

MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI

PROVVEDIMENTO 15 luglio 2008

Programma-obiettivo per la promozione dell'occupazione femminile, per il superamento delle disparita' salariali e nei percorsi di carriera, per il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete.

(GU n. 175 del 28-7-2008)

IL PRESIDENTE

del comitato nazionale di parita'
e pari opportunita' nel lavoro

Vista la legge 10 aprile 1991, n. 125, concernente «Azioni positive per la realizzazione della parita' uomo-donna nel lavoro» e successive modificazioni e integrazioni;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, concernente «Codice pari opportunita' tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246»;

Visto il decreto 23 maggio 2008, concernente «Delega di attribuzione del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, per taluni atti di competenza dell'amministrazione, al Sottosegretario di Stato Sen. Pasquale Viespoli»;

Visto in particolare l'art. 10, lettera c) del predetto decreto ove si stabilisce che il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parita' di trattamento ed uguaglianza di opportunita' tra lavoratori e lavoratrici di cui all'art. 8, primo comma del medesimo decreto, formuli, 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;

Visto il decreto interministeriale 15 marzo 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 132 del 9 giugno 2001, concernente «Disciplina delle modalita' di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azioni positive per la parita' uomo-donna nel lavoro di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125», successivamente modificato dal decreto interministeriale 22 settembre 2005, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 296 del 21 dicembre 2005;

Considerato che le caratteristiche del programma-obiettivo riguardano:

un investimento qualitativo su un numero piu' 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 qualita' e la necessaria ottica di genere e' necessario incidere sui fattori che creano condizioni di disparita' 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;

azioni di sistema che tengano conto delle indicazioni della strategia di Lisbona.

Il Comitato nazionale di parita' e pari opportunita' nel lavoro

formula

per l'anno 2008 il programma-obiettivo «Per la promozione dell'occupazione femminile, per il superamento delle disparita' salariali e nei percorsi di carriera, 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 negli ambiti dirigenziali e gestionali mediante la realizzazione di specifici percorsi formativi volti all'acquisizione di competenze di vertice e/o di responsabilita' e l'attuazione di buone e nuove prassi per un piano di concreto inserimento nelle strutture esecutive. Il piano va validato da lettera di impegno del legale rappresentante. Per gli organismi di carattere elettivo non e' vincolante la stesura del piano di inserimento bensì viene richiesta l'individuazione di azioni positive per aumentare la rappresentanza di genere.

Destinatario/i delle azioni sono: occupate/i, iscritteli, associate/i.

2. Modificare l'organizzazione del lavoro, del sistema di valutazione delle prestazioni e del sistema premiante aziendale sperimentando e attuando azioni integrate che producano effetti concreti misurabili e documentabili in termini di:

superamento della discriminazione di genere; • riduzione del differenziale retributivo tra donne e uomini;

progressione delle carriere femminili anche per un'equa distribuzione degli incarichi;

adozione della strategia comunitaria in materia di occupabilità femminile con i criteri di flessicurezza.

I progetti dovranno prevedere almeno due delle azioni sopraelencate. Destinatario/i delle azioni sono: occupate/i.

3. Sostenere iniziative per:

a) lavoratrici con contratti non stabili in particolare giovani neolaureate e neodiplomate. Le azioni proposte dovranno mirare a stabilizzare la situazione occupazionale, in una percentuale non inferiore al 50%, delle destinatarie dell'azione, favorendo anche la crescita professionale e implementando percorsi formativi qualificanti, che ne migliorino le competenze e l'occupabilità. La stabilizzazione va effettuata entro i termini di chiusura del progetto;

b) le disoccupate e le donne di età maggiore di 45 anni. Il progetto può essere proposto da aziende, o per conto di aziende, o da quanti intendano effettivamente attuare iniziative mirate all'inserimento e/o reinserimento lavorativo di almeno il 50% delle destinatarie di questo specifico target attraverso azioni di formazione, orientamento e accompagnamento. L'assunzione va effettuata entro i termini di chiusura del progetto.

c) agevolare l'inserimento e/o il reinserimento lavorativo di donne di età maggiore di 45 anni attraverso azioni di formazione, riqualificazione, orientamento e accompagnamento finalizzate all'acquisizione di competenze per la creazione di imprese da costituirsi entro i termini di chiusura del progetto.

Destinatario/i delle azioni sono: lavoratrici in situazione di precarietà, disoccupate madri, donne di età maggiore di 45 anni e giovani neolaureate e neodiplomate.

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;

counselling alla gestione di impresa;

formazione altamente professionalizzante rivolta alla titolare o alla compagine societaria;

iniziative tra più imprese femminili per la definizione e la

promozione dei propri prodotti/servizi anche attraverso la fruizione in comune di servizi di supporto; la creazione e la promozione di marchi; la creazione di sistemi consorziati di distribuzione e promozione nel mercato.

I progetti dovranno prevedere almeno due delle azioni sopraelencate.

Destinatario/i delle azioni sono: imprese femminili attive da almeno due anni (con documentazione camerale che lo attesti), preventivamente identificate e indicate nel progetto. E' necessaria lettera di adesione al progetto in originale di ogni singola impresa partecipante.

5. Promuovere la qualita' della vita personale e professionale anche attraverso la rimozione degli stereotipi, in un'ottica di pari opportunita', con azioni di sistema integrate che tengano conto delle indicazioni delle strategie di Lisbona e che producano effetti concreti sul territorio, concordate e attuate da almeno tre tra i seguenti differenti soggetti, (rete formalizzata da un protocollo di intesa sottoscritto dalle parti): associazioni di genere, organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali, enti pubblici, ordini professionali. L'associazione femminile e l'ente pubblico dovranno essere obbligatoriamente tra i soggetti proponenti.

Destinatario/i delle azioni sono: persone che risiedono nell'ambito del territorio/i di riferimento dell'ente pubblico.

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.

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

Il punto del programma obiettivo prescelto deve essere espressamente indicato dopo il titolo del progetto.

Non possono essere presentati progetti da parte di enti pubblici sia come soggetto proponente che come soggetto partner di una rete (di cui al punto 5) qualora essi non abbiano approvato il piano triennale di azioni positive: tale piano deve essere allegato alla domanda presentata.

Nel progetto devono essere documentate le competenze specifiche del personale impegnato (in particolare formatori e mentor), rilevabili dai curricula allegati e firmati in originale.

Nei processi formativi vanno definite le competenze in entrata e in uscita.

Nell'esame dei progetti si terra' conto della seguente griglia di

valutazione:

E' esplicitamente indicato il punto del programma obiettivo a cui si riferisce il progetto:

0 1

Il progetto risulta adeguato rispetto al punto obiettivo indicato:

0 1 2 3 4

I problemi che si intendono risolvere sono correttamente evidenziati:

0 1 2 3 4

Sono specificati gli obiettivi concreti che si intendono raggiungere e le attivita'/strumenti che consentiranno il raggiungimento degli stessi, in tempi definiti:

0 1 2 3 4

Raggiunti gli obiettivi indicati e' verosimile attendersi un miglioramento della situazione di partenza:

0 1 2 3 4

La modificazione attesa/intervenuta e' concretamente e quantitativamente misurabile:

0 1 2 3 4

Sono espressi gli indicatori di verifica e valutazione:

0 1 2 3 4

Sono identificati possibili effetti moltiplicatori delle azioni realizzate:

0 1 2 3 4

I costi fanno riferimento ai massimali adottati dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale nelle circolari relative alle azioni cofinanziate dal FSE:

0 1 2 3 4

Congruita' costi benefici:

0 1 2 3 4

Capacita' di produrre effetti di sistema:

0 1 2 3 4

Per essere ammessi in graduatoria i progetti dovranno ottenere un minimo di 21 punti.

Roma, 15 luglio 2008

p. Il presidente del comitato
il Sottosegretario di Stato
Viespoli