

Prov. 30 maggio 2006

“Programma-obiettivo, per l'anno 2006, per la promozione della presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità all'interno delle organizzazioni, per il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete”

pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 160 del 12 luglio 2006.

IL PRESIDENTE del Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro

Vista la legge 10 aprile 1991, n. 125, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 88 del 15 aprile 1991, concernente «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»;

Visto il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 166 del 18 luglio 2000, concernente «Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144»;

Visto in particolare l'art. 7, primo comma, sostitutivo dell'art. 2, primo comma, della legge 10 aprile 1991, n. 125, nel quale si prevede che a partire dallo 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 della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive;

Visto l'art. 7, secondo comma del suddetto decreto legislativo, che modifica l'art. 6, primo comma, lettera c), della legge citata, nel quale si stabilisce che il Comitato formuli entro il 31 maggio di ogni anno un programma-obiettivo nel quale vengano indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie e i criteri di valutazione;

Visto il decreto interministeriale 15 marzo 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 132 del 9 giugno 2001, concernente «Disciplina delle modalità di finanziamento dei progetti di azioni positive per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125»;

Considerato che le caratteristiche del programma-obiettivo riguardano:

- un investimento qualitativo su un numero più limitato di progetti di azioni positive;
- la ripresa di azioni positive all'interno delle aziende e delle organizzazioni rivolte alle donne entrate in questi ultimi anni nel mondo del lavoro;

- la promozione di azioni positive nell'ambito di interventi di sviluppo locale e derivanti dalla programmazione negoziata;

Considerato che per quanto riguarda gli aspetti di qualità e la necessaria ottica di genere è necessario incidere sui fattori che creano condizioni di disparità al fine di eliminarli per favorire la permanenza, il consolidamento e l'avanzamento professionale delle donne attraverso:

- azioni di sistema che tengano conto del complesso contesto in cui le donne agiscono;
- azioni intensive che continuino nel tempo;
- azioni innovative rispetto agli obiettivi che si vogliono perseguire;

Il Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro formula:

per il 2006 il programma-obiettivo «Per la promozione della presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità all'interno delle organizzazioni, per il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete».

Si tratta di azioni positive che hanno l'obiettivo di:

1. promuovere, al proprio interno, la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali mediante, ad esempio, la sperimentazione di buone prassi e la realizzazione di specifici percorsi formativi, volti all'acquisizione di competenze dirigenziali e/o di responsabilità;
2. modificare in un'ottica di parità e pari opportunità l'organizzazione del lavoro sperimentando e attuando azioni integrate di:
 - conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
 - superamento della discriminazione di genere;
 - riduzione del differenziale retributivo tra donne e uomini;
 - progressione di carriera.

I progetti dovranno prevedere almeno due delle azioni sopraelencate;

3. sostenere iniziative delle imprese atte a:

- a) stabilizzare, al loro interno, l'occupazione delle lavoratrici atipiche, favorendone la crescita professionale anche attraverso percorsi formativi qualificanti e rilevamento delle competenze;
- b) agevolare il reinserimento lavorativo di donne con qualifiche medie e basse uscite dal mercato del lavoro a seguito di maternità, attraverso azioni di selezione, formazione, orientamento e accompagnamento;

4. consolidare imprese a titolarità e/o prevalenza femminile nella compagine societaria attraverso:

- studi di fattibilità per lo sviluppo di nuovi prodotti, servizi e mercati;
- azioni di supervisione, supporto e accompagnamento (secondo la tecnica del mentoring) al ruolo di imprenditrice;
- formazione altamente professionalizzante rivolta alla titolare o alla compagine societaria;

- iniziative tra più imprese femminili per la promozione dei propri prodotti/servizi anche attraverso la fruizione in comune di servizi di supporto;
5. promuovere la qualità della vita personale e professionale anche attraverso la rimozione degli stereotipi di genere, in un'ottica di pari opportunità, con azioni di sistema integrate che producano effetti concreti sul territorio, concordate e attuate da almeno tre tra i seguenti differenti soggetti, ognuno secondo le proprie specificità: associazioni di genere, organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali, enti pubblici, ordini professionali.

Destinatario/i delle azioni sono:

per il punto 1: occupate/i, iscritte/i, associate/i;

per il punto 2: occupate/i;

per il punto 3: lavoratrici atipiche, disoccupate madri;

per il punto 4: imprese femminili attive da almeno due anni (con documentazione probante che lo attesti), preventivamente identificate e indicate nel progetto;

per il punto 5: persone che risiedono nell'ambito del/i territorio/I espressamente indicato/I nel progetto.

I soggetti finanziabili sono i datori di lavoro pubblici e privati, le cooperative e i loro consorzi, i centri di formazione professionale accreditati, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, le associazioni di varia natura.

La durata massima dei progetti non potrà essere superiore a ventiquattro mesi.

Nella valutazione dei progetti si terrà conto dei seguenti criteri:

qualità e logica progettuale;

congruità economico-finanziaria;

efficacia delle azioni;

trasversalità rispetto alle politiche organizzative;

capacità di produrre effetti di sistema;

competenze specifiche documentate del personale impegnato nei progetti (in particolare formatori e mentor), rilevabili dai curricula allegati;

congruità e specificità degli studi di fattibilità;

definizione delle competenze in entrata e in uscita nei processi formativi.