



MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Comitato Nazionale di Parità

Relazione al Parlamento

Art. 20 D.Lgs. n. 198/2006

Premessa

Il momento di crisi che attraversa il Paese ha avuto un riflesso negativo sull'occupazione femminile.

Nonostante le politiche mirate che prevedono varie forme di sostegno, sia per l'accesso al lavoro che per il reinserimento lavorativo la donna rimane il soggetto più vulnerabile per la mancanza di reali opportunità di impiego nell'economia regolare.

Rimane lontano l'obiettivo del 60% del tasso medio occupazionale che l'Agenda di Lisbona si era posta per il 2010 e ancor più ottimizzare il nuovo obiettivo indicato nella road map dell'Unione Europea: il 75% del tasso di occupazione uomini/donne. Solo in alcune regioni del Paese e nello specifico nel Nord-Est si riscontrano dei tassi occupazionali di genere che si attestano oltre i 50 punti percentuali. Permane una forte criticità nelle aree del Mezzogiorno anche se sono state previste forme di agevolazione fiscali come la riduzione differenziata per genere delle aliquote contributive per i contratti di inserimento al lavoro. Tale provvedimento si allinea a quanto previsto dal regolamento comunitario in vigore in tema di aiuti statali.

Il tema della questione di genere e dei problemi connessi all'occupazione vanno ricompresi in un approccio integrato e trasversale a tutte le politiche pubbliche con provvedimenti già enunciati nel Libro Bianco sul futuro del modello sociale: "La vita buona nella società attiva", e per quanto attiene al tema specifico delle pari opportunità nel piano strategico di Italia 2020 "Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro".

In questo contesto trova collocazione la *mission* del Comitato Nazionale di Parità, istituito ai sensi della L.125/91, che ha introdotto nel nostro ordinamento le azioni positive, misure finalizzate all'eliminazione delle disparità che colpiscono le donne nella ricerca e nell'accesso al lavoro, nei percorsi formativi, nella crescita professionale e di carriera.

Il Comitato Nazionale di Parità e la Rete delle Consigliere di Parità, ex.Dlgs. n.196/2000, rappresentano i due "pilastri operativi", presso il Ministero del Lavoro, a sostegno delle politiche di genere nel lavoro, contro ogni forma di discriminazione, per l'attuazione del programma e degli obiettivi di Governo.

La legge 125/91 è stata trasfusa nel Dlgs.11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n.246" . Una sorta di Testo unico che raccoglie le disposizioni in materia di parità di trattamento fra uomini e donne disperse in 12 leggi e decreti legislativi, oltre che nel Codice civile.

Tra le articolate competenze che il Dlgs. 198/2006 attribuisce al Comitato, particolare rilevanza assume il compito di esprimere parere, non vincolante, sul finanziamento di progetti azioni positive. Detto finanziamento viene erogato a determinate tipologie di soggetti: datori di lavoro pubblici e privati, centri di formazione professionali e accreditati, associazioni, organizzazioni sindacali, secondo le modalità previste dal Decreto Interministeriale del 15 marzo 2001 e conformemente alle indicazioni del Programma Obiettivo. Ogni anno infatti, il Comitato, al fine di orientare la progettazione delle azioni positive alle priorità delle politiche per l'occupazione e contemporaneamente segnare le politiche del lavoro attraverso la promozione delle pari opportunità, formula, entro il 30 maggio, 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 al quale viene data diffusione mediante pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Specifiche procedure amministrative inoltre, previste dalla normativa, consentono il controllo in itinere dei progetti approvati, verificando sia la corretta attuazione che la fase conclusiva.

L'ultimo Programma Obiettivo di riferimento è quello relativo al 2010 che ha coniugato le azioni positive con quanto indicato dall'Europa in termini di occupazione.

Ha inserito tra le sue azioni riferimenti precisi alla flexsecurity e ha previsto l'impegno da parte dei soggetti beneficiari dei finanziamenti, ad attuare stabilmente le attività oggetto di finanziamento pubblico, entro la fine della fase progettuale. Specifica attenzione è stata rivolta alla trasformazione dei contratti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, o, in altri casi, a garantire la creazione d'impresa o il

consolidamento di imprese già esistenti. Particolare impegno è stata poi posto al reinserimento al lavoro delle donne oltre i 45 anni.

Sulla base delle indicazioni fornite dal predetto Programma Obiettivo, entro il 30 novembre 2010, sono pervenuti 440 progetti attualmente all'esame della Segreteria Tecnica per la verifica dei requisiti di procedibilità dell'istanza previsti dal D.I.15 marzo 2001.

Attività

Sin dalla sua istituzione il Comitato Nazionale di Parità si è adoperato attivamente per la promozione di azioni riguardanti l'occupazione femminile e la verifica dello stato di attuazione delle politiche di pari opportunità.

In particolare, ha contribuito alla predisposizione delle Leggi Finanziarie, dei Piani nazionali per l'Occupazione ed il Lavoro, del Documento di Programmazione Economico e Finanziaria. Ha seguito con particolare attenzione l'evolversi della normativa volta alla tutela della maternità, culminato nell'emanazione del Testo Unico delle norme in materia di maternità e congedi che ha semplificato e razionalizzato il quadro normativo esistente. Tra le varie iniziative adottate dal Comitato per la diffusione della legge 125/91 vanno annoverati la realizzazione di una campagna di informazione e l'organizzazione di vari seminari/convegni. Nei primi anni di attuazione della legge ha deliberato in ordine alla stipula di convenzioni con soggetti esterni per la realizzazione di ricerche. L'ultima in ordine di tempo (2001) la ricerca dal titolo "I differenziali salariali per sesso in Italia". Il Comitato Nazionale di Parità ha partecipato alle attività ed iniziative internazionali dell'Unione Europea, dell'ONU e dell'OIL. Ha collaborato alla preparazione del primo rapporto sull'attuazione della Piattaforma di Pechino (documento conclusivo della Quarta Conferenza mondiale delle donne organizzata dalle Nazioni Unite nel 1995 a Pechino), predisposto dal Dipartimento per le Pari Opportunità. Successivamente, ha continuato a contribuire al processo di revisione dell'applicazione della suddetta piattaforma intervenendo sia ai lavori preparatori che alla sessione speciale dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite che si tiene annualmente a New York. La Vice Presidente del Comitato è membro del Comitato Consultivo sull'uguaglianza istituito dalla Commissione UE.

Recentemente sono pervenute richieste da parte di organismi internazionali con i quali il Comitato ha avviato un costruttivo scambio di flussi informativi. In particolare, l'EIGE (Istituto europeo per l'uguaglianza di genere) e la CEDAW (Commissione per l'eliminazione delle discriminazioni contro le donne) hanno chiesto di segnalare incisivi esempi di buone prassi, l'EIGE per l'inserimento in una banca dati europea in fase di costituzione. La CEDAW per l'inclusione dei dati informativi sulle azioni positive in un rapporto

destinato ad essere oggetto di esame nel corso della prossima sessione della Commissione stessa. Il Comitato ha accolto con particolare favore e interesse la nascita della nuova agenzia "Un Women" costituita presso l'ONU il cui compito, tra gli altri, è quello di vigilare sui 192 paesi aderenti affinché si impegnino per la promozione dell'integrazione femminile fornendo anche un supporto economico. In un momento di crisi economica, la decisione dell'ONU di finanziare con 500 milioni di dollari un nuovo organismo a sostegno della parità di genere richiederebbe una riflessione sulle politiche del nostro paese in materia di pari opportunità.

Si è detto in premessa del ruolo fondamentale del Comitato Nazionale di Parità chiamato dalla legge ad esprimere parere favorevole in ordine all'ammissione a finanziamento dei progetti di azioni positive.

I progetti di azioni positive ammessi a finanziamento dal 1991 al 2010 sono stati complessivamente 847 per un totale di risorse erogate pari a € 76.225.958,32.

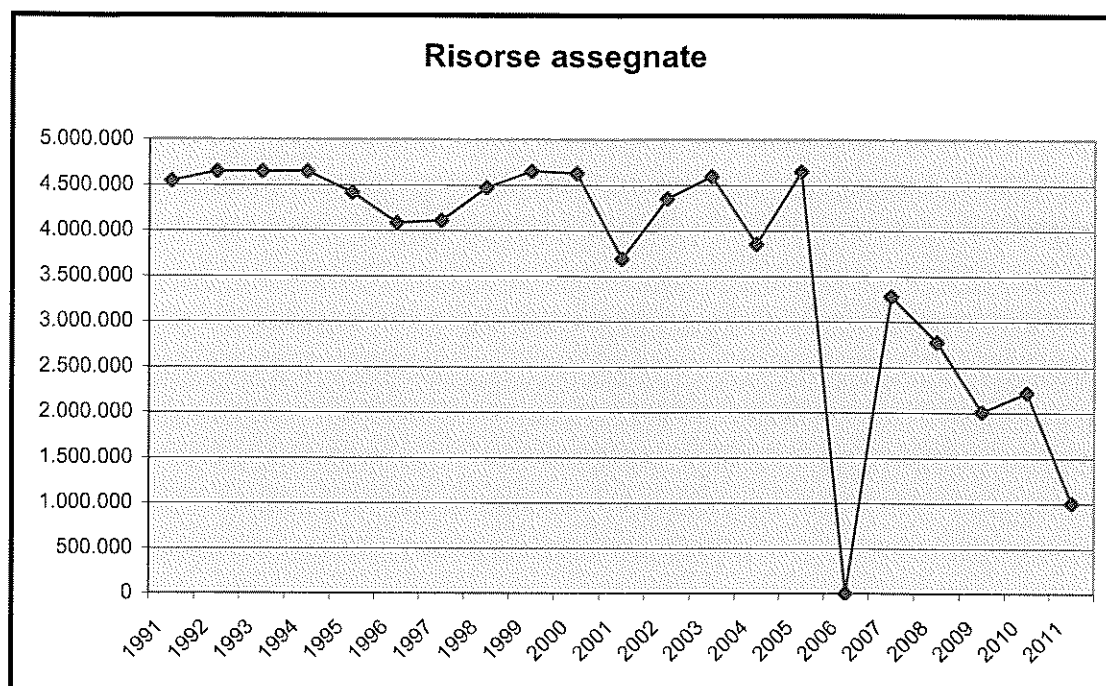
In termini di contenuti, si può dire che in una prima fase i progetti sono stati prevalentemente di formazione e sensibilizzazione con un effetto rilevante di diffusione della cultura di pari opportunità. Successivamente, attraverso un impegno di orientamento del Comitato Nazionale di Parità, i progetti sono stati meglio mirati e hanno riguardato più frequentemente le condizioni e l'organizzazione del lavoro:

- sistemi di inquadramento e criteri di valutazione del lavoro;
- riorganizzazione degli orari, agevolazioni per lavoratrici madri;
- individuazione di nuove figure professionali;
- accesso a settori in sviluppo e prevalentemente maschili;
- innovazione organizzativa.

Le donne direttamente coinvolte sono state oltre 25.000.

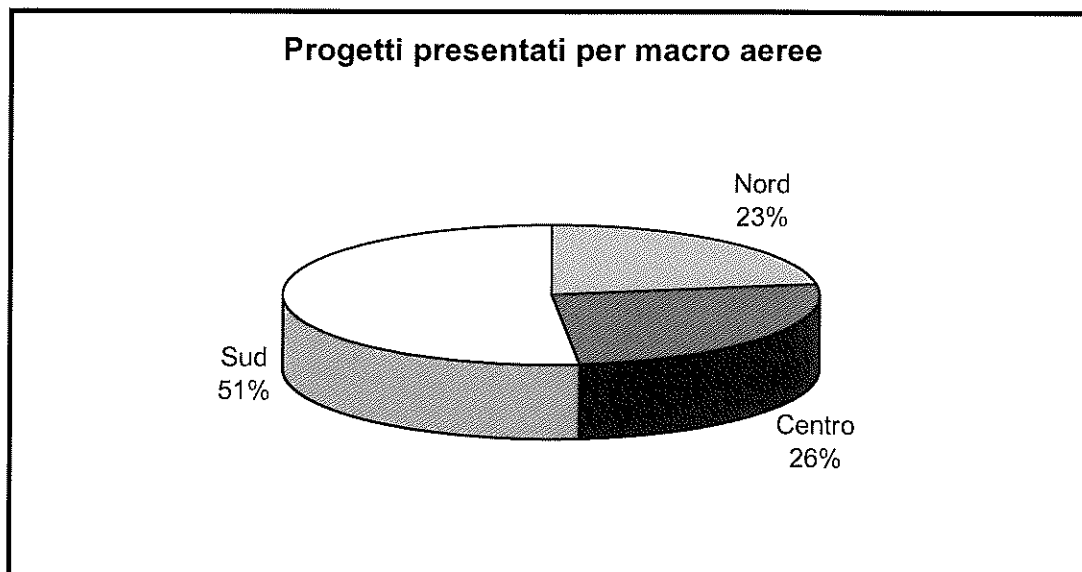
Nonostante la indiscutibile significatività dei risultati raggiunti dalla legge 125/91 che a venti anni dalla sua approvazione mantiene intatta la sua valenza ed il suo significato, occorre sottolineare la non piena attuazione delle sue finalità principalmente per carenza di risorse disponibili. Si è registrata infatti una progressiva diminuzione delle risorse, accentuatasi negli ultimi tre anni, destinate al finanziamento delle azioni positive: lo stanziamento 2011 è addirittura circa la metà di quello del 2010; quello relativo alle spese di funzionamento del Comitato si è ridotto di circa un quinto.

Si riporta di seguito un grafico che descrive la situazione:



Per completezza si ritiene opportuno illustrare di seguito l'attività del Comitato Nazionale relativamente agli ultimi due anni.

Le richieste di finanziamento di progetti azioni positive pervenute nel 2009, sono state 345, di cui 78 al Nord, 89 al Centro e 178 al Sud.



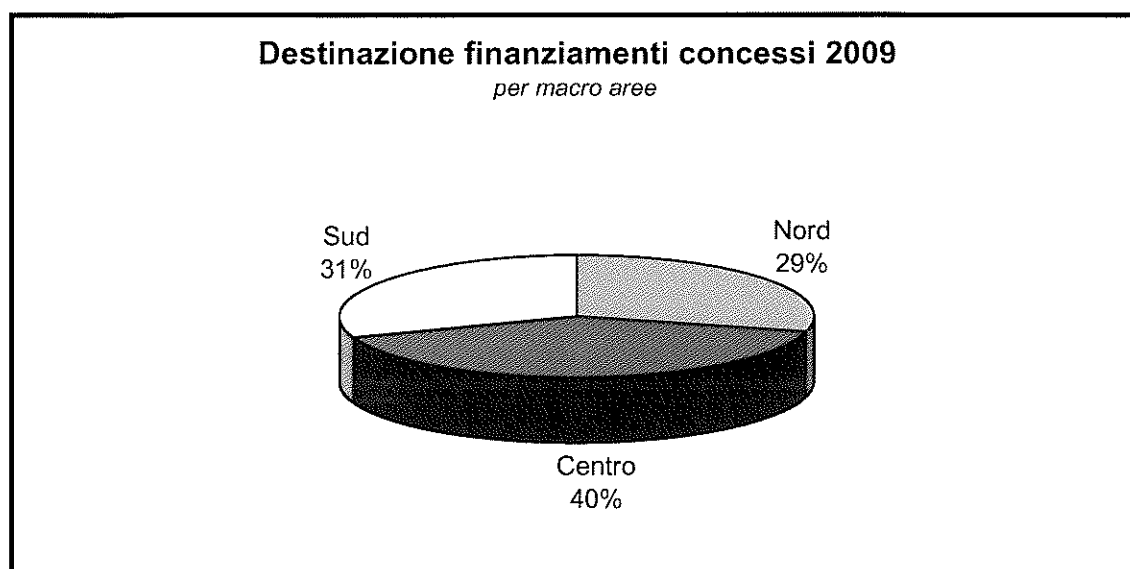
Tali richieste sono state registrate e catalogate in un data-base, gestito dalla Segreteria tecnica, costruito in modo da consentire un anagrafe dei soggetti proponenti e un monitoraggio costante sulla tipologia dei

destinatari, nonché delle aree del Paese beneficiate. Tali dati potrebbero costituire un valido strumento di orientamento per il Ministero del Lavoro ai fini della rilevazione della distribuzione sul territorio delle risorse del FSE.

Il Comitato ha espresso parere favorevole in ordine al finanziamento di 33 progetti. Tuttavia, le risorse disponibili hanno consentito il finanziamento di solo 16 per un importo complessivo di € 2.005.566,00=

Con Decreto Interministeriale 28 maggio 2009 i 16 progetti approvati sono stati ammessi al finanziamento e sono in corso di realizzazione.

Di seguito si evidenzia l'ambito territoriale dei progetti in fase di realizzazione.

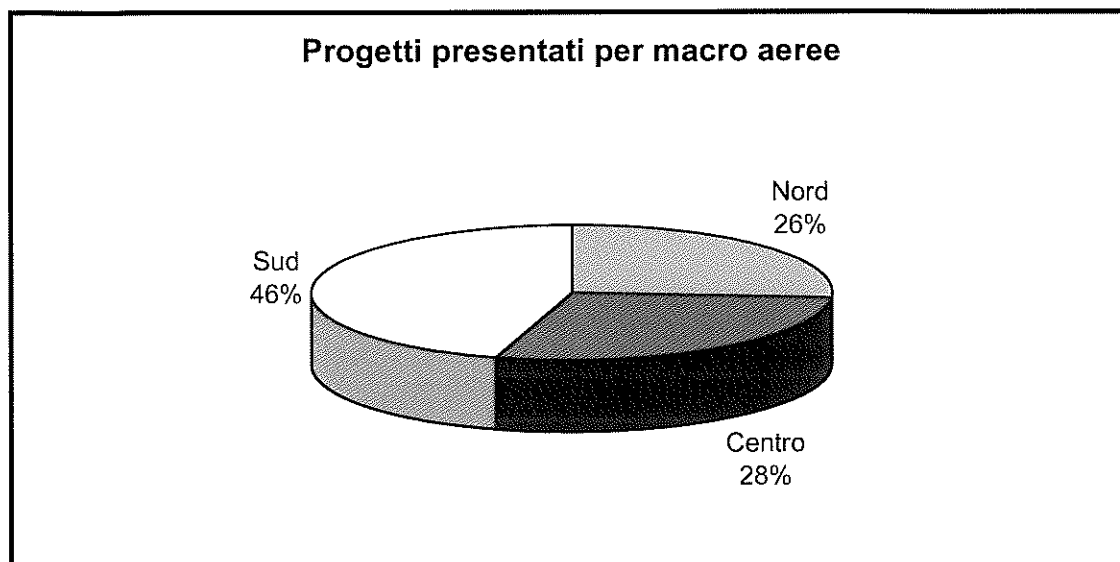


La distribuzione delle disponibilità ammontanti a € 2.005.566,00= risultano così suddivise: nord € 584.523,74 – centro € 808.472,00 – sud € 612.570,026.

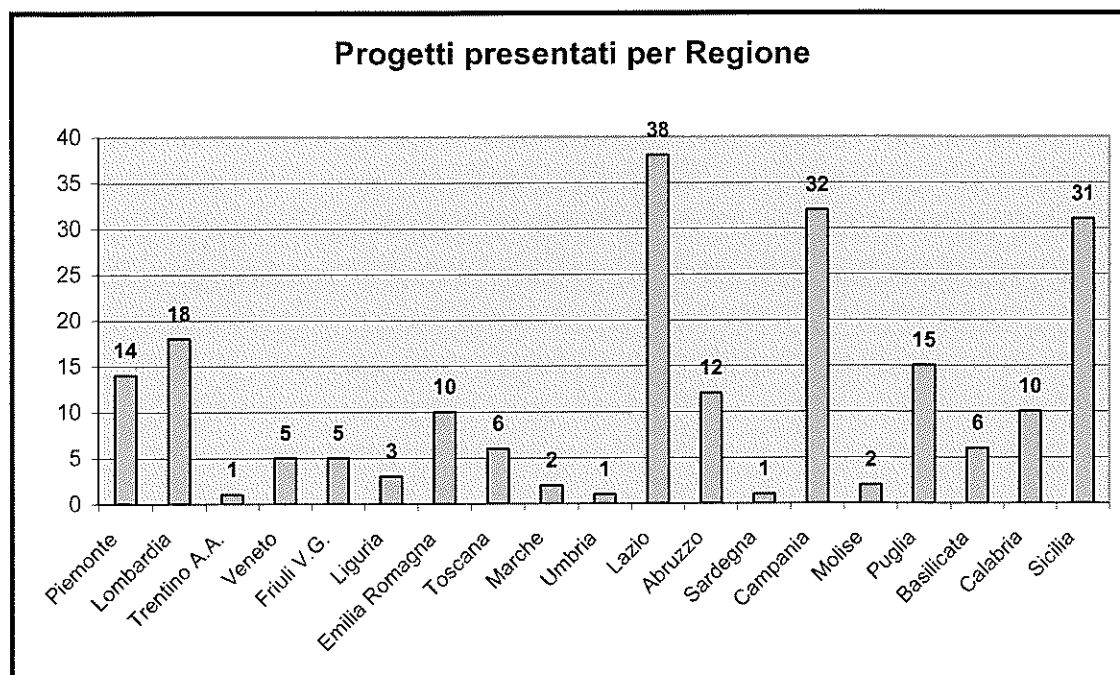
La spesa media per progetto ammonta a € 125.347,87.

Anno 2010

Le richieste di finanziamento di progetti azioni positive pervenute sono state 212, di cui 56 al Nord, 60 al Centro e 96 al Sud.



Il successivo grafico illustra il dato disaggregato per Regione.

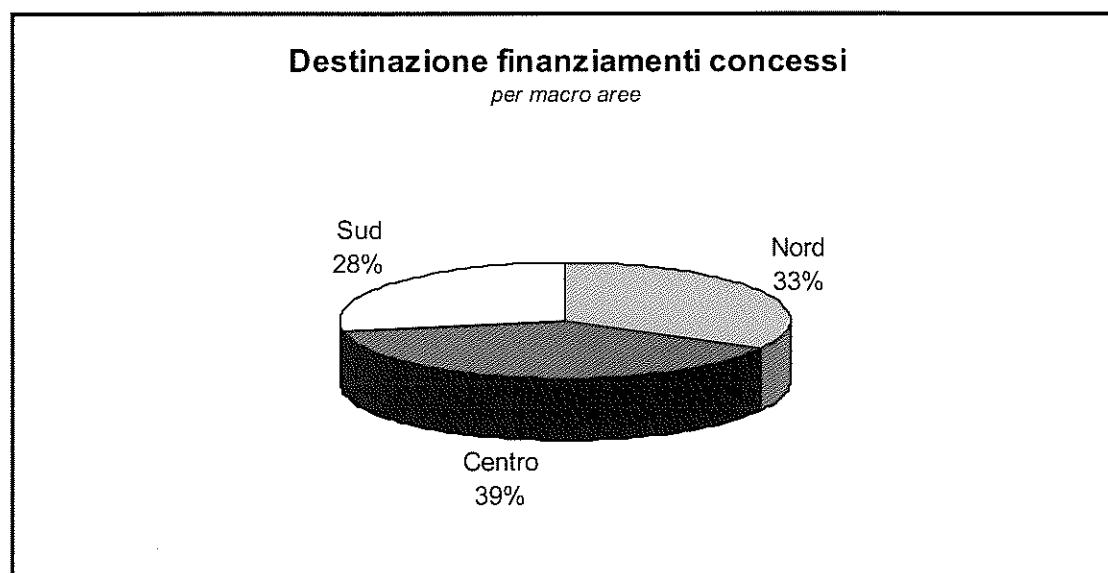


Come per il 2009 le richieste sono state registrate e catalogate in un data-base, gestito dalla Segreteria tecnica, costruito in modo da consentire un anagrafe dei soggetti proponenti e un monitoraggio costante sulla tipologia dei destinatari, nonché delle aree del Paese beneficiate.

Il Comitato ha espresso parere favorevole in ordine al finanziamento di 27 progetti. Sulla base delle risorse disponibili, sono stati finanziati 21 progetti per un importo complessivo di €2.218.441,49

Con Decreto Interministeriale 20 settembre 2010 i 21 progetti approvati sono stati ammessi al finanziamento e sono in corso di realizzazione.

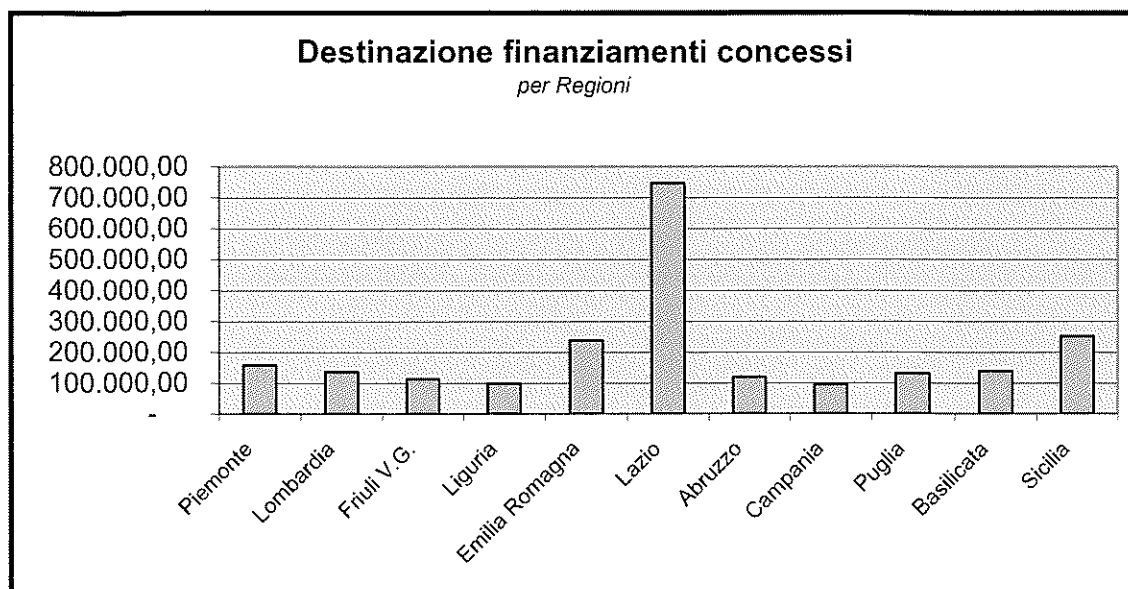
Di seguito si evidenzia l'ambito territoriale dei progetti in fase di realizzazione.



La distribuzione delle disponibilità ammontanti a € 2.218.441,49 risultano così suddivise: nord € 740.419,95 – centro € 864.245,7 – sud € 613.775,84

La spesa media per progetto ammonta a € 105.640,07.

Il successivo grafico illustra il dato disaggregato per Regione.



Nonostante le oggettive difficoltà gestionali descritte il Comitato ha continuato ad esaminare le varie azioni progettuali sempre in trasparenza e professionalità, adottando un metodo che ha garantito negli anni un criterio tecnico scientifico di valutazione.

Tale metodologia ha consentito di evidenziare delle idee progettuali che per i loro obiettivi di concretezza e di forte impatto sociale possono essere adottate come modelli replicabili.

A questo proposito si citano , tra le best practice tre progetti di azioni positive che hanno avuto una rilevanza nazionale :

Il progetto "Or.A.Lazio - Azioni positive: percorsi innovativi dell'integrazione per un territorio e una città multietnica di qualità".

Il progetto in corso di attuazione si rivolge a 75 donne immigrate regolari del territorio laziale con l'intento di rivalutare i loro titoli di studio. In genere molte donne immigrate, scolasticamente qualificate nel Paese di origine non sono professionalmente riconosciute nel Paese ospitante. Nel caso specifico si tratta di donne interessate ad operare nel settore tecnico/progettuale delle costruzioni, e in specie nei cantieri, per la progettazione e la realizzazione di manufatti edilizi secondo criteri ecosostenibili. Il progetto Or.A. Lazio (Ordine Architetti Lazio) ha previsto, in collaborazione con la Caritas, un percorso formativo mirato a rafforzare nelle donne immigrate, qualificate scolasticamente, la conoscenza delle potenzialità offerte dal Paese ospitante, in base alla consapevolezza di se e della propria preparazione culturale nel confronto con diverse realtà professionali e le richieste di mercato.

Il progetto ha avuto vasta eco sulla stampa nazionale (Il Tempo, La Repubblica ed altri) che ne ha apprezzato la valenza. Particolare visibilità è stata data all'iniziativa anche attraverso la costituzione di uno specifico sito. Sono previste inoltre delle fasi di project work legate alle realtà delle 5 province interessate.

Il Progetto Best in Class (BIC) – L'eccellenza dell'esperienza.

In questo caso si è inteso approfondire e dare evidenza alle iniziative promosse dalla PMI in materia di pari opportunità, attraverso una ricerca che ha analizzato le pratiche di promozione delle pari opportunità nelle piccole e medie imprese. Nello studio sono stati descritti dieci casi aziendali che rappresentano esperienze particolarmente significative anche per trarre spunti e indicazioni operative per la promozione delle pari opportunità nella PMI.

I risultati della ricerca sono stati presentati in un convegno organizzato il 25 settembre 2009 presso la Sala della Protomoteca in Roma con la presenza delle massime autorità nel campo dell'imprenditoria, con la presenza del Ministro del Lavoro. Nel corso del convegno, inoltre, è stato proiettato un video che raccontava tre casi aziendali prescelti all'interno dei dieci descritti.

Follow up

Il 4 dicembre 2009 presso Confindustria Mantova è stata presentata la ricerca BIC nell'ambito del convegno "La conciliazione lavoro-famiglia come opportunità di competitività e innovazione per le imprese". Medesime iniziative sono in corso di definizione presso altre associazioni aderenti al Sistema Confindustria.

Progetto: STReGA Scienza, Tecnologia, Ricerca: Generi e Accesso

Il progetto è particolarmente innovativo per l'ambito in cui si realizza: la ricerca scientifica.

L'idea è nata dall'analisi dei dati relativi alla presenza femminile nel settore scientifico e tecnologico all'interno dei Paesi della Comunità Europea. I dati mostrano che nell'Unione Europea, nel campo della ricerca scientifica, le donne rimangono una minoranza, anche se, nel corso degli anni si è assistito ad una lieve modifica con un incremento delle percentuali dal 27% al 29%. Tuttavia, nonostante questo lieve trend nella crescita, le donne restano

sottorappresentate nei settori scientifici, specialmente per quanto concerne le posizioni più di rilievo.

Il progetto interviene sul problema della disparità di genere attraverso due macro-azioni attuate nel territorio pugliese:

1. Empowerment di donne già occupate nell'ambito della ricerca scientifica, attraverso laboratori di formazione volti alla costruzione di competenze nel campo della progettazione, gestione, attuazione e valutazione della ricerca scientifica.

2. Orienteering, consistente in attività di formazione delle figure di sistema, dirigenti, referenti per l'orientamento in uscita degli studenti, e docenti di discipline scientifiche dell'istruzione liceale del territorio.

Il progetto si è posto, dunque, come obiettivo quello di accrescere la presenza femminile nel campo della ricerca scientifica e tecnologica agendo in maniera integrata su due fronti:

- quello dell'accesso da parte delle donne agli organismi decisionali della ricerca scientifica e tecnologica, intervenendo sui meccanismi che portano all'esclusione delle donne e al conseguente divario tra presenza maschile e presenza femminile nel panorama scientifico;
- quello della formazione scolastica, dove si costruiscono le vocazioni scientifiche, perché, se si vuole raggiungere l'obiettivo di accrescere la rappresentanza femminile nei luoghi decisionali del settore scientifico-tecnologico è necessario agire su ragazze/donne non ancora "allineate" o non ancora "selezionate" in quanto "aderenti" ad una visione della scienza coerente con i modelli perpetuati.

Nei casi descritti appare evidente *l'effetto moltiplicatore* che i progetti azioni positive hanno avuto sul territorio e che evidenziano la validità, a tutt'oggi, delle finalità della legge 125/91.

Potenziamento dell'attività

Con la promulgazione del decreto legislativo di recepimento della direttiva comunitaria n. 54/2006 *"Attuazione pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"*, viene potenziata l'azione del Comitato Nazionale con la previsione di compiti aggiuntivi e con un aumento delle rappresentatività all'interno del Comitato.

In considerazione di quanto sopra si è reso necessario un intervento sulle modalità di funzionamento dell'organismo che nella seduta del 21 gennaio 2010 ha approvato il Nuovo Regolamento.

I nuovi adempimenti e le sopravvenute esigenze hanno richiesto anche una rivisitazione delle modalità di lavoro con la costituzione di specifici Gruppi di lavoro per lo studio e l'elaborazione di particolari temi che renderanno più operativa ed efficace l'azione del Comitato.

Particolare attenzione è stata rivolta alla materia pensionistica, e alla recente normativa di innalzamento dell'età delle donne per il diritto a tali prestazioni. Considerando che il Dlgs. in emanazione, delega al Comitato nuovi compiti e forme di collaborazione con la COVIP, si è ritenuto utile la partecipazione ad iniziative sul tema : *(Convegno INPDAP – L'Impatto di genere dei sistemi previdenziali: un confronto tra i Paesi del Mediterraneo)*.

Conclusioni

La strategia Europea, negli ultimi decenni, ha realizzato progressi significativi nel perseguire l'uguaglianza tra donne e uomini, anche attraverso l'impiego delle risorse del FSE.

Le risorse dell'Asse D – Parità e non discriminazioni del Programma Operativo Nazione Governance e Azioni di Sistema – Obiettivo 1 – Convergenza, ha previsto tra i beneficiari solo la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per i diritti e le pari opportunità. Il Ministero del Lavoro, allo stato attuale non rientra tra i gestori diretti di dette risorse che potevano rappresentare una valida integrazione degli stanziamenti destinati al Comitato Nazionale di Parità.

Essendo ormai conclusa la fase di approvazione dei Programmi Operativi 2007-2013 l'unica possibilità di adesione del Comitato alle azioni progettuali è attraverso la previsione di iniziative di partenariato con il Dipartimento succitato in un ottica di sinergie tra Pubbliche Amministrazioni e di collaborazione tra Organismi di parità.

Appare necessario che i progressi ottenuti nel proteggere e promuovere i diritti delle donne, in special modo nel mondo del lavoro, non siano erosi da misure varate per affrontare la crisi economica. E' dunque essenziale che la crisi non debba essere usata come tema per ridurre le risorse pubbliche assegnate a politiche ed azioni per combattere le disuguaglianze di genere.

E' incoraggiante che nell'Atto di Indirizzo per l'anno 2010 – *Individuazione delle priorità politiche* del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali siano state individuate tra le priorità politiche (punto 6. Famiglia, maternità e pari opportunità) proposte innovative e multisettoriali mirate a

realizzare interventi di promozione dell'occupazione femminile e di tutela della maternità.

Si è finalmente compreso il ruolo delle donne come "risorsa" strategica nel mondo del lavoro e l'orientamento delle politiche di genere quale "volano" dell'economia nazionale.

Infatti i temi delle donne e della famiglia sono stati messi al centro della ripresa dello sviluppo economico e sociale nazionale. Secondo le recenti direttive comunitarie e internazionali (CE-OIL), occorre promuovere strumenti che favoriscono la progressione di carriera, contrastino la differenza salariale ed incoraggino la flessibilità dell'organizzazione del lavoro aziendale.

Sono stati e saranno questi gli obiettivi e l'orientamento delle Azioni Positive.

La Vicepresidente

Santina Giorgio

