



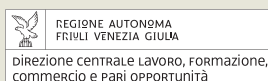
**Il Fondo Sociale Europeo
in Friuli Venezia Giulia**
Programma Operativo Regionale 2007-2013



PERCORSI INFORMATIVI PER AZIENDE, LAVORATRICI, LAVORATORI.

OCCUPABILITÀ
CONCILIAZIONE
FLESSIBILITÀ
FORMAZIONE

PER C I I



UN INVESTIMENTO PER IL TUO FUTURO

FSE Friuli Venezia Giulia
POR 2007-2013
Programma specifico n. 71

Attività di supporto ed
informazione in tema di parità
di genere e conciliazione



**Il Fondo Sociale Europeo
in Friuli Venezia Giulia**

Programma Operativo Regionale 2007-2013

**PERCORSI INFORMATIVI
PER AZIENDE, LAVORATRICI,
LAVORATORI.**

**OCCUPABILITÀ
CONCILIAZIONE
FLESSIBILITÀ
FORMAZIONE**

pari
ioi

FSE Friuli Venezia Giulia
POR 2007-2013
Programma specifico n. 71
Attività di supporto ed
informazione in tema di parità
di genere e conciliazione

Le schede sono state realizzate da:

Adelasia Divona
in collaborazione con **Claudia Ogriseq** (Tematica 2)

Coordinamento scientifico:
Chiara Cristini

Assistenza tecnica
Maria Grazia Vendrame

Editing
Giulio Musenga

Si ringrazia:
Cinzia Cuscela e Antonella Canelli (Tematica 4)
Mariangela Biasutti e Meri D'Orlando (Tematica 6, Tematica 7)

TEMATICA 1

LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE IN AZIENDA: STRUMENTI E MISURE CHE INCENTIVANO SOLUZIONI ORGANIZZATIVE INNOVATIVE

Gli argomenti proposti

Introduzione al tema:
politiche di conciliazione
e strategie aziendali

Le opportunità di finanziamento
nazionali per le azioni positive

Le opportunità di finanziamento
della Regione Friuli Venezia Giulia
per le azioni positive

Box di approfondimento

- Il recente orientamento europeo, italiano e regionale su mainstreaming, parità di genere e conciliazione dei tempi
- Quali azioni possono essere sviluppate in un'azione positiva?
- Chi sono e cosa fanno le Consigliere di parità
- L'occupazione femminile nel Collegato al lavoro

Suggerimenti: materiali da leggere

1. Introduzione al tema: politiche di conciliazione e strategie aziendali

L'incremento dell'occupazione femminile, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo, non è più soltanto una questione di "pari opportunità", ma rappresenta un obiettivo centrale anche per le politiche del lavoro sia a livello comunitario, sia nazionale, sia regionale¹.

Ciò significa a livello macro, di mercato del lavoro, migliorare le differenti prospettive occupazionali di uomini e donne, evidenti nel divario che si misura nei tassi di occupazione, di partecipazione e di disoccupazione. Divari che risultano più marcati in alcune fasce di età, quelle centrali, in cui si verificano con maggiore frequenza intersezioni tra percorsi lavorativi e familiari.

A livello micro, di organizzazione aziendale, emergono ulteriori fattori che evidenziano il permanere di disparità tra i lavoratori dei due sessi: rigidità di forme contrattuali e orari di lavoro, differenze di retribuzione a parità di posizione, opportunità differenziate nei percorsi di carriera e nella formazione.

Oltre a rappresentare un vincolo al raggiungimento delle pari opportunità per tutti, le pratiche e le modalità di gestione delle risorse umane adottate da molte imprese delineano l'affermarsi delle resistenze al cambiamento che frenano lo sviluppo e la redditività dell'attività economica.

Solo ancora poche infatti le organizzazioni conoscono e sperimentano le opportunità derivanti dalla valorizzazione delle differenze e dalla gestione delle risorse umane secondo un approccio di *diversity management*, che favorisce non solo il conseguimento delle pari opportunità, ma anche il miglioramento complessivo delle condizioni di lavoro e del benessere organizzativo in azienda, con ricadute positive sull'innovazione organizzativa e sulla produttività. In questo senso, molte ricerche condotte in questi ultimi anni hanno evidenziato gli ostacoli che inframmezzano i percorsi occupazionali, professionali e di carriera delle donne, ed hanno indicato su quali nodi "problematici" sia necessario intervenire e in particolare: le barriere in fase di ingresso nel mercato del lavoro, quelle poste alla progressione di carriera, all'accesso alla formazione, ed alla parità di retribuzione.

Vale la pena sottolineare che la pratica delle buone prassi di azioni positive basate su tale principio ha evidenziato, nel suo evolversi, come queste ultime, pensate inizialmente quali strumenti sperimentali esclusivamente a favore della componente femminile, tendano poi a consolidarsi anche oltre la fase sperimentale, estendendo la propria efficacia a tutta l'organizzazione; questo perché ci si è resi conto che aiutano a innovare la valorizzazione delle carriere, la formazione, la conciliazione tra vita professionale e responsabilità familiari, costituendo così un'opportunità di sperimentazione nell'attivazione di strumenti e misure innovative, in grado di coniugare l'esigenza di flessibilità, la promozione dell'innovazione, la permanenza e la valorizzazione in azienda di risorse e professionalità chiave.

D'altro canto, se da un lato la normativa prevede sanzioni nel caso in cui vengano riscontrate situazioni tali da potersi configurare come discriminazioni di genere, dall'altro gli stessi dispositivi legislativi prevedono la possibilità di utilizzare strumenti finanziati per la realizzazione di **azioni positive**, ovvero progetti sperimentali e interventi che intendono concretamente portare alla realizzazione di progetti finalizzati a rimuovere gli ostacoli esistenti alla parità di genere e promuovere la valorizzazione delle donne in azienda e, di conseguenza, nel mercato del lavoro.

Uno degli ambiti-chiave d'intervento per le azioni positive è in particolare quello della **conciliazione dei tempi** lavorativi con quelli familiari. E' questa una problematica profondamente connessa con la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e con le dinamiche del sistema produttivo e occupazionale, che richiede sempre più la capacità di realizzare interventi di sistema, in grado di coinvolgere l'organizzazione aziendale e il territorio circostante, attuando il principio di *gender mainstreaming*², ovvero l'integrazione nel dibattito politico, economico e sociale, della dimensione delle pari opportunità tra uomini e donne con lo scopo di

¹ Legge regionale 9 agosto 2005, n.18 "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro" recante, tra l'altro, norme per promuovere una migliore qualità del lavoro e per favorire la conciliazione dei tempi di famiglia, di vita e di lavoro che disciplinano, in particolare agli articoli 49, 50 e 51, il sostegno da parte della Regione ad azioni di sistema finalizzate a tale scopo.

² Cfr. M. A. Divona, *Gender Mainstreaming, Aggiornamenti Sociali*, 1, 2007, pp. 69-72.

attuare, nella pratica, l'uguaglianza sostanziale tra i due sessi. In quest'ottica, le pratiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro consentono di creare un equilibrio tra vita privata e vita professionale, sviluppando servizi pubblici e privati che, mentre agevolano la permanenza delle donne nel mondo del lavoro, contribuiscono all'innalzamento della qualità della vita non solo loro, ma anche delle famiglie.

Inoltre, al di là del beneficio sociale, le ricerche degli ultimi anni registrano anche un vantaggio economico per le imprese che adottano *misure family-friendly*: le organizzazioni che creano un ambiente di lavoro inclusivo e che mettono al centro la persona considerandola una risorsa, facendo conciliare le esigenze personali con quelle dell'azienda, beneficiano di una maggiore motivazione e di una maggiore disponibilità ad impegnarsi da parte dei collaboratori, che si traduce in minor assenteismo e turn-over, migliore clima aziendale, migliore immagine dell'azienda, aumento della produttività.

Questa scheda presenta le opportunità e gli strumenti di finanziamento cui è possibile accedere per progettare un'azione positiva.

PER APPROFONDIRE IL RECENTE ORIENTAMENTO EUROPEO, ITALIANO E REGIONALE SU MAINSTREAMING, PARITÀ DI GENERE E CONCILIAZIONE DEI TEMPI VAI AL BOX1, IN FONDO A QUESTA TEMATICA (PAG. XX)

2. Le opportunità di finanziamento nazionali per le azioni positive

A) Finanziamenti per azioni positive ex L. 125/1991 (ora art. 42, comma 2 del D.Lgs. 198/2006)

Compie ormai vent'anni il primo strumento previsto dalla normativa italiana introdotto per favorire la parità di genere nelle organizzazioni e una migliore valorizzazione delle differenze di genere: la L. 125/1991 (ora D.Lgs n. 198/2006, art. 42, comma 2 così come modificato dal D.Lgs. 5/2010). In particolare la norma prevede la possibilità di ottenere **finanziamenti** per la realizzazione di **azioni positive**, ovvero interventi finalizzati a:

- 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;
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Questo prevede la normativa, ma in pratica, quali sono gli elementi concreti che devono essere presenti in un'iniziativa perché questa si possa considerare un'azione positiva? Occorre, per rispondere a questa domanda, seppure a titolo

esemplificativo, richiamare tre tipologie di azioni positive esaminandone i contenuti tipici:

- 1) Azioni di riequilibrio della presenza femminile nel lavoro; in questo caso si tratta di lavorare per un reclutamento equilibrato per genere, l'adozione di strumenti di verifica della parità, iniziative di sensibilizzazione;
- 2) Pratiche di valorizzazione delle risorse femminili; l'obiettivo è qui quello di adottare strumenti per la promozione della carriera o per la gestione della diversità nell'organizzazione (counselling, mentoring, programmi formativi di sviluppo delle carriere o per la promozione delle diversità, valutazione del lavoro, procedure di assegnazione degli incarichi, percorsi per il rientro professionale di donne fuoriuscite dal mercato del lavoro, pianificazione strategica e il monitoraggio della diversità, analisi e valutazione della diversità culturale in azienda, promozione della leadership diversificata, della carriera nell'ambito del diversity management, programmi e pacchetti di benefit diversificati);
- 3) Pratiche "family friendly"; in questo campo ci si rivolge alla *flessibilità nell'organizzazione del lavoro* (pratiche di lavoro flessibili, adozione di banca delle ore o di modalità e pratiche di lavoro part-time, di telelavoro), all'individuazione di una corretta gestione delle interruzioni dal lavoro (pratiche straordinarie di valorizzazione dei congedi, interruzioni prolungate dal lavoro); all'*offerta diretta dei servizi di cura familiare* (servizi ordinari di cura dell'infanzia e degli anziani, servizi straordinari per il dopo-scuola e per i periodi di vacanza, accoglienza dei figli in ufficio, servizi di cura e per il benessere della famiglia, progetti in partnership per la promozione di servizi); alle *iniziative di sostegno* (servizi di informazione, consulenza, sostegno finanziario per la famiglia e per la cura, iniziative di sensibilizzazione per promuovere una cultura family friendly, programmi di sostegno ai partner).

Ritornando ora alle previsioni legislative, per favorire la realizzazione di interventi di azione positiva, la norma prevede la possibilità, per 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 chiedere un finanziamento al Ministero del Lavoro. Ogni anno, generalmente entro fine maggio, il Comitato nazionale per le Pari opportunità, istituito presso il Ministero del Lavoro, emana un "**Programma Obiettivo**" per l'incremento e la qualificazione dell'occupazione femminile, per il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, per la creazione, lo sviluppo e il consolidamento di imprese femminili e per la creazione di progetti integrati di rete" in cui sono indicati, con maggiore dettaglio rispetto alla legge, gli ambiti specifici entro cui sviluppare l'intervento progettuale.

Così, prendendo a titolo esemplificativo l'ultimo Programma obiettivo, quello del **2010** fissava i seguenti criteri:

- tetto di finanziamento massimo: 200.000 euro a progetto;
- durata massima dell'intervento: a 24 mesi.

Le tipologie d'intervento individuate per l'anno 2010 sono state le seguenti:

1. promuovere 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 responsabilità e l'attuazione di buone e nuove prassi per un piano di concreto inserimento nelle strutture esecutive;
2. modificare l'organizzazione del lavoro, del sistema di valutazione delle prestazioni e del sistema premiante aziendale, adottando la certificazione di genere, sperimentando nuove prassi per favorire la conciliazione e attuando azioni integrate che producano effetti concreti, misurabili e documentabili in termini di superamento delle discriminazioni di genere e del differenziale retributivo tra donne e uomini, di progressione delle carriere femminili, di adozione della strategia comunitaria in materia di occupabilità femminile, di adozione di strumenti di valutazione e autovalutazione, nei sistemi organizzativi aziendali, per valutare i livelli di attuazione di politiche di pari opportunità (certificazione di genere);
3. sostenere iniziative per:
 - lavoratrici con contratti di lavoro non a tempo indeterminato, in particolare giovani neolaureate e neodiplomate, con l'obiettivo di stabilizzare la situazione occupazionale in una percentuale non inferiore al 50% delle destinatarie dell'azione, implementando percorsi formativi qualificanti, entro i termini di chiusura del progetto;
 - disoccupate, inattive, in cassa integrazione e/o mobilità, con particolare attenzione a quelle di età maggiore di 45 anni, mediante progetti proposti 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, con assunzioni effettuate entro i termini di chiusura del progetto;

- disoccupate, inattive, in cassa integrazione e/o mobilità, con particolare attenzione a quelle di età maggiore di 45 anni, mediante progetti proposti 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, con assunzioni effettuate entro i termini di chiusura del progetto;

- agevolare l'inserimento e/o il reinserimento lavorativo di donne attraverso azioni di formazione, qualificazione/riqualificazione, orientamento e accompagnamento finalizzate all'acquisizione di competenze per la creazione d'impresе da costituirsi entro i termini di chiusura del progetto; destinatarie delle azioni sono giovani laureate e neolaureate, lavoratrici in situazioni di precarietà, disoccupate madri, donne di età maggiore di 45 anni, immigrate;

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 e con supporto di accesso al credito, counselling aziendale, 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, la creazione e la promozione di marchi, la creazione di sistemi consorziati di distribuzione e promozione nel mercato.
5. promuovere la qualità della vita personale e professionale, anche per le lavoratrici migranti, a partire dalla rimozione dei pregiudizi culturali e degli stereotipi, in un'ottica di pari opportunità, con azioni di sistema integrate che tengano conto delle indicazioni delle strategie comunitarie e che producano effetti concreti sul territorio, concordate e attuate da almeno tre tra i seguenti differenti soggetti attraverso la costituzione di una rete formalizzata da un protocollo di intesa sottoscritto dalle parti: associazioni di genere, organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali, enti pubblici, associazioni di migranti, ordini professionali.

Soggetti che possono presentare domanda di finanziamento

Possono presentare domanda:

- 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.

Gli enti pubblici, per essere soggetti proponenti o partner di una rete, devono avere approvato il piano triennale di azioni positive.

Per avere aggiornamenti sull'uscita del Programma Obiettivo 2011, per consultare i precedenti Programmi obiettivo, i riferimenti normativi e le graduatorie dei bandi 2007-10, si rimanda al sito del **Comitato Nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro**:

http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Notizie/20100713_Provvedimento_9giugno.htm

Inoltre, nel sito del Comitato, è possibile scaricare una guida dettagliata alla progettazione:

<http://www.lavoro.gov.it/NR/rdoonlyres/C5D38999-A85C-4F5F-A9B2-5D182E3F8C32/0/La%20compilazione%20del%20modello.pdf>

SE VUOI APPROFONDIRE QUALI AZIONI POSSONO ESSERE SVILUPPATE IN UN'AZIONE POSITIVA VAI AL BOX 2, IN FONDO A QUESTA TEMATICA (PAG. 22)

A CHI RIVOLGERSI

Consigliera regionale di parità

Gina Fasan
Via San Francesco, 37 - TRIESTE
TEL. 040 3775150 - 5147
e-mail cons.par@regione.fvg.it

Consigliera provinciale di parità di Gorizia - Fulvia Raimo

Corso Italia, 55 - GORIZIA
TEL. 0481 385315
e-mail consigliera.parita@provincia.gorizia.it

Consigliera provinciale di parità di Pordenone

Flavia Maraston
Barchessa di Villa Carinzia - Via Canaletto, 5 - PORDENONE
TEL. 0434 231463
e-mail cons.par@provincia.pordenone.it

Consigliera provinciale di parità di Trieste

Gabriella Taddeo
Via S. Anastasio, 3 - TRIESTE
TEL. 040 3798520
e-mail consdiparita@provincia.trieste.it

Consigliera provinciale di parità di Udine

Elisabetta Basso
Via Prefettura, 16 - UDINE
TEL. 0432 279988
e-mail elisabetta.basso@provincia.udine.it

Agenzia regionale del lavoro

Chiara Cristini
Ricercatrice - Referente per le pari opportunità e progetti di conciliazione
Via Morpurgo 34 - UDINE
TEL. 0432 555890
e-mail mailto:chiara.cristini@agelav.fvg.it

SE VUOI CONOSCERE CHI SONO E COSA FANNO LE **CONSIGLIERE DI PARITÀ** VAI AL **BOX3**, IN FONDO A QUESTA TEMATICA (PAG. 23)

B) Azioni positive previste dall'art. 9, L. n. 53/2000

L'articolo 9 della legge n.53/2000 (modificato dall'art. 38 della legge n. 69 del 18 giugno 2009), prevede l'erogazione di contributi in favore di datori di lavoro privati (comprese le imprese collettive, aziende sanitarie locali, ospedaliere e ospedaliere universitarie) che prevedono di attuare azioni positive per la conciliazione in favore dei propri dipendenti, ai liberi professionisti, lavoratori autonomi o titolari d'impresa che necessitano di una figura di supporto per esigenze connesse alla cura dei figli.

L'obiettivo dello strumento è quello di agevolare la conciliazione dei tempi di vita familiare e professionale attraverso il finanziamento di progetti che introducano nuove modalità organizzative e gestionali dei tempi di lavoro. Nella sua nuova formulazione, l'art.9 vede ampliata la platea dei beneficiari e prevede finanziamenti nel caso in cui i datori di lavoro attuino accordi contrattuali che prevedano le seguenti tipologie di azione positiva:

- progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati;
- programmi ed azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione;
- progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori. Tali progetti possono essere presentati anche da consorzi o associazioni di imprese, ivi comprese quelle temporanee, costituite o costituenti, che insistono sullo stesso territorio, e possono prevedere la partecipazione degli enti locali anche nell'ambito dei piani per l'armonizzazione dei tempi delle città.

Il finanziamento massimo sarà pari a **500.000 euro** a progetto, per una durata massima pari a **24 mesi**.

Erogazione di contributi in favore di progetti che consentano ai titolari di impresa, ai lavoratori autonomi o ai liberi professionisti, per esigenze legate alla maternità o alla presenza di figli minori ovvero disabili, di avvalersi della collaborazione o sostituzione di soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali. In tal caso il finanziamento massimo è di **34.000 euro**.

Destinatari dei progetti

Destinatari sono le lavoratrici o i lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, ovvero persone affette da documentata grave infermità.

Per favorire la progettazione, a mero titolo esemplificativo, si segnala:

- la Regione Emilia Romagna, nell'ambito del progetto europeo WEIRD, ha prodotto il documento Legge 53/2000: Istruzioni per l'uso guida per l'utilizzo rivolta a lavoratrici e lavoratori, aziende e amministrazioni comunali http://www.allapari.regione.emilia-romagna.it/temi/conciliazione-tra-vita-e-lavoro-1/allegati_conciliazione/legge_53_2000_ecipar_05.pdf
- l'istituto della Promozione dei Lavoratori di Bolzano, nell'ambito del progetto europeo Gender competency ha prodotto il manuale Linee guida per la conciliazione di lavoro e famiglia nelle aziende <http://www.afi-ipl.org/download/IPL-2004-LineeguidaConciliazione.pdf>

A CHI RIVOLGERSI**Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Politiche per la Famiglia**

Dirigente: dott.ssa **Francesca Pelaia**
Via della Mercede 9 - 00187 Roma
Tel. 06 6779 6940
E-mail: segreteriadipfamiglia@governo.it

Consigliere di parità**Consigliera regionale di parità**

Gina Fasan
Via San Francesco, 37 - TRIESTE
TEL. 040 3775150 - 5147
e-mail cons.par@regione.fvg.it

Consigliera provinciale di parità di Gorizia

Fulvia Raimo
Corso Italia, 55 - GORIZIA
TEL. 0481 385315
e-mail consigliera.parita@provincia.gorizia.it

Consigliera provinciale di parità di Pordenone

Flavia Maraston
Barchessa di Villa Carinzia - Via Canaletto, 5 - PORDENONE
TEL. 0434 231463
e-mail cons.par@provincia.pordenone.it

Consigliera provinciale di parità di Trieste

Gabriella Taddeo
Via S. Anastasio, 3 - TRIESTE
TEL. 040 3798520
e-mail consdiparita@provincia.trieste.it

Consigliera provinciale di parità di Udine

Elisabetta Basso
Via Prefettura, 16 - UDINE
TEL. 0432 279988
e-mail elisabetta.basso@provincia.udine.it

Agenzia regionale del lavoro

Chiara Cristini
Ricercatrice - Referente per le pari opportunità e progetti di conciliazione
Via Morpurgo 34 - UDINE
TEL. 0432 555890
e-mail mailto:chiara.cristini@agelav.fvg.it

C] Contributi per iniziative finalizzate alla promozione delle politiche a favore delle pari opportunità di genere e dei diritti delle persone e delle pari opportunità per tutti

Il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri concede un contributo finanziario a iniziative che assicurino la promozione delle politiche a favore delle pari opportunità di genere e dei diritti delle persone e delle pari opportunità per tutti. Tale intervento prevede il finanziamento di iniziative promosse da soggetti pubblici o da persone giuridiche private (ad esclusione delle persone fisiche) per il periodo 2010-2012 con le seguenti scadenze:

- **per il 2011:** 15 febbraio 2011, 15 maggio 2011, 15 agosto 2011 e 15 novembre 2011;
- **per il 2012:** 15 febbraio 2012, 15 maggio 2012, 15 agosto 2012

Le risorse pubbliche destinate ammontano a 150.000 euro a trimestre, per un contributo massimo di 10.000 euro a iniziativa.

Nel IV trimestre 2010 su 220 progetti ammessi a valutazione, 7 provenivano dal Friuli Venezia Giulia. Tra questi, L'Onda Nova e l'Istituto comprensivo di Premariacco sono rientrati nella graduatoria dei progetti ammessi al finanziamento.

A CHI RIVOLGERSI

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità

Tel. 06.6779 2612

Orario: 10:30 - 13:30 dal lunedì al venerdì

Fax 06. 6779 2613 e-mail: serep@pariopportunita.gov.it

Per informazioni sul bando vai a:

<http://www.pariopportunita.gov.it/index.php/bandi-e-avvisi/47-avvisi/1766--avviso-per-iniziativa-finalizzate-alla-promozione-delle-politiche-di-pari-opportunita>

SE VUOI CONOSCERE QUANTO È PREVISTO PER L'OCCUPAZIONE FEMMINILE NEL COLLEGATO AL LAVORO, VAI AL BOX 4, IN FONDO A QUESTA TEMATICA (PAG. 24)

3. Le opportunità di finanziamento della Regione Friuli Venezia Giulia per le azioni positive

A] Finanziamento di progetti sperimentali in azienda finalizzati ai processi di riorganizzazione degli orari di lavoro funzionali alla valorizzazione dell'approccio femminile e maschile al mercato del lavoro

Attraverso il FSE-Programma operativo Obiettivo 2 – Competitività regionale e occupazione- 2007/2013 Asse 2 – Occupabilità. Programma specifico n. 30 del piano generale di impiego dei mezzi finanziari disponibili per l'esercizio finanziario 2010 per le attività di formazione professionale, la Regione Friuli Venezia Giulia ha emanato un avviso per il finanziamento di progetti volti a introdurre misure flessibili e nuove forme di organizzazione del lavoro - compatibili con le esigenze e le caratteristiche dei contesti aziendali - focalizzate sulla questione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, sulla promozione della condivisione delle responsabilità genitoriali e del lavoro di cura, sulla partecipazione delle lavoratrici a processi di rafforzamento delle proprie competenze. Le operazioni e la relativa richiesta di finanziamento potevano essere presentate da imprese private, aventi sede principale o sede secondaria o unità locale sul territorio del Friuli Venezia Giulia.

Due le **tipologie di operazione** previste:

Operazione 1 – Avvio di processi di riorganizzazione del lavoro che pongano in risalto e valorizzino, all'interno della realtà aziendale, i diversi approcci e posizionamenti delle risorse maschili e femminili. Tale tipo di operazione si compone di un mix di interventi che possono essere messi in atto in azienda per consentire alle lavoratrici ed ai lavoratori di usufruire di forme innovative di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro.

Operazione 2 - Informazione, aggiornamento ed accompagnamento per favorire il reinserimento lavorativo in azienda e rafforzare le competenze di lavoratrici e lavoratori con esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con particolare riguardo alla promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale e di carriera. E' possibile progettare azioni di informazione, aggiornamento o accompagnamento delle lavoratrici e dei lavoratori, che possono essere messe in atto dall'azienda per favorire e rafforzare la capacità di reinserimento della lavoratrice o del lavoratore che rientra in azienda dopo un periodo di congedo di maternità e/o parentale o di assenza per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione, nonché rafforzare la capacità dell'organizzazione ad accogliere e ricollocare le persone quando rientrano dopo tali periodi di congedo o di assenza.

Destinatari

Le azioni di cui alle Operazioni 1 e 2 dovevano essere rivolte a lavoratrici e lavoratori dipendenti, a tempo determinato o indeterminato, apprendisti, soci lavoratori, collaboratori a progetto, che prestino attività lavorativa presso datori di lavoro privati. Il budget previsto era di 475.000 euro, con un massimale di spesa di 30.000 euro per la prima operazione e di 20.000 euro per la seconda operazione.

Link per scaricare l'avviso e le graduatorie:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG6/FOGLIA12/>

A CHI RIVOLGERSI

Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Servizio lavoro e pari opportunità

Franca Parpaiola

Via San Francesco 37 - TRIESTE

TEL 0403775123

e-mail franca.parpaiola@regione.fvg.it

B] Azioni volte all'incremento delle opportunità di qualificazione e riqualificazione delle donne (L.r. 23/1990)

La **Legge regionale 21 maggio 1990, n. 23** (art. 2, comma 3, lettere g e h, e articolo 3, comma 9) prevede che la Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna predisponga e promuova progetti di azioni positive finalizzati a:

- espandere l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera;
- incrementare le opportunità di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale delle donne.

I criteri e le modalità per la concessione di contributi sono definiti dal "Regolamento concernente criteri e modalità per la concessione di contributi previsti in materia di pari opportunità ai sensi dell'articolo 2, comma 3, lettere g) ed h) ed art. 3, comma 9 della legge regionale del 21 maggio 1990, n. 23", emanato con Decreto del Presidente della Regione 17 ottobre 2007, n. 0330/Pres e pubblicato sul BUR n. 44 del 31/10/2007. Possono presentare domanda di contributo gli Enti locali singoli o associati, presentando un progetto di azione positiva in risposta a uno specifico bando in cui viene indicato quale debba essere l'oggetto dell'intervento, i beneficiari, i progetti ammissibili, la misura del contributo (che non può essere superiore al 90% del costo complessivo del progetto, IVA e ogni altro onere inclusi), le spese ammissibili, il piano economico. Nel bando sono inoltre indicate le cause di esclusione, i criteri di attribuzione dei punteggi per la formulazione della graduatoria, i termini e le modalità di presentazione della domanda e della rendicontazione. I progetti presentati sono valutati dai componenti del gruppo di lavoro "Azioni positive e progetti" della Commissione regionale per le pari opportunità e il contributo viene concesso con decreto del Direttore del Servizio pari opportunità. Infine, va evidenziata la possibilità di cumulabilità con altri contributi regionali per lo stesso progetto, se promossi o realizzati in collaborazione con altre Direzioni centrali regionali.

L'ultimo bando, emanato nel 2009, ha previsto la concessione e l'erogazione di contributi a progetti degli enti locali finalizzati a favorire l'incremento delle opportunità di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale delle donne, con particolare attenzione nei confronti di quante, a seguito degli effetti della crisi economica, si trovavano in situazioni di disagio lavorativo.

A mero titolo esemplificativo, si riportano di seguito alcuni Progetti di azioni positive degli enti locali tese ad espandere l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e incrementare le opportunità di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale delle donne, così come riportati nel volume "Lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2009" (ed. Franco Angeli) alle pagine 397-410.

Per una lista dei titoli dei progetti presentati si rimanda al sito della *Commissione regionale pari opportunità, sezione Azioni Positive*

<http://www.consiglio.regione.fvg.it/pagine/pariopportunita/pagine/azionipositive.asp>

La Banca del tempo "Pollicino" del Comune di Duino Aurisina

Progetto volto a sostenere giovani donne e uomini disoccupati per riavvicinarsi al mondo del lavoro e a far conciliare i tempi di vita e di lavoro attraverso la creazione della banca del tempo.

Comunicare + della Provincia di Gorizia

Progetto volto al superamento degli stereotipi di genere nel mondo del lavoro e all'acquisizione, da parte delle donne, di competenze professionali spendibili nel mondo del lavoro.

Eccellenze e buone prassi di sviluppo sostenibile: un modello per Trivignano Udinese

Progetto volto a sensibilizzare le donne di Trivignano Udinese e dei comuni limitrofi sulle opportunità imprenditoriali nella zona fornendo strumenti conoscitivi di sostegno allo sviluppo locale

Donne intraprendenti: azioni per favorire il percorso di crescita lavorativa della Provincia di Pordenone

Progetto volto a sostenere le donne occupate in un percorso di crescita personale e professionale attraverso percorsi formativi dedicati.

A CHI RIVOLGERSI

Commissione regionale pari opportunità

via Coroneo, 8 - TRIESTE

tel. 040 3773164

tel. 040 3773202

Fax 040 3773125

e-mail: pariopportunita@regione.fvg.it

Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Servizio lavoro e pari opportunità

Franca Parpaiola

Via San Francesco 37 - TRIESTE

TEL 0403775123

e-mail franca.parpaiola@regione.fvg.it

C] Iniziative e interventi diretti a diffondere la cultura del rispetto tra i sessi, a garantire la piena realizzazione delle pari opportunità tra donna e uomo, a promuovere e attuare strumenti di prevenzione e di rimozione delle discriminazioni

Un ulteriore strumento che consente il finanziamento di azioni positive è il Regolamento recante modalità di attuazione di iniziative e interventi diretti a diffondere la cultura del rispetto tra i sessi, a garantire la piena realizzazione delle pari opportunità tra donna e uomo, a promuovere e attuare strumenti di prevenzione e di rimozione delle discriminazioni, ai sensi dell'articolo 7, comma 8, della legge regionale 21 luglio 2006, n. 12 (Assestamento del bilancio 2006 e del bilancio pluriennale per gli anni 2006-2008 ai sensi dell'articolo 18 della legge regionale 16 aprile 1999, n. 7), emanato con DPRReg 54/2010.

Sono **soggetti destinatari** degli interventi finanziari previsti dal regolamento:

- a) enti locali;
- b) associazioni femminili di volontariato e di promozione sociale;
- c) terzo settore;
- d) soggetti pubblici e privati.

Tali soggetti devono avere la propria sede o svolgere la propria attività in Friuli Venezia Giulia ed essere iscritti a registri o albi (se è previsto dalla legge quale condizione necessaria per accedere a contributi pubblici).

Il Regolamento prevede tre modalità attraverso cui possono essere finanziati gli interventi:

- a) realizzazione di iniziative proprie mediante acquisizione in economia di beni e servizi;
- b) sostegno di iniziative realizzate in convenzione con soggetti pubblici e privati, nel rispetto dei principi di evidenza pubblica: l'Amministrazione regionale provvede all'emissione di un avviso pubblico diretto all'individuazione del soggetto con cui stipulare la convenzione, emanato con decreto del direttore del Servizio pari opportunità e politiche giovanili e pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione e sul sito istituzionale della Regione;
- c) promozione e sostegno di interventi di soggetti pubblici e privati mediante la concessione di contributi, (non superiori al 90% della spesa ammissibile e cumulabili con altri incentivi pubblici), attraverso due modalità di finanziamento:

- la prima modalità è con procedimento valutativo a graduatoria (ai sensi dell'art. 36, comma 2, LR 7/2000). Sono ammissibili a contributo gli interventi realizzati nel territorio regionale e diretti a diffondere la cultura del rispetto tra i sessi, a garantire la piena realizzazione delle pari opportunità tra donna e uomo, a promuovere e attuare gli strumenti di prevenzione e di rimozione delle discriminazioni. Le domande sono valutate da una Commissione nominata con decreto del Direttore centrale del lavoro, università e ricerca, composta dal Direttore centrale lavoro, formazione, pari opportunità e commercio o da un suo delegato, dal Direttore del Servizio pari opportunità o da un suo delegato e da un dipendente regionale dello stesso Servizio. La valutazione avviene assegnando un punteggio, sulla base dei criteri di coerenza dell'interven-

to rispetto alle finalità del regolamento, di qualità dell'intervento anche con riferimento alle metodologie impiegate e al grado di innovatività dello stesso, di fattibilità dell'intervento dal punto di vista organizzativo e gestionale, delle competenze e capacità organizzative dei soggetti proponenti e attuatori, dell'efficacia dell'intervento, impatto sul territorio in termini di coinvolgimento di persone.

Sono considerate **spese ammissibili** quelle riconducibili all'organizzazione, segreteria e gestione, compensi a terzi per prestazioni e per servizi, rimborsi spese, spese di acquisto o noleggio di materiali e attrezzature, spese di produzione e divulgazione di materiale informativo e promozionale, altre spese per beni e servizi necessari alla realizzazione dell'intervento. **Come si presenta domanda: dal 1 gennaio al 31 maggio di ogni anno** inviando la domanda alla Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità – Servizio lavoro e pari opportunità, a mezzo lettera raccomandata.

- la seconda modalità è prevista per la promozione e il sostegno di interventi mirati su temi specifici sono concessi con procedimento valutativo a bando (ai sensi dell'art. 36, comma 3, della LR 7/2000). Il bando viene emanato con decreto del direttore del Servizio pari opportunità e pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione e sul sito della Regione. Gli interventi ammissibili a contributo sono valutati con metodo comparativo dalla Commissione tenendo conto dei criteri di priorità indicati nel bando e in base a: coerenza rispetto alle finalità del regolamento e del bando, carattere innovativo, ricaduta sul territorio: efficacia e soggetti coinvolti, complessità e completezza, fattibilità, progettualità integrata con collaborazione tra soggetti pubblici e privati.

A CHI RIVOLGERSI

Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Servizio lavoro e pari opportunità

Franca Parpaiola

Via San Francesco 37 - TRIESTE

tel 0403775123

e-mail franca.parpaiola@regione.fvg.it

D) Promozione e diffusione dei principi di responsabilità sociale nelle imprese (ex art. 51 L.r. 18/2005)

Le organizzazioni sono fatte di persone, che necessitano di una attenta gestione affinché possano esprimere il proprio potenziale. Il *diversity management* si concentra appunto sulla valorizzazione delle risorse umane per creare un vero vantaggio competitivo cercando di accogliere le diversità delle persone compatibili con l'organizzazione aziendale. Ma quali sono le diversità che contraddistinguono le moderne organizzazioni?

- la diversità culturale, dovuta alla compresenza di lavoratori di nazionalità ed etnie diverse, frutto della globalizzazione;
- la diversità di genere, dovuta all'aumento della presenza femminile sul mercato del lavoro, a cui si lega anche la diversità di orientamento sessuale;
- la diversità generazionale, ovvero la coesistenza all'interno dell'organizzazione di individui di età diverse;
- la diversità di salute, ovvero la presenza di soggetti con disabilità o malattia.

La **gestione della diversità** si inserisce nel più ampio quadro della **responsabilità sociale dell'impresa** (Corporate Social Responsibility, CSR), ovvero la volontà delle organizzazioni di tenere conto delle problematiche etiche, sociali ed ambientali nel relazionarsi con i propri *stakeholders*, cioè tutti gli interlocutori che si rapportano con l'azienda (dai fornitori ai dipendenti, al territorio in cui è localizzata l'attività). Una convergenza tra le due sfere è stata attuata da alcune imprese con l'adozione della Responsabilità Sociale di Genere (GenderSR), che include la prospettiva della valorizzazione del lavoro femminile e la valorizzazione della cultura di genere come logiche integranti della più ampia categoria della qualità totale e della Responsabilità Sociale di Impresa. I premi e i marchi di Certificazione di Genere (che operano secondo la logica di certificazione dei sistemi di qualità) rappresentano un riconoscimento per le imprese "a misura di donna", o *family friendly*, che operano attivamente per la conciliazione dei tempi e le Pari Opportunità.

Per questo stretto legame tra gestione della diversità e responsabilità sociale dell'impresa si ritiene impor-

tante inserire in questa tematica lo strumento di finanziamento introdotto dalla Regione FVG con il Regolamento emanato con DPREG 12/02/2008 n. 032/Pres. come modificato dal DPREG. 21/11/2008 n. 0317/Pres. e dal DPREG 28/05/2010 n. 0115/Pres, attuativo dell'art.51 della Lr 18/2005 e che disciplina la **concessione e l'erogazione in via sperimentale di incentivi per la promozione della diffusione dei principi della responsabilità sociale dell'impresa**.

Iniziative finanziabili

Il regolamento prevede che siano finanziabili:

- l'adozione del bilancio sociale;
- l'adozione del sistema di gestione della responsabilità sociale secondo la norma SA 8000.

Il bilancio sociale deve essere redatto secondo i principali modelli e le linee guida esistenti a livello nazionale e internazionale, e deve in particolare indicare:

- la consistenza del personale per età, genere, livello d'istruzione, qualifica, funzione, anzianità, provenienza territoriale, nazionalità e tipologia contrattuale;
- le iniziative adottate per favorire la parità di genere nell'accesso al lavoro, nella formazione, nella progressione in carriera e nella remunerazione e la conciliazione dei tempi di famiglia, di vita e di lavoro; i criteri di organizzazione del lavoro e le politiche aziendali in materia di assunzione, gestione, remunerazione, incentivazione, formazione e valorizzazione del personale maschile e femminile, con particolare riguardo alle misure adottate al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone disabili e il prolungamento della vita attiva;
- le politiche aziendali volte ad accrescere i livelli di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro e le iniziative adottate per contrastare il fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche sul luogo di lavoro.

Beneficiari e requisiti

Possono beneficiare del contributo le piccole e medie imprese e microimprese che intendono adottare per la prima volta il bilancio sociale e/o il sistema di gestione della responsabilità sociale secondo la norma "SA 8000". **Non** possono beneficiare del contributo:

- a) i soggetti tenuti all'adozione del bilancio sociale e/o del sistema di gestione della responsabilità sociale secondo la norma "SA 8000" per obbligo previsto dalla legge statale o regionale;
- b) in relazione all'adozione del bilancio sociale, le cooperative sociali e i consorzi iscritti all'Albo regionale delle cooperative sociali a decorrere dai termini di efficacia dell'obbligo di redazione del bilancio sociale previsti nell'Atto di indirizzo della D.C. Attività Produttive pubblicato sul BUR n. 44 del 29 ottobre 2008 e concernente i principi, gli elementi informativi e i criteri minimi di redazione del bilancio sociale da parte delle cooperative sociali e dei loro consorzi.

Il regolamento prevede che alla data di presentazione della domanda i soggetti richiedenti siano in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) rispettare integralmente le norme che regolano il rapporto di lavoro, la normativa disciplinante il diritto al lavoro dei disabili, la normativa previdenziale, le norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, la contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale e i principi di parità giuridica, sociale ed economica fra lavoratrici e lavoratori;
- 2) non aver fatto ricorso, nei dodici mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi della vigente normativa.

Le spese ammissibili

Sono considerate ammissibili le spese sostenute per le seguenti voci:

- 1) consulenza o di formazione del personale sostenute successivamente alla presentazione della domanda di contributo e finalizzate all'adozione, per la prima volta, del bilancio sociale;
- 2) consulenza o di formazione del personale finalizzate all'acquisizione, per la prima volta, della certificazione di conformità del sistema di gestione della responsabilità sociale secondo la norma SA 8000;
- 3) acquisto di programmi informatici strettamente funzionali all'acquisizione, per la prima volta, della certificazione SA 8000;
- 4) rilascio, per la prima volta, della certificazione SA 8000 da parte di un ente di certificazione accreditato dal Social Accountability International. Le prestazioni di consulenza o di formazione devono essere fornite da

enti di certificazione accreditati dal Social Accountability International o da enti di formazione accreditati secondo la vigente normativa regionale e da imprese e da prestatori di attività professionali in possesso di adeguate e attestate competenze.

L'ammontare degli incentivi

Si prevedono due massimali di importo del beneficio:

- per l'adozione del bilancio sociale, nella misura dell'80% delle spese ammissibili, per un importo comunque non superiore a 7.000 €.
- per l'adozione del sistema di gestione della responsabilità sociale secondo la norma "SA 8000" nella misura dell'80% delle spese ammissibili, per un importo comunque non superiore a 10.000 €.

Gli incentivi hanno natura di aiuti *de minimis* e **non sono cumulabili** con altri incentivi pubblici ottenuti per le stesse iniziative. Le domande di contributo vanno presentate al competente Servizio della Direzione centrale, formazione, commercio e pari opportunità dal **1 gennaio al 31 ottobre** di ciascun anno e anteriormente all'avvio delle iniziative previste dal regolamento regionale. Gli incentivi sono concessi tramite procedimento valutativo a sportello secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande.

A CHI RIVOLGERSI

Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Servizio lavoro e pari opportunità

Biserka Novak

Via San Francesco 37 – TRIESTE

tel 0403775094

e-mail biserka.novak@regione.fvg.it

4. box di approfondimento

BOX 1

Il recente orientamento europeo, italiano e regionale su mainstreaming, parità di genere e conciliazione dei tempi

Da anni le istituzioni europee lavorano affinché venga data una effettiva applicazione al principio di parità e sia resa effettiva l'integrazione della dimensione di genere (*mainstreaming*) nelle politiche dell'Unione. Gli interventi della UE si sviluppano su diversi fronti: se da un lato si cerca di rendere un quadro più esplicativo possibile della situazione (attraverso analisi e studi e l'elaborazione di statistiche ed indicatori per valutare l'efficacia e l'incidenza della legislazione, delle politiche e delle procedure in vigore, diffondendo informazioni e creando e sostenendo reti di operatori ed esperti che affrontino in maniera trasversale le questioni relative alla parità e al genere), dall'altro lo sforzo è sempre di più teso verso l'applicazione di una legislazione sovranazionale tendente all'uguaglianza, all'inclusione e alla non discriminazione che deve essere recepita dagli Stati membri.

Questi interventi trovano un'applicazione concreta sia nell'alveo delle azioni finanziate con il **Fondo Sociale Europeo**, che nell'ambito della nuova programmazione comunitaria 2007-2013 e, più nel dettaglio, nel programma PROGRESS³ per l'occupazione e la solidarietà, la cui articolazione è suddivisa in cinque settori di attività: occupazione, protezione e inserimento sociale, condizioni di lavoro, diversità e lotta contro le discriminazioni, uguaglianza fra donne e uomini.

Al di là dello specifico settore dedicato all'uguaglianza, gli altri ambiti sono: l'inserimento occupazionale delle donne, il supporto alla conciliazione dei tempi, le condizioni di lavoro con particolare riferimento alla flessibilità, il diversity management, la discriminazione salariale, la parità di genere nel mondo del lavoro.

³ http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c11332_it.htm

A 25 anni dalla **Conferenza Mondiale sulle Donne** promossa dall'**ONU** a Pechino, che aveva sancito la necessità di ricondurre l'uguaglianza di genere nel quadro degli obiettivi primari per lo sviluppo economico e sociale degli Stati, e considerando le conseguenze dirette sulla coesione economica e sociale a causa del perpetuarsi delle disparità di genere, la Commissione ha adottato nel marzo 2010 la **Carta delle Donne**⁴ per ribadire il suo impegno per l'attuazione e il rispetto della parità. I punti salienti della Carta ribadiscono l'esigenza della realizzazione delle piene capacità delle donne da realizzare attraverso l'indipendenza economica (soprattutto attraverso l'implementazione della strategia **Europa 2020**), una migliore distribuzione dei generi sul mercato del lavoro riducendo la segregazione occupazionale e rendendo disponibili per le donne lavori di qualità. Dal punto di vista professionale, lo sforzo delle istituzioni europee si rivolge alla parità salariale tra i sessi, eliminando il differenziale salariale esistente tra donne e uomini che svolgono un lavoro di pari valore. Un ulteriore punto è quello volto al riequilibrio della rappresentazione delle donne nei processi decisionali e nelle posizioni di potere nel settore pubblico e privato. Dal punto di vista dei diritti fondamentali, infine, la Carta ribadisce la necessità del rispetto della dignità e dell'integrità delle donne, ma anche la fine della violenza basata sul genere.

Nel settembre 2010 la Commissione ha adottato la **Strategia 2010-2015 per la parità tra donne e uomini**⁵: questo documento traduce la Carta delle donne in specifiche misure e costituisce il quadro per il coordinamento delle attività in tutti i campi d'azione dell'UE. In particolare, la nuova strategia quinquennale per la parità fra i sessi propone **quote rosa per i consigli di amministrazione** delle aziende (disposizione che, per quanto riguarda l'Italia si sta traducendo in un testo normativo attualmente in discussione alla Camera per l'approvazione definitiva) e altre misure per accrescere la presenza femminile nelle posizioni dirigenziali, mira ad aumentare il numero delle donne nelle imprese e nelle libere professioni e ad istituire una giornata europea per la parità salariale. Il documento affronta anche gli ambiti in cui risultano svantaggiati gli uomini, proponendo ad esempio misure per migliorare l'accesso dei padri al congedo parentale e ridurre gli abbandoni scolastici, più diffusi tra i ragazzi che non tra le loro coetanee.

Per quanto riguarda l'**Italia**, oltre agli strumenti normativi che prevedono incentivi per sperimentazioni di azioni positive (L.125/1991 e L.53/2000 art.9), è stato adottato a fine 2009 il piano strategico, "**ITALIA 2020: Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro**"⁶ promosso dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nel quale si delinea il quadro delle azioni da intraprendere per **favorire l'incremento dell'occupazione femminile** e la conciliazione **dei tempi di vita e di lavoro**. Il Piano, richiamando la normativa vigente, propone gli incentivi economici a favore dell'inserimento lavorativo delle donne e a supporto delle famiglie, una strategia per le pari opportunità e la conciliazione secondo 5 linee di azione:

- il potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia e la sperimentazione dei buoni lavoro per la strutturazione dei servizi privati di cura e assistenza alla persona (Cfr. Tematica 3)
- la revisione dei criteri e delle modalità per la concessione dei contributi di cui all'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- nuove relazioni industriali per il rilancio del lavoro a tempo parziale e degli altri contratti a orario ridotto, modulato e flessibile;
- la nuova occupazione nel contesto dei cambiamenti in atto: lavori verdi anche al femminile;
- riportare a Bruxelles il Dossier "Contratti di inserimento al lavoro" per le donne del Mezzogiorno.

Per quanto riguarda la **Regione Friuli Venezia Giulia**, il principio del **gender mainstreaming** è presente nell'impostazione della Lr 18/2005 e in particolare nel Capo IV, dedicato alla **qualità del lavoro**, in cui si prevede che la Regione sostenga la **realizzazione di azioni di sistema e azioni positive finalizzate a:**

- favorire la **parità di genere** ovvero: l'ingresso, la permanenza e il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro, nonché il superamento di ogni forma di discriminazione per le lavoratrici (art. 49);
- favorire la **conciliazione** dei tempi di famiglia, di vita e di lavoro, mediante il concorso delle seguenti azioni: sviluppo di servizi di cura per la persona e la famiglia, da realizzarsi nell'ambito delle norme regionali in materia di politiche sociali; promozione di piani aziendali e territoriali rivolti alle lavoratrici e ai lavoratori finalizzati ad agevolare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, mediante orari di lavoro flessibili, forme di incentivazione di lavoro a tempo parziale e di telelavoro, facilitazione dell'accesso ai servizi, anche aziendali, di cura e assistenza familiare;

⁴ COM(2010)78 <http://www.retepariopportunita.it/DefaultDesktop.aspx?doc=3816>

⁵ COM(2010)491 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:IT:HTML>

⁶ http://www.pariopportunita.gov.it/images/stories/documenti_vari/UserFiles/PrimoPiano/piano_italia_2020.pdf

percorsi formativi specifici; misure a favore di persone che rientrano nel mercato del lavoro dopo prolungati periodi di assenza per motivi di cura familiare; azioni positive per favorire l'utilizzo dei congedi parentali previsti dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 e per favorire la condivisione delle responsabilità familiari.

Infine, l'art. 51 della Lr 18/2005 per quanto riguarda la **responsabilità sociale d'impresa**, prevede che nel promuovere l'adozione del bilancio sociale, la certificazione etica e la diffusione dei principi della responsabilità sociale dell'impresa, la Regione sostenga (secondo gli indirizzi indicati nel Programma triennale) iniziative imprenditoriali, anche concordate con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, finalizzate al miglioramento dei livelli di salute, di sicurezza, di qualità del lavoro e delle relazioni industriali e all'ampliamento delle forme di partecipazione dei lavoratori all'impresa, alla tutela delle condizioni ambientali e per favorire la **parità di genere**.

BOX 2

Qualche esempio di azione positiva realizzata negli anni Duemila

Con riferimento agli anni più recenti, per quanto riguarda il Friuli Venezia Giulia si ricordano le seguenti azioni positive finanziate dalla L.125/1991 sono state:

“Rete Friuli Venezia Giulia Impresa Donna” (Programma Obiettivo 2008)

Realizzato da **Confartigianato Imprese FVG** e **Laboratorio delle Idee srl**. Il progetto, attualmente in corso, si propone come obiettivi l'adozione di un piano di inserimento delle donne nelle strutture esecutive dell'associazione e l'organizzazione di nuovi servizi dedicati alle donne imprenditrici, prevede come attività:

- percorso formativo di sviluppo delle competenze;
- l'identificazione di nuovi servizi specifici per l'Impresa Donna;
- la costruzione di una rete di imprenditrici donne che, dall'esperienza realizzata nel progetto, diffondono la conoscenza, anche nel quadro delle relazioni di Confartigianato FVG, all'interno del Sistema Confartigianato nazionale e con le realtà transfrontaliere di Slovenia, Austria e Croazia.

Per dettagli e informazioni si rimanda al sito: <http://www.confartigianatofvg.it/cms/menu/id/42/>

“Valorizzare le differenze” (Programma Obiettivo 2003)

Realizzato nel 2005 dalla **Cgil Fvg**, prevedeva più azioni: di analisi organizzativa, di formazione ai dirigenti sindacali e di sperimentazione di modelli innovativi di mentoring tra figure “senior” e “junior” volti a promuovere e valorizzare le competenze “di genere” nel sindacato. L'esperienza è stata descritta in: *Quaderni di rassegna sindacale* n.3/2005, Ediesse, Roma

A livello nazionale numerosissimi sono stati i progetti realizzati, pertanto si richiamano, a titolo esemplificativo, alcune buone prassi disponibili on line:

“L'organizzazione di genere”

Promotore di progetto, attualmente in corso, è **Progetto Donna** di Bologna, in partenariato con l'Assessorato alle Pari Opportunità della Provincia di Milano, il Comitato per la promozione dell'Imprenditoria Femminile della CCIAA di Milano, CGIL, CISL, UIL Milano, in collaborazione con la Consigliera di Parità Regionale della Lombardia. L'azione positiva prevede la sperimentazione, in un gruppo di aziende del territorio lombardo (sette, tra cui un'azienda di trasporto, un'azienda ospedaliera, una banca), dell'inserimento dell'ottica di genere nei processi organizzativi aziendali attraverso l'adozione di uno strumento per ottimizzare la gestione delle risorse umane e programmare, pianificare, implementare, monitorare e valutare le pari opportunità. Un'ulteriore azione prevista è l'istituzione di un Premio di Qualità (Equality Logo) per le aziende che adottano politiche e prassi di pari opportunità, per certificare l'adozione dell'ottica di genere nell'organizzazione del lavoro e migliorare sia la qualità di vita delle lavoratrici (e lavoratori), sia i prodotti/servizi erogati dalle aziende.

http://www.progettodonna.net/images/stories/documenti/2010_11/1101_descrizione%20progetto%20attori%20durata.pdf

“C'è parità per te”

Il partenariato era costituito da sei enti locali appartenenti al Patto Territoriale del Sangone, in provincia di Torino (Co-

muni di Rivalta, Orbassano, Piossasco Sangano, Trana, Giaveno), associazioni datoriali (APID), sindacati (Cgil e Cisl), un'agenzia per lo sviluppo (Assot) e associazionismo (Emily in Italia – Torino). L'intervento si proponeva di affrontare le criticità relative ai punti d) ed e) della L.125/1991 e al punto 5 del Programma Obiettivo del 2004, ovvero 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 datoriali o ordine professionale, un ente pubblico. Le azioni in cui si è articolata l'azione positiva sono state:

- rilevazione e diffusione di buone prassi avviate da aziende/enti/organizzazioni;
- premiazione della qualità delle aziende che si sono distinte nell'attuazione delle politiche di parità di genere;
- azioni di educazione, sensibilizzazione ed orientamento con le scuole del territorio;
- azioni di sensibilizzazione della popolazione locale.

Il dettaglio del progetto (obiettivi, destinatari, tempi e costi) è consultabile nei siti:

API Donna della provincia di Torino:

<http://www.apid.to.it/IT/NEWS-EVENTI/-C-e-parita-per-te/NewsView.aspx?ccn=8&lng=IT&cm2=84&azn=V&cnw=52>

Consigliera di Parità della provincia di Torino:

http://www.consiglieraparitorino.it/attivita/documents/opuscolo_pdf.pdf

“Best in class. L'eccellenza dall'esperienza”

Realizzato da **SFC - Sistemi Formativi Confindustria S.c.p.a.** in partnership con AIDDA, Comune di Roma e Confindustria, il progetto ha approfondito e dato evidenza alle iniziative promosse dalle PMI in materia di pari opportunità, attraverso una ricerca che analizza le pratiche di promozione delle pari opportunità in piccole e medie imprese italiane ed europee e la diffusione dei risultati tramite una campagna di comunicazione (convegno e diffusione di un video). Le attività di ricerca hanno analizzato 554 pratiche di promozione delle pari opportunità realizzate da un bacino di 182 aziende di piccole e medie dimensioni e l'approfondimento di 10 studi di caso di imprese localizzate nelle Province di riferimento del progetto (Brescia, Milano, Roma, Caserta, Puglia).

<http://www.sfc.it/site/ListaProgetti1-31.html>

BOX 3

Chi sono e cosa fanno le Consigliere di parità

La Consigliera di Parità, svolge funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini in ambito lavorativo, promuovendo e sostenendo azioni in giudizio, individuali e collettive nei casi di rilevata discriminazione basata sul sesso, può promuovere i tentativi di conciliazione tra lavoratore discriminato e impresa, intimare a quest'ultima di rimuovere le discriminazioni accertate. Inoltre, per tali fini, può intraprendere ogni utile iniziativa e quindi anche raccogliere dati e svolgere inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e pubblica relazioni indipendenti e dettare raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro.

Particolarmente rilevante è il compito di promozione dei progetti di azioni positive, anche individuando le risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo nonché quello di verifica della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità. Può inoltre sostenere le 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; in questo quadro collabora 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.

È dunque in collegamento e collaborazione con gli Assessorati al lavoro degli Enti locali e con gli organismi di parità dei medesimi. Infine diffonde la conoscenza e lo scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni (D.Lgs 196/2000, L. 125/1991, D.Lgs 189/2006 Capo IV e, per la Regione Friuli Venezia Giulia, anche L.R. 18/05 Capo III).

→ La Consigliera regionale di parità elabora i dati dei **rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile** che le **aziende pubbliche e private, con oltre 100 dipendenti**, sono tenute a redigere almeno ogni 2 anni. Sulla pagina dell'Agenzia regionale del lavoro sono disponibili le indagini biennali sul personale maschile e femminile delle imprese con oltre 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia,

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG9/FOGLIA22/>

Inoltre, per conoscere nello specifico quali sono le buone prassi realizzate dalla Consigliere di parità provinciali e regionale, si rimanda ai capitoli dedicati e inseriti nei Rapporti annuali curati dall'Agenzia regionale del lavoro aventi titolo "Il mercato del lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia" editi da Franco Angeli, Milano

BOX 4

L'occupazione femminile nel Collegato al lavoro

Si segnala quanto previsto dall'art. 46 della legge 4 novembre 2010, n. 183, cosiddetto "Collegato al lavoro", che delega il governo al riordino della disciplina su apprendistato, occupazione femminile, ammortizzatori sociali, incentivi all'occupazione e servizi per l'impiego. In merito all'occupazione femminile, l'esercizio della delega dovrà avvenire nel rispetto di alcuni principi cardine:

- previsione, nell'ambito dell'esercizio della delega, di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonché a favorire l'aumento dell'occupazione femminile;
- revisione della vigente normativa in materia di congedi parentali, con particolare riferimento all'estensione della durata di tali congedi e all'incremento della relativa indennità al fine di incentivarne l'utilizzo;
- rafforzamento degli istituti previsti dall'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53, con particolare riferimento al lavoro a tempo parziale e al telelavoro;
- rafforzamento dell'azione dei diversi livelli di governo e delle diverse amministrazioni competenti, con riferimento ai servizi per l'infanzia e agli anziani non autosufficienti, in funzione di sostegno dell'esercizio della libertà di scelta da parte delle donne nel campo del lavoro;
- orientamento dell'intervento legato alla programmazione dei Fondi comunitari, a partire dal Fondo sociale europeo (FSE) e dal Programma operativo nazionale (PON), in via prioritaria per l'occupazione femminile, a supporto non solo delle attività formative, ma anche di quelle di accompagnamento e inserimento al lavoro, con destinazione di risorse alla formazione di programmi mirati alle donne per il corso della relativa vita lavorativa
- rafforzamento delle garanzie per l'applicazione effettiva della parità di trattamento tra donne e uomini in materia di occupazione e di lavoro;
- potenziamento delle azioni intese a favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile;
- previsione di azioni e interventi che agevolino l'accesso e il rientro nel mercato del lavoro delle donne, anche attraverso formazione professionale mirata con conseguente certificazione secondo le nuove strategie dell'Unione europea;
- definizione degli adempimenti dei datori di lavoro in materia di attenzione al genere».

Data la natura programmatica della norma, che prevede il riordino della materia entro 24 mesi dall'emanazione della legge, sono attesi ulteriori sviluppi.

5. suggerimenti: i materiali da leggere

a) Manuali e guide scaricabili on line

Negli ultimi anni sono molte le guide, i manuali e i toolkit realizzati per favorire la diffusione di pratiche di valorizzazione delle risorse umane con attenzione alla dimensione di genere. Tra i tanti disponibili anche on line, ne richiamiamo alcuni.

"Stop agli stereotipi di genere, via libera al talento"

L'intervento ha consentito la realizzazione di azioni in collaborazione con le Camere di Commercio e associazioni di PMI nei 27 Paesi della UE, più Norvegia e Islanda. È promosso dalla Commissione Europea, DG Occupazione, Affari Sociali e Pari Opportunità nell'ambito del contratto "Raising awareness of companies about combating gender stereotypes" gestito dal Centro Internazionale di Formazione dell'OIL (CIF-OIL) in partenariato con l'Associazione delle Camere di Commercio e Industria Europee. Questa iniziativa si propone di aiutare le piccole e medie imprese (PMI) europee a massimizzare il potenziale delle proprie risorse umane per accrescere la produttività e la competitività, superando gli stereotipi di genere. Essa mostra come le azioni per la parità di genere possono migliorare il successo e le prestazioni aziendali attraverso una "cassetta degli attrezzi" per utilizzare al meglio i talenti all'interno dell'impresa. Di particolare interesse il "Manuale per consulenti e manager delle risorse umane nelle PMI".

<http://www.businessandgender.eu/it/i-prodotti>

Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro

Promosso dalla Fondazione Sodalitas con l'adesione del Ministero del Lavoro e del Ministero delle Pari Opportunità, è un documento varato nel 2009 a cui hanno aderito finora 73 aziende con 500.000 dipendenti. Oltre alla carta e alle modalità di adesione, sul sito è possibile trovare esempi di buone pratiche, documenti e vademecum per la parità in azienda, strumenti di autovalutazione e approfondimento

<http://www.cartapariopportunita.it/contenuti/home.aspx>

Pari retribuzione per lavoro di pari valore

L'Unione Europea ha creato una campagna informativa dedicata. Nel sito è possibile trovare un calcolatore del divario di retribuzione tra donne e uomini

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=835&langId=it>

La ricerca "People First!" della Fondazione I-CSR

Realizzata dalla Fondazione I-CSR (Italian Centre for Social Responsibility) ha analizzato le buone prassi che organizzazioni pubbliche e private italiane hanno realizzato a favore della conciliazione tra impegni professionali e personali, evidenziando l'impatto positivo che tali pratiche hanno sulle performance lavorativa e sulla produttività aziendale.

<http://www.i-csr.org>

Il pacchetto normativo a sostegno della parità e della conciliazione nell'Unione Europea e in Italia

In questa sezione proponiamo un excursus sulle principali normative che, a livello comunitario nazionale e regionale hanno contribuito al cammino delle pari opportunità e dell'adozione di pratiche di gender mainstreaming. Per facilitare la lettura, si è suddivisa la selezione per macrotematiche

Parità di opportunità e di trattamento fra gli uomini e le donne in materia di occupazione e lavoro

In Europa, la direttiva 2006/54/CE per l'attuazione del principio di parità e pari opportunità in materia di occupazione e lavoro nell'ambito del quadro delle politiche nazionali considera specificamente tre settori:

- l'accesso al posto di lavoro (compresa la promozione), e alla formazione professionale: questo capitolo della proposta corrisponde alle disposizioni principali della direttiva **76/207/CEE** modificata dalla direttiva **2002/73/CE** relativa a parità di trattamento tra donne e uomini nell'accesso al lavoro e alla formazione professionale. Essa comprende, fra l'altro, le disposizioni riguardanti la misura in base alla quale sono autorizzate deroghe al principio della parità di trattamento nel caso in cui un lavoro è di natura tale da esigere un lavoratore di un determinato sesso;
- le condizioni di lavoro (comprese le retribuzioni): riguarda le disposizioni della direttiva **2002/73/CE** relative al potenziamento della protezione delle lavoratrici in congedo di maternità e sulla protezione dei genitori in congedo parentale o di adozione (nei casi in cui gli Stati membri riconoscano i diritti corrispondenti). Viene anche chiarito il collegamento esistente con la direttiva **92/85/CEE** (sicurezza e salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento). Facendo riferimento alla direttiva **2002/73/CE**, inoltre, obbliga gli stati a provvedere alle modifiche legislative che garantiscano l'accessibilità ai procedimenti giudiziari e amministrativi, prima o dopo la cessazione del rapporto di lavoro; il diritto di iniziare un procedimento giudiziario per qualsiasi organizzazione avente un legittimo interesse ad agire per conto o a sostegno della vittima della discriminazione; la protezione della vittima e dei terzi che la assistono da rappresaglie. La direttiva, infine, prevede l'istituzione o lo sviluppo di organismi volti a garantire e a promuovere la parità di trattamento;
- i regimi professionali di previdenza sociale: rinvia alle principali disposizioni di cui alla direttiva **96/97/CE** del Consiglio del 20 dicembre 1996, che modifica la direttiva **86/378/CEE** relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale.

In Italia la direttiva **2006/54/CE** è stata recepita dal **D. Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5** che vieta la penalizzazione delle donne nei luoghi di lavoro, obbligando i datori a corrispondere lo stesso stipendio a uomini e donne, sanzionando chi discrimina una donna sul luogo di lavoro. Il decreto prevede, tra l'altro, il divieto di discriminazione per ragioni connesse al sesso, allo stato di gravidanza, di maternità o paternità, anche adottive. In realtà, il nostro Paese aveva già adottato il **Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna** con il **D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198** (a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246); con l'avvenuto recepimento della direttiva europea, il Codice delle Pari Opportunità ha subito delle modifiche: in particolare l'art. 1, oltre a rimarcare il divieto di discriminazione e l'obbligo della parità del trattamento, adotta il principio del mainstreaming di genere in tutte le politiche e le attività, e riorganizza il Comitato Nazionale per l'attuazione dei Principi di Parità di Trattamento ed Uguaglianza di Opportunità tra Lavoratori e Lavoratrici previsto dall'art. 5 della **legge 10 aprile 1991, n. 125**. Il ruolo della **Consigliera e del Consigliere di Parità**, già previsto dal **D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196**, viene ampliato: oltre a svolgere funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini in ambito lavorativo, con l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui viene a conoscenza in quanto pubblico ufficiale, promuove i tentativi di conciliazione tra lavoratore discriminato e impresa, e può intimare a quest'ultima di rimuovere le discriminazioni accertate; inoltre, svolge inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e pubblica relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro.

Il **D. Lgs. 30 maggio 2005, n. 145** recepisce la direttiva **2002/73/CE** (che ha modificato la direttiva **76/207/CEE** del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro), integra le disposizioni già vigenti in materia di attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne e di promozione della parità attraverso azioni positive e ribadisce i concetti di discriminazione diretta e indiretta basati sul sesso.

L'attuazione di azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro era già stata prevista dalla **legge 10 aprile 1991, n. 125**, con lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sul lavoro attraverso iniziative atte a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità. A questo scopo la legge prevede il finanziamento di progetti di formazione finalizzati al perseguimento delle azioni positive. L'art. 9, infine, prevede che le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti siano tenute a redigere un rapporto biennale "sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle 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 effettiva-

mente corrisposta" che deve essere inviato alla consigliera regionale di parità.

Partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare

In Europa la Risoluzione del Consiglio e dei Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali **2000/C218/02** del 29 giugno 2000 ha lo scopo di promuovere la partecipazione equilibrata di donne e uomini nella famiglia, nel mercato del lavoro, così come la loro partecipazione paritaria nei processi decisionali, considerando queste azioni come precondizioni per le pari opportunità. La conciliazione dei tempi rappresenta una delle linee guida nell'ambito della strategia europea per l'occupazione, ed è ricompresa tra gli obiettivi comuni del processo europeo di inclusione sociale. La risoluzione trasferisce il concetto di *partecipazione equilibrata* di uomini e donne dall'ambito decisionale a quello familiare, perché l'Unione considera indispensabile per la parità la condivisione delle responsabilità familiari/professionali tra i partners. Per questo motivo sollecita gli Stati membri ad adottare misure specifiche e concrete, basandosi soprattutto sulle buone prassi applicate nei vari Stati membri.

La Comunicazione della Commissione **COM(2008) 635** "Un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata" invita a sostenere maggiormente gli sforzi tesi a conciliare la vita professionale, privata e familiare, analizza le politiche e le misure adottate ai vari livelli istituzionali per equilibrare vita professionale e familiare, e presenta le misure del "pacchetto conciliazione" favorevoli alla crescita economica ed occupazionale, all'uguaglianza di genere e all'incremento dei tassi di natalità.

In Italia l'equilibrio tra attività professionale e vita privata ha trovato riscontro nell'emanazione della **legge 8 marzo 2000, n. 53** che disciplina principalmente tre ambiti: il sostegno alla maternità e alla paternità attraverso i congedi (convogliato nel **D. Lgs. del 26 marzo 2001, n. 151** Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione, il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

Differenziali salariali di genere/gender pay gap

L'art. 141 del trattato di Amsterdam ha già previsto che gli Stati membri garantiscano l'applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro, ovvero per un lavoro avente lo stesso valore. La comunicazione della Commissione **COM(2007) 424** "Combattere il divario di retribuzione tra donne e uomini" stabilisce che è necessario:

- applicare meglio la normativa esistente, svolgendo azioni di sensibilizzazione; la Commissione realizzerà un'analisi delle disposizioni attuali sotto l'aspetto della pertinenza degli strumenti giuridici esistenti;
- sfruttare appieno la strategia europea per la crescita e l'occupazione, utilizzando il sostegno finanziario europeo in tutte le sue forme (Fondi strutturali);
- promuovere la parità di retribuzione presso i datori di lavoro, facendo appello al loro senso di responsabilità sociale;
- sostenere lo scambio di buone prassi a livello comunitario, associandovi le parti sociali.

I differenziali salariali di genere in Europa mostrano andamenti diversi da paese a paese. L'indagine Eurostat sulla struttura dei guadagni in Europa (2006) mostra che l'Italia ha il differenziale salariale più basso (meno del 5%) se conteggiato sulla retribuzione lorda orario⁷; tuttavia la recente letteratura mostra che non è corretto valutare il gender pay gap tenendo conto solo della media: i salari infatti mostrano differenze macroscopiche dovute a diversi fattori (livelli di istruzione, composizione del mercato del lavoro, segregazione occupazionale, differenze produttive tra lavoratori e lavoratrici, permanenza di stereotipi di genere, problemi di conciliazione). Per questo, se si tiene conto di tutti questi fattori, secondo un recente rapporto della Banca d'Italia⁸ il divario aumenta: le donne percepirebbero un reddito annuo inferiore del 24% rispetto agli uomini. Se il differenziale viene calcolato su tutta la vita lavorativa, esso assume proporzioni esorbitanti.

Eppure molte delle cause di questo divario restano ancora inspiegabili. Accade così che in Italia (dove l'unico riferimento normativo in tema di parità di retribuzione è l'art. 37 della Costituzione) se si considera il livello

⁷ Il dato scende addirittura al 4,2% secondo Eurostat che analizza dati 2007. Cfr. Eurostat (2010), *Combating poverty and social exclusion. A statistical portrait of the European Union 2010*, p. 25.

⁸ Cfr. Banca d'Italia (2010), *I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2008*, p. 18.

⁹ T. Addabbo, D. Favaro (2007), *Education and wage differentials by gender in Italy*, CHILD Working Papers, n. 4.

di istruzione rispetto alle caratteristiche produttive, il differenziale salariale di genere che non trova spiegazione è maggiore per le lavoratrici con un basso livello di istruzione che svolgono un lavoro a bassa qualificazione, e tra le lavoratrici meglio istruite che svolgono lavori di alto profilo. Nel primo caso si assiste al fenomeno del "pavimento appiccicoso" (*sticky floor*, un trattamento discriminatorio che mantiene le lavoratrici nella parte più bassa della scala salariale), nel secondo al fenomeno del soffitto di vetro (*glass ceiling*, le barriere invisibili che bloccano l'ascesa professionale e salariale).

Diversity Management e Responsabilità Sociale di genere nelle imprese

In Europa la direttiva del Consiglio **2000/43/CE** attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica: questo tipo di discriminazioni 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. Per questo la direttiva autorizza le discriminazioni positive dirette a evitare o compensare svantaggi connessi con una determinata razza o origine etnica, allo scopo di attuare una reale parità.

Inoltre la direttiva **2000/78/CE** per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro stabilisce un "quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro". Nello specifico la norma, dopo aver definito la nozione di discriminazione, individua il campo di applicazione del provvedimento, le azioni e le misure specifiche dirette ad evitare le discriminazioni sul luogo di lavoro. Autorizza inoltre l'adozione di azioni positive o misure specifiche allo scopo di assicurare completa parità nella vita professionale.

In Italia la direttiva 2000/78/CE è stata recepita dal **D. lgs. 9 luglio 2003, n. 216**: la norma definisce il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale, e i campi di applicazione dove è necessario ristabilire le condizioni di parità (accesso al lavoro pubblico e privato, condizioni di lavoro, avanzamento di carriera, retribuzione, accesso alla formazione professionale).

TEMA 2

SPERIMENTAZIONI, PROPOSTE E BUONE PRASSI PER FAVORIRE LE DIVERSE FORME DI PART TIME E LA FLESSIBILITA' ORARIA

Gli argomenti proposti

Part Time

Introduzione al tema:

conciliazione, part time e flessibilità degli orari

Le diverse forme di part-time

- Le tre forme di contratto a tempo parziale (orizzontale, verticale, misto)
- Le garanzie di flessibilità per l'azienda (clausole elastiche e flessibili)
- Il diritto alla trasformazione del contratto, il diritto di priorità e di precedenza alla trasformazione del contratto

Strumenti e agevolazioni per bilanciare esigenze aziendali ed esigenze di flessibilità del lavoratore (family friendly)

- Flessibilità del luogo e dell'orario della prestazione lavorativa (e-work; telelavoro)
- Orari variabili e flessibili garantiti da politiche di organizzazione interna o da accordi collettivi (orario elastico o mobile; orari autogestiti; banca delle ore; orari multiperiodali)
- Flessibilità garantita da tipologie di contratti

Le opportunità di finanziamento nazionali per le azioni positive a favore della conciliazione dei tempi

Le opportunità di finanziamento della Regione Friuli Venezia Giulia per le azioni positive

Interventi formativi a supporto del cambiamento organizzativo family friendly

Box di approfondimento

Suggerimenti: materiali da leggere

1. Introduzione al tema: conciliazione, part time e flessibilità degli orari

La domanda di conciliazione dei tempi e la richiesta di soluzioni di flessibilità degli orari e di part-time trova ancora scarso appeal nelle imprese italiane e in quelle della regione. Tra i motivi di queste resistenze, vi è la convinzione che il lavoro a orario ridotto o flessibile comporti dei costi (economici ed organizzativi) rilevanti, oppure introduca delle pratiche ritenute eccessivamente distanti dalla cultura organizzativa e del lavoro prevalente. Inoltre, le poche domande pervenute dal Friuli Venezia Giulia per fruire degli incentivi disponibili per le azioni positive a favore della flessibilità *family friendly*, fanno ipotizzare una scarsa conoscenza e sensibilizzazione degli strumenti disponibili, così come i rari contratti integrativi che sperimentano forme innovative di flessibilità e part time.

Rispetto alla convinzione che il contratto di lavoro a tempo parziale costi di più, ha pesato il fatto che, per lungo tempo, rigidità formali nella stipula e nella definizione dell'orario a tempo ridotto, nonché alti costi contributivi, abbiano finito per disincentivarne la diffusione. L'art. 9, d. lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 ha tuttavia riallineato il costo del lavoro su base oraria e il frazionamento dei contributi: il regime contributivo del rapporto di lavoro a tempo parziale è rapportato alle ore effettivamente lavorate. L'Inps precisa che i contributi devono essere calcolati sulla base dell'orario pattuito nel contratto individuale (Inps, Messaggio 14 febbraio 2005, n.5143).

Inoltre rispetto alla diffusa convinzione secondo cui un'organizzazione del lavoro basata sulla rigidità nell'individuazione dell'orario e del luogo di lavoro sia più redditizia, molteplici studi e ricerche organizzative hanno evidenziato come la presenza fisica a oltranza in azienda (cd. *face-time*), non sia necessariamente sinonimo di aumento della produttività (Epstein e al. 1998).

Simile riflessione trova conferma in una recente indagine condotta dall'Università SDA Bocconi in cui si evidenzia come le aziende che applichino politiche di flessibilità aumentano l'*engagement* dei propri dipendenti e riescano a innalzare la produttività aziendale del 3%, abbassando i costi del *turn over* (Cuomo e Mapelli 2009). In sintesi, politiche organizzative di conciliazione che adottano il cd. *diversity management* presentano reali vantaggi economici: gli effetti positivi generati sulla qualità del clima aziendale, sull'attrattiva dell'azienda, sulla produttività individuale consentono di ridurre il tasso di assenteismo, del *turn-over* e di aumentare i livelli di motivazione nei dipendenti.

Un'ulteriore convenzione diffusa porta le imprese a ritenere che le esigenze personali dei dipendenti volte alla conciliazione vita-lavoro, soprattutto in caso di maternità/paternità, generino *sempre* costi ulteriori per l'azienda. Da tempo nelle indagini si rileva invece come un'organizzazione del lavoro più rispettosa delle esigenze personali e familiari di ciascun dipendente sia più efficiente e produttiva (Lewis e Cooper 2005).

Nell'ambito degli studi sui sistemi organizzativi efficienti si segnala una recente ricerca di SDA Bocconi in cui si evidenzia come in caso di maternità delle dipendenti le aziende rilevino due tipi di costi (Cuomo e Mapelli 2009). I costi *reali* sono rappresentati dagli esborsi reali e quantificabili; i costi *percepiti* sono relativi agli sforzi da sostenere per la sostituzione, la riorganizzazione del lavoro e l'aggiornamento al rientro dalla maternità, ma non generano una spesa immediata. Quantificati nello 0,23% dei costi complessivi sostenuti per il personale (retribuzione, sviluppo, struttura), detti costi diminuiscono sensibilmente laddove le politiche aziendali siano attente alle esigenze dei dipendenti, risultando inversamente proporzionali alla capacità delle lavoratrici-madri di armonizzare gli interessi familiari con quelli aziendali (ad es. nel caso della San Pellegrino i costi sono stati ridotti allo 0,15%).

I risultati dell'indagine evidenziano come grazie al cd. *diversity management* la maternità può non essere solo un costo per l'azienda, ma un evento che interessa le relazioni tra le persone, la gestione delle prassi aziendali e l'organizzazione del lavoro e riguardano un "sistema manageriale di gestione innovativa della maternità" (Cocozza 2010). Si tratta di adottare "politiche del personale mirate e segmentate, tese a valorizzare le diverse necessità, i bisogni e le aspettative delle varie tipologie di persone che lavorano in funzione del miglioramento delle *performance* complessive dell'azienda" (Cocozza 2010).

Infine, va ricordato come nell'organizzazione del lavoro in azienda il datore di lavoro sia tenuto a garantire al dipendente sicurezza e benessere. Tali studi sono stati condotti dall'Ue, come evidenziano le analisi e dati sui crescenti livelli di *stress* e dell'intensità di lavoro connessi alla organizzazione aziendale (European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition 2011).

Le esigenze di tutela della persona e del lavoratore sono state recepite anche nel nostro ordinamento nel Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. n.81/2008) (Ogriseg 2009).

Lo scorso gennaio è entrato in vigore l'obbligo per il datore di lavoro di valutare *tutti* i rischi alla salute e al benessere di coloro che svolgano un'attività lavorativa, inclusi quelli dovuti all'insidioso *stress* lavoro correlato. In altre parole, l'obbligo di sicurezza sul lavoro si è espanso limitando il potere organizzativo: valutare e rispondere alle esigenze di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti nell'ambito delle politiche di organizzazione del lavoro deve essere considerata ormai una scelta obbligata, oltre che economicamente preferibile.

PER APPROFONDIRE

Si veda più in generale:

- Guida al lavoro part time a cura dell'INPS

<http://www.inps.it/doc/pubblicazioni/opuscoli/guidepar.pdf>

- Documenti di approfondimento a cura della Direzione Provinciale del Lavoro di Modena

<http://www.dplmodena.it/lavoroflessibile.htm#pt>

2. Le diverse forme del part time

1. Le tre forme di contratto a tempo parziale (orizzontale, verticale, misto)

Il contratto a tempo parziale ricorre quando l'orario di lavoro, convenuto individualmente, risulta inferiore a quello del contratto a tempo pieno previsto dalla legge o dal contratto collettivo, ossia inferiore alle 40 ore settimanali. La definizione dell'orario di lavoro può avvenire secondo tre modelli:

- **orizzontale**, con riduzione del normale orario giornaliero, ma permanenza delle giornate lavorative contrattualmente previste;
- **verticale**, con orario di lavoro giornaliero a tempo pieno ma riduzione dei giorni lavorativi nella settimana/mese/anno; assimilabile al part time verticale è l'orario di lavoro compresso, per il quale il lavoratore è impegnato per un numero complessivo di ore di lavoro su un minor numero di giorni lavorativi (ad es., l'attività di un lavoratore equivalente a cinque giorni della settimana lavorativa viene espletata in quattro giorni);
- **misto** (orizzontale+verticale), con una riduzione dell'orario normale giornaliero coniugato con punte verticali in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno (ad es. 4 ore al giorno per 4 mesi all'anno); *part-time ciclico* in alcuni periodi nel corso dell'anno, ma anche *part-time graduale* per le donne che rientrano dalla maternità

Nell'**Interpello Ministero del lavoro 10 ottobre 2006** si è chiarito che una particolare forma di *contratto a tempo parziale verticale* è il *contratto di lavoro week-end* caratterizzato dalla collocazione dell'orario di lavoro nelle sole giornate dell'anno di sabato e domenica, con maggiorazione retributiva per lavoro festivo.

PER AVERE ALCUNI ESEMPI DI APPLICAZIONE DI **PART TIME FAMILY FRIENDLY** VAI AL **BOX1**, IN FONDO A QUESTA TEMATICA (PAG. 38)

2. Le garanzie di flessibilità per l'azienda (clausole elastiche e flessibili)

Nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere indicata la distribuzione dell'orario (giorno, settimana, mese, anno), ma è possibile concordare **clausole flessibili** per la variazione della collocazione temporale della prestazione e, nei contratti a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche **clausole elastiche** per la variazione in aumento della durata della prestazione.

I contratti collettivi stabiliscono condizioni e modalità della variazione della collocazione temporale della prestazione o della variazione in aumento della durata della prestazione e relativi limiti massimi. Il potere di variare collocazione temporale o aumentare la durata della prestazione lavorativa, richiede il consenso scritto

del lavoratore, deve essere esercitato con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi con il riconoscimento di specifiche compensazioni economiche stabilite dai contratti collettivi.

3. Il diritto alla trasformazione del contratto, il diritto di priorità e di precedenza alla trasformazione del contratto

Il contratto di lavoro può essere sempre trasformato in contratto a tempo parziale e viceversa previo accordo scritto. Qualora la trasformazione avvenga da tempo pieno a tempo parziale è anche necessaria la convalida della Direzione Provinciale del Lavoro.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, con ridotta capacità lavorativa accertata dall'azienda sanitaria locale godono di un vero e proprio *diritto soggettivo alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale* (e successivamente, a richiesta, alla trasformazione inversa).

Viceversa i dipendenti il cui coniuge/figlio/genitore sia affetto da patologie oncologiche ovvero coloro che convivano con figli minori di 13 anni o portatori di handicap oppure convivano con persone di totale e permanente invalidità lavorativa che necessitano di assistenza continua beneficiano di un mero *diritto di priorità nella trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale* rispetto ad altri lavoratori che abbiano fatto analoga richiesta.

Il contratto individuale di lavoro può prevedere un diritto di precedenza alla trasformazione del contratto a tempo pieno in caso di assunzione di personale a tempo pieno da adibirsi nello stesso ambito comunale, alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti.

PER CAPIRE LA REALTÀ OCCORRE DARE **UNO SGUARDO AI DATI**, PER QUESTO VAI AL **BOX2**, IN FONDO A QUESTA TEMATICA (PAG. 38)

3. Strumenti e agevolazioni per bilanciare esigenze aziendali ed esigenze di flessibilità del lavoratore (family friendly)

La flessibilità introdotta nella legge italiana s'inquadra nel concetto di *flexicurity* definito a livello europeo, nel tentativo di promuovere un modello di reciprocità in cui le esigenze del mercato e delle imprese incontrano il rispetto della qualità della vita della forza lavoro. La flessibilità può riguardare il luogo di lavoro oppure la quantità di ore in cui viene svolto, e va incontro alle esigenze di vita dei lavoratori sia in tema di responsabilità familiari che per la gestione delle emergenze. I datori di lavoro possono modificare la forma e la durata della giornata lavorativa e possono adeguare l'organizzazione secondo le fluttuazioni straordinarie o stagionali del mercato, conservando il numero degli occupati e mantenendo il *know how* dei lavoratori in azienda. L'adozione di forme di lavoro flessibile ha un impatto positivo sulle *performance* individuali, supporta l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, e i lavoratori che ne beneficiano si sentono più vicini all'organizzazione di cui fanno parte.

1. Flessibilità del luogo e dell'orario della prestazione lavorativa (e-work; telelavoro)

Il telelavoro non è un'autonoma tipologia contrattuale, ma una particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Si caratterizza per il fatto che il lavoratore svolge la propria attività, fuori dai locali aziendali, utilizzando prevalentemente strumenti informatici e attrezzature telematiche. A seconda del luogo di svolgimento della prestazione si distingue tra: **telelavoro domiciliare** (il lavoratore è munito di apposite attrezzature, svolge la mansione principalmente da casa con una iterazione con l'ufficio che può essere costante o saltuaria), **telelavoro da centri satelliti** (il lavoratore si reca presso un centro attrezzato per il telelavoro vicino alla sua abitazione, da qui entra in contatto con l'azienda e svolge il suo lavoro); **telelavoro mobile** (*deskless job*: l'attività lavorativa è prestata in luoghi che possono variare, e comunque diversi dalla sede aziendale). Si tratta di un fenomeno ben più ampio di quello del lavoro a domicilio (legge n.877/1973) che può essere asso-

ciato a forme di lavoro autonomo o subordinato, caratterizzate da diversi livelli di tutela. La disciplina delle prestazioni di lavoro subordinato rese con la modalità del telelavoro è contenuta nell'**Accordo Interconfederale 9 luglio 2004**, con cui è stato recepito l'Accordo quadro Europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002. Nell'Accordo si chiarisce che la modalità del telelavoro ha natura volontaria (ossia non può essere disposta, né revocata unilateralmente dal datore di lavoro, ma deve essere sempre oggetto di accordo tra le parti) e può essere concordata anche per contratti a tempo parziale o a tempo determinato. Inoltre, si precisa che al telelavoratore debbono essere garantiti gli stessi diritti riconosciuti ai lavoratori che svolgono attività all'interno dell'azienda, con particolare attenzione a quelli a tutela della riservatezza, della salute e sicurezza e dei diritti sindacali. Le nuove tecnologie hanno consentito una diffusione del lavoro "in rete" al di fuori dei confini aziendali tradizionali e ben oltre il normale orario di lavoro, dapprima per alte professionalità poi anche per ruoli non di vertice e i sociologi più attenti hanno recentemente sostituito alla nozione di telelavoro quella di *e-work* (Cocozza 2007).

PER VEDERE ALCUNE **BUONE PRATICHE** SU QUESTO ARGOMENTO VAI AL **BOX3**, IN FONDO A QUESTA TEMATICA (PAG. 39)

PER APPROFONDIRE

La guida operativa a cura dell'Inps sul telelavoro
<http://www.inps.it/doc/professionista/telelavoro/telelav.htm>

Documentazione sulle caratteristiche, le possibili aree di sperimentazione, il monitoraggio del telelavoro negli Enti locali a cura della Regione Toscana
<http://www.rete.toscana.it/sett/lavoro/telelavoro/lucca/riferimentinormativi.html>

2. Orari variabili e flessibili garantiti da politiche di organizzazione interna o da accordi collettivi (orario elastico o mobile; orari autogestiti; banca delle ore; orari multiperiodali)

Il datore di lavoro può organizzare la propria azienda utilizzando strumenti di variabilità dell'orario autonomamente decisi oppure previsti in contratti collettivi. Pertanto, si usa distinguere tra misure organizzative adottate nell'esercizio di poteri datoriali e soluzioni di flessibilità concordate con il sindacato.

L'orario elastico o mobile è una forma di organizzazione interna dell'azienda. Si distingue pertanto dall'**orario flessibile** e consiste nella possibilità per il datore di lavoro di fissare unilateralmente, nell'ambito della medesima giornata lavorativa, una fascia oraria di ingresso o di uscita e di pausa pranzo nell'ambito della quale il dipendente è libero di scegliere quando iniziare/finire/interrompere la prestazione, fermo restando il rispetto dell'orario. Simile organizzazione del lavoro consente di temperare le esigenze aziendali e quelle personali/familiari dei dipendenti. Il beneficio per l'azienda è evidente: a parità di numero e costi per il personale, l'orario mobile consente di coprire un orario di servizio più ampio nell'arco della giornata.

PER VEDERE ALCUNE **BUONE PRATICHE** SU QUESTO ARGOMENTO VAI AL **BOX4**, IN FONDO A QUESTA TEMATICA (PAG. 39)

Rientrano nell'ambito di forme organizzative alcune **prassi di orari autogestiti** in cui viene garantita una certa variabilità dell'orario grazie alla collaborazione dei dipendenti:

- **Gestione indipendente della turnazione**: i lavoratori concordano tra loro in modo del tutto indipendente la gestione del loro tempo di lavoro, gestendo la turnazione con la consapevolezza che qualsiasi cambiamento richiesto deve essere coperto. La gestione indipendente della turnazione consente ai datori di lavoro di risparmiare tempo nella definizione della turnazione dei lavoratori.
- **Gestione autonoma della turnazione** la gestione autonoma dei turni è simile alla precedente, in cui i lavoratori hanno un certo margine di scelta sulla definizione della loro attività. Tuttavia, il datore di lavoro compila i turni sulla base della combinazione di preferenze individuali e livelli necessari di personale. La gestione autonoma della turnazione permette ai datori di lavoro di coinvolgere i lavoratori nel sistema della costruzione dei turni e nel processo decisionale.

PER VEDERE ALCUNE **BUONE PRATICHE** SU QUESTO ARGOMENTO VAI AL **BOX5**, IN FONDO A QUESTA TEMATICA (PAG. 40)

Rientra tra gli strumenti di flessibilità individuati da accordi collettivi la **banca delle ore**. Si tratta di una misura prevista nei *Contratti Collettivi Nazionali (CCNL)* per gestire la flessibilità del lavoro dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche se non ne è precluso il ricorso ai lavoratori a tempo determinato (Inps Circolare n.39 del 17 febbraio 2000 e n.95 del 16/5/2000).

Il sistema prevede il recupero mensile/semestrale/annuo degli straordinari o delle ore lavorate in esubero con giorni o ore di permesso da utilizzare per motivi personali e/o familiari. La banca delle ore è bidirezionale: le ore a credito (derivanti ad es. da lavoro straordinario) sono compensate con più tempo libero per il lavoratore, ma è possibile altresì, prevedere che rimanga al lavoratore la facoltà di richiedere, successivamente, la "monetizzazione" delle ore accantonate sul conto individuale. L'azienda ne beneficia soprattutto nel caso di fluttuazioni stagionali della produzione, aumentando la presenza nei periodi di picco risparmiando sugli straordinari, ed evitando i costi dei periodi di inattività.

PER VEDERE ALCUNE **BUONE PRATICHE** SU QUESTO ARGOMENTO VAI AL **BOX6**, IN FONDO A QUESTA TEMATICA (PAG. 40)

Ulteriore strumento di flessibilità individuato in accordi collettivi è il cd. **orario multiperiodale o annualizzato**. Si tratta di un regime orario che può essere previsto da contratti collettivi di lavoro di qualunque livello (nazionale, territoriale/provinciale o aziendale) stipulati da *sindacati comparativamente più rappresentativi* in cui è possibile riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno (art.1, c.2, lett.m) e art.3 d. lgs. n.66/2003). In questi accordi, le parti decidono che il monte ore annuale di ciascun dipendente sia suddiviso in base alle esigenze dell'organizzazione e/o del singolo lavoratore. La retribuzione viene generalmente corrisposta in mensilità tra loro equivalenti, a prescindere dalla quantità di tempo realmente lavorato nel singolo mese. Il potere unilaterale del datore di lavoro di collocare la prestazione lavorativa viene accresciuto, ma solo in presenza di un contratto collettivo. L'istituto nasce per rispondere alle esigenze delle imprese di assecondare la variabilità delle richieste del mercato, riducendo l'eventuale aggravio di costi dovuti alla necessità di intensificare l'attività lavorativa prolungando l'orario normale settimanale. L'utilità di trattare in sede decentrata (a livello aziendale o territoriale) consente di migliorare la qualità del lavoro, favorendo il benessere organizzativo.

In tema di conciliazione dei tempi e flessibilità oraria la contrattazione collettiva decentrata rappresenta una prassi di tipo *bottom-up* attraverso la quale le aziende recepiscono le istanze di lavoratrici e lavoratori. L'orario multiperiodale ben può essere utilizzato anche per soddisfare le esigenze dei lavoratori in tema di flessibilità oraria (art.9, legge n.53/2000 così come modificata dalla legge n.69/2009). In una prospettiva *family friendly*, questo tipo di contrattazione è funzionale alle esigenze di equilibrio tra vita professionale e familiare, rappresentando lo strumento di regolazione che media tra le iniziative unilaterali delle imprese e le esigenze individuali dei dipendenti.

PER VEDERE ALCUNE **BUONE PRATICHE** SU QUESTO ARGOMENTO VAI AL **BOX7**, IN FONDO A QUESTA TEMATICA (PAG. 40)

3. Flessibilità garantita da tipologie di contratti. Orario deciso da due dipendenti parimenti responsabili della prestazione (lavoro ripartito o *job sharing*)

Il contratto di lavoro ripartito o *job sharing* è quel contratto di lavoro subordinato tramite il quale due lavoratori assumono *in solido* l'obbligo di eseguire un'unica e identica prestazione lavorativa. Si tratta di un *lavoro in coppia* che ricorre, ad esempio, quando *due* lavoratori si impegnano nei confronti del titolare di un pubblico esercizio a garantire la prestazione lavorativa di *un* commesso durante l'orario di apertura del locale.

Fatte salve diverse intese o previsioni dei contratti collettivi, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera prestazione. Ai lavoratori, conteggiati come un'unica persona ai fini dell'individuazione dell'organico aziendale, spetta *pro quota* il trattamento retributivo e previdenziale previsto per un lavoratore di pari livello occupato con normale contratto di lavoro subordinato. Le prestazioni previdenziali e assistenziali (es. indennità di malattia ecc.) sono calcolate in proporzione dell'orario svolto, come per i contratti a tempo parziale.

PER APPROFONDIRE E VEDERE ALCUNE **BUONE PRATICHE** SU QUESTO ARGOMENTO VAI AL **BOX8**, IN FONDO A QUESTA TEMATICA (PAG. 41)

4. Le opportunità di finanziamento nazionali per le azioni positive a favore della conciliazione dei tempi

L'articolo 9 della legge n.53/2000 (modificato dall'art. 38 della legge n. 69 del 18 giugno 2009), prevede l'erogazione di contributi in favore di datori di lavoro privati (comprese le imprese collettive, aziende sanitarie locali, ospedaliere e ospedaliere universitarie) che prevedono di attuare azioni positive per la conciliazione in favore dei propri dipendenti, ai liberi professionisti, lavoratori autonomi o titolari d'impresa che necessitano di una figura di supporto per esigenze connesse alla cura dei figli. L'obiettivo dello strumento è quello di agevolare la conciliazione dei tempi di vita familiare e professionale attraverso il finanziamento di progetti che introducano nuove modalità organizzative e gestionali dei tempi di lavoro. Nella sua nuova formulazione, l'art.9 vede ampliata la platea dei beneficiari dei finanziamenti, e prevede finanziamenti nel caso in cui i **datori di lavoro attuino accordi contrattuali** che prevedano le seguenti tipologie di azione positiva:

- progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro*, quali part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati;
- programmi ed azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori* dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione;
- progetti che, anche attraverso *l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori*. Tali progetti possono essere presentati anche da consorzi o associazioni d'impresa, ivi comprese quelle temporanee, costituite o costituenti, che insistono sullo stesso territorio, e possono prevedere la partecipazione degli enti locali anche nell'ambito dei piani per l'armonizzazione dei tempi delle città.
- erogazione di contributi in favore di progetti che consentano ai titolari di impresa, ai lavoratori autonomi o ai liberi professionisti, per esigenze legate alla maternità o alla presenza di figli minori ovvero disabili, di avvalersi della collaborazione o sostituzione di soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali.

Il finanziamento massimo sarà pari a **500.000 euro a progetto** per le lett. a-c e di **34.000 euro** per la lett. d, per una durata massima pari a **24 mesi**.

Destinatari dei progetti sono lavoratrici o lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, ovvero persone affette da documentata grave infermità.

PER APPROFONDIRE **COME SI COSTRUISCE UN PROGETTO** VAI AL **BOX9**, IN FONDO A QUESTA TEMATICA (PAG. 41)

A CHI RIVOLGERSI

Dipartimento per le Politiche della Famiglia

<http://www.politichefamiglia.it/documentazione/dossier/conciliazione-l-53/le-politiche-per-la-conciliazione.aspx>

Consigliere di parità

Consigliera regionale di parità

Gina Fasan

Via San Francesco, 37 - TRIESTE

TEL. 040 3775150 - 5147

e-mail cons.par@regione.fvg.it

Consigliera provinciale di parità di Gorizia

Fulvia Raimo

Corso Italia, 55 - GORIZIA

TEL. 0481 385315

e-mail consigliera.parita@provincia.gorizia.it

Consigliera provinciale di parità di Pordenone

Flavia Maraston
Barchessa di Villa Carinzia - Via Canaletto, 5 - PORDENONE
TEL. 0434 231463
e-mail cons.par@provincia.pordenone.it

Consigliera provinciale di parità di Trieste

Gabriella Taddeo
Via S. Anastasio, 3 - TRIESTE
TEL. 040 3798520
e-mail consdiparita@provincia.trieste.it

Consigliera provinciale di parità di Udine

Elisabetta Basso
Via Prefettura, 16 - UDINE
TEL. 0432 279988
e-mail elisabetta.basso@provincia.udine.it

Agenzia regionale del lavoro

Chiara Cristini
Ricercatrice - Referente per le pari opportunità e progetti di conciliazione
Via Morpurgo 34 - UDINE
TEL. 0432 555890
e-mail mailto:chiara.cristini@agelav.fvg.it

5. Le opportunità di finanziamento della Regione Friuli Venezia Giulia per le azioni positive

1. Finanziamento di progetti sperimentali in azienda finalizzati ai processi di riorganizzazione degli orari di lavoro funzionali alla valorizzazione dell'approccio femminile e maschile al mercato del lavoro

Attraverso il FSE-Programma operativo Obiettivo 2 – Competitività regionale e occupazione- 2007/2013 Asse 2 – Occupabilità. Programma specifico n. 30 del piano generale di impiego dei mezzi finanziari disponibili per l'esercizio finanziario 2010 per le attività di formazione professionale, la Regione Friuli Venezia Giulia ha emanato un avviso per il finanziamento di progetti volti a introdurre misure flessibili e nuove forme di organizzazione del lavoro - compatibili con le esigenze e le caratteristiche dei contesti aziendali - focalizzate sulla questione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, sulla promozione della condivisione delle responsabilità genitoriali e del lavoro di cura, sulla partecipazione delle lavoratrici a processi di rafforzamento delle proprie competenze. Le operazioni e la relativa richiesta di finanziamento possono essere presentate da imprese private, aventi sede principale o sede secondaria o unità locale sul territorio del Friuli Venezia Giulia.

Due le tipologie di operazione previste:

Operazione 1 - Avvio di processi di riorganizzazione del lavoro che pongano in risalto e valorizzino, all'interno della realtà aziendale, i diversi approcci e posizionamenti delle risorse maschili e femminili. Tale tipo di operazione si compone di un mix di interventi che possono essere messi in atto in azienda per consentire alle lavoratrici ed ai lavoratori di usufruire di forme innovative di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro.

Operazione 2 - Informazione, aggiornamento ed accompagnamento per favorire il reinserimento lavorativo in azienda e rafforzare le competenze di lavoratrici e lavoratori con esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con particolare riguardo alla promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale e di carriera. E' possibile progettare azioni di informazione, aggiornamento o accompagnamento delle lavoratrici e dei lavoratori, che possono essere messe in atto dall'azienda per favorire e rafforzare la capacità di reinserimento della lavoratrice o del lavoratore che rientra in azienda dopo un periodo di congedo di maternità e/o

parentale o di assenza per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione, nonché rafforzare la capacità dell'organizzazione ad accogliere e ricollocare le persone quando rientrano dopo tali periodi di congedo o di assenza.

Destinatari

Le azioni di cui alle Operazioni 1 e 2 devono essere rivolte a lavoratrici e lavoratori dipendenti, a tempo determinato o indeterminato, apprendisti, soci lavoratori, collaboratori a progetto, che prestano attività lavorativa presso datori di lavoro privati

Il budget previsto era di 475.000 euro, con un massimale di spesa di 30.000 euro per la prima operazione e di 20.000 euro per la seconda operazione.

Link per scaricare l'avviso e le graduatorie:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG6/FOGLIA12/>

A CHI RIVOLGERSI

**Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità
Servizio lavoro e pari opportunità**

Franca Parpaiola
Via San Francesco 37 - TRIESTE
TEL 0403775123
e-mail franca.parpaiola@regione.fvg.it

6. Interventi formativi a supporto del cambiamento organizzativo family friendly

La difficoltà nel gestire la flessibilità oraria può dunque rivelare, a monte, la necessità di superare delle rigidità non solo organizzative, ma anche culturali, che possono essere superate grazie ai finanziamenti esistenti.

Per favorire un nuovo approccio, più complessivo e più attento alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, può essere necessario avviare un cambiamento di cultura organizzativa per rispondere a richieste di conciliazione provenienti non solo per maternità ma anche determinati dalla cura di genitori anziani. Considerata la trasformazione in atto della società regionale, oltre che della composizione dei nuclei familiari, tali questioni non possono più essere considerate solo "femminili": gli stessi strumenti di conciliazione, se pensati solo a misura di donna, rischiano infatti di risultare "segreganti" e di sacrificare professionalità e talenti.

La conciliazione dei tempi è un nuovo fattore di flessibilità e sviluppo per l'impresa, che coinvolge più dimensioni:

- l'organizzazione del lavoro: la conciliazione si integra nella gestione dei tempi e dei luoghi di lavoro;
- la cultura aziendale: la formazione specifica al management sviluppa sensibilità e capacità di gestione sui temi;
- i servizi aziendali: offerta diretta o in convenzione esterna di servizi di cura per figli e anziani o per la gestione del tempo con servizi per il supporto alle pratiche burocratiche per la casa, pratiche amministrative o bancarie, servizi di pulizia, avvalendosi anche dei voucher di lavoro accessorio;
- il sistema retributivo: sotto forma di benefits a supporto delle famiglie in particolari momenti della loro vita.

Per favorire il cambiamento culturale, per apprendere le possibili pratiche organizzative più adatte, per capire come accedere ai finanziamenti e agli strumenti dedicati, un ruolo importante è rivestito dalla **formazione**. Sia i Fondi interprofessionali, sia la L.236/93, sia il FSE rappresentano in tal senso delle opportunità che possono per esempio precedere la fase di progettazione di un'azione positiva.

PER SAPERNE DI PIÙ, SI RIMANDA ALLA **SCHEDA TEMATICA 7**.

7. box di approfondimento

BOX 1

Uno sguardo ai dati

Un recente studio della Banca d'Italia segnala che "i figli hanno un impatto negativo, anche se non significativo, per le donne con bambini di età inferiore ai due anni" (Rondinelli e Zizza 2010). Dopo i due anni del bambino le cose migliorano e, a parità di condizioni, non sembra esservi in Italia un effetto negativo della maternità sull'offerta di lavoro femminile. Tuttavia la maternità rimane un ostacolo non indifferente per le donne che non mirano solo allo stipendio fisso, ma aspirano anche a una carriera: i dati della Banca d'Italia mostrano che ci sono "indizi di un effetto negativo della maternità sulla qualità del lavoro posseduto (qualifica occupazionale, tipo di contratto, orario di lavoro)" (Rondinelli e Zizza 2010). Le donne italiane non solo sono meno occupate, ma fanno anche meno figli (1,42 in Italia nel 2008, 1,37 in Friuli Venezia Giulia), e una donna su cinque al momento della nascita del figlio lascia o perde il lavoro (Istat 2010). Sulla base di un'analisi svolta su dati European Community Household Panel l'economista Daniela Del Boca afferma che si potrebbero incentivare i tassi di fertilità se venissero attivate corrette politiche di conciliazione: nel caso dell'Italia, un incremento del numero dei nidi del 10% potrebbe far aumentare la probabilità di lavorare del 7% delle donne più istruite, e del 12% delle donne meno istruite; un incremento del 10% del numero di lavori part-time potrebbe far crescere la probabilità di essere occupata del 5% per le donne più istruite e del 10% per le donne meno istruite, infine un incremento del 10% della durata del congedo parentale porterebbe ad un aumento della probabilità di lavorare del 4% per le donne più istruite, e del 3% per le donne meno istruite (Del Boca, Pasqua e Pronzato 2008).

Per quanto riguarda il Friuli Venezia Giulia, l'Istat fotografa un'incidenza del 28% di occupate e tempo parziale nel 2009; tuttavia alcune ricerche condotte a livello territoriale nel 2007 (Consigliera regionale di parità, 2008) sull'utenza dei voucher di conciliazione del Progetto Futura, aveva evidenziato come la possibilità di avere un orario di lavoro flessibile rappresentasse l'esigenza più sentita tra le donne occupate e in cerca di lavoro.

Un'ulteriore fotografia sulla diffusione del part time nelle aziende con oltre 100 dipendenti in regione è disponibile nel rapporto biennale curato dall'Agenzia regionale del lavoro per la Consigliera regionale di parità

(<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAVFG/AT16/ARG9/FOGLIA22/>)

BOX 2

Esempi di applicazione di part time family friendly

Per capire quali modalità di part time family friendly possono essere sperimentate dalle imprese, si riportano alcune sperimentazioni realizzate in Italia e disponibili anche online

Lilly Italia, filiale della multinazionale farmaceutica americana Eli Lilly con sede a Sesto Fiorentino, prevede sei mesi di part time per le mamme al rientro della maternità, più cinque giorni di congedo retribuito per i papà entro un mese dalla nascita del bambino. Sono previsti altri servizi di welfare aziendale per aiutare i dipendenti a conciliare tempi di vita e di lavoro: asilo nido, baby sitting, assistenza domiciliare agli anziani, e poi altri servizi interni all'azienda come la lavanderia.

http://www.lilly.it/Resp_Sociale/PDF/Lavorare.pdf

Bracco Italia, società farmaceutica, ha istituito la possibilità di lavorare part-time per le donne dopo la maternità, prevedendo un programma di affiancamento per il rientro al lavoro. Accanto a questa flessibilità oraria, l'azienda garantisce servizi di supporto alla cura familiare, tramite la presenza di un'assistente sociale in azienda, servizi domiciliari di cura per gli anziani, vacanze gratuite per i figli dei dipendenti.

http://www.bracco.com/en_gb/eventlist/comunicati-stampa/bracco-alla-vigilia-della-festa-dell8-marzo-riceve-il-premio-isimbardi-per-le-buone-prassi-azienda.html

Autogrill, leader mondiale nel food and beverage in viaggio, ha il 60% di dipendenti donne, e per scelta di business ha deciso di attuare politiche di "sostegno alla famiglia": dopo la maternità viene concesso alle neo-mamme il part-time fino ai 3 anni compiuti dal bambino, e il Maternity Kit con tutte le informazioni pratiche sulla maternità; vi sono poi gli asili convenzionati (con un contributo versato dall'azienda) e icampus estivi organizzati nei dintorni delle sedi di lavoro. Queste

soluzioni hanno riguardato anche i papà, tant'è che sul 34% dei lavoratori part time. Il 10% sono uomini.

<http://momsatwork.it/2010/05/autogrill-alessandro-preda-direttore-risorse-umane/>

BOX 3

BUONE PRATICHE

Flessibilità del luogo e dell'orario della prestazione lavorativa (e-work; telelavoro)

A livello nazionale numerosissimi sono stati i progetti realizzati, pertanto si richiamano, a titolo esemplificativo, alcune buone prassi disponibili on line:

Il gruppo Solvay Italia, con diverse sedi nei settori chimico, delle plastiche, della trasformazione e farmaceutico, ha adottato il **Progetto Armonia**, un progetto di azioni positive per le pari opportunità uomo-donna, che offre alle donne - e in generale, ai genitori - che lavorano nelle sedi del Gruppo Solvay in Italia la possibilità di riprendere il lavoro in modo 'soft' dopo la nascita di un bimbo, con un periodo di telelavoro. Un gruppo di lavoro - composto da diversi specialisti - ha preparato gli strumenti per analizzare la funzione svolta e verificarne la telelavorabilità, mentre gli informatici hanno predisposto la posizione di tele-lavoro (pacchetto Armonia). Il 'pacchetto Armonia' è stato utilizzato, con soddisfazione, da 7 lavoratrici delle sedi di Milano, Angera e Grugliasco, per telelavorare nel periodo di assenza facoltativa per maternità e ha contribuito a limitare il periodo di assenza, e quindi di obsolescenza delle competenze. A progetto concluso è rimasta la possibilità di telelavorare, diventando una delle opzioni stabilmente offerte ai dipendenti neo-genitori.

http://www.solvay.it/static/wma/pdf/5/0/4/SolvayNotizie_03_04_2002.pdf

Accordo aziendale Telecom 26 luglio 2007 ha interessato in una prima fase solo 40 lavoratori, poi visti i positivi risultati, 400 dipendenti dislocati in due strutture aziendali. L'intuizione innovativa è stata di sperimentare il telelavoro in settori produttivi caratterizzati da lavoratori con notevoli livelli di autonomia nella gestione della propria attività, già abituati a ragionare in termini di risultati e raggiungimento degli obiettivi. In particolare la *Software Factory* (struttura dedicata allo sviluppo degli applicativi informatici) e il *Testing Labs* (struttura dedicata all'innovazione e alla ricerca in cui si effettuano in via sperimentale i test sugli apparati di rete, sui terminali, sui servizi, sui materiali ecc.).

La regolazione del telelavoro è fondata su modelli organizzativi basati sulla conoscenza, sull'autonomia professionale e sulla responsabilità del risultato (Cocozza 2007). L'azienda si è resa disponibile a garantire la massima disponibilità al telelavoro per gli ambiti individuati, declinando di stabilire nell'accordo quote di accesso al telelavoro.

Nell'accordo aziendali si ribadiscono i principi contenuti nell'intesa interconfederale (volontarietà del progetto; reversibilità per il lavoratore decorso un periodo minimo di 24mesi, con preavviso di 3 mesi) si prevede che l'azienda possa interrompere in ogni momento la modalità di telelavoro, ma che sia tenuta a valutare "gravi eventi oggettivi, segnalati dal lavoratore, inerenti la situazione personale/familiare dello stesso che non consentano la prosecuzione del telelavoro". Quanto alla regolamentazione dell'orario di lavoro e dell'articolazione della prestazione tra giornate di ufficio e giornate di telelavoro si è garantita la massima flessibilità: il lavoratore deve rendere una prestazione pari all'orario contrattuale, ma può decidere quando collocarla e se frazionarla. Nell'accordo è stato individuato un periodo di riferimento di 12 ore (dalle 8:00 alle 20:00) e fasce orarie di prestazione dell'attività lavorativa (dalle 10:00 alle 12:00 e dalle 14:30 alle 16:30), fatta salva la durata contrattuale dell'orario di lavoro giornaliero. L'inizio dell'attività lavorativa coinciderà con la connessione da remoto con il sistema aziendale e terminerà con la chiusura della sessione di lavoro. Quanto all'articolazione dell'orario reso in telelavoro e reso presso l'azienda l'accordo prevede che la prestazione si svolga presso il domicilio per 12/8 giorni nell'arco di 4 settimane (ossia di norma 3/2 giorni alla settimana presso il domicilio e 2/3 giorni alla settimana presso la sede di appartenenza rispettivamente nelle Software Factory/Testing labs).

BOX 4

BUONE PRATICHE L'orario elastico o mobile

A livello nazionale numerosissimi sono stati i progetti realizzati, pertanto si richiamano, a titolo esemplificativo, alcune buone prassi disponibili on line:

Unipol, gruppo assicurativo finanziario, ha introdotto misure di elasticità d'orario in ingresso e in uscita: dal lunedì al giovedì entrata tra le 7,45 e le 9,00 e uscita tra le 17 e le 18,30; il venerdì entrata tra le 7,45 e le 9,00 e uscita tra le 12,00 e le 16,00.

<http://www.isvi.org/cd/pdf/scheda%20Unipol%20GF.pdf>

Ras, gruppo assicurativo, oltre ad aver adottato strumenti di conciliazione per i dipendenti, ha previsto la flessibilità di orari in entrata e in uscita: nel 2004 sono state registrate 568 diverse fasce d'orario lavorativo personalizzato per 643 dipendenti. Il 90% delle richieste di fasce d'orario personalizzate proviene dalle lavoratrici. E' pratica consolidata anche il part time, sia verticale che orizzontale, con prevalenza di quest'ultima modalità: circa il 12,7% delle risorse interne a Ras usufruisce di tale riduzione dell'orario.

<http://www.fisac.it/documenti/TRIVENETO/AZIENDE/GRUPPO%20ALLIANZ/piattaforma%20%20CIA%20GRUPPO%20ALLIANZ%20definitiva.pdf>

BOX 5

BUONE PRATICHE Prassi di orari autogestiti

A livello nazionale numerosissimi sono stati i progetti realizzati, pertanto si richiamano, a titolo esemplificativo, alcune buone prassi disponibili on line:

Il Progetto Isola dell'Ipermercato Auchan di S. Rocco al Porto (Lodi) ha proposto un sistema organizzativo del lavoro che prevede il ricorso alla flessibilità oraria per consentire una migliore gestione del tempo di vita dei dipendenti. L'isola è una squadra formata da un gruppo di persone con esigenze complementari, addette al settore casse. La squadra gestisce i propri turni, trovando soluzione ai problemi personali e di conciliazione di ciascun componente, assicurando allo stesso tempo all'azienda la copertura delle ore stabilite. Rilevante è il coinvolgimento delle destinatarie nell'organizzazione dei propri tempi e il rapporto di collaborazione nascente tra le colleghe per trovare soluzioni di coordinamento fortemente condivise. Il progetto, inoltre, offre ai propri dipendenti la possibilità di usufruire di un periodo di positiva accoglienza a supporto dei rientri dalla maternità e dai congedi parentali, per facilitare l'adattamento nel lavoro e far emergere soluzioni che agevolino la conciliazione familiare.

http://www.auchan.it/ChiSiamo/AuchanInItalia/Documents/bilancio_sostenibilita/Auchan_bilancio_sostenibilita_2008.pdf

BOX 6

BUONE PRATICHE La banca delle ore

A livello nazionale numerosissimi sono stati i progetti realizzati, pertanto si richiamano, a titolo esemplificativo, alcune buone prassi disponibili on line:

Necta Vending Solutions S.p.A., operante nel settore metalmeccanico in provincia di Bergamo, e specializzata nella produzione di distributori di bevande e alimenti, ha previsto negli accordi sindacali di livello aziendale sia per i lavoratori a tempo determinato che per quelli a tempo indeterminato una clausola contrattuale che prevede la banca delle ore bidirezionale: "nei casi di richiesta di lavoro straordinario ciascun lavoratore (ad eccezione del personale con funzioni direttive) può optare, in alternativa alla remunerazione come straordinarie delle ore prestate, per la conversione delle ore medesime, che dunque non vengono in tal caso remunerate al momento della prestazione (fatta salva la corresponsione della maggiorazione del 10% di cui all'art. 2108 c.c. e all'art.5 R.D. 692/1923), in permesso retribuito da accantonare in uno speciale conto-ore individuale, senza scadenza, cui il lavoratore stesso può attingere per fruire, a giornate intere, di riposi supplementari da collocare a sua scelta (previo preavviso di 96 ore alla direzione, per i periodi di riposo fino a 1 settimana, di 30 giorni per i periodi fino a un mese, di 90 giorni per i periodi di durata superiore). E' riconosciuta al lavoratore la facoltà di chiedere, successivamente all'opzione della conversione a banca-ore, la monetizzazione delle ore accantonate sul conto individuale. La monetizzazione ha luogo anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro".

<http://www.unindustria.bg.it/restyling/servizi/sindacale/file/giuridico15.pdf>

In Telecom Italia ogni mamma o papà riceve un libretto di assegni tempo di 150 ore annue di permesso da restituire con prestazioni supplementari, destinati ai dipendenti sino al 5° livello con bambini fino a 8 anni di età.

<http://2009sustainabilityreport.telecomitalia.it/it/content/equilibrio-tra-vita-lavorativa-e-tempo-libero-i-dipendenti>

BOX 7

BUONE PRATICHE Orario multiperiodale o annualizzato

A livello nazionale numerosi sono stati i progetti realizzati. Si richiama, a titolo esemplificativo, una buona prassi consultabile anche on line:

La ZF di Caselle di Selvazzano (PD) è un'azienda metalmeccanica appartenente ad una multinazionale tedesca che produce ingranaggi per motori marini. L'azienda ha la certificazione BERUF UND FAMILIE, rilasciata dall'ente nazionale tedesco per la certificazione in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Gli operai, che sono 200 su 360 dipendenti, lavorano in produzione continua, ma l'orario di ognuno è a sua scelta. L'hanno chiamato "orario a menù". Per non continuare ad affrontare i picchi di lavoro con lo straordinario, azienda e sindacati hanno inventato una soluzione: ogni due mesi i lavoratori compilano una richiesta con le loro preferenze sui tempi di lavoro mentre l'impresa presenta il piano sulle necessità produttive. Un software apposito incrocia le diverse esigenze. Quello che ne esce è l'orario di ognuno. Si può avere un "orario di carico", che significa lavorare di più.

Ma si può scegliere anche quello di "scarico", per avere più tempo libero. Il bilancio delle ore si fa a fine anno, tenuto conto che in ogni settimana si dovrebbe lavorare 40 ore.

http://www.zf.com/corporate/en/career/zf_work_environment/employment_at_zf/profession_family/profession_family.html

BOX 8

BUONE PRATICHE

contratto di lavoro ripartito o job sharing

A livello nazionale numerosissimi sono stati i progetti realizzati, pertanto si richiamano, a titolo esemplificativo, alcune buone prassi disponibili on line:

Progetto **CHE FA, CONCILIA? (Job sharing)** promosso dall'APID di Torino: mira a favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi. Gli obiettivi consistono nel fornire una conoscenza approfondita da parte di imprese e lavoratrici della possibilità di conciliazione dei carichi familiari e di lavoro, di migliore flessibilità produttiva, di maggiore accesso alla formazione offerte dalla legge 53/2000 e dai contratti di Job Sharing; l'introduzione pratica di 20 contratti di Job Sharing in imprese della Provincia di Torino, con realizzazione del relativo manuale di applicazione, da distribuire a tutti gli interessati; riorganizzazione dei compiti familiari con il coinvolgimento dei partner maschili; realizzazione di un manuale di applicazione dei contratti di Job Sharing; distribuzione dello stesso attraverso i canali già istituiti dall'Associazione Apid e dal Sindacato UIL alle imprese e alle lavoratrici/tori della Provincia di Torino e della Regione Piemonte.

<http://www.apid.to.it/pdf/pieghevolejobsharing.pdf>

Formula Servizi, cooperativa di Forlì nata nel 1975 come Pulix Coop, attiva nel campo delle pulizie, della ristorazione, della vigilanza e del trasporto alunni voleva ridurre il turn over del personale dal 40% al 20% proponendo nuove formule contrattuali. È stata quindi attuata una riorganizzazione delle/dei lavoratrici/lavoratori in considerazione della distanza delle loro abitazioni dal luogo di lavoro, in modo da ridurre i loro disagi e i costi di trasferimento, ed ha introdotto il job sharing, una modalità di organizzazione del lavoro che consente di accrescere la consapevolezza e l'auto-organizzazione dei/delle lavoratrici e può rappresentare un'opportunità in più per gestire in equilibrio i tempi della vita privata con quelli di lavoro.

<http://www.donne.toscana.it/htm/equal/schede/formulaser.htm>

Piccola guida informativa sul job sharing per lavoratori e lavoratrici a cura dell'APID - Imprenditorialità Donna l'Associazione delle donne imprenditrici titolari di PMI associate all'API di Torino

<http://www.apid.to.it/pdf/pieghevolejobsharing.pdf>

BOX 9

Come si costruisce un progetto

Per favorire la progettazione, a mero titolo esemplificativo, si segnala:

La Regione Emilia Romagna, nell'ambito del progetto europeo WEIRD, ha prodotto il documento Legge 53/2000: Istruzioni per l'uso guida per l'utilizzo rivolta a lavoratrici e lavoratori, aziende e amministrazioni comunali

http://www.allapari.regione.emilia-romagna.it/temi/conciliazione-tra-vita-e-lavoro-1/allegati_conciliazione/legge_53_2000_ecipar_05.pdf

L'Istituto della Promozione dei Lavoratori di Bolzano, nell'ambito del progetto europeo Gender competency ha prodotto il manuale Linee guida per la conciliazione di lavoro e famiglia nelle aziende

<http://www.afi-ipl.org/download/IPL-2004-LineeguidaConciliazione.pdf>

Sul sito della Consigliera Nazionale di Parità è presente una sezione dedicata all'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e la conciliazione dei tempi e accordi e prassi informali:

<http://www.lavoro.gov.it/consigliernazionale>

7. Suggerimenti: i materiali da leggere

Approfondimenti bibliografici

COCOZZA, A. «Alcune riflessioni sulla sperimentazione del telelavoro in Telecom Italia: l'accordo sindacale del 26 luglio 2007, WP Adapt n.51/2008 .» <http://www.adapt.it/acm-on-line/Home/Pubblicazioni/docCatWorkingPaperAdapt.1796.61.15.3.1.html>. 2007. (consultato il giorno marzo 18, 2011).

COCOZZA, A. «Diversity management e valorizzazione delle risorse umane.» In *Il Diversity management. La gestione delle differenze negli ambienti di lavoro*, di A. COCOZZA e M.C. (a cura di) CIMAGLIA. Milano: Franco Angeli, 2010.

-. *Persone Organizzazione Lavori. Esperienze innovative di comunicazione d'impresa e valorizzazione delle risorse umane*. Milano: Franco Angeli, 2010.

Consigliera regionale di Parità, Regione Friuli Venezia Giulia, a cura di, *Oltre futura*, Franco Angeli, Milano, 2008

Consigliera di Parità, Provincia di Milano. «Uscite transitorie. Le dimissioni delle lavoratrici madri nel primo anno di vita dei figli.» <http://www.provincia.milano.it/lavoro/Cittadini/consigliaprogetti.html>. manca anno.

CUOMO, S., e A. MAPELLI. *Maternità quanto ci costi? Un'analisi estensiva sul costo della gestione della maternità nelle imprese italiane*. Milano: Guerini e associati, 2009.

DEL BOCA, D., S. PASQUA, e C. PRONZATO. *Motherhood and market work decisions in institutional context: a European perspective*. Oxford: Oxford Economic Papers, 2008.

FUCHS EPSTEIN, C., et AL., *The part-time paradox: Time Norms, Professional Life, Family and Gender*, Routledge, New York., 1999

European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition. «Health and work: a difficult relationship, Foundation Focus.» <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/17/en/1/EF1117EN.pdf>. 14 marzo 2011.

ISTAT. «Famiglie in cifre.» Dossier presentato alla Conferenza Nazionale delle Famiglie, 2010.

LEWIS, S., e C. COOPER. *Work Life Integration. Case Studies of Organizational Change*. Chichester: John Wiley and Sons Ltd, 2005.

OGRISEG, C. «Sicurezza sul lavoro: novità e prospettive.» *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, marzo 2009.

Regus. <http://www.regus.presscentre.com/Content/Detail.aspx?ReleaseID=5770&NewsAreaID=2>. 2011.

RONDINELLI, C., e R. ZIZZA. «(Non) persistent effects of fertility on female labour supply.» WP n.783 Banca d'Italia, 2010.

TEMATICA 3

ASSISTENTI FAMILIARI, BABY SITTER: CONOSCERE E UTILIZZARE I SERVIZI E GLI STRUMENTI A SUPPORTO DELLA CONCILIAZIONE E DEL LAVORO DI CURA

Gli argomenti proposti

Introduzione al tema:
politiche di conciliazione e servizi di cura
e assistenza

Gli sportelli Assistenti familiari:
punto di riferimento nell'incontro tra domanda
e offerta regolare e qualificata

Il voucher di lavoro accessorio
per baby sitter, colf o assistenti familiari

Le opportunità di qualificazione del lavoro
di cura attraverso il FSE:
la formazione per le assistenti familiari

Altri servizi di conciliazione
a favore della famiglia

Box di approfondimento

1. Introduzione al tema: politiche di conciliazione e servizi di cura e assistenza

Con il cambiamento del modello tradizionale di famiglia e l'aumento della partecipazione femminile sul mercato del lavoro, la società italiana e regionale ha assistito negli ultimi decenni ad una crescita rilevante della domanda di servizi di cura e assistenza a domicilio, sia per i minori (baby sitter), sia per gli anziani e le persone non autosufficienti per età o salute (**assistenti familiari**). Per quanto riguarda i minori, la domanda interessa in particolare figure assimilabili a **baby sitter**, in conseguenza soprattutto alla difficoltà di conciliare orari di accesso e periodi di apertura dei servizi e delle strutture educative con quelli lavorativi dei genitori.

Per quanto riguarda invece la domanda di assistenza domiciliare per gli anziani, il progressivo aumento della richiesta deriva dal marcato processo di invecchiamento della popolazione del Friuli Venezia Giulia: nel 2009 gli over 65 costituiscono il 23,4% della popolazione, a fronte di una media nazionale del 20,2%¹⁰. Un invecchiamento che può comportare un incremento delle forme di disabilità, di cronicizzazione delle malattie e, più in generale, di una perdita di autosufficienza, con un conseguente incremento della domanda di assistenza e cura prestata a domicilio della persona.

Sia per quanto riguarda i minori, sia in riferimento ad adulti ed anziani non autosufficienti, in passato i compiti di cura ed assistenza erano svolti prevalentemente dalle donne nella famiglia allargata (figlie, sorelle, mamme, nonne), ma il ridimensionamento dei nuclei familiari e la maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, questi compiti vengono affidati a persone esterne alla rete familiare. Tale evoluzione ha determinato un **progressivo aumento della domanda di profili connessi all'assistenza familiare**, ma anche una crescente difficoltà di reperimento, determinando un ricorso a canali sommersi e non sempre qualificati. Un fenomeno su cui pesa anche la peculiare posizione della regione, ai confini con i Paesi dell'Est Europa e dunque particolarmente interessata dal fenomeno del frontalierato, soprattutto a Trieste, in provincia di Gorizia e nella parte nordorientale della provincia di Udine.

La Regione Friuli Venezia Giulia ha attivato, a partire dal 2005, un servizio di Sportelli dedicati la cui mission è quella di favorire **l'incrocio regolare e qualificato tra domanda e offerta di assistenti familiari** intese nell'accezione più ampia, includendo non solo le "badanti", ma tutti i profili previsti dal CCNL del lavoro domestico: baby sitter, istitutori, colf. Si tratta di un servizio che, oltre a fare **emergere il lavoro sommerso** femminile nei lavori di cura, offre un supporto gratuito agli utenti nella fase di selezione e contrattualizzazione e informa, grazie alla rete di soggetti istituzionali di riferimento, informazioni sulle possibilità di incentivi esistenti per chi assume regolarmente un assistente familiare, sui percorsi formativi e sulle soluzioni nei casi di sostituzione temporanea (**voucher di lavoro accessorio**).

2. Gli sportelli Assistenti familiari: punto di riferimento nell'incontro tra domanda e offerta regolare e qualificata

La Regione Friuli Venezia Giulia ha attivato una serie d'interventi volti a favorire l'incontro regolare e qualificato tra domanda e offerta di assistenti familiari. Il primo progetto sperimentale è del 2005, con l'adesione all'intervento Occupazione e servizi alla persona, promosso da Italia Lavoro spa, agenzia tecnica del Ministero del Lavoro con il duplice scopo di attivare percorsi innovativi, tra gli altri, per le donne extracomunitarie scarsamente qualificate, e di proporre nuove soluzioni organizzative per il servizio di cura domiciliare. Il servizio è andato registrando un numero crescente di contatti e contrattualizzazioni (oltre 3mila nel triennio), evidenziando come le famiglie e le assistenti siano sempre più interessate a fare emergere e regolarizzare i rapporti di la-

¹⁰ Fonte: <http://demo.istat.it/popolazione residente al 1 gennaio 2010>.

voro. La regolarizzazione del resto garantisce la possibilità per le famiglie più bisognose di accedere ai contributi finanziari previsti dal Fondo regionale per l'Autonomia Possibile e alle assistenti familiari di inserirsi in percorsi di qualifica professionale riconosciuti (Operatori sociosanitari e competenze minime).

Al termine della sperimentazione, nel 2007 il progetto prosegue con il finanziamento da parte della Regione Friuli Venezia Giulia che destina risorse alle singole Province e favorisce così la diffusione degli Sportelli "Assistenti familiari" collocati presso i principali Centri per l'impiego e coordinati dall'Agenzia regionale del lavoro. Dall'inizio del 2009 le attività degli Sportelli Assistenti familiari sono state finanziate dal FSE e le funzioni sono state implementate con uno specifico nuovo progetto denominato "Professionisti/e in famiglia" e cofinanziato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Tale progetto è terminato, ma gli sportelli proseguono la loro regolare attività grazie al finanziamento del FSE-PPO 2010 e al progetto "Si.Con.Te." (Sistema Territoriale di Conciliazione) cofinanziato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Come funzionano gli sportelli Assistenti Familiari

• Accoglienza, colloquio e contrattualizzazione

Sia nei confronti dell'offerta, ovvero di chi si candida come assistente familiare, sia della domanda (chi sta cercando un assistente familiare) l'operatore di sportello si occupa dell'**accoglienza** e procede con un **colloquio personalizzato**. Tale colloquio serve per l'analisi delle competenze dell'assistente familiare, e per rilevare in modo approfondito i fabbisogni di assistenza della famiglia. Le informazioni raccolte da entrambe le parti vengono quindi inserite in un database.

Raccolte le informazioni, gli operatori incrociano le esigenze di cura e i fabbisogni dell'assistito con le caratteristiche dei candidati disponibili, in modo tale da individuare la persona che meglio di altre può rispondere ai fabbisogni dell'assistito. In genere, ad ogni datore di lavoro è presentata una rosa di candidati che vengono chiamati per un **colloquio di selezione** presso il CPI in presenza dell'operatore di sportello. Se il colloquio ha esito positivo, l'operatore di sportello supporta datore di lavoro e assistente familiare nella **contrattualizzazione (CCNL del settore domestico)**.

Inoltre, gli sportelli, considerata la rete di soggetti e istituzioni locali con cui operano, sono in grado di fornire informazioni su eventuali incentivi esistenti (es. FAP), su percorsi formativi che possono migliorare il lavoro delle assistenti e su servizi presenti sul territorio connessi all'assistenza.

• Il servizio infopoint: sostituzioni e voucher di lavoro accessorio

Per favorire la partecipazione delle assistenti familiari occupate a percorsi formativi, ma anche per supportare i datori di lavoro nel caso in cui si renda necessario sostituire l'assistente familiare per brevi periodi (come avviene solitamente nei periodi di ferie, nelle festività, malattia), gli sportelli supportano le famiglie nella selezione e contrattualizzazione dell'**assistente sostitutiva**. Tale servizio, chiamato Infopoint, promuove l'utilizzo dei **voucher di lavoro accessorio (vedi oltre la sezione B dedicata)**

PER APPROFONDIRE IL PROGETTO "PROFESSIONISTI/E IN FAMIGLIA" VAI AL BOX1, IN FONDO A QUESTA TEMATICA (PAG. 50)

A CHI RIVOLGERSI

Dove si trovano gli sportelli Assistenti Familiari e come si contattano

Per garantire un servizio adeguato e prestare l'adeguata attenzione ai casi, gli sportelli operano per appuntamento. È pertanto preferibile contattare il servizio e fissare un incontro.

GLI SPORTELLI IN PROVINCIA DI GORIZIA

GORIZIA - Centro per l'impiego

Via Alfieri 38 - 34170 Gorizia

Tel. 0481 525589

e-mail assistentifamiliarigorizia@provincia.gorizia.it

MONFALCONE - Centro per l'impiego

P.le Salvo d'Acquisto 3 - 34070 Monfalcone

Tel. 0481 14650 int.2

e-mail assistentifamiliarimonfalcone@provincia.gorizia.it

GLI SPORTELLI DELLA PROVINCIA DI PORDENONE

PORDENONE - Sportello distaccato del Centro per l'impiego

Vicolo Brusafiera 4 - 33170 Pordenone
Tel. 0434 231466-67-68
e-mail assistentifamiliari.pordenone@provincia.pordenone.it

MANIAGO - Centro per l' Impiego

Via D. Alighieri, 28 - 33085 - Maniago
Tel. 0427 737643
e-mail assistentifamiliari.maniago@provincia.pordenone.it

SACILE - Centro per l' Impiego

Via G. Mazzini 9 - 33077 Sacile
Tel. 0434 70903
e-mail assistentifamiliari.sacile@provincia.pordenone.it

S.VITO AL TAGLIAMENTO

Sportello distaccato del Centro per l'impiego c/o Comune di S.Vito al Tagliamento

Piazza del Popolo 38 - 33078 S.Vito al Tagliamento
Tel. 0434 842962
e-mail assistentifamiliari.sanvito@provincia.pordenone.it

GLI SPORTELLI DELLA PROVINCIA DI TRIESTE

TRIESTE - Centro per l'impiego

Scala dei Cappuccini 1 - 34135 Trieste
Tel. 040 369104-238-239-242
e-mail assistentifamiliari.trieste@provincia.trieste.it

DUINO-AURISINA - Servizio sociale del Comune

Borgo San Mauro 124 -34011 Duino -Aurisina
Tel.040 2017387
e-mail assistentifamiliari.duino@provincia.trieste.it

MUGGIA - Sportello Famiglia del Comune

Via Roma 22
34015 Muggia
Tel. 040 3360434
e-mail assistentifamiliari.muggia@provincia.trieste.it

GLI SPORTELLI IN PROVINCIA DI UDINE

CERVIGNANO - Centro per l'impiego

Via Ramazzotti 16 - 33052 Cervignano del Friuli
Tel. 334 6649292
e-mail assistentifamiliari.latisana@povincia.udine.it

CIVIDALE - Centro per l'impiego

Stretta S. Martino 4 - 33043 Cividale
Tel. 0432 731451-701125
e-mail assistentifamiliari.cividale@povincia.udine.it

CODROIPO - Centro per l'impiego

Via A. Manzoni 2 - 33033 Codroipo
Tel. 0432 906252
e-mail assistentifamiliari.codroipo@povincia.udine.it

LATISANA - Centro per l'impiego

Via A. Manzoni 48 - 33053 Latisana
Tel. 0431 59545
Tel. 334 6649292
e-mail assistentifamiliari.latisana@povincia.udine.it

TOLMEZZO - Centro per l'impiego

Via Matteotti 19 - 33028 Tolmezzo
Tel. 0433 466128
e-mail assistentifamiliari.tolmezzo@povincia.udine.it

UDINE - Centro per l'impiego

Viale Duodo 3 - 33100 Udine
Tel. 0432 209575-209576
e-mail assistentifamiliari.udine@povincia.udine.it

3. Il voucher di lavoro accessorio per baby sitter, colf o assistenti familiari

Il lavoro accessorio è una **prestazione lavorativa occasionale** che viene compensata attraverso voucher emessi dall'INPS e che dunque garantisce le tutele previdenziali ed assicurative. Con riferimento al lavoro domestico (e dunque per attività connesse all'assistenza familiare, pulizie e baby sitter), risulta particolarmente utile per tutti i casi in cui la famiglia si configuri come datore di lavoro occasionale. Tra gli esempi più frequenti vi sono i casi in cui sia necessario sostituire temporaneamente l'assistente familiare (perché va in ferie, si ammala, frequenta un corso di formazione), oppure se serve un'assistenza notturna in ospedale, o ancora nei casi in cui si stia cercando una baby sitter occasionale o, ancora, se si vuole un accompagnatore con funzioni anche educative per il proprio figlio (anche disabile) durante un soggiorno di vacanza (figura dell' "istitutore").

Sin dalla sua introduzione infatti (con l'art. 4 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30 "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro"), il lavoro accessorio prevedeva la modalità di compenso con **buoni lavoro** per prestazioni, rese a favore di **famiglie** e di enti senza fini di lucro da disoccupati di lungo periodo e da altri soggetti a rischio di esclusione sociale. Nel decreto attuativo, il D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 agli artt. 70-72, precisando che per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, se ne prevedeva l'utilizzo, tra l'altro, **nell'ambito dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario (compresa l'assistenza domiciliare)**.

• Chi può essere contrattualizzato con un voucher?

Inizialmente pensato per soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro (DLgs 276/2003), la platea di beneficiari si è progressivamente estesa: la **Legge 9 aprile 2009, n. 33** recante misure urgenti a sostegno dei settori industriali in crisi ha esteso l'utilizzo dei voucher di lavoro accessorio anche ai lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali per prestazioni rese in tutti i settori produttivi nel limite di 3.000 euro annui e la successiva **Legge 191/2009** (Legge finanziaria 2010) ha quindi apportato ulteriori novità riguardanti: l'allargamento dell'istituto alla Pubblica amministrazione, con particolare riguardo agli enti locali; la possibilità per gli enti locali di affidare tramite il voucher lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade e monumenti; la possibilità per i giovani under 25 iscritti a un istituto scolastico di ogni ordine e grado di prestare attività occasionale e accessoria in qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, le scuole e le università, compatibilmente con gli obblighi scolastici, nei week-end (dalle ore 13 del venerdì alle ore 6 del lunedì), durante i periodi di vacanza estiva, nei periodi natalizio e pasquale (il compenso limite è fissato a 4.995 euro netti); coloro che sono iscritti all'università e hanno meno di 25 anni possono svolgere tali prestazioni durante tutto l'anno; i pensionati possono prestare attività occasionale e accessoria in tutti i settori produttivi, anche a favore degli enti locali.

Attualmente le **categorie dei beneficiari** possono essere: disoccupati da oltre un anno, casalinghe, studenti e pensionati, disabili e soggetti in comunità di recupero, lavoratori extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro, purché abbiano comunicato la propria **disponibilità al Centro per l'impiego competente**.

• Come funziona il voucher?

Il pagamento delle prestazioni lavorative ha luogo attraverso i **buoni lavoro** o **voucher**. Il valore nominale di ciascun buono può essere del taglio di 10, 20 o 50 euro e **garantisce le tutele previdenziali ed assicurative** connesse al versamento dei contributi, compresi gli infortuni sul lavoro, infatti ciascun voucher è composto dalle seguenti voci: il compenso netto per il lavoratore, i contributi Inps, Inail e il corrispettivo all'Inps per la gestione del servizio. Tali attività prevedono un compenso limitato ai **5.000 euro annui per il medesimo committente**, che sale a 10.000 euro nel caso in cui il committente sia un'impresa familiare e l'entità del compenso netto, riconosciuto al prestatore, varia a seconda del regime contributivo che deve applicarsi e che può essere agevolato (e rappresenta la normalità dei casi) oppure ordinario (riguarda esclusivamente le imprese familiari per le attività specifiche normalmente esercitate).

• Come si acquistano e come si riscuote il compenso

I buoni lavoro possono essere **cartacei** o **telematici**:

- a) i voucher cartacei possono essere acquistati dal committente in carnet presso le sedi Inps, (esibendo la ricevuta del versamento corrispondente all'importo dei buoni lavoro acquistati eseguito sul conto corrente postale numero 89778229, intestato a «INPS DG LAVORO OCCASIONALE ACC.»). Inoltre è possibile l'acquisto dei buoni anche presso le tabaccherie autorizzate previa l'esibizione di un documento di riconoscimento e della carta dei servizi contenente il codice fiscale. Al termine della prestazione lavorativa, il committente compensa il prestatore con un numero di buoni di valore pari a quanto preventivamente pattuito. Il lavoratore può riscuotere il compenso presso qualsiasi ufficio postale e le tabaccherie autorizzate. I voucher non utilizzati possono essere rimborsati dall'INPS previa restituzione degli stessi.
- b) i voucher telematici richiedono l'accredito preventivo sul sistema informatico dell'INPS mediante un PIN, sia del committente e sia del prestatore. La registrazione può avvenire in diversi modi:
 - tramite il centro di contatto INPS-INAIL (numero gratuito 803.164);
 - presso le sedi INPS;
 - via internet, collegandosi alla sezione «Servizi ONLINE/per il cittadino/Lavoro Occasionale Accessorio» del sito <http://www.inps.it>;
 - presso i centri per l'impiego che offrano consulenza per la registrazione e dai soggetti autorizzati dal Ministero del Lavoro.

Una volta registrato, il lavoratore riceve da Poste Italiane, oltre al materiale informativo, una carta magnetica (INPS Card) sulla quale saranno accreditati i compensi netti che, in alternativa, possono essere riscossi, se domiciliati, anche presso qualsiasi sportello postale. Il pagamento dei buoni telematici può invece avvenire tramite modello F24, oppure con versamento sul conto corrente postale precedentemente citato o, infine, tramite pagamento online (homebank o posta) collegandosi al sito <http://www.inps.it>.

A CHI RIVOLGERSI

Si rimanda al sito dell'**Inps per tutti i dettagli e gli aggiornamenti**

<http://www.inps.it/portal/default.aspx?ilDLink=12&bi=12&link=Utilizzare+i+buoni+lavoro>

<http://www.inps.it/NewPortal/default.aspx?sTrova=circolari>

Direzione regionale INPS

Barbara Trevisan

e-mail barbara.trevisan@inps.it

Tel. 040 3782563

Direzione Provinciale INPS Gorizia

Giusappina Colasurdo

e-mail giuseppina.calasurdo@inps.it

Tel. 0481 389270

Direzione Provinciale INPS Pordenone

Ignazio D'Angelo

e-mail ignazio.dangelo@inps.it

Tel. 0434 527239

Direzione Provinciale INPS Trieste

Mauro Fortuna

e-mail mauro.fortuna@inps.it

Tel. 040 3781340

Direzione Provinciale INPS Udine

Franco Bellomo

e-mail franco.bellomo@inps.it

Tel. 0432 596225

Claudio Degrassi

e-mail claudio.degrassi@inps.it

Per informazioni sulle modalità di utilizzo dei **voucher di lavoro accessorio** si rimanda alla pagina dell'**Agenzia regionale del lavoro** dedicata al lavoro occasionale di tipo accessorio <http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG9/FOGLIA25/>

3. Le opportunità di qualificazione del lavoro di cura attraverso il FSE: la formazione per le assistenti familiari

Attraverso il FSE POR FVG 2007-20013, PPO 2011 (**Misura ??**), la Regione Friuli Venezia Giulia ha stanziato un finanziamento per la realizzazione di **percorsi formativi rivolti alle assistenti familiari**. Si tratta di un'importante intervento volto a migliorare la qualità dell'assistenza prestata a domicilio e procedere verso un riconoscimento della professionalità di chi svolge tale lavoro e che, nella quasi totalità dei casi, è di genere femminile.

Si tratta di percorsi che integrano quanto già viene offerto da anni attraverso i percorsi di qualifica degli OSS (Operatori Socio-sanitari) e per l'acquisizione di competenze minime (CM).

Per maggiori informazioni si rimanda alla pagina: <http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG2/ARG13/>

4. Altri servizi di conciliazione a favore della famiglia

Si rimanda al sito del **Servizio politiche per la famiglia e sviluppo dei servizi socio-educativi** per maggiori informazioni rivolte alle famiglie con bambini dai 3 mesi ai 3 anni che intendano usufruire di Servizi per la prima infanzia e ai gestori pubblici e privati di tali servizi.

Direzione centrale istruzione, formazione e cultura - Servizio Politiche per la famiglia

Via Del Lavatoio, 1 - 34132 TRIESTE

indirizzo e-mail: <mailto:cartafamiglia@regione.fvg.it>

<http://www.famiglia.fvg.it/index.jsp>

PER APPROFONDIRE, FRA LE INIZIATIVE REGIONALI IN QUESTO SETTORE, **IL FONDO PER L'AUTONOMIA POSSIBILE** VAI AL **BOX2**, IN FONDO A QUESTA TEMATICA (PAG. 51)

5. box di approfondimento

BOX 1

Il Progetto "Professionisti/e in famiglia"

A partire dai risultati ottenuti in tre anni di sperimentazioni, la Regione Friuli Venezia Giulia ha deciso di rafforzare e migliorare ulteriormente l'attività degli Sportelli, al fine di **intensificare il processo di emersione e regolarizzazione del lavoro di assistenza domiciliare**. Un'attività che a tutt'oggi vede una forte connotazione di lavoro femminile.

È stato così progettato l'intervento "Professionisti/e in famiglia", che ha ottenuto un cofinanziamento da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento Pari Opportunità attraverso il bando per l'emersione del lavoro sommerso nel campo del lavoro di cura domiciliare (anno 2007).

Il progetto, coordinato dall'Agenzia regionale del lavoro in partnership con le province di Gorizia, Pordenone, Trieste e Udine, e con la partecipazione alla governance di: Caritas, Acli e i sindacati (Cgil, Cisl, Uil e Ugl) è stato pensato per integrare, migliorandolo, il servizio erogato alle famiglie dagli Sportelli Assistenti Familiari. Il progetto, **avviato il 6 marzo 2009**, si è chiuso nel marzo 2011.

Nei 24 mesi di sperimentazione, sull'architettura ormai consolidata degli Sportelli, si sono innestate una serie di attività tra cui:

- interventi di diffusione della conoscenza degli sportelli sia nei confronti del territorio, sia degli operatori sociosanitari e degli enti locali;
- percorso di aggiornamento delle operatrici di sportello su ambiti normativi, assistenziali, procedurali e connessi alla sicurezza sul lavoro al fine di garantire all'utenza un servizio altamente qualificato;
- erogazione degli incentivi (attraverso il finanziamento erogato dal Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri) per i datori di lavoro che hanno deciso di emergere contrattualizzando in modo regolare l'assistente familiare;
- definizione e diffusione delle Linee Guida Etiche per favorire le relazioni tra assistente e datore di lavoro;
- percorsi seminariali (finanziati dal FSE-PPO 2010 Programma Specifico 34) per aiutare le assistenti familiari a conoscere aspetti importanti connessi al lavoro di cura domiciliare, quali: conoscenza del territorio in cui si vive, i contenuti del contratto di lavoro e la composizione dello stipendio, prevenzione e sicurezza sul lavoro, la comunicazione con l'assistito e la rete familiare, cura e igiene della persona e della casa e alimentazione;
- istituzione del servizio Infopoint.

Tabella 1: l'impatto del progetto "Professionisti/e in famiglia" (anni 2009 e 2010)

	2009 v.a.	2010 v.a.
Richieste di informazioni - Assistenti Familiari	12.641	9.631
Schede Assistenti familiari	3.822	3.792
Richieste di informazioni - Famiglie	9.792	7.928
Schede Famiglia	2.088	2.070
Contratti stipulati	2.096	2.256
Sostituzioni attraverso Infopoint	-	218
Totale servizi erogati dagli Sportelli	30.439	25.895

Per informazioni:

Per saperne di più sul progetto "Professionisti/e in famiglia" si rimanda alla pagina dell'Agenzia regionale del lavoro dedicata all'intervento:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG9/FOGLIA24/>

BOX 2

Il Fondo per l'Autonomia Possibile

Con Decreto del Presidente della Regione n. 035 del 21/02/2007 è stato approvato il Regolamento di attuazione del **Fondo per l'autonomia possibile** e per l'assistenza a lungo termine, così come previsto dalla Legge regionale 6/2006, modificato dal Decreto del Presidente della Regione 22 giugno 2010, n.0139/Pres. pubblicato sul BUR n.27 del 7 luglio 2010).

Il FAP si compone di più tipologie di intervento, tra cui l'assegno per l'autonomia, il contributo per l'aiuto familiare, il sostegno alla vita indipendente e ad altre forme di emancipazione e di inserimento sociale, al sostegno a progetti in favore di persone con problemi di salute mentale.

L'accesso e l'ammissibilità alle varie tipologie del FAP sono basati sulla gravità della condizione di non autosufficienza e, laddove previsto per le singole tipologie d'intervento, sul non superamento della soglia ISEE.

Per maggiori informazioni sul Fondo per l'Autonomia possibile **si rimanda alla pagina "Interventi regionali in materia socio – sanitaria" nel sito della Regione Friuli Venezia Giulia**

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/salutesociale/areaTematica.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT3/>

TEMATICA 4

LA PROMOZIONE DELLE LIBERE PROFESSIONI E DEL LAVORO AUTONOMO COME PERCORSO DI SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELL'OCCUPABILITÀ FEMMINILE E GLI STRUMENTI A FAVORE DELLA CONCILIAZIONE

Gli argomenti proposti

Introduzione al tema: libere professioni e lavoro autonomo e le politiche di conciliazione e pari opportunità

Opportunità di finanziamento regionale a supporto dell'avvio e il funzionamento dei primi 3 anni di attività

- Contributi ai prestatori di attività ordinarie e non ordinarie per l'avvio e il funzionamento dei primi 3 anni di attività professionale in forma individuale
- Contributi ai prestatori di attività ordinarie e non ordinarie per l'avvio e il funzionamento dei primi 3 anni di attività professionale in forma associata o societaria
- Contributo a fondo perduto rivolto ai professionisti fisicamente svantaggiati per spese riferite ad interventi atti a consentire l'esercizio di un'attività professionale

Contributo a fondo perduto per iniziative finalizzate alla realizzazione di un sistema di qualità delle procedure e delle prestazioni da parte dei professionisti

Gli strumenti a supporto della conciliazione dei tempi per chi svolge attività professionale

- Finanziamenti nazionali per la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo (art. 9, legge n. 53 del 2000 così come modificato dall'art.38 della legge n.69 del 2009)
- Opportunità di finanziamento regionale a supporto della conciliazione dei tempi nelle professioni
 - Conciliazione dei tempi lavorativi e familiari: sostituzione del professionista
 - Contributi per la tutela della maternità e della paternità: servizio di custodia socio-educativa
 - Contributi per la tutela della maternità e della paternità: servizi educativi e ricreativi extrascolastici o estivi
 - Contributi per la tutela della maternità e della paternità: servizi socio-educativi e assistenziali domiciliari a favore dei minori con handicap grave

Box di approfondimento

Sette

La promozione delle attività professionali trova un importante strumento di sostegno da parte della Regione Friuli Venezia Giulia nella **Legge regionale n. 13 del 22 aprile 2004 "Interventi in materia di professioni"** norma che, nel riconoscere l'importanza sociale ed economica delle attività professionali, ne sostiene e ne incentiva l'avvio, la qualità delle prestazioni, la tutela degli utenti e i processi di innovazione e internazionalizzazione. Inoltre presta particolare attenzione alla promozione della piena eguaglianza e delle pari opportunità per le persone di ogni sesso (applicando in tal modo il principio di *gender mainstreaming*), condizione fisica e sociale che esercitano le professioni.

In particolare, il Capo IV della norma regionale prevede interventi a favore delle attività professionali, **ordinistiche** (quando sono organizzate in ordini o collegi, disciplinate da norme statali che ne subordinano l'esercizio, al possesso di determinati requisiti, al superamento di un esame ed all'iscrizione ad un albo o collegio) e **non ordinistiche**, attraverso dei **finanziamenti** a sostegno delle spese sostenute per **l'avvio e il funzionamento dei primi tre anni di attività** professionale esercitata in forma **individuale, associata o societaria**.

Prevede inoltre un intervento rivolto ai professionisti fisicamente svantaggiati per spese riferite ad interventi atti a consentire l'esercizio di un'attività professionale.

Un ulteriore supporto previsto dalla normativa regionale è quello relativo ai finanziamenti per l'acquisizione della **certificazione della qualità** delle procedure e delle prestazioni.

Infine, la medesima legge prevede delle tipologie di intervento per consentire alle professioniste ed ai professionisti di conciliare le esigenze della professione con quelle della maternità e paternità.

La presente scheda illustra le tipologie di interventi sopra citate.

1. Opportunità di finanziamento regionale a supporto dell'avvio e il funzionamento dei primi 3 anni di attività

In questa prima parte si presentano le tre tipologie di finanziamento previste dalla Legge regionale 13/2004 per sostenere la fase di start up dell'attività liberoprofessionale, sia di tipo ordinistico, sia non ordinistico, avviata in forma individuale, associata e societaria.

a) Contributi ai prestatori di attività ordinistiche e non ordinistiche per l'avvio e il funzionamento dei primi 3 anni di attività professionale in forma individuale

Previsti dall'art.9 della Legge regionale 13/2004, la loro attuazione è disciplinata da un Regolamento concernente le misure, i criteri e le modalità per la concessione dei finanziamenti, emanato in data 11 novembre 2004 con DPRReg 0373/Pres, con le modifiche introdotte dal DPRReg 210/Pres in data 29 giugno 2005 e dal DPRReg 190/Pres in data 25 giugno 2007.

Beneficiari e requisiti richiesti

Possono presentare domanda i seguenti professionisti:

- ordinistici regolarmente iscritti a ordini o collegi professionali;
- non ordinistici che siano aderenti ad associazioni inserite nel registro regionale previsto dall'articolo 4 della Legge regionale 13/2004. L'elenco delle professioni inserite nel Registro e le modalità di inserimento sono consultabili al seguente indirizzo web:

<http://www.regione.fvg.it/rafv/istruzione/dettaglio.act?dir=/rafv/cms/RAFGV/AT2/ARG8/FOGLIA13/>

Per accedere ai benefici dell'intervento, i destinatari devono avere i seguenti **requisiti**:

- 1) essere residenti in Friuli Venezia Giulia;
- 2) svolgere l'attività con studio o sede operativa stabile in Friuli Venezia Giulia;
- 3) svolgere un'attività esclusivamente libera e professionale

Non possono fare domanda: coloro che fanno parte di studi associati o di società di professionisti, inoltre non devono essere lavoratori dipendenti (anche a tempo determinato o part-time); collaboratori di impresa

familiare; artigiani, commercianti, coltivatori diretti, titolari di impresa individuale, amministratori di società di persone e di società di capitali.

L'età non deve essere superiore ai 45 anni alla data di inizio dell'attività professionale, ma si prescinde da tale limite qualora il richiedente risulti essere iscritto nelle liste di mobilità.

Qualora la data di apertura della partita IVA sia anteriore al 14 maggio 2004, il professionista, stante il possesso degli altri requisiti, può presentare domanda di finanziamento solo se rientra in una delle 2 seguenti ipotesi:

1) ha esercitato la stessa attività professionale come collaboratore presso altri studi e ne attivi uno proprio successivamente all'entrata in vigore della Legge regionale 13/2004;

2) ha esercitato, anteriormente al 14 maggio 2004, un'attività professionale diversa (desunta dal codice di attività del certificato di attribuzione di partita IVA) e documenta l'avvenuto avvio dell'attività professionale per la quale richiede il contributo in data successiva al 14 maggio 2004.

In entrambe le ipotesi sopra indicate:

- › il volume di affari riferito all'attività precedentemente svolta, desumibile dall'ultima dichiarazione IVA presentata, non deve superare 18.000 euro;
- › l'attività esercitata anteriormente al 14 maggio 2004, non deve essere stata svolta in collaborazione con il coniuge, i parenti fino al terzo grado o affini fino al secondo grado.

Spese ammesse e ammontare del contributo

Sono ammesse a finanziamento le spese connesse all'avvio e al funzionamento di un'attività professionale, in particolare quelle riconducibili a:

- › analisi di fattibilità e consulenza relative alla conoscenza del mercato e alla valutazione della validità finanziaria ed economica dell'attività intrapresa;
- › acquisto e installazione di attrezzature tecnologiche finalizzate all'impianto e allo svolgimento dell'attività;
- › acquisizione di beni strumentali, arredi, macchine d'ufficio, attrezzature, anche informatiche, strettamente connesse all'attività esercitata;
- › abbonamenti a pubblicazioni specializzate e banche dati, nonché spese per l'acquisto dei software necessari allo svolgimento dell'attività e per la realizzazione di un sito web;
- › spese per l'acquisto di testi il cui contenuto sia strettamente pertinente all'attività esercitata;
- › spese di pubblicità a carattere informativo.

Non sono ammesse le spese sostenute **anteriormente** alla presentazione della domanda di contributo.

Il **contributo a fondo perduto** per l'avvio e il funzionamento dei primi tre anni di attività professionale in forma individuale ammonta al **40% delle spese ammissibili**, fermo restando il limite minimo di 2.500,00 euro e quello massimo di 15.000,00 euro.

Per ottenere il contributo minimo di 2.500,00 euro, previsto dal regolamento, è necessario sostenere una spesa di 6.250,00 euro, IVA esclusa.

Presentazione della domanda

La domanda può essere presentata **per una sola volta** in qualsiasi momento nell'arco dei tre anni decorrenza dalla data di inizio dell'attività professionale esercitata in forma individuale (data del primo rilascio del certificato di attribuzione del numero di partita I.V.A. da parte dell'Agenzia delle Entrate territorialmente competente) e comunque entro un mese dalla sua conclusione.

Esempio: Se la partita I.V.A. è stata aperta il 12/05/2009, il termine ultimo per la presentazione della domanda di finanziamento è il 12/06/2012.

PER ULTERIORI APPROFONDIMENTI

La pagina della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia dedicata all'intervento con la modulistica per la presentazione della domanda e il testo coordinato del regolamento, è disponibile al seguente indirizzo web:

<http://www.regione.fvg.it/rafv/istruzione/dettaglio.act?dir=/rafv/cms/RAFGV/AT2/ARG8/FOGLIA3/>

A CHI RIVOLGERSI

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia
Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità
Servizio affari generali, innovazione e professioni

ANTONELLA CANELLI
antonella.canelli@regione.fvg.it
Tel. 040 3775097

SABINA VERZIER
sabina.verzier@regione.fvg.it
Tel. 040 3775098

b) Contributi ai prestatori di attività ordinarie e non ordinarie per l'avvio e il funzionamento de i primi 3 anni di attività professionale in forma associata o societaria

Questi contributi sono previsti dall'art. 11 della Legge regionale 13/2004, e intendono sostenere la fase di start up di attività professionali esercitate in forma associata o societaria. La loro attuazione è disciplinata da un regolamento concernente le misure, i criteri e le modalità per la concessione dei finanziamenti, emanato in data 8 giugno 2005 con DPRReg 0169/Pres, con le modifiche introdotte dal DPRReg 192/Pres in data 25 giugno 2007.

Beneficiari e requisiti richiesti

L'intervento si rivolge a:

- professionisti ordinistici, iscritti a ordini e collegi ai sensi dell'articolo 2229 del codice civile, che avviano un'attività in forma associata ai sensi della Legge 1815 del 23 novembre 1939;
- professionisti ordinistici, iscritti a ordini e collegi ai sensi dell'articolo 2229 del codice civile, che avviano un'attività in forma societaria, qualora consentita da specifiche norme di settore;
- professionisti non ordinistici aderenti ad associazioni inserite nel registro regionale previsto dall'articolo 4 della Legge regionale 13/2004, che avviano un'attività in forma societaria. L'elenco delle professioni inserite nel Registro e le modalità di inserimento sono consultabili al seguente indirizzo web:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/istruzione/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT2/ARG8/FOGLIA13>

Per accedere ai benefici dell'intervento, sono necessari i seguenti requisiti:

1. avere sede legale e operativa in Friuli Venezia Giulia. Almeno il 51% degli associati o dei soci deve esercitare l'attività in regione;
2. svolgere un'attività esclusivamente libera e professionale.

Gli interessati non devono essere lavoratori dipendenti (anche a tempo determinato o part-time), titolari di pensioni di vecchiaia o di anzianità erogate dall'INPS o da altre casse pubbliche o private, collaboratori di impresa familiare, artigiani, commercianti, coltivatori diretti, titolari di impresa individuale.

I professionisti che esercitano l'attività in forma associata non devono essere amministratori di società di persone o di società di capitali.

L'età dei beneficiari non deve essere superiore ai 45 anni per almeno il 65% dei componenti lo studio associato/societario alla data di inizio dell'attività.

Si prescinde da tale limite qualora la forma associata o societaria soddisfi una delle seguenti condizioni:

- riunisca almeno un lavoratore in mobilità o disoccupato di lunga durata che intraprenda la libera professione;
- riunisca almeno il 60% di libere professioniste donne;
- sia costituita in zone classificate totalmente montane in base alla deliberazione giuntale numero 3303/2000.

Lo studio associato o la società di professionisti non deve riunire il coniuge né parenti fino al terzo grado o affini fino al secondo grado. Sono escluse dal beneficio le società di fatto.

Spese ammesse e ammontare del contributo

Sono ammesse a finanziamento le seguenti spese connesse all'avvio e al funzionamento di un'attività professionale:

- › analisi di fattibilità e consulenza relative alla conoscenza del mercato e alla valutazione della validità finanziaria ed economica dell'attività intrapresa;
- › organizzazione di incontri e congressi interdisciplinari finalizzati all'aggiornamento professionale e alla cooperazione sinergica tra professionalità;
- › partecipazione a fiere, manifestazioni, eventi e congressi in ambito nazionale e internazionale finalizzati al confronto e all'interazione delle cognizioni e delle problematiche afferenti al settore di appartenenza;
- › viaggi di formazione all'estero;
- › sviluppo di metodologie, modelli tecnologici e di organizzazione, con particolare riguardo ai processi comunitari di internazionalizzazione;
- › abbonamenti a pubblicazioni specializzate e banche dati, acquisto di software, realizzazione di siti web e collegamenti in rete;
- › acquisto e installazione di attrezzature tecnologiche connesse allo svolgimento dell'attività;
- › acquisizione di beni, arredi, macchine d'ufficio, attrezzature, anche informatiche, connesse all'attività esercitata;
- › acquisto di testi il cui contenuto sia strettamente pertinente all'attività esercitata;
- › pubblicità a carattere informativo.

Non sono ammesse le spese sostenute anteriormente alla presentazione della domanda di contributo.

L'ammontare del contributo a fondo perduto è pari al **40% delle spese ammissibili**, fermo restando il limite minimo di 2.500,00 euro e quello massimo di 15.000,00 euro.

Per ottenere il contributo minimo di 2.500,00 euro, previsto dal regolamento, è necessario sostenere una spesa di 6.250,00 euro, IVA esclusa.

Presentazione della domanda

La domanda può essere presentata **per una sola volta** in qualsiasi momento nell'arco dei tre anni decorrenza dalla data di inizio dell'attività professionale esercitata in forma associata o societaria (data del primo rilascio del certificato di attribuzione del numero di partita I.V.A. da parte dell'Agenzia delle Entrate territorialmente competente) e comunque entro un mese dalla sua conclusione.

Esempio: Se la partita I.V.A. è stata aperta il 12/05/2009, il termine ultimo per la presentazione della domanda di finanziamento è il 12/06/2012.

PER ULTERIORI APPROFONDIMENTI

La pagina della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia dedicata all'intervento con la modulistica per la presentazione della domanda e il testo coordinato del regolamento, sono disponibili al seguente indirizzo web:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/istruzione/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT2/ARG8/FOGLIA4/>

A CHI RIVOLGERSI

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia
Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità
Servizio affari generali, innovazione e professioni

NICOLETTA ANNA GONANO
nicoletta.gonano@regione.fvg.it
Tel. 040 3775096

2) Contributo a fondo perduto rivolto ai professionisti fisicamente svantaggiati per spese riferite ad interventi atti a consentire l'esercizio di un'attività professionale

Previsto dall'art. 10 comma 2 della Legge regionale n. 13 del 2004, tale contributo intende sostenere l'attività liberoprofessionale di persone fisicamente svantaggiate (ovvero coloro che sono affetti da minorazioni fisiche che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; persone invalide del lavoro con grado di invalidità superiore al 33% e persone non vedenti o sordomute). L'articolo è attuato con il Regolamento concernente le misure, i criteri e le modalità per la concessione di finanziamenti per l'esercizio dell'attività professionale da parte di prestatori di attività professionali ordinistiche e non ordinistiche fisicamente svantaggiati emanato in data 11 novembre 2004 con D.P.Reg. 0375/Pres. con le modifiche introdotte dal D.P.Reg. 25 giugno 2007 n. 191

Requisiti dei beneficiari

Il contributo è previsto per professionisti **ordinistici fisicamente svantaggiati**, regolarmente iscritti a ordini o collegi ai sensi dell'art. 2229 del c.c., che esercitano un'attività professionale in forma individuale, associata o societaria, qualora consentita da specifiche norme di settore.

I professionisti **non ordinistici fisicamente svantaggiati**, che siano aderenti ad una associazione inserita nel Registro di cui all'articolo 4 della legge regionale n. 13/2004 e che esercitano l'attività professionale in forma individuale o societaria. L'elenco delle professioni inserite nel Registro e le modalità di inserimento sono consultabili al seguente indirizzo web:

<http://www.regione.fvg.it/rafv/istruzione/dettaglio.act?dir=/rafv/cms/RAFVG/AT2/ARG8/FOGLIA13>

Sono escluse le società di fatto.

Ulteriori requisiti sono:

1. la residenza nella Regione Friuli Venezia Giulia;
2. lo svolgimento dell'attività professionale per la quale si richiede il finanziamento con studio o sede operativa stabile nel territorio regionale;
3. il 51% dei componenti lo studio associato o la società di professionisti deve svolgere l'attività in regione.

I professionisti che svolgono un'attività in forma individuale o associata devono svolgere un'attività esclusivamente libera e professionale, pertanto non devono essere lavoratori dipendenti (anche a tempo determinato o part-time), titolari di pensioni di vecchiaia o di anzianità erogata da INPS o da altre casse pubbliche o private, collaboratori di impresa familiare, artigiani, commercianti, coltivatori diretti, titolari di impresa individuale, amministratori di società di persone e di società di capitali.

Spese ammesse e ammontare del contributo

Sono ammesse a finanziamento le spese riferite ad interventi atti a consentire l'esercizio di un'attività professionale:

- › adeguamento dei locali onde renderli idonei alle esigenze operative del professionista ad eccezione dei locali adibiti ad abitazione;
- › acquisto, installazione e funzionamento di strumento tecnologicamente avanzati finalizzati a compensare le limitazioni della disabilità ed a favorire l'autonomia nell'esercizio dell'attività professionale;
- › adeguamento dei mezzi di trasporto;
- › acquisto di attrezzature, ausili e sostegni connessi all'esercizio dell'attività professionale;
- › spese di pubblicità a carattere informativo
- › spese per l'acquisto e l'installazione di mezzi tecnologici finalizzati all'impianto ed allo svolgimento; dell'attività
- › spese per l'acquisto di beni strumentali, arredi, macchine d'ufficio, attrezzature anche informatiche strettamente connesse all'attività esercitata
- › spese per l'acquisto di testi, abbonamenti a pubblicazioni specializzate e banche dati, nonché per l'acquisto di software necessari allo svolgimento dell'attività e per la realizzazione di un sito web

Non sono riconosciute le spese previste a carico di altri soggetti pubblici in base alle disposizioni vigenti sulla disabilità e non sono ammesse le spese sostenute anteriormente alla presentazione della domanda di contributo.

L'ammontare del contributo a **fondo perduto** è pari al **50% delle spese ammissibili**, fermo restando il limite minimo di 2.500,00 euro e quello massimo di 15.000,00 euro.

Presentazione della domanda

La domanda di contributo può essere presentata in qualsiasi momento, prima dell'avvio del programma di spesa.

PER ULTERIORI APPROFONDIMENTI

La pagina della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia dedicata all'intervento con la modulistica per la presentazione della domanda e il testo coordinato del Regolamento sono disponibili al seguente indirizzo web:

<http://www.regione.fvg.it/rafv/AT16/dettaglio.act?dir=/rafv/cms/RAFVG/AT16/ARG8/FOGLIA5/>

A CHI RIVOLGERSI

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Servizio affari generali, innovazione e professioni

ANTONELLA CANELLI

antonella.canelli@regione.fvg.it

Tel. 040 3775097

SABINA VERZIER

sabina.verzier@regione.fvg.it

Tel. 040 3775098

3. Contributo a fondo perduto per iniziative finalizzate alla realizzazione di un sistema di qualità delle procedure e delle prestazioni da parte dei professionisti

Questa tipologia di intervento a sostegno delle professioni è prevista dall'art. 7 della LR 13/2004 ed è finalizzata a consentire l'acquisizione della certificazione di qualità delle procedure e delle prestazioni da parte di chi svolge attività liberoprofessionale. Il contributo è aperto sia ai professionisti ordinistici, sia ai professionisti non ordinistici, che svolgono l'attività in forma individuale associata e societaria.

Beneficiari

L'intervento si rivolge a:

1. prestatori di attività professionali ordinistiche regolarmente iscritti a ordini o collegi professionali ai sensi dell'art. 2229 del c.c., che esercitano l'attività:
 - in forma individuale e che abbiano la residenza nella Regione Friuli Venezia Giulia
 - associata ai sensi della legge 1815 del 1939
 - societaria, qualora consentita da specifiche norme di settore
2. prestatori di attività professionali non ordinistiche che siano aderenti ad una associazione inserita nel Registro di cui all'articolo 4 della legge regionale n. 13/2004 e che esercitano l'attività professionale:
 - in forma individuale e che abbiano la residenza nella Regione Friuli Venezia Giulia
 - in forma societaria

L'elenco delle professioni inserite nel Registro e le modalità di inserimento sono consultabili al seguente indirizzo web:

<http://www.regione.fvg.it/rafv/istruzione/dettaglio.act?dir=/rafv/cms/RAFVG/AT2/ARG8/FOGLIA13>

Sono escluse dal beneficio le società di fatto.

Requisiti

I requisiti richiesti prevedono che l'attività professionale per la quale si richiede il contributo sia svolta con studio o sede operativa stabile nel territorio regionale, ovvero che il 51% dei componenti lo studio associato o la società di professionisti svolga l'attività in regione.

Lo svolgimento dell'attività sia deve essere esclusivamente libera e professionale, (escludendo pertanto lavoratori dipendenti anche a tempo determinato o part-time, i titolari di pensioni di vecchiaia o di anzianità erogata da INPS o da altre casse pubbliche o private, i collaboratori di impresa familiare, gli artigiani, i commercianti, i coltivatori diretti e i titolari di impresa individuale.

I professionisti che esercitano l'attività in forma individuale o associata non devono essere amministratori di società di persone e di società di capitali

Spese ammesse e ammontare del contributo

Sono ammesse a finanziamento le iniziative finalizzate alla realizzazione di un sistema di qualità delle procedure e delle prestazioni, certificabile in base alle vigenti normative nazionali ed internazionali, da organismi accreditati:

- › consulenza esterna per la realizzazione del sistema di qualità, compresa la progettazione del sistema, la stesura del relativo manuale e la preparazione della visita ispettiva di certificazione
- › formazione e aggiornamento del professionista o dei professionisti e dell'eventuale personale dipendente che interagisce con il sistema qualità
- › informatizzazione del sistema qualità con esclusione delle spese riferite all'acquisto di hardware a meno che tale acquisto, debitamente motivato, non sia ritenuto strettamente connesso ed imprescindibile ai fini della realizzazione del sistema di qualità
- › tariffa richiesta dall'organismo di certificazione per il rilascio del relativo certificato.

Non sono ammesse le spese sostenute anteriormente alla presentazione della domanda di contributo.

Le consulenze per la realizzazione del sistema di qualità possono essere effettuate da società o consulenti che hanno svolto almeno cinque interventi di consulenza nell'area della qualità presso strutture che hanno conseguito la certificazione (da comprovare nel curriculum vitae) oppure iscritti nei registri dei valutatori di sistemi di qualità nazionali o internazionali riconosciuti.

L'ammontare del contributo **a fondo perduto** è pari al 40% delle spese ammissibili fermo restando il limite minimo di 4.000,00 euro e quello massimo di 15.000,00 euro.

Per ottenere il contributo minimo di 4.000,00 euro, previsto dal regolamento, è necessario sostenere una spesa di 10.000,00 euro, IVA esclusa

Presentazione della domanda

La domanda di contributo può essere presentata in qualsiasi momento, prima dell'avvio del programma di spesa.

PER ULTERIORI APPROFONDIMENTI

La pagina della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia dedicata all'intervento con la modulistica per la presentazione della domanda e il testo coordinato del regolamento, è disponibile al seguente indirizzo web:

<http://www.regione.fvg.it/rafv/AT16/dettaglio.act?dir=/rafv/cms/RAFVG/AT16/ARG8/FOGLIA6/>

A CHI RIVOLGERSI

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Servizio affari generali, innovazione e professioni

NICOLETTA ANNA GONANO

nicoletta.gonano@regione.fvg.it

Tel. 040 3775096

4. Gli strumenti a supporto della conciliazione dei tempi per chi svolge attività professionale

La Regione Friuli Venezia Giulia promuove interventi che costituiscono uno strumento di sostegno temporaneo a carattere contributivo a favore delle professioniste e dei professionisti finalizzati alla promozione di comportamenti sociali e di pratiche organizzative del lavoro in grado di favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia, la condivisione delle responsabilità di cura, la crescita dei servizi qualificati sul piano educativo.

La legge regionale n.13 del 2004 all'art. 10 comma 1 prevede la promozione di interventi da parte dell'Amministrazione regionale volti a consentire alle professioniste e ai professionisti di conciliare le esigenze della professione con quelle genitoriali.

Nel regolamento d'attuazione, emanato con DPREG n. 347 /2009 vengono previste in particolare le seguenti tipologie di intervento:

1. Sostituzione del/della professionista;
2. Servizio di custodia socio-educativa;
3. Servizi educativi e ricreativi extrascolastici o estivi;
4. Servizi socio-educativi e assistenziali domiciliari a favore di minori con handicap grave.

Le soluzioni elencate dal regolamento sono ripetibili e cumulabili tra di loro, fermo restando il limite massimo di fruizione pari a 12 mesi frazionabili nel tempo. Non è consentita la cumulabilità degli interventi tra professionisti appartenenti allo stesso nucleo familiare.

Beneficiari e requisiti richiesti

Possono presentare domanda:

- Professionisti ordinistici regolarmente iscritti a ordini o collegi che esercitino l'attività professionale in forma individuale.
- Professionisti non ordinistici che esercitino l'attività professionale in forma individuale e che siano aderenti ad associazioni inserite nel registro regionale previsto dall'art. 4 della L.R. 13/2004.

L'elenco delle professioni inserite nel Registro e le modalità di inserimento sono consultabili al seguente indirizzo web:

<http://www.regione.fvg.it/rafv/istruzione/dettaglio.act?dir=/rafv/cms/RAFVG/AT2/ARG8/FOGLIA13>

Per accedere ai benefici dell'intervento, i destinatari devono avere i seguenti requisiti:

1. Residenza nel Friuli Venezia Giulia.
2. Svolgimento dell'attività in forma individuale con studio o sede operativa stabile in Friuli Venezia Giulia.
3. Svolgimento di un'attività esclusivamente professionale.

Gli interessati non devono essere:

- lavoratori dipendenti (anche a tempo determinato o part-time)
- collaboratori di impresa familiare
- artigiani
- commercianti
- coltivatori diretti
- titolari di impresa
- amministratori di società di persone e di società di capitali

4. Età non superiore ai 45 anni alla data della presentazione della domanda di intervento contributivo.

L'ammissione agli interventi è consentita qualora la situazione economica del nucleo familiare del richiedente il contributo non sia superiore al valore ISEE di 30.000,00 euro. In caso di famiglia monogenitoriale, il valore ISEE non può essere superiore a 20.000,00 euro.

1) Conciliazione dei tempi lavorativi e familiari: sostituzione del professionista

Per l'attuazione dell'intervento si prevede la concessione di un contributo a fondo perduto rivolta a chi svolge attività professionale (ordinistica e non ordinistica) in forma individuale e intende essere sostituito, per un massimo di 12 mesi, da un altro professionista.

L'intervento è riferito a professionisti con:

- › figli minori fino a 8 anni di età;
- › figli minori di 18 anni, in affidamento o in adozione, il cui ingresso in famiglia sia avvenuto non oltre 8 anni prima della data di presentazione della domanda di contributo.

Caratteristiche dell'incarico di sostituzione

La sostituzione del professionista deve avvenire con un altro professionista e non deve integrare gli estremi di un rapporto di lavoro subordinato, né coinvolgere soggetti legati da rapporti societari, di parentela o affinità (fino al secondo grado).

La sostituzione può avere una durata massima di 12 mesi, decurtata dei periodi di congedo parentale eventualmente fruiti dall'altro genitore.

Deve inoltre essere supportata da **un'intesa consensuale** tra il libero professionista proponente, il libero professionista sostituto e il Consiglio dell'ordine o collegio di pertinenza o l'organismo competente dell'associazione inserita nel registro regionale delle associazioni dei prestatori di attività professionali non ordinistiche previsto dall'articolo 4 della Legge regionale 13/2004.

Tale intesa deve prevedere le modalità e i criteri di scelta del professionista sostituto, l'indicazione dei parametri adottati per la determinazione del compenso del professionista sostituto e l'individuazione del costo dell'incarico e la sua durata.

Ammontare del contributo

L'ammontare del contributo è pari al 50% del costo del compenso del professionista sostituto, fermo restando il limite massimo di 35.000 euro.

Presentazione della domanda

La domanda deve essere presentata anteriormente alla data di inizio dell'incarico di sostituzione.

PER ULTERIORI APPROFONDIMENTI

La pagina della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia dedicata all'intervento è disponibile al seguente indirizzo web:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG8/FOGLIA20/#n3>

Dalla stessa pagina è inoltre possibile scaricare la seguente documentazione :

- Regolamento attuativo: (Decreto del Presidente della Regione 11 dicembre 2009, n. 0347/Pres.)

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/istruzione/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT2/ARG8/FOGLIA20>

- fac simile per l'intesa consensuale tra professionisti (sostituto e sostituito)

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG8/FOGLIA20/#n6>

- modulistica per la presentazione della domanda

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG8/FOGLIA20/modulistica/>

2) Contributi per la tutela della maternità e della paternità: servizio di custodia socio-educativa

Questo secondo intervento previsto dalla normativa regionale e disciplinato all'art. 5 del regolamento attuativo (Pres/0347 dell'11 dicembre 2009) consiste in un contributo a fondo perduto a sostegno della conciliazione dei tempi lavorativi e genitoriali dei professionisti, da utilizzare nel caso in cui si intenda rivolgersi a servizi di custodia socio-educativa per bambini in età scolare e prescolare.

L'intervento pertanto è rivolto ai professionisti che siano genitori di:

- › figli minori di età compresa tra 3 mesi a 6 anni;
- › figli minori di età compresa tra 3 mesi a 10 anni di età, in caso di famiglia monogenitoriale;
- › figli di età compresa tra 3 mesi a 18 anni di età, in caso di minore disabile.

Caratteristiche del servizio di custodia socio-educativa

Il servizio di custodia socio-educativa non deve integrare gli estremi di un rapporto di lavoro subordinato e non deve coinvolgere soggetti legati da rapporti societari, di coniugio, di parentela o affinità fino al secondo grado. Deve essere svolto in regime di libera professione da soggetti in possesso del titolo di studio di scuola media superiore ad indirizzo sociale, pedagogico o educativo con esperienza documentata nei servizi socio-educativi o in possesso di titoli professionali riconosciuti a rilasciati da enti di formazione accreditati presso la Regione Friuli Venezia Giulia. Il servizio deve essere rivolto ad un massimo di quattro bambini con orario giornaliero di due ore fino ad un massimo di dieci ore e può avere una durata massima di 12 mesi.

Deve essere disciplinato da un accordo formale tra le parti che preveda l'orario di permanenza, la tariffa oraria, le assicurazioni di pertinenza, le norme igienico-sanitarie da rispettare, le modalità di pagamento, le spese supplementari o forniture a carico della famiglia, il costo preventivato e le modalità di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il servizio di assistenza a valenza socio-educativa deve essere svolto al domicilio del soggetto cui si affida il servizio, al domicilio della famiglia o in altro luogo opportunamente attrezzato. Gli spazi devono essere adeguati e rispondenti ai requisiti di sicurezza e igiene.

Sono esclusi dal contributi i rimborsi delle rette per i servizi di asilo e scuole per l'infanzia, pubbliche e private.

Ammontare del contributo

L'ammontare del contributo è pari al 50% delle spese mensilmente sostenute, fermo restando il limite massimo di 300,00 euro mensili.

Nel caso di famiglia monogenitoriale, famiglia numerosa costituita da quattro o più figli minori conviventi, famiglia con figlio minore disabile convivente, il contributo è pari al 70% delle spese mensilmente sostenute. Per ciascun figlio minore convivente oltre al minore beneficiario dell'intervento, il contributo è elevato del 5%, fermo restando il limite massimo di 600,00 euro mensili.

Presentazione della domanda

La domanda deve essere presentata anteriormente alla data di inizio del servizio di custodia socio-educativa.

PER ULTERIORI APPROFONDIMENTI:

La pagina della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia dedicata all'intervento è disponibile al seguente indirizzo web:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG8/FOGLIA20/#n3>

Dalla stessa pagina è inoltre possibile scaricare la seguente documentazione :

- Regolamento attuativo: (Decreto del Presidente della Regione 11 dicembre 2009, n. 0347/Pres.)

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/istruzione/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT2/ARG8/FOGLIA20>

- fac simile per l'intesa consensuale tra professionisti (sostituto e sostituito)
<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG8/FOGLIA21/>
- modulistica per la presentazione della domanda:
<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG8/FOGLIA21/modulistica/>

3) Contributi per la tutela della maternità e della paternità: servizi educativi e ricreativi extrascolastici o estivi

Tale contributo a fondo perduto è finalizzato a consentire alle professioniste ed ai professionisti di conciliare i tempi lavorativi con quelli di chiusura delle strutture educative sia durante i mesi invernali che durante i mesi estivi.

Possono fare richiesta i professionisti che abbiano figli minori di età compresa tra 6 e 14 anni (limite di età esteso sino ai 18 anni, in caso di minori disabili).

Caratteristiche dei servizi educativi e ricreativi extrascolastici

I servizi educativi e ricreativi extrascolastici devono costituire un'opportunità pomeridiana per bambini e ragazzi fruibile nel periodo invernale in corrispondenza della durata dell'anno scolastico.

L'intervento deve sostanziare un'attività di sostegno allo studio, di laboratorio espressivo, di aggregazione ludica, di ricerca ad indirizzi particolari, di guida a percorsi di conoscenza e formazione, deve realizzare un percorso di crescita in collaborazione con le realtà associative presenti sul territorio, deve essere organizzato da strutture pubbliche o private a ciò legittimate.

Il servizio può avere una durata massima di 12 mesi.

Ammontare del contributo

L'ammontare del contributo è pari al 50% delle spese mensilmente sostenute, comprese eventuali tasse di iscrizione, fermo restando il limite massimo di 100,00 euro mensili.

Nel caso di famiglia monogenitoriale, famiglia numerosa costituita da quattro o più figli minori conviventi, famiglia con figlio minore disabile convivente il contributo è pari al 70% delle spese mensilmente sostenute. Per ciascun figlio minore convivente oltre al minore beneficiario dell'intervento, il contributo è elevato del 5%, fermo restando il limite massimo di 225,00 euro mensili.

Caratteristiche dei servizi educativi e ricreativi estivi

L'intervento deve garantire l'opportunità di utilizzo del tempo libero con attività ricreative e di qualità a bambini e ragazzi, deve presentare prospettive di innovazione e fornire strumenti utili per impostare una campagna di aggregazione e comunicazione sociale, deve trasformare una parte del periodo estivo in tempo di gioco favorendo lo sviluppo di relazioni significative tra i minori e gli educatori, attraverso attività aggregative, educative e di svago: laboratori, attività di contatto con gli animali, il territorio, l'ambiente, la natura, soggiorni estivi, attività sportive, scambi alla pari e gemellaggi, deve essere organizzato da strutture pubbliche o private a ciò legittimate.

Il servizio può avere una durata massima di 2 settimane.

Ammontare del contributo

L'ammontare del contributo è pari al 50% delle spese sostenute, comprese eventuali tasse di iscrizione, fermo restando il limite massimo di 200,00 euro mensili.

Nel caso di famiglia monogenitoriale, famiglia numerosa costituita da quattro o più figli minori conviventi, famiglia con figlio minore disabile convivente il contributo è pari al 70% delle spese mensilmente sostenute. Per ciascun figlio minore convivente oltre al minore beneficiario dell'intervento, il contributo è elevato del 5%, fermo restando il limite massimo di 375,00 euro mensili.

Presentazione della domanda

La domanda deve essere presentata anteriormente alla data di inizio dei servizi educativi e ricreativi extrascolastici o estivi.

PER ULTERIORI APPROFONDIMENTI

Gli interventi a favore della conciliazione previsti dall'art. 10 comma 1 della legge regionale n.13 del 2004 si trovano nella sezione contributi per la tutela della maternità e della paternità nella pagina web della Regione:

La pagina della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia dedicata all'intervento è disponibile al seguente indirizzