune funzioni aziendali; b) gruppi ben organizzati gestiti da manager di alto livello che conferiscano le loro quote di mercato con fusioni ed incorporazioni.*

Di fronte a questo scenario economico si presentano aree di criticità individuate nella "doppia presenza" o "pluripresenza" femminile, ovvero la capacità della donna di farsi carico dei lavori di cura familiari, aumentando lo squilibrio esistente tra maschi e femmine, soprattutto se si considera la somma del lavoro retribuito e di quello svolto all'interno della famiglia.

### **"Lo sviluppo dell'impresa e della famiglia nell'ottica della conciliazione"**

Tra le politiche di conciliazione lavoro e famiglia rientra, ai sensi dell'art.9 della Legge n. 53/2000, la flessibilità di orario. Tra le sperimentazioni aziendali attivate in area carpigiana interessante risulta quella realizzata dalla Titolare della Ditta Cut-Service di Rovereto di Novi (Modena), Signora Gloria Trevisani.

### **Testimonianza aziendale**

Nel corso dell'intervista, realizzata in data 13.7.2006, presso la sede aziendale, la Signora Gloria Trevisani, prendendo come spunto la propria esperienza personale, irta di equilibrismi nel conciliare il ruolo

imprenditoriale con quello familiare, così si esprime:

*“Il mio percorso professionale non è stato semplice..... bensì intenso e segnato da molta autodeterminazione. Provengo da una famiglia di operai; mio padre non mi ha mai dato la possibilità di studiare secondo i miei talenti e desideri. Ho iniziato all’età di quattordici anni in una ditta tessile partendo dalle cose di base... Raddrizzavo le maglie, dopo che le cucitrici avevano confezionato, ma quasi subito questo non mi bastò più..... Volevo imparare tutto di questo lavoro...; attraverso il lavoro ho percorso un cammino , prima da dipendente e successivamente da imprenditrice. Non sempre è andato tutto liscio ma non mi sono mai abbattuta ... ogni volta ho sempre ri-cercato la strada giusta con un’intensa voglia di dimostrare prima a me stessa, poi a mio padre ed agli altri che veramente valevo e potevo farcela..... Probabilmente ha inciso sul comportamento la forte delusione di non aver potuto studiare al momento giusto e per tale motivo mi sono impegnata tirando fuori da me stessa tanta forza e costanza. Tutto il percorso lavorativo è stato contrassegnato da studio e formazione , elementi indispensabili per chi deve gestire un’azienda. All’inizio fu offerta l’opportunità a me ed a mio marito di avviare un piccolo laboratorio per rispondere alla richiesta di un importante cliente. Attualmente la Cut Service offre servizi per il settore tessile di modellistica, prototipia, piazzamenti, sviluppo taglio e piazzamenti, taglio e cucito a firme veramente molto prestigiose nel mondo della moda. Mio marito dopo la nascita di nostro figlio mi ha aiutato in ambito domestico, secondo uno spirito di reciprocità di coppia. Mi ha inoltre sempre sostenuto appoggiando sia il mio desiderio di emergere che portando avanti il progetto aziendale.*

*Ritengo sia alquanto difficile conciliare il ruolo imprenditoriale con quello familiare se non con parecchi sensi di colpa per una donna...; credo infatti che conti sia la qualità che la quantità delle ore dedicate alla famiglia (a tale riguardo mio figlio ancora oggi mi rimprovera bonariamente di non avergli dedicato tutto il tempo che avrebbe desiderato..); di tutto ciò ho preso comunque ora piena coscienza anche perché è egualmente importante l’obiettivo di portare dignitosamente avanti la gestione della mia impresa. Sino a qualche anno fa spesso anche di sabato e domenica mattina ritornavo in azienda e quindi, considerata anche la famiglia, il tempo per me stessa era quasi inesistente.....Negli ultimi sette od otto anni ho sviluppato la maggiore consapevolezza di poter recuperare il tempo perduto...; oggi sono quindi profondamente cambiata in quanto ho deciso di dedicare una parte del mio tempo libero anche agli interessi personali”.....*

## **BUONE PRATICHE ALLA COOP ADRIATICA: FLESSIBILITA' E ORARI SOSTENIBILI**

### **Francesca Bini, responsabile dello sviluppo e delle risorse umane e Sistemi Coop. Adriatica ci ha lasciato una testimonianza di azioni positive**

Coop Adriatica è una delle maggiori imprese italiane di distribuzione e cooperative di consumatori e fa parte integrante del sistema Coop. Siamo presenti in quattro regioni: Veneto, Marche, Abruzzo ed Emilia Romagna; in tale territorio gestiamo 13 ipermercati e 104 supermercati. Alla fine del 2003 la nostra base sociale era costituita da oltre 758.000 soci e la Cooperativa contava 7.900 dipendenti, di cui oltre il 70% costituito da donne.

Coop Adriatica è impegnata da molti anni sui temi della responsabilità sociale d'impresa. E' stata tra le prime cooperative a redigere il Bilancio sociale e, dal 1999, anche il Bilancio sociale preventivo. Nel 1996 ha adottato un Codice Etico aziendale. Nel 2002, Coop Adriatica ha intrapreso un percorso "Verso la sostenibilità", concentrato da una parte sulla definizione e attuazione di obiettivi per diffondere - all'interno della cooperativa - la cultura e la pratica d'una gestione sostenibile e dall'altra, sulla realizzazione di due bilanci: uno a preventivo e uno a consuntivo, per verificare il grado di raggiungimento di tali obiettivi. Il percorso "Verso la sostenibilità", implica una trasformazione culturale della struttura organizzativa aziendale e non può essere "calato" dall'alto, in quanto richiede il coinvolgimento diffuso e responsabile di tutte le funzioni dell'impresa, sia nella fase dell'elaborazione delle strategie, sia in quella della messa in opera delle azioni individuate. E' in questo clima d'impegno verso la sostenibilità che, nel corso del 2003, in occasione del rinnovo del contratto integrativo di 2° livello dell'area Emilia, è stata pensata e siglata, assieme alle rappresentanze sindacali, una significativa appendice al contratto: "Protocollo per lo sviluppo di azioni positive nel campo delle pari opportunità, della solidarietà e della conciliazione tempi di lavoro e di vita", chiamato informalmente: "Protocollo di solidarietà"

In un modello di società sempre meno sensibile alla tutela dei diritti e alle esigenze della persona, tale protocollo si pone l'obiettivo d'individuare azioni positive di sostegno economico e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che rappresentino un passo avanti rispetto a quanto previsto dalle normative vigenti e siano "tagliate" sulla realtà organizzativa di Coop Adriatica. L'attuazione del Protocollo prevede diversi interventi di "azione positiva", tra i quali, uno dei più noti, è il Progetto: "Organizzazione a

isole”, avviato nel 2002 ed oggi attuato nell’area casse e servizi degli ipermercati emiliani e anche in altri reparti di ipermercati e supermercati.

Il progetto coglie un’esigenza particolarmente sentita nei settori casse, dove la quasi totalità del personale è formato da donne, le quali, con famiglia e minori a carico, spesso devono conciliare lavoro e impegni personali.

L’organizzazione proposta dal progetto Isole consente alle lavoratrici di scegliere le fasce orarie di lavoro in base alle proprie esigenze familiari e sociali, di conoscere con tre settimane d’anticipo gli orari che faranno e di concertare con le colleghe gli eventuali cambiamenti. Il Protocollo di solidarietà prevede inoltre la possibilità di utilizzare aspettative retribuite e non: un monte-ore di permessi remunerati, modifiche temporanee degli orari di lavoro e passaggi a part-time in relazione a diverse esigenze: cura dei figli, presenza in momenti particolari della loro crescita, assistenza a familiari in gravi condizioni di salute o portatori di handicap, impegni di volontariato.

Sempre nell’ambito della possibilità d’usufruire di aspettative e permessi, segnaliamo due interventi, entrambi legati ad occasioni felici: il permesso retribuito di due giorni al padre, in occasione della nascita del figlio e l’aspettativa non retribuita “una tantum”, concedibile una volta sola nel corso del rapporto di lavoro, non necessariamente per gravi motivi documentati; quindi anche per regalarsi una pausa per realizzare un sogno o godersi la nascita d’un nipotino. Presentare questo Protocollo è per noi ragione di soddisfazione, in quanto rappresenta un’articolazione concreta dell’impegno della Cooperativa per la realizzazione d’un’impresa sostenibile e perché tale risultato è stato raggiunto assieme alle organizzazioni sindacali: ci siamo incoraggiati reciprocamente, trovando un terreno comune nell’idea di solidarietà e di sostegno ai bisogni e ai problemi delle persone.

## **L’ASILO AZIENDALE DEL POLICLINICO DI MODENA COMPIE 4 ANNI**

**Modena** - L’8 marzo 2007 , festa della donna, fu dato l’annuncio del prossimo bando per l’accesso al nido aziendale del Policlinico, la struttura adiacente al nosocomio sorta nel luglio 2003 con l’intento di venire incontro alle esigenze dei genitori dipendenti dell’Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena.

Quando venne inaugurato il nido aziendale del Policlinico era la prima esperienza del genere in Provincia di Modena, e una delle prime in Emilia

Romagna. Oggi, la struttura di via del Pozzo – dotata di 36 posti, 18 a disposizione del Policlinico, che è proprietario dell’immobile, e 18 utilizzati dal Comune – è ancora una delle poche esperienze di questo genere nella nostra Regione. Soprattutto, si tratta della prima esperienza di accordo tra Azienda e Comune per la gestione, aperta non solo ai figli dei dipendenti ma anche ai bambini provenienti dalle graduatorie cittadine.

La sua gestione è stata affidata alla cooperativa Domus, che ne assicura il funzionamento fin dalla sua nascita. Alla struttura possono accedere piccoli dai 12 ai 36 mesi; dei 18 posti 18 riservati al Policlinico, 9 sono a tempo pieno (dalle 8 alle 16) e 9 a tempo parziale (8-13,15). L’asilo è attivo tutto l’anno, ad esclusione dei mesi di luglio e agosto.

Fin dalla sua apertura il nido, che ha incontrato un entusiastico gradimento da parte del personale dipendente, è sempre riuscito a soddisfare tutte le richieste di ingresso presentate dai genitori aventi diritto.

“Il nido è uno dei punti qualificanti dell’iniziativa del Policlinico per venire incontro alle esigenze dei propri dipendenti. A ciò va accompagnato, naturalmente, l’orgoglio di aver avviato nel campo dei servizi una simile ed utile presenza, – ha detto il direttore generale Stefano Cencetti – legata all’intensità di scambio che si realizza tra figli dei nostri dipendenti e bimbi provenienti dal resto della città. Questo valorizza il significato educativo della novità, come esperienza di socializzazione ed arricchimento per i bambini”.

