

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

PROVVEDIMENTO 25 maggio 2005 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 138 del 16 giugno 2005)

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.

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 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;

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 2005 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 anche attraverso specifici percorsi formativi volti all'acquisizione di competenze dirigenziali e/o di responsabilità;
2. progettare la modifica dell'organizzazione del lavoro e sperimentare l'attuazione di processi innovativi collegati con la gestione del personale ed il miglioramento della cultura organizzativo-gestionale e del clima aziendale in un'ottica di parità con l'adozione, ad esempio, di politiche di conciliazione, di responsabilità sociale delle imprese, di bilanci di genere, sistemi di e-quality e percorsi formativi rivolti ai vertici e ai quadri sull'applicazione delle pari opportunità;
3. sperimentare processi di sviluppo e consolidamento professionale delle lavoratrici a tempo parziale e/o impegnate nei lavori atipici;
4. consolidare imprese femminili attive (con documentazione probante) da almeno due anni (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;
5. promuovere le pari opportunità attraverso progetti integrati concordati ed attuati da almeno tre soggetti, ognuno secondo le proprie specificità: un'associazione di genere, un'organizzazione sindacale o datoriale o ordine professionale, un ente pubblico. Tali progetti possono, per esempio, prevedere azioni di informazione, sensibilizzazione, diffusione di buone prassi e strategie di implementazione dell'ottica di genere in tutte le politiche e tutti i livelli della società (Gender Mainstreaming).

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
occupate
- per il punto 4
imprese femminili
- per il punto 5

persone che insistono nell'ambito territoriale dell'ente pubblico proponente.

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.

Roma, 25 maggio 2005

Il Presidente del Comitato: MARONI