## **TEMPI DELLE AZIENDE/TEMPI DELLE DONNE. CONDUCENTI DI LINEA: UN’AZIONE POSITIVA PER L’IMPIEGO A MODENA**

Il progetto si propone di individuare azioni di conciliazione da sperimentare all’interno di un’azienda di trasporti pubblico (ATCM) e di incrementare l’occupazione femminile in un settore a prevalente occupazione maschile. Tale iniziativa risponde alla necessità di disporre di un maggior numero di conducenti nelle fasce orarie di punta.

### **Le azioni di progetto sono le seguenti:**

- indagine preliminare per individuare aspetti giuridici favorevoli alla conciliazione (es. part-time)
- indagine qualitativa che ha coinvolto parti sociali, responsabili del personale di aziende, centri per l’impiego, enti pubblici, donne occupate e disoccupate, per rilevare il bisogno di sperimentare forme

diverse di articolazione oraria del lavoro, che facilitino l'equilibrio tra attività lavorativa e vita familiare.

- indagine quantitativa nelle aree di Modena, Parma e Ferrara sui settori a elevata e a bassa occupazione femminile e sulle disoccupate a breve e lunga durata.
- corso di formazione rivolto a 15 donne disoccupate di lunga durata per abilitarle alla guida di mezzi per il trasporto di persone e metterle in grado di gestire il rapporto con l'utente durante l'erogazione del trasporto pubblico
- inserimento delle partecipanti al corso all'interno dell'azienda di trasporti ATCM di Modena, anche con contratto part-time

## **STRUMENTI E SERVIZI A SOSTEGNO DELLE IMPRESE FEMMINILI: LE PARI OPPORTUNITÀ A CONFCOOPERATIVE REGIONALE DI BOLOGNA**

La Commissione Regionale Dirigenti Cooperatrici il 4 dicembre 2007 ha illustrato i risultati del Progetto formativo UP GRADE incentrato sulle buone pratiche di genere e le opportunità per donne ed imprese.

– Sostenere l'imprenditoria femminile e la carriera delle donne all'interno del contesto cooperativo, al fine di favorire un percorso strategico di sviluppo personale ed aziendale.

È stato questo l'obiettivo del Progetto UP GRADE realizzato da Irecoop Emilia Romagna (l'Istituto regionale per l'educazione cooperativa), promosso da Confcooperative Emilia Romagna e finanziato dall'Unione Europea-FSE, Ministero del Lavoro e Regione Emilia Romagna.

Ad un anno dalla sua applicazione all'interno di Confcooperative ed in occasione dell'Anno Europeo delle Pari Opportunità, le azioni intraprese ed i risultati raggiunti nell'ambito del Progetto dalla Commissione Regionale Dirigenti Cooperatrici sono stati illustrati durante il workshop ***“Buone pratiche di genere e modello cooperativo”*** tenutosi al Palazzo Unicoper ed organizzato da Irecoop Emilia Romagna.

L'attività della Commissione, nata a fine 2006, ha promosso la rappresentanza femminile, sviluppando e gestendo iniziative e favorendo la cultura della responsabilità fra le donne imprenditrici impegnate nelle cooperative presenti sul territorio. La Commissione ha puntato a facilitare l'innovazione organizzativa in un'ottica di genere e conseguentemente a favorire il miglioramento dell'occupazione in termini qualitativi, con una maggiore rappresentanza delle donne in Confcooperative e lo sviluppo di

percorsi di carriera nelle cooperative che comprendano la valorizzazione delle competenze, l'integrazione e la promozione di modelli di lavoro ad orario flessibile per conciliare al meglio gli impegni familiari.

“L’obiettivo forte – ha affermato **Claudia Gatta**, *presidente Commissione Regionale Dirigenti Cooperatrici* – è costituito dall’integrazione sempre più marcata delle donne all’interno della cooperazione e negli organismi che la contraddistinguono, valorizzando il merito e la competenza che le donne oggi sanno esprimere. Per il futuro, l’intento è quello di trasmettere all’esterno il valore specifico del modello cooperativo e la sua capacità di essere ancorato alle reti territoriali e locali e pertanto di porre in essere buone pratiche che liberano il tempo e rispondono efficacemente alle attuali esigenze quotidiane di vita delle lavoratrici”.

La promozione di maggiori servizi a supporto della famiglia, una formazione costante sulle pari opportunità ed una sempre elevata attenzione ai percorsi di carriera delle donne all’interno dell’organizzazione sono gli strumenti attraverso i quali la Commissione intende creare un sistema di reti al femminile che si rifletta sulle politiche associative, mettendo in comune esperienze e buone prassi. Il Progetto UP GRADE ha concretizzato gli obiettivi della Commissione, intervenendo nella cultura organizzativa per sviluppare l’ottica di genere, favorendo la crescita professionale delle donne (in termini di carriera nella cooperazione e come dirigenti d’impresa), sensibilizzando alle politiche conciliative ed incoraggiando la valorizzazione delle differenze.

## **BUONE PRASSI PRESSO AZIENDE DEL BOLOGNESE: LA DUCATI MOTOR E LA GD: STRUMENTI E SERVIZI A SOSTEGNO DELLE IMPRESE FEMMINILI**

Sono **la Ducati Motor e la GD** le aziende che hanno riposto maggior attenzione nei vari strumenti che facilitano le pari opportunità sul luogo di lavoro fra cui: la flessibilità dell’orario, l’organizzazione del lavoro, la gestione e la valorizzazione della risorsa femminile, i servizi di supporto e le attività di informazione e che mettono le suddette due imprese bolognesi fra le prime aziende in Italia in questo campo.

In comune le due imprese hanno anche gli asili nidi aziendali e l’adozione della Banca ore individuali che permette all’operaio/a di accumulare straordinario da utilizzare come ore di permessi familiari e riposo aggiuntivo da sfruttare entro due anni .A riportare il dato è la guida “Riscrivere il lavoro al femminile” realizzata dalla Provincia di Bologna

con le risorse del Fondo Sociale Europeo della UE. Delle 60 imprese che sono state analizzate anche l'IBM utilizza buone prassi.

## **INTESA TRA COMUNE E DUCATI, NASCE IL NIDO D'INFANZIA "CUCCIOLA"**

Il sindaco di Bologna Sergio Cofferati e il presidente e amministratore delegato di Ducati Motor Holding Spa, Federico Minoli, hanno illustrato il protocollo d'intesa tra il Comune e la Ducati per la realizzazione di un nido d'infanzia a gestione pubblica in luogo di lavoro aperto al territorio. Con il protocollo si avviano le procedure che porteranno, entro il 2009, all'apertura del nido, che si chiamerà "Cucciola", in onore della prima moto realizzata dall'azienda di Borgo Panigale.

Si tratta di un progetto estremamente innovativo che vede, per la prima volta a livello regionale e nazionale, la realizzazione in sinergia tra pubblico e privato di un nido d'infanzia a gestione pubblica in luogo di lavoro aperto al territorio, che risponda innanzitutto ai bisogni delle bambine e dei bambini, con l'impegno di garantire eccellenti standard qualitativi strutturali, pedagogici ed organizzativi.

A sostegno del progetto la Ducati riconoscerà al Comune di Bologna un contributo forfettario in conto capitale di 600.000 euro al fine di contribuire significativamente ai costi per la realizzazione del nido e dei relativi servizi, costi che saranno sostenuti dal Comune di Bologna che a sua volta ha attivato contatti con la Regione per reperire ulteriori risorse a sostegno del progetto.

Il nido sarà realizzato, come richiesto da Ducati Motor Holding Spa, su area localizzata in posizione idonea all'utilizzo da parte dei dipendenti, quindi nelle immediate vicinanze dell'azienda, che si trova in Via A. Cavalieri Ducati, al quartiere Borgo Panigale, in modo da essere raggiunto facilmente. Il Comune provvederà ad acquisire tale area mediante bando ad evidenza pubblica. Inoltre il Comune espletterà tutte le procedure amministrative necessarie per la gestione del servizio, la costruzione dei locali, la fornitura dei necessari arredi e attrezzature, l'assegnazione della dotazione di personale educatore e collaboratore, l'ottenimento delle prescritte autorizzazioni, nel rispetto ed in ottemperanza di tutta la vigente normativa in materia di servizio per la prima infanzia.

Il nido d'infanzia avrà capienza utile massima di 60 posti per bambini in età compresa tra i 12 e i 36 mesi. Alla Ducati saranno riservati 20 posti di cui 13 per residenti e 7 per non residenti nel Comune di Bologna.

“Questo progetto rappresenta una novità molto importante - ha dichiarato il sindaco **Sergio Cofferati** - perché rovescia il concetto del vecchio nido aziendale realizzato da un’impresa per i propri dipendenti. In questo caso invece il nido è rivolto a tutte le famiglie del territorio ma anche con il contributo dell’azienda, che in virtù di questo avrà uno spazio riservato e contribuirà alle spese di realizzazione. Credo che l’accordo con la Ducati rappresenti un modo nuovo e intelligente di rispondere alle esigenze delle famiglie mettendo insieme le energie del pubblico e del privato”.

“Questo asilo - ha dichiarato **Federico Minoli** - rappresenta un ulteriore passo in avanti nella strategia di legame con il nostro territorio. La Ducati è radicata nel quartiere di Borgo Panigale, dove è nata. Parte dei propri dipendenti e fornitori vivono nel Comune di Bologna, le proprie moto devono il loro carattere alle peculiarità fisiche e geografiche di questa area. Mi sembra quindi strategico per l’azienda compenetrarsi e collaborare sul piano sociale e culturale per il miglioramento della qualità di vita del territorio su cui operiamo”.

## **LA GD DI BOLOGNA E L’ASILO AZIENDALE**

L’azienda GD la cui Presidente è Isabella Seragnoli ha creato un “polo servizio” il cui fiore all’occhiello è un asilo nido per i dipendenti aperto anche al quartiere Reno, un auditorium, una mensa, una palestra, un circolo e una scuola di formazione. Un’iniziativa unica di recupero di un’area industriale abbandonata con attività al servizio dell’azienda, dei dipendenti e dei cittadini. L’edificio vetrato ha al piano terra l’asilo nido con tanto di giardino privato dove troveranno posto quaranta bimbi tra quelli dei dipendenti e quelli del quartiere Reno. Sempre al piano terra saranno sistemati la palestra anch’essa aperta al quartiere la mensa e il circolo aziendale. La Dirigenza afferma che “il successo di G.D nasce dalle persone che vi lavorano. Il nostro obiettivo consiste nell’attrarre, far crescere e mantenere al nostro interno i migliori talenti e professionisti. La società ha sede a Bologna, una città con un’ importante esperienza tecnologica ed una grande tradizione universitaria in grado di fornire personale dotato di elevate capacità professionali. All’interno di G.D, l’organizzazione in Business Unit consente alle persone di agire in autonomia e con senso di responsabilità, assicura lo sviluppo dei talenti, mette a disposizione le risorse necessarie per provare nuovi percorsi. G.D cerca di garantire ad ogni individuo la possibilità di lavorare in un ambiente piacevole e stimolante e di essere supportato nell’espressione della

creatività per il raggiungimento delle proprie vocazioni professionali. L'esperienza, le qualifiche e le capacità manageriali sono costantemente sviluppate attraverso corsi annuali di formazione organizzati da professori universitari e consulenti manageriali.

Il nostro programma di Corporate Social Responsibility è focalizzato sulle persone, attraverso un dialogo costante e trasparente, così da creare le condizioni migliori per sviluppare i talenti e accrescere la soddisfazione del personale, mettendo a disposizione supporti adeguati in caso di necessità. Alla G.D abbiamo cura delle nostre persone, in ogni modo possibile.”

## **ACCORDI AZIENDALI: IL TELELAVORO E LA CONCILIAZIONE**

### **Dopo Telecom Italia Mobile e Electrolux Zanussi molti enti pubblici fra cui la Regione Emilia Romagna, e il Comune di Bologna utilizzano il telelavoro**

Ad ogni modo, malgrado i limiti nella sua diffusione (inferiore in Italia rispetto ad altri paesi europei), l'attività contrattuale ha portato alla definizione di un quadro di regolazione abbastanza omogeneo nei diversi casi aziendali.

La definizione contrattuale più completa di telelavoro si ritrova nel contratto nazionale del commercio, che definisce quattro forme di telelavoro:

- 1) home working, quando la prestazione lavorativa viene eseguita presso l'abitazione del lavoratore;
- 2) working out, quando il lavoro viene svolto lontano dalla sede aziendale, in luoghi che possono essere sempre diversi (ad esempio, nel caso di servizi di manutenzione, di assistenza ai clienti on-site, ecc.);
- 3) remote working, quando il lavoro è eseguito in una postazione di lavoro collettiva, separata dall'azienda principale, ma comunque di pertinenza della stessa azienda;
- 4) hoteling, che si riferisce alla disponibilità presso l'azienda di postazioni di lavoro per i lavoratori che abitualmente svolgono la propria attività fuori sede.

Alcuni accordi significativi sul telelavoro sono stati raggiunti in varie imprese fra cui Telecom Italiane Seat con una sperimentazione di home working; Saritel, con un accordo di ristrutturazione che ha introdotto il working out per alcuni venditori (circa 10 persone) ed il remote working per i dipendenti di una filiale (4 persone); Italtel, ed altre.

Infine, è importante notare che il caso più rilevante di telelavoro, quello della Ibm, non è stato oggetto di contrattazione. Nella filiale italiana della Ibm, infatti, già nel 1996, più di 3.000 lavoratori (sistemisti, tecnici, dirigenti e rappresentanti) operavano in telelavoro, in una forma che combinava working out, home working e hoteling in gradi diversi a seconda della posizione lavorativa occupata. In passato, il tema del telelavoro è stato affrontato da una commissione paritetica Rsu/Ibm, ma non si è mai concluso un accordo per la sua regolazione.

I due contratti aziendali più recenti illustrano bene le differenze esistenti fra i due tipi di telelavoro.

## **L'accordo Zanussi**

L'accordo Zanussi si inquadra molto bene nella categoria dell'home working. L'accordo sul telelavoro è stato raggiunto sulla base di una proposta della Commissione aziendale nazionale per le pari opportunità (chiamata 'Ipazia') e si inquadra in un impegno aziendale più generale sulle pari opportunità.

L'intesa sul telelavoro stabilisce l'avvio di una sperimentazione della durata di 2 anni che può coinvolgere un massimo di 40 lavoratrici. Lo scopo dichiarato del progetto è di promuovere e favorire l'arricchimento dell'esperienza lavorativa, lo sviluppo professionale e l'avanzamento economico e di carriera delle donne gestanti e madri. In pratica, intende evitare il ricorso ai congedi parentali quando questi non siano necessari. Anche se il progetto è stato concepito per le lavoratrici, potrà coinvolgere anche i lavoratori, nel quadro della legislazione italiana sul congedo parentale.

L'accesso al telelavoro è volontario ed ha le seguenti caratteristiche:

- 1) nella casa della lavoratrice deve essere disponibile un ambiente di lavoro separabile da quello normalmente dedicato alla vita quotidiana;
- 2) tale ambiente deve essere conforme alle prescrizioni legali in materia di sicurezza e salute dei lavoratori;
- 3) l'orario di lavoro viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione della dipendente in relazione all'attività che deve svolgere, fermo restando che la dipendente deve essere presente in certi orari del giorno per le comunicazioni di servizio;
- 4) poiché esiste una libertà di gestione del tempo di lavoro non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie, notturne o festive
- 5) l'equipaggiamento necessario al telelavoro è installato a cura e a carico dell'azienda e la dipendente può utilizzarlo solo per motivi di servizio. Inoltre, la lavoratrice deve garantire la possibilità di accesso per realizzare gli interventi di manutenzione;
- 6) alla lavoratrice viene attribuita una cifra forfetaria onnicomprensiva per la copertura dei costi collegati al telelavoro, come l'occupazione dello spazio, i consumi elettrici e le spese telefoniche;
- 7) la sperimentazione è sottoposta al monitoraggio della commissione Ipazia, anche nella prospettiva di un ampliamento dell'istituto.

## **Commento**

L'esperienza italiana nella pratica e nella contrattazione sul telelavoro è limitata. Ciononostante, si possono individuare alcune tendenze

interessanti; molti enti pubblici utilizzano il telelavoro per le lavoratrici ed è uno strumento di conciliazione dei tempi di lavoro e di cura.

In primo luogo, le sperimentazioni contrattate si sono concentrate su due tipi di telelavoro: l'home working e il working out. Il primo genere di telelavoro ha una maggiore tendenza ad essere associato ad una migliore gestione del tempo di lavoro da parte di lavoratori e lavoratrici ed alla conciliazione, ad esempio, dei tempi dedicati alla famiglia con quelli dell'attività lavorativa. Il secondo consente una certa libertà di gestione del tempo di lavoro e soprattutto aumenta il tempo disponibile, eliminando o limitando i trasferimenti casa-posto di lavoro. Il suo obiettivo principale, però, è l'aumento della flessibilità e della produttività. Dal remote working, invece, si potrebbero attendere effetti positivi sulla creazione di lavoro in aree ad elevata disoccupazione

## **PROGETTO “TATA BOLOGNA”: CONVENZIONE COMUNE DI BOLOGNA CON IL CENTRO ITALIANO FEMMINILE DI BOLOGNA PER PERCORSI DI FORMAZIONE PER BABY SITTER**

### **Descrizione**

Il Comune di Bologna ha promosso un progetto di sostegno alle famiglie con bambine e bambini, nominato “Tata Bologna”, con l’obiettivo di fornire una valida opportunità per le famiglie che decidono di provvedere a domicilio autonomamente alla cura delle bambine e dei bambini attraverso l’utilizzo di Baby Sitter che abbiano partecipato ad un percorso formativo qualificato.

Il progetto prevede due fasi di realizzazione.

Per quanto riguarda la prima fase, in data 14/3/07 è stato sottoscritto un Protocollo d’Intesa tra Comune di Bologna e alcune Associazioni per la realizzazione di tre percorsi di formazione di Baby Sitter, per bambini da 0 a 10 anni, che si terranno presso le sedi delle tre Associazioni firmatarie nel periodo da aprile a giugno 2007. Il relativo periodo di tirocinio verrà svolto nei mesi di maggio e giugno presso strutture comunali o convenzionate.

Alla conclusione positiva del percorso formativo verrà rilasciato alle Baby Sitter un attestato di partecipazione.

Il Comune promuoverà una campagna informativa per mettere a disposizione dei cittadini l’elenco delle Baby Sitter che hanno superato il percorso formativo qualificato concordato.

In una successiva fase verranno definiti i criteri e le condizioni perché i genitori con bambini da 0 a 3 anni che assumono, per più di 20 ore settimanali e con regolare contratto la Baby Sitter formata, possano usufruire di un eventuale contributo correlato agli oneri previdenziali ed assicurativi sostenuti.

Per ulteriori informazioni: <http://www.comune.bologna.it/istruzione>

Delibera di Giunta P.G. n. 26362/2007

Competenza: Comune di Bologna - Direttore Isa Speroni

### **Utenza**

I requisiti per l’accesso ai corsi di formazione sono i seguenti:

- età minima 18 anni - massima 60 anni
- titolo di studio: scuola dell’obbligo
- curriculum: che comprenda sia i vari percorsi formativi seguiti, sia le esperienze lavorative, sia le referenze
- colloquio individuale volto principalmente a verificare le competenze di base che deve possedere una baby sitter e l’impegno personale necessario per acquisirle e tradurle in attività quotidiana, condotto da almeno due figure, di cui una individuata tra i docenti del corso

### **Corsi e sedi**

I corsi di formazione saranno realizzati dalle Associazioni firmatarie del Protocollo d’Intesa.

### **Dove rivolgersi**

- Associazioni firmatarie del Protocollo d’Intesa:
- **Associazione CIF (Centro Italiano Femminile), via del Monte, 5, tel. 051 233103;**
- Associazione Il Nido sull’Albero, via della Beverara, 58/14, tel. 051 6341145 (ref. Elisa Tardini);
- Associazione Il Nido, via Zanardi, 56, tel. 051 6350911 (ref. Simonetta Valentini).

## IMPRESE FEMMINILI ECCELLENTI – Modena, 26 Ottobre 2007

Nella serata del **26 Ottobre 2007** presso il Forum Guido Monzani in Via Aristotele, 33 **Ecipar Emilia Romagna**, nell'ambito del progetto Rif. P.A. 625/06 Ob. 3 Asse E Misura 1 “*Women IN - Un Sistema di Eccellenza*” cofinanziato da Unione Europea, Regione Emilia Romagna e Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, ha organizzato la cerimonia di premiazione del **Repertorio Regionale delle Imprese Femminili Eccellenti**.

Durante la serata sono state presentate le **23 imprese femminili eccellenti** e sono state premiate le **4 imprenditrici** che si sono distinte a capo di aziende vincenti. Il premio è stato assegnato anche ad **una donna con un ruolo manageriale** strategico all'interno dell'impresa presso la quale opera.

Una **menzione speciale** è stata inoltre conferita ad **una professionista** con un percorso di successo nell'ambito del lavoro autonomo, poiché avendo il progetto come obiettivo la valorizzazione del lavoro femminile in tutte le sue forme, vuole portare l'attenzione anche sui percorsi di eccellenza femminili nell'ambito del lavoro autonomo e professionale, presentando in una pubblicazione ad hoc e attraverso la modalità del racconto a storia di vita, esempi paradigmatici e vincenti. La professionista è **Francesca Sassi**, di Reggio Emilia, che svolge attività di traduzione e revisione di testi a carattere editoriale, tecnico-scientifico, commerciale e giuridico.

L'evento ha costituito il momento finale del percorso di analisi delle PMI artigiane caratterizzate dalla presenza di un management femminile (nella titolarità, nella compagine societaria e/o nella gestione aziendale) e delle buone pratiche di tipo gestionale e/o organizzativo adottate al loro interno, nonché il punto di arrivo delle attività del progetto “*Women IN: un sistema di eccellenza*”, volto alla valorizzazione dei ruoli professionali femminili.

L'indagine ha interessato **oltre 760 imprese** a livello regionale e una selezione realizzata mediante l'utilizzo di tools specifici ha permesso di identificare le **77 aziende con il migliore posizionamento competitivo**, per poi determinare tra queste le **28 con una presenza femminile in posizioni di responsabilità**. La valutazione finale, che ha definito le **23 aziende femminili eccellenti**, è derivata dall'incrocio tra i dati emersi dalle analisi di *benchmarking* relative all'anno 2006 ed una nuova verifica effettuata tramite visite ed interviste di approfondimento qualitativo.

All'interno della pubblicazione vengono illustrate, come già detto, **23 aziende identificate**, nello specifico, per la presenza di buone prassi di eccellenza nella gestione organizzativa: **17** di esse sono caratterizzate da

una partecipazione femminile all'interno della compagine societaria (sezione imprenditrici), le restanti **6** vedono invece donne rivestire ruoli manageriali di rilievo (sezione ruoli manageriali nelle PMI eccellenti).

La quinta edizione del Repertorio Regionale delle Imprese Femminili Eccellenti presenta un importante elemento di novità, in linea con la scelta operata nel Repertorio Regionale: quest'anno l'attenzione viene infatti spostata dal concetto generale di impresa eccellente all'approfondimento delle pratiche alla base dell'eccellenza stessa. Le imprese eccellenti vengono messe in luce **secondo la best practice per la quale si sono distinte**; questo l'elenco completo delle buone prassi in esse rintracciate:

- > approccio al mercato
- > direzione e strategia
- > gestione del cliente
- > gestione risorse umane
- > organizzazione della produzione
- > responsabilità sociale
- > ricerca e sviluppo

**Il focus di attenzione** dei profili redatti per ogni azienda è duplice: da un lato **l'azienda e le sue caratteristiche**, dall'altro **la buona prassi ed il legame tra essa ed il ruolo femminile presentato** (imprenditrice e/o manager). Gli elementi da considerare quali motivazioni fondanti dell'eccellenza imprenditoriale prendono infatti in considerazione il conteso aziendale e la cultura d'impresa combinandoli al ruolo delle persone alla guida dell'azienda.

Ciascuna delle aziende eccellenti presentate costituisce un esempio significativo e concreto di capacità di intrapresa in grado di dare vita a business innovativi e di successo, trasformando progetti ed idee in realtà imprenditoriali consolidate.

Prima della consegna degli attestati di "certificazione dell'eccellenza", il giornalista Lucio Boattini ha moderato la tavola rotonda alla quale sono intervenute rappresentanti delle istituzioni e delle associazioni di impresa, che si sono confrontate su obiettivi e strumenti per la valorizzazione dei ruoli imprenditoriali e professionali femminili.

Nel corso della giornata, durante il pomeriggio si è svolto il workshop dal titolo "Trasmettere l'eccellenza: buone prassi a confronto", moderato da Alessandra Di Luca e rivolto alle imprenditrici e alle manager dell'intero territorio emiliano romagnolo.

## **LE 5 AZIENDE ECCELLENTI :Imprenditrici eccellenti**

- *“L’innovazione al servizio del cliente: il punto di forza per la competizione”*: **Iaselab** – Ferrara – laboratorio per l’esecuzione di prove ambientali e product safety; consulenza certificazione e ingegnerizzazione prodotti

### **Buona Prassi di Eccellenza: Ricerca e Sviluppo**

- *“Affidabilità e sicurezza per soluzioni di prestigio: il risultato della squadra”*: **Impresa Edile Zirondelli** – Bologna – Costruzioni, ristrutturazioni, restauri.

### **Buona Prassi di Eccellenza: Gestione delle Risorse Umane**

- *“Riconoscere il valore delle risorse umane per raggiungere l’eccellenza”*: **Rob-Car** – Lugo (RA) –Vendita, assistenza e noleggio carrelli elevatori, veicoli elettrici, spazzatrici, lava-pavimenti industriali, batterie trazione e ricambi.

### **Buona Prassi di Eccellenza: Gestione delle Risorse Umane**

- *“Creatività “su misura” per la soddisfazione del cliente”*: **Time Advertising Network** – Mirandola (MO) – Agenzia di pubblicità.

### **Buona Prassi di Eccellenza: Gestione del Cliente**

#### **Ruoli Manageriali nelle PMI Eccellenti**

- *“Organizzazione e innovazione per vincere insieme”*: **Cangini Benne** – Sarsina (FC) – Produzione attrezzature per macchine movimento terra.

### **Buona Prassi di Eccellenza: Approccio al Mercato**

## **IMPRONTA ETICA: UN'ASSOCIAZIONE DI AZIENDE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMORESA**

Nel corso del 2001 si è costituita Impronta Etica, un'associazione per la responsabilità sociale d'impresa rivolta in particolare alla cooperazione, alle aziende multiservizi e all'universo bancario-assicurativo. Ad oggi i soci sono venti, tra gli altri si ricordano Hera, ATC-Bologna, Camst, Coop Adriatica e Coop Consumatori Nordest, Conad, Granarolo, Guaber, Unipol.

Gli obiettivi dell'associazione sono in primo luogo quelli di aggregare e mettere in rete tra loro le imprese che sono attive in pratiche di responsabilità sociale d'impresa, di diffondere una cultura di qualità della responsabilità sociale, di mantenere i propri soci formati ed informati.

Impronta Etica nasce inoltre come opportunità di rafforzare la presenza italiana nel network europeo di imprese CSR Europe, assicurata per le imprese associate a Confindustria da Sodalitas. CSR Europe nasce nel 1992 con la missione di aiutare le imprese a raggiungere una crescita economica sostenibile, nel rispetto e nella tutela dei diritti umani, ponendo la Corporate Social Responsibility alla base delle strategie e della gestione dell'organizzazione come esplicitato nella Roadmap presentata lo scorso marzo. Ad oggi conta come associate oltre 60 imprese ed opera con 17 organizzazioni sul territorio, a loro volta costituite da network d'impresе come Impronta Etica.

Oggi Impronta Etica è impegnata in particolare a sviluppare progetti di ricerca su tre temi considerati dai propri soci chiave per lo sviluppo di una responsabilità sociale che si concretizzi in un modo diverso di fare impresa:

- Inclusione degli stakeholders nei processi decisionali
- Strumenti e politiche per la gestione della Diversità in azienda
- Ruolo della pubblica amministrazione nello sviluppo della responsabilità sociale presso le imprese del territorio.

Questi sono alcuni degli assi che sono stati identificati come chiave per la definizione della responsabilità sociale d'impresa nel Manifesto dell'associazione. Manifesto che nasce al fine di valorizzare la riflessione che da alcuni anni si è sviluppata nel nostro Paese e le buone prassi che alcune aziende italiane hanno realizzato, diventando in alcuni casi modelli riconosciuti a livello internazionale. Obiettivo: contribuire al dibattito nazionale ed europeo che si è sviluppato negli ultimi anni a livello

accademico e istituzionale, senza perdere di vista il valore ad oggi creato direttamente dalle imprese.

A partire da un'interpretazione di Responsabilità sociale come modalità di gestione dell'impresa nel suo processo di produzione di valore, l'adozione di politiche socialmente responsabili si declina in un *percorso* globale complessivo che comporta:

- l'adozione dei valori condivisi dall'organizzazione come valori guida nelle scelte strategiche e gestionali;
- il contemperamento dei propri interessi con gli interessi dei suoi stakeholder nella definizione delle politiche imprenditoriali;
- l'attenzione, nel proprio processo caratteristico, a tutti gli impatti economici/sociali ed ambientali che la sua attività può generare “integrando preoccupazioni sociali e ecologiche nelle operazioni aziendali e nelle interazioni con gli stakeholder”;
- la valorizzazione del rapporto con la comunità locale, attraverso l'adozione di partnership con la pubblica amministrazione e la società civile nonché la promozione di un modello a rete che stimoli al confronto e al miglioramento continuo;
- l'adozione di modalità di comunicazione esaustive e trasparenti, che garantiscano agli stakeholder le informazioni necessarie per una valutazione critica e consapevole.

## QUESTIONARIO SULLA CONCILIAZIONE LAVORO PROFESSIONALE E LAVORO DI CURA

C.I.F. EMILIA ROMAGNA - RACCOLTA DATI NOVEMBRE 2007

			rispo -ste	%
1	ETA'	20-40	47	44%
		41-60	58	54%
		oltre 60	2	2%
2	STATO CIVILE	CONIUGATA	85	79%
		SEPARATA	7	7%
		VEDOVA	3	3%
		NUBILE	12	11%
3	TITOLO DI STUDIO	TERZA MEDIA	9	8%
		DIPLOMA SUPERIORE	61	58%
		LAUREA	36	34%
4	DOVE LAVORI?	SANITA' PUBBLICA	9	8%
		ENTE PUBBLICO	45	42%
		AGENZIA INTERINALE	2	2%
		AZIENDA PRIVATA	38	36%
		LAVORO DOMESTICO	0	0%
		ALTRO	12	11%
5	HAI FIGLI?	SI	106	99%
		NO	1	1%
	SE SI QUANTI?	1 figlio	48	45%
		2 figli	46	43%
		3 figli	11	10%
		4 figli	1	1%
	PUOI SPECIFICARE L'ETA'?	0-6 anni	49	28%
		7-12 anni	62	35%
		13-18 anni	37	21%
		oltre 18	29	16%

6	I BAMBINI FINO A 3 ANNI HANNO TROVATO POSTO NEL NIDO O NELLA SCUOLA MATERNA DEL TUO COMUNE?	SI		54	53%
		NO		39	39%
		ALTRO		8	8%
7	QUANDO SONO MALATI, O QUANDO CHIUDONO LE SCUOLE A CHI LI AFFIDI?	AI NONNI		86	75%
		AI VICINI		2	2%
		ALLA BABY SITTER		17	15%
		ALTRO		7	6%
		STANNO SOLI		3	3%
8	HAI FAMILIARI A CARICO NON AUTOSUFFICIENTI?	SI		12	11%
		anche con figli	11		
		NO		94	89%
9	SE SI HAI UNA BADANTE?	SI		6	43%
		NO		8	57%
10	PUOI USUFRUIRE DI UNA FLESSIBILITA' DI ORARIO IN ENTRATA ED IN USCITA NEL TUO POSTO DI LAVORO?	SI		62	61%
		NO		40	39%
11	L'ORARIO NEL TUO POSTO DI LAVORO I CONCILIA CON IL LAVORO FAMILIARE?	SI		75	72%
		NO		29	28%
12	HAI UN LAVORO PART-TIME?	SI		33	34%
		NO		64	66%
	E' STATO FACILE OTTENERLO?	SI		18	56%

		NO		14	44%
13	E' STATA UNA SCELTA?	SI		23	70%
		NO		10	30%
		ALTRO		0	0%
14	HAI UN LAVORO A TERMINE?	SI		16	17%
		NO		79	83%
15	PUOI SPECIFICARE CON QUALE TIPO DI CONTRATTO DI LAVORO	PARTITA IVA		6	27%
		CONTRATTO PROGETTO		9	41%
		ALTRO		7	32%
16	UN LAVORO FLESSIBILE FAVORISCE LA CONCILIAZIONE?	SI		75	86%
		NO		12	14%
		ALTRO		0	0%
17	DOPO LA MATERNITA' HAI AVUTO PROBLEMI?	NO		52	46%
		SI		29	25%
			CAMBIO MANSIONI	14	12%
			PRESSIONI PSICOLOGICHE	9	8%
			MOBBING	6	5%
			NON HAI TROVATO LA SCRIVANIA	4	3%
18	CONOSCI I TUOI DIRITTI DI MADRE O LEGATI ALLE PERSONE CON HANDICAP (LEGGE 104), LA LEGGE 53/2000 SUI CONGEDI PARENTALI?	SI		79	78%
		NO		22	22%

## **QUALI SONO GLI ASPETTI DA MIGLIORARE PER FAVORIRE NELLA TUA AMMINISTRAZIONE LA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI DI VITA E DI LAVORO?**

**Risposte multiple-quelle evidenziate hanno avuto più opzioni di risposta**

1. Riduzione di orario di lavoro
2. Part-time
3. Più permessi retribuiti ad ore. Prolungare le ore di allattamento fino a tre anni
4. telelavoro
5. Orari differenziati
6. Asili aziendali Locali dove i figli possono fare i compiti
7. Permessi per udienze dei figli in età scolastica, congedi per malattia figli, Più permessi per chi ha sia bambini che anziani a carico
8. Cambi orari per chiusura scuole nel periodo estivo, doposcuola
9. Poter usufruire di periodi di aspettativa anche prolungati nel momento in cui si verificano ricoveri ospedalieri di familiari anziani
10. più riposi in caso di turni notturni
11. Detrazioni per le spese della cura e detrazione spese baby sitter
12. Scelta di una mansione adeguata al rientro dalla maternità senza essere penalizzati nella carriera e nei compensi di produttività
13. Possibilità turnazioni e orari differenziati pur garantendo una fascia obbligatoria di presenza
14. Considerare le esigenze di chi ha anziani da curare anche se non conviventi perché non ci sono solo gli aspetti fisici ma anche gli affari, banca, inps, usl posta ecc.
15. Permessi senza tante documentazioni
16. Incentivi se la dipendente con carico elevato riesce a fare ugualmente 36 ore
17. Orario concentrato o continuativo
18. Non penalizzare negli incentivi e nelle progressioni di carriera del part-time
19. Flessibilità e part-time decorosamente retribuito
20. Ridurre le riunioni extra insegnamento
21. Sostituzioni di personale quando la lavoratrice madre è assente per congedi parentali, supportare periodi di assenza con adeguati aggiornamenti professionali (se necessario) e accompagnare il rientro al lavoro
22. Maggiore facilità di accesso al nido con possibilità di orario normale e prolungato per almeno qualche giorno alla settimana
23. Convenzioni con cooperative sociali per l'assistenza domiciliare agli anziani
24. Posto garantito all'asilo nido e scuola materna, tariffe (trasporti, servizi, scuola) proporzionali al carico familiare
25. Il lavoro di insegnante è più consono alla conciliazione
26. Possibilità di reperire baby sitter volanti ma fidate per le emergenze

## **Brevi Interviste a 20 donne da 20 a 60 anni**

### **L'intervista a Nadia Lodi di Carpi , 50 anni, 1 figlio, -Componente del Comitato Aziendale della ASL di Modena**

1-Quali sono i servizi messi in atto nella sua azienda per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (part-time,orario flessibile, telelavoro ecc.)?

Nell'Azienda USL di Modena dove lavoro, al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, viene attivata la flessibilità di orario in entrata ed uscita; il part-time viene concesso soltanto dopo un'attenta analisi della situazione familiare del dipendente. Sono naturalmente salvaguardati gli aspetti di osservanza delle leggi a tutela della maternità e congedi parentali (vedi L.53/2000 ancora poco conosciuta in ambito privato in quanto poco adatta alla piccola impresa). Gli organismi paritetici interni quali il Comitato Aziendale alle Pari Opportunità possono rappresentare ulteriori strumenti di supporto per favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro delle dipendenti.

2-L'unione Europea ritiene che la soluzione della "conciliazione dei tempi" non sia solo un fatto inerente la famiglia, ma presupponga un accordo fra istituzioni, aziende, OO.SS. Che cosa ne pensa anche in base alla sua esperienza di genitore (asili nidi, scuole materne, aiuto per la cura dei bimbi disabili, cura degli anziani).

*Le politiche di conciliazione lavoro-famiglia, se vengono messe al centro dell'agenda politica, possono affrontare i temi occupazionali, le politiche di accoglienza e flessibilità; non vi può essere un modello di flessibilità che non sia concertato e contrattato e quindi non vada incontro alle esigenze reali della famiglia. In Provincia di Modena ad esempio i nidi di infanzia accolgono nel 2004-2005 il 28,4% dei bambini nella fascia di età 0-3 anni in asili pubblici o convenzionali; nonostante ciò il 17.7% delle domande di accesso ai nidi d'infanzia non sono soddisfatte. Restano elevate differenze tra territori (ad es. 45,3% nel Comune di Pavullo). Gli asili nido aziendali o forme miste di strutture flessibili potrebbero rappresentare (vedi anche sondaggio effettuato in provincia di Modena nel 2003, a cura della Commissione Provinciale alle P.O.) una risposta concreta alle mutate esigenze della genitorialità, in una Regione, che è stata la prima a ridisegnare il quadro della propria offerta educativa ed a sperimentare nuove modalità di supporto alla famiglia.*

*La cura degli anziani così come la cura dei bimbi disabili rappresenta in famiglia un forte rischio di cadere in povertà. Secondo l'indagine ICESmo2, presentata a Modena il 9 luglio 2007, le modificazioni*

*intervenute sulla struttura familiare (maggiori singles od anziani soli) hanno forti riflessi sulla stessa struttura di povertà; infatti la povertà relativa è aumentata per classi di età più giovani ed è leggermente diminuita per quelle più anziane. Tali aspetti si riflettono inevitabilmente sulla gestione dei tempi di cura da parte delle donne che faticano, qualora lavorino, a conciliare la quotidianità e spesso necessitano di supporti altamente costosi quali le assistenti familiari (badanti).*

3-Molte donne anche laureate, dopo la nascita del primo figlio lasciano il lavoro perchè non ci sono più rete parentali a cui lasciare i bambini: e spesso mancano i servizi: lei cosa ritiene dovrebbe fare la politica per superare tale criticità?

Sarebbe necessario superare taluni pregiudizi che pesano fortemente nella formulazione delle politiche e nella costruzione del quadro delle risorse private e pubbliche, creando un ordine di priorità che marginalizza e svalorza le esigenze legate alla complessità del vivere di persone reali, con effetti particolarmente gravi per le donne. Tale quadro macroeconomico sta pesando sempre di più anche a livello di amministrazioni locali per effetto di problemi crescenti sul piano della finanza pubblica e per effetto di una decentralizzazione delle responsabilità dello Stato, anche se ultimamente sembra che le politiche di sostegno economico alla famiglia siano leggermente migliorate. La politica riorganizzativa di welfare andrebbe, a mio parere, comunque coniugata con una ridefinizione culturale dei ruoli all'interno della coppia e della famiglia. E' quindi necessario una nuova consapevolezza culturale al fine di stabilire su di un piano nuovo i rapporti uomo-donna secondo reciprocità, dialogo, rispetto e crescita comune in ogni aspetto del vivere.

4-A livello personale come ha risolto in famiglia la conciliazione dei tempi?

*Personalmente in famiglia ho potuto godere del supporto di mia madre sino all'età di 24 mesi di mio figlio; successivamente, a causa della morte prematura dei miei due genitori e non potendo appoggiarmi nemmeno sugli suoceri in quanto residenti in un'altra città, ho potuto contare sull'aiuto di una signora (vicina di casa). Anche mio marito, che allora non aveva un orario lavorativo particolarmente rigido, mi ha molto aiutata nei primi anni di vita di mio figlio; successivamente, al fine di conciliare tempi di cura e tempi di lavoro, ho potuto usufruire di servizi quali la scuola materna. Nell'organizzazione quotidiana ho potuto sempre contare sull'appoggio di mio marito con il quale condivido in famiglia responsabilità, secondo un principio di reciprocità di coppia.*

## **Brevi interviste**

Abbiamo posto a donne che frequentano, a vario titolo, la nostra associazione la seguente domanda:

### **A livello personale come ha risolto il problema della conciliazione?**

#### **Anna Maria di Bologna , 63 anni pensionata , nonna a tempo pieno**

Credo sia fondamentale il dialogo tra istituzioni, aziende, OO,SS in relazione agli orari di lavoro dei genitori ed agli orari di accoglienza al nido, alla scuola dell'infanzia ecc **Ma al centro di tutto deve esserci sempre il bambino con i suoi tempi, le sue necessità affinché gli orari e i turni di lavoro dei genitori non stravolgano la sua vita.**

-A livello personale ho conciliato i miei tempi di lavoro con una persona che mi ha sostituita durante la mia assenza prendendosi cura della prima bambina e poi del secondo dandomi insieme un aiuto in casa. In un secondo tempo, con la nascita dell'ultima bambina e il cambio di abitazione ho usufruito dell'aiuto di mia mamma. Quando ho dovuto partecipare a riunioni nel tardo pomeriggio, poiché ero un insegnante ora in pensione, si è preso cura dei figli mio marito. Secondo la mia esperienza sarebbe importante potere usufruire di un aiuto domestico almeno una volta alla settimana per potersi dedicare con tranquillità ai figli quando si è presenti.

#### **Daniela di Bologna, 40 anni, 2 figli piccoli, insegnante**

Rispondo che poiché ho un bambino di 7 anni ed una bambina di due, **mi appoggio ai miei genitori che sono molto disponibili e non saprei come fare senza di loro.** Il bambino più grande ha frequentato la scuola materna, ma i bambini si ammalano ed in questi casi è indispensabile dare ai lavoratori ed alle lavoratrici l'opportunità di avere permessi retribuiti almeno fino alla quinta elementare. Mio marito mi aiuta il sabato e la domenica, ma io oltre all'attività di insegnante, ho molto lavoro in casa.

#### **Adriana, 30 anni, laureata precaria**

Rispetto alla domande che mi fate debbo dire che vivo ancora in famiglia perché io e il mio ragazzo **non abbiamo mezzi per fare una famiglia** anche se siamo disposti a fare sacrifici. Come pensare di avere dei bambini? Questo dovrebbero capire i politici che i salari sono bassi, il lavoro è precario, gli affitti sono alti. Se avessi un figlio lo affiderei a mia madre che fra poco va in pensione. Diversamente lo affiderei al nido.

### **Maria Rosa, 60 anni, pensionata, 2 figli grandi**

**Io ho una figlia disabile dalla nascita** e quindi ho dovuto lasciare il lavoro molto presto perché un disabile, anche se non gravissimo, ha bisogno di essere seguito. Fino alla scuola media c'è stata un'insegnante d'appoggio e poi... Occorre che i disabili non gravi vadano a lavorare e quindi vorrei un collocamento mirato. So che c'è un disegno di legge per riconoscere i contributi a chi si occupa di un portatore di handicap. La ritengo una soluzione, ma non basta: occorre l'intervento dei servizi-sociali. Perché una donna deve rinunciare al lavoro, allo stipendio e i soldi non bastano mai per le medicine, le visite mediche, il trasporto ecc.. Le Associazioni non ti aiutano, invece dovrebbe esserci un'assistenza domiciliare con personale specializzato soprattutto per i disabili gravi.

### **Cecilia, Medicina 38 anni, 2 figli, commessa**

Lavoro come commessa in un piccolo negozio ed **al secondo figlio ho chiesto il part-time che mi è stato rifiutato per cui mi sono licenziata.** Dopo un anno ho trovato un altro lavoro per 4 ore al giorno. Così posso seguire i miei figli essendo ancora in età scolare. Quando ho dei problemi chiamo mia madre che abita a 40 chilometri da casa mia.

### **Patrizia di Bologna, 40 anni 3 figli, Lavora in Provincia**

Ho l'orario flessibile e la possibilità di usufruire di aspettativa fino a 3 anni dei bambini anche se non retribuita. Abbiamo una buona legge per la maternità in Italia. **Sono una sindacalista, ma mi rendo conto che occorre una grande azione culturale per far capire il valore della maternità e quindi avere aiuti anche dagli uomini.** E' raro, anche se la legge sui congedi parentali lo prevede, che un uomo prenda l'aspettativa per i figli; è più facile che la prenda per studiare e per fare carriera, ma come dice l'unione Europea occorre un patto sociale fra le Istituzioni, le OO.SS ed i lavoratori/trici per favorire la maternità

### **Sandra di Bologna, 20 anni, studentessa universitaria**

Per il momento non ho problemi, ma la vostra domanda mi fa riflettere anche perché **una mia amica studentessa è rimasta incinta e per noi non è prevista la maternità**

**Proponiamo a Sandra di chiedere ad Arstud di fare un fondo per pagare la maternità alle mamme studentesse. Risponde che ci penserà**

### **Neria, 35 anni di Bologna, consulente del lavoro, 1 figlio**

Ho appena avuto un figlio e siccome conosco la legge 53 sui congedi parentali ho fatto un progetto per avere una sostituzione in base all'art. 9, lettera C) di questa legge che è poco sfruttata. La legge prevede che una lavoratrice autonoma con partita IVA può fare un progetto per chiedere finanziamenti per una sostituzione; noi siamo lavoratrici autonome e subiamo discriminazioni "autonome". Fino a due anni vorrei seguire mio figlio, ma non posso lavorare, forse qualche ora la giorno e la concorrenza è grande. I miei genitori vivono al sud e non posso avere il loro aiuto e mio marito lavora spesso all'estero.

### **Laura di Bologna, 60 anni, pensionata**

Poco prima della pensione mia madre si è ammalata; ha passato molto tempo in ospedale ed era un vero problema lavorare ed andare 3 volte al giorno in ospedale. Poiché doveva riabilitarsi è stato difficile trovare una clinica per la terapia perché quando sei anziano, se non sei più autosufficiente per la famiglia nascono molti problemi. Le assistenti sociali sono impotenti; l'assistenza domiciliare è limitata e poi è tutto sulle spalle delle donne. La politica ignora coloro che hanno anziani non autosufficienti e disabili ed i costi materiali e psicologici di chi assiste per ore un anziano in carrozzella. Se non hai i soldi per la badante, devi ricorrere tristemente alla casa di riposo che è costosissima..

### **Gabriella di Parma e amici, 40 anni, 3 figli, 1 in attesa, lavora in una cooperativa**

Ci aiutiamo fra amici in un clima di autentica solidarietà. Siamo 4 coppie di veri amici che si aiutano nel bene e nel male. I bambini crescono insieme e facciamo i turni per accompagnarli ed andarli a prendere a scuola. Qualcuno ci dice che ricordiamo "i figli dei fiori" Certamente ci sono dei problemi, ma io credo che la nostra esperienza di maternità, paternità insieme, lavoro, solidarietà sia un'esperienza che dovrebbero sperimentare in tanti. Purtroppo oggi si vive in modo individualistico, non ci sono reti parentali e buoni rapporti di vicinato e noi pensiamo che bisogna rompere questo muro di indifferenza e farci carico, come dice il Vangelo, gli uni degli altri.

### **Patrizia di Bologna, 40 anni, lavora in Regione**

Concilio il lavoro con la famiglia perché la Regione Emilia Romagna dove lavoro ha fatto con i sindacati un accordo per il telelavoro. Lavoro a casa tre giorni e due vado in azienda. E' un modo per non perdere i riferimenti

con il lavoro. Molte lavoratrici lavorano in questo modo perché molto si fa con i computer e si comunica via computer con le e-mail. Non è facile far carriera in questo modo, ma è più rilassante lavorare.

### **Attilia, 40 anni, operaia a Bologna, 1 figlio**

Faccio lavoro di pulizie per una grande cooperativa. Quando mio figlio è cresciuto mi sono guardata intorno e non ho trovato altro. Ho degli orari terribili, lavoro due ore alla mattina presto, due alla sera tardi. Sono sempre in autobus ed il lavoro è faticoso e rende poco. Il bambino ha 10 anni e posso un po' seguirlo nella scuola perché sono ragioniera. Spero di trovare un part-time in un ufficio, ma ci sono poche speranze; mi dicono che sono troppo "vecchia" ho fatto 10 agenzie interinali e non ho trovato nulla, l'ex ufficio di collocamento non mi chiama perché gli uffici non funzionano. Vorrei fare un corso promosso dalla Regione, ma non mi prendono mai.

### **Lucia, 30 anni, 1 figlio, casalinga, Bologna**

Sono una casalinga per scelta e faccio parte del Movimento Italiano Casalinghe. Ho lavorato fino a due anni fa, poi d'accordo con mio marito ho deciso di seguire mio figlio fino a 3 anni di età. Ma tutto questo perché mio marito è un dirigente d'azienda e guadagna bene anche se lavora 10 ore al giorno. Forse un domani posso prendere un lavoro part-time.

### **Bianca, 29 anni, lavora in una multinazionale, un bimbo appena adottato**

Sono in maternità perché abbiamo io e mio marito avuto **un figlio di due mesi in adozione**. Ero una donna "in carriera", ma ora userò tutta l'aspettativa che mi concede al legge e ne usufruirà anche mio marito perché antepriamo il bambino a tutto, anche se dovremo fare dei sacrifici. L'azienda ha costruito un asilo nido e abbiamo 4 nonni giovani che ci aiuteranno.

### **Giovanna, 50 anni, 2 figli grandi, operaia in fabbrica in provincia di Bologna, in cassa integrazione**

Ho avuto i figli molto giovane e nella mia fabbrica c'era l'asilo nido. Credo che avere un luogo dove mettere i bambini sia importante. Quando erano malati mi ha aiutato mia madre ed anche mia nonna. Credo che bisogna ricostruire la famiglia, con i nonni, le zie, i vicini che ti danno una mano. **I miei figli sono dei "bamboccioni" perché hanno quasi trent'anni e vivono in famiglia**. Lavorano, ma non hanno per niente intenzione di farsi

una famiglia. La società non ti aiuta e non possono contare su me e mio marito. Dobbiamo lavorare. I nonni sono una risorsa, ma non per tutti.

### **Breve analisi del questionario e delle interviste**

**Il questionario è stato sottoposto a 107 donne nella fasce d'età dai 20 ai 60**, con figli e le interviste sono state raccolte fra le aderenti al Centro Italiano Femminile

**L'obiettivo era quello di indagare** in un piccolo campione di donne della nostra regione - che viene considerata all'avanguardia rispetto agli indicatori previsti per il 2010 dalla "Strategia di Lisbona" sia per quanto riguarda i dati dell'occupazione femminile, oltre il 61% (60%), sia per i servizi (asili nido e scuole materne)-**il rapporto maternità-lavoro-famiglia-diritti-tutele**

Le risposte sono state date per il 44% da donne nella fascia d'età 20-40, anni di fecondità per una donna e quindi legati alla gestione di bambini piccoli e per il 54% da donne nella fascia d'età 41-60 in cui si presume che i figli siano già in età scolare dalle elementari alla scuola superiore ed oltre e quindi più autonomi. Trattasi per il 79% di donne coniugate e 106 su 107 hanno figli: il 45% ha un figlio ed il 43% 2 figli la cui età prevalente rientra nel periodo scolare 7-12 anni, mentre per il 28% i bimbi vanno da 0 a 6 anni..

Trattasi di donne scolarizzate con un diploma superiore o una laurea, con attività nel pubblico impiego per il 50% e presso azienda privata per il 36%.

Una delle prime criticità riguarda il posto al nido o alla scuola materna:solo il 53% ha trovato posto per cui si può desumere che l'altro 50% affida i figli ai nonni: infatti alla domanda "quando sono malati o chiudono le scuole a chi li affidi" per il 75% entrano in "servizio" i nonni, il 15% prende la baby sitter.

Questo dato è confermato dalle brevi interviste da cui emerge che fino ai due anni di età dei bambini si preferisce farli crescere con persone di fiducia e non affidarli al servizio pubblico.

Analizzando le risposte più specifiche sulla conciliazione dei tempi emerge comunque una conciliazione dell'orario di lavoro con il lavoro familiare per il 72% grazie **a orari flessibili, part-time (34%) scelto** anche se vengono rilevate problematiche sia per la bassa retribuzione che per l'importo della "futura" pensione.

Il 17% del campione ha un lavoro a termine e fra questo prevale il lavoro a progetto.

## **Il rientro dalla maternità ha portato però problemi per il 25% delle lavoratrici:**

1 donna su quattro ha subito demansionamento, pressioni psicologiche, mobbing e il 3% “non ha trovato la scrivania”

Il 78% dichiara di conoscere i propri diritti di madre, ma il 22% non ne è a conoscenza.

L'ultima domanda con risposte multiple evidenzia le richieste delle donne per una conciliazione dei tempi fra lavoro per il mercato e lavoro di cura:

riduzione di orario di lavoro, part-time, telelavoro, più permessi retribuiti ad ore, orari differenziati, asili aziendali, doposcuola, detrazioni per le spese per baby sitter, e permessi per curare gli anziani a cui seguono richieste di non discriminazioni per le madri nella carriera e nelle retribuzioni

**Le brevi interviste sono uno spaccato della vita delle donne di oggi** e fanno emergere il problema dei disabili e degli anziani non autosufficienti e quindi richieste di servizi sociali mirati.

E' interessante la risposta di una donna che ha trovato soluzione nella solidarietà con altri madri e padri perché di fronte ad un mercato del lavoro che sembra non vedere i lavoratori, in particolare le lavoratrici una risorsa ed in mancanza di politiche familiari, l'idea di un aiuto vicendevole è un messaggio di speranza per una società strutturata in un modo individualistico e non aperto ai bisogni degli altri.

## CONCLUSIONI

Il Centro Italiano Femminile ha impegnato, nel corso del 2007, dichiarato Anno Europeo delle Pari Opportunità per tutti, le proprie risorse per raccogliere la normativa prodotta dall'Unione Europea rispetto al tema della conciliazione dei tempi, compararla con la legislazione nazionale ed europea per poi verificare nel concreto se esistono buone prassi da parte delle aziende pubbliche e private.

Inoltre ha voluto, per dare un senso di concretezza a questa corposa ricerca, capire attraverso un questionario e delle brevi interviste quale è il pensiero delle donne giovani e meno giovani

Il rapporto famiglia-lavoro-maternità, nonostante un' ampia normativa europea ed italiana oggetto della nostra ricerca, rimane un tema complesso e difficile da risolvere perché è prevalentemente culturale: se da un lato è importante che in famiglia ci sia un rapporto paritario, è altrettanto necessario che istituzioni, aziende e forze sociali facciano un patto per riconoscere il valore della maternità e della famiglia.

Questo tema è stato oggetto di seminari, riflessioni, incontri, workshop con la partecipazione di esperti presso le sedi CIF della regione insieme con altre associazioni e sarà oggetto di un prossimo convegno organizzato dal Centro Italiano Femminile nel corso del quale verrà presentata questa pubblicazione.

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- AA.VV., Casi di discriminazione di genere anno 2005-Dati e riflessioni, a cura delle consigliere i parità Emilia Romagna, 2007.
- AA.VV., Women and Media in Europe, Fondazione Chiti e Censis, 2005.
- AA.VV., La consigliera di parità e il Giudizio Antidiscriminatorio, Angeli, 2005.
- AA.VV., Tra esclusione e solidarietà, IIMS, 2003.
- AA.VV., Bilancio di Responsabilità – etica e sociale della Cooperativa Sociale “A. Lolli” 2006, Confcooperative-Il Solco, Ravenna, 2007.
- Ballestrero, Dalla tutela alla parità, La legislazione italiana sul lavoro delle donne, Il Mulino, Bologna, 1979.
- Ballestrero, Parità e oltre, Ediesse, Roma.
- Barbera, Discriminazioni e eguaglianza nel rapporto di lavoro, Giuffrè, Milano, 1981.
- Barbera, Il Nuovo diritto antidiscriminatorio, Giuffrè, 2007.
- Beccalli, Donne in quota, Ed. Feltrinelli, Milano, 1999.
- Borgogelli, Il lavoro femminile tra legge e contrattazione, Angeli, Milano, 1987.
- Bprtolucci-Satta, Le Pari Opportunità e la responsabilità Sociale delle Imprese, Provincia di Genova, 2004.
- Calafà, Considerazioni sul contenzioso sociale della Corte di Giustizia, in Lavoro e Diritto, 1998, 3/4, 419.
- Calafà Gottardi, Maternità, paternità, Lavoro: recenti linee di ineludibili riforme, in Il Diritto del Mercato del Lavoro, 2000, 13.
- Calafà, Tra diritto comunitario e nazionale: il caso dei congedi parentali, in Quad. Cost., 2000, 552.
- Corazza, Tutela della maternità e parità di retribuzione nel diritto comunitario, in Massimario della Giurisprudenza del Lavoro, 1999, n. 12, 1331.
- De Cristofaro, La disciplina del lavoro femminile in Francia, in Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale, 1985.
- De Cristofaro, Lavoro femminile e pari opportunità, Cacucci, Bari, 1999.
- Del Punta-Gottardi, I nuovi congedi, Il Sole 24 Ore, Milano, 2001.
- Del Punta, La Nuova disciplina dei Congedi parentali, familiari e formativi, in Rivista Italiana del Diritto del Lavoro, 2000.
- Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, Il silenzio e le parole, Rapporto Nazionale Urban-Italia, Franco Angeli, 2006.
- European Commission, European Multi stakeholder, Csr Ems Forum, 2002.
- Felicig, Premesse ed evoluzione del Bilancio etico sociale, Franco Angeli, 2003.
- Gottardi, I congedi parentali in Europa, in Lavoro Informazione, 1996, n. 9.
- Gottardi, Le politiche di conciliazione nella Legge 53/2000, Rivista Italiana Diritto del Lavoro, 1986.
- Isfol, Ricognizioni delle istituzioni e degli organismi per le pari opportunità nell’Europa a 25, a cura di Pitoni e Pieri, 2005.
- Isfol, Maternità, Lavoro, Discriminazioni, AA.VV., Rubettino, 2006.
- Isfol, Conciliare vita/lavoro: un traguardo possibile, Roma, 2006.
- Lai, Tutela della maternità nella legislazione europea, in Diritto e Pratica del Lavoro, 1993, 77.
- Lavoro Femminile ed ambiente sociale, IPL e Consigliere di Parità Regione Emilia Romagna, 2007.
- Ministero del Lavoro, Progetto, Il Contributo Italiano alla diffusione della CSR in Europa, CSR-SC, 2003.
- Ministero del Lavoro, Protocollo d’intesa tra il Ministero del Lavoro e Unioncamere, 2003.
- Parlamento Europeo, Report on Communication from the commission concerning Corporate Social responsibility, 2003.
- Prosserm, Mothers and men at work, RSA, 2001.
- Pruna, Donne Al Lavoro, Il Mulino, Bologna, n. 133.
- Rapporto sulla situazione del personale femminile nelle aziende dell’Emilia Romagna 2004-2005, a cura delle Consigliere di Parità e Agenzia Emilia Romagna Lavoro, Bologna, 2007.
- Riccardi, I congedi parentali, in Massimario di Giurisprudenza del lavoro 2000, 352.

Quaderni Spinn, Teoria e prassi per la conciliazione fra lavoro e famiglia, Guida alla L. 53/2000, art. 9 , Roma, 2005.

Saraceno-Naldini, Sociologia della famiglia, Il Mulino, 2001.

Treu-Ballestrero, La Legge 125/1991 n. 125 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna, in Le nuove Leggi civili, 199.

Serantoni L., Aspetti problematici della conciliazione, Atti Convegno CIF, Roma, 2000.

Serantoni L., La Responsabilità sociale d'impresa, CIF, 2007.

Serantoni L., Il bilancio di genere: studi di fattibilità, CIF, 2007.

Weiss, Il trattato di Amsterdam e la politica sociale, in Il Diritto delle relazioni industriali, 1998, n. 1, 311.

**Fonti Europee** Direttive emanate dal Parlamento Europeo e dal Consiglio Europeo.

## **LINK INTERNAZIONALI**

### **European Parliament-Committee on Women's Right and Equal Opportunities**

**[http://www.europarl.eu.int/committees/femm\\_home.htm](http://www.europarl.eu.int/committees/femm_home.htm)**

Queste pagine illustrano l'attività della Commissione per i diritti delle donne e le pari opportunità del Parlamento Europeo.

Si possono consultare gli atti delle sedute della Commissione e le newsletters informative sulle iniziative in corso.

### **Lobby Europea delle Donne**

**<http://www.womenlobby.org>**

(sito in inglese/francese)

La Lobby Europea delle Donne rappresenta il più ampio coordinamento di organizzazioni europee di donne presenti sia a livello governativo/istituzionale che privato. Il sito è sempre aggiornato e riporta importanti informazioni sulle azioni promosse dall'Unione Europea e sui progetti in atto.

### **The UN Internet Gateway on the Advancement and Empowerment of Women**

**<http://www.un.org/womenwatch/>**

(sito in inglese)

Nel sito dell'Osservatorio sulle donne delle Nazioni Unite si trovano informazioni e relazioni sull'attività dell'UN in favore dell'avanzamento e dell'empowerment delle donne. Particolarmente interessante è la documentazione su Beijing +5 e le pubblicazioni, consultabili on-line, sui dati statistici sulla popolazione femminile, le condizioni di lavoro e il ruolo delle donne nella famiglia nei diversi paesi.

### **UNIFEM-United Nations Development Fund for Women**

**<http://www.unifem.org/>**

(sito in inglese)

Organismo delle Nazioni Unite preposto alla tutela dei diritti umani e alla promozione della partecipazione delle donne nella sfera politica e economica. Nel sito è possibile scaricare o consultare on-line le pubblicazioni di UNIFEM tra cui segnaliamo: "Women War Peace", "Women against Violence", "Breaking the Silence Women's Land and Property Rights in Situations of Conflict and Reconstruction".

### **Unione Europea-Gender Equality**

**[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm)**

(sito in inglese/francese/tedesco)

Da questo sito si può iniziare la ricerca per tutto ciò che riguarda le pari opportunità nell'Unione Europea: dalle iniziative politiche, alle definizioni di interventi di mainstreaming, alla legislazione comunitaria in materia di uguaglianza. Alcuni documenti sono disponibili anche in italiano. Nella sezione "link" ci sono i collegamenti agli organismi che si occupano di pari opportunità all'interno della Comunità Europea e ai più importanti organismi di parità internazionali.

#### **Unione Europea-Guida ai diritti e alle pari opportunità per le donne e gli uomini nell' Unione europea**

**<http://europa.eu.int/youreurope/>**

Sito web della cittadinanza europea all'interno è possibile trovare la guida in italiano alla parità dei diritti tra uomini e donne nell'Unione Europea.

#### **Unione Europea-Programmi di azione sociale-Parità delle opportunità fra donne e uomini**

**[http://europa.eu.int/scadplus/scad\\_en.htm](http://europa.eu.int/scadplus/scad_en.htm)**

Sito web della cittadinanza europea all'interno è possibile trovare la guida in italiano alla parità dei diritti tra uomini e donne nell'Unione Europea.

### **STRUTTURE E ORGANISMI NAZIONALI**

#### **ITALY**

##### **Ministero del lavoro - Comitato Nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro**

**<http://www.minwelfare.it/aree+di+interesse/occupazione+e+mercato+del+lavoro/pari+opportunita>**

In queste pagine del sito del Ministero del Lavoro si trova tutto ciò che riguarda la L.125/91 sui finanziamenti ai progetti di azioni positive. E' possibile scaricare i testi di legge e l'elenco dei progetti approvati. Una parte è dedicata alla Consigliera di parità nazionale ed è consultabile l'elenco, con i nominativi e gli estremi degli atti di nomina, delle Consigliere di parità regionali e provinciali.

##### **Presidenza del Consiglio dei Ministri - Commissione Nazionale per le pari opportunità tra uomo e donna**

**<http://www.palazzochigi.it/cmparita/>**

Punto di partenza fondamentale su tutto ciò che riguarda le politiche di pari opportunità e sulle iniziative promosse o realizzate dalla Commissione. Nella sezione "Servizi-informazioni legislazione" si trovano le leggi istitutive degli organismi di parità italiani e la normativa nazionale e internazionale sulla condizione femminile dal 1990 ad oggi. All'interno di "Servizi-guide utili" sono elencati gli indirizzi degli organismi di parità nazionali, regionali, comunali, provinciali ed esteri.

##### **Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità**

**<http://www.pariopportunita.gov.it>**

Sito della struttura di supporto del Dipartimento per le Pari Opportunità. Il sito è denso di informazioni su tutto ciò che riguarda il Ministro, le leggi sulle pari opportunità, l'imprenditoria femminile e i fondi comunitari. Per una facile consultazione del sito è consigliabile visualizzare la mappa.

#### **DENMARK**

**[http://www.kvindesamfund.dk/kreds\\_adr/kredsadr.html](http://www.kvindesamfund.dk/kreds_adr/kredsadr.html)**

Sito dell'Associazione donne danesi.

<http://www.kvinde.finfo.dk/>

Data base di informazioni per donne.

<http://www.celi.dk/>

Il centro di ricerca danese sulle Pari opportunità.

<http://www.activewomensclub.dk/>

Rivista on line per donne imprenditrici.

<http://www.feministiskforum.dk/english-intro.html>

Il forum femminista: gruppo di lavoro e di discussione.

## THE NETHERLANDS

<http://www.emancipatieweb.nl/> (in Dutch)

<http://www.womenontheweb.nl/english.html>

**Women on the Web-NL** è il network delle donne olandesi e il più grande internet user group dei Paesi Bassi

<http://www.opportunity.nl/english/index.htm>

Sito di un network di organizzazioni economiche di spicco **Opportunity in Bedrijf** è stato creato per stimolare la promozione delle donne ai vertici aziendali

<http://www.breakingbarriers.nl/xcms/welcome>

Contiene uno strumento interessante il “**Metro delle Barriere**” per gli uomini che hanno figli fino a 12 anni e che desiderano conciliare lavoro e vita familiare, lo strumento mette in evidenza ostacoli e suggerisce opzioni.

<http://www.vhto.nl/barrieremetervrouwen/> (in Dutch only)

Contiene uno strumento simile ma per le donne (solo in olandese)

<http://www.careerandkids.nl/>

Programma di conciliazione figli e carriera gestito da coaches donne (madri che lavorano). Contiene **uno strumento per la conciliazione individualizzata** ( solo in olandese)

[http://www.genderdiversiteit.unimaas.nl/frameset\\_uk.htm](http://www.genderdiversiteit.unimaas.nl/frameset_uk.htm)

Sito del Centro per le tematiche di genere e la diversità dell'Università di Maastricht

<http://www.gendergap.nl/> (in Dutch only)

<http://www.cgb.nl/english/default.asp>

Questi siti web contengono informazioni sui lavori della Commissione per la Parità di Trattamento e sulla legislazione in merito.

**<http://www.div-management.nl/> (in Dutch only)**

Network sul diversity management (solo in olandese) che contiene numerosi link, strumenti e buone prassi.

**<http://www.diversiteitscode.nl/en/>**

L'azienda CARE ha sviluppato un set di strumenti, disponibili sul sito, per sostenere il disegno di politiche della differenza, sia sul posto di lavoro che nelle altre situazioni.

**<http://www.cwinet.nl/minderheden>**

Sito del Centro per il Lavoro e Salario, che svolge le attività dei Centri per l'Impiego.

**<http://www.e-quality.nl/e-quality/pagina.asp?paginaam=english&metkey=268>**

E-Quality è un centro indipendente di informazione ed expertise per l'emancipazione delle donne in una società multiculturale, finanziato dal Ministero Olandese del Lavoro e degli Affari Sociali.

**[http://www.fen-netherlands.nl/index\\_e.php](http://www.fen-netherlands.nl/index_e.php)**

Fenn è un network olandese che raggruppa un'ampia varietà di persone interessate a promuovere una visione femminista dell'economia e della politica.

**<http://www.fnv.nl/vrouwen/renderer.do/menuId/15971/clearState/true/>**

Sito delle Donne nella Federazione dei Sindacati olandesi.

**<http://www.vrouwendeit.nl/giwerkomgeving/> (in Dutch only)**

Questo sito offre informazioni pratiche sulle azioni di inclusione di genere sul posto di lavoro.

**<http://www.vrouwendeit.nl/> (in Dutch only)**

Sito web dell'associazione "Donne che creano opportunità nell'ICT".

**<http://www.theglassguide.org/inhoud/instrumenten.php>**

Sito di un progetto Equal finalizzato al miglioramento delle possibilità di carriera delle donne nelle aziende e Istituzioni olandesi e europee.

**<http://www.mixed-equal.nl/english>**

Mixed è un programma olandese a sostegno dell'avanzamento di carriera delle donne. Il programma è attuato in cooperazione con la Direzione Generale per le Politiche di Emancipazione di Ministero Olandese degli Affari Sociali.

**<http://www.dagindeling.nl/english/index.htm>**

Propone suggerimenti pratici per facilitare la conciliazione lavoro-vita familiare nella vita di tutti i giorni.

**[http://www.stvda.nl/default.asp?desc=en\\_main](http://www.stvda.nl/default.asp?desc=en_main)**

La Fondazione del Lavoro è un organo consultivo nazionale olandese di diritto privato. I suoi membri sono le tre federazioni sindacali nazionali e le tre associazioni datoriali dei Paesi Bassi.

## **LATVIA**

<http://www.lm.gov.lv>

Ministero del Welfare responsabile della Politica di Genere in Lettonia.

<http://www.medijuprojekts.lv/>

Sito del progetto MASS MEDIA IN (RE)DISTRIBUTION OF POWER

<http://www.politika.lv/index.php?id=110067&lang=lv>

Sito web in lettone e inglese che raccoglie documentazione e informazione sulle politiche lettone di vario argomento, incluse le pari opportunità.

<http://www.apvieniba.lv/articleset.php?aset=11&mnu=0>

Sito web dell'Associazione per le pari opportunità.

[http://www.lidere.lv/en\\_esam.html](http://www.lidere.lv/en_esam.html)

Sito di una NGO di donne manager o imprenditrici.

<http://www.marta.lv/?url=vesture&lang=en>

Il Centro di Risorse per Donne "Marta" stimola e coordina la cooperazione tra NGO's e istituzioni governative a livello locale e nazionale, è anche il membro lettone della Lobby Europea delle Donne.

## **CZECH REPUBLIC**

[http://www.csz.cz \(in Czech only\)](http://www.csz.cz (in Czech only))

Sito web dell' Organizzazione Ceca delle Donne.

## **ESTONIA**

<http://www.women2top.net>

Sito web del progetto promosso in Estonia dal Ministero degli Affari Sociali che ha sviluppato strumenti e pratiche innovative.

<http://www.womens-careers.info>

Progetto Europeo sulla progressione di carriera delle donne.

## **AUSTRIA**

[http://www.ams.or.at \(in German only\)](http://www.ams.or.at (in German only))

Sito web dei servizi per l'impiego austriaci.

<http://www.bmwa.gv.at/>

Sito web del Ministero Federale dell'Economia e del Lavoro austriaco.

[http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag \(in German only\)](http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag (in German only))

Gruppo di lavoro Interministeriale sul Gender Mainstreaming.

**<http://www.gem.or.at/de/>**

Sito del Coordinamento nazionale per il Gender Mainstreaming nel FSE.

**<http://www.gendermainstreaming.at/GM/index.html> (in German only)**

Gender Mainstreaming Webportal

**<http://www.bmbwk.gv.at/>**

Sito Web del Ministero federale dell'Istruzione della Scienza e della Cultura.

**<http://www.bmsg.gv.at/cms/site/> (in German only)**

Sito del Ministero Federale per le Donne e la Salute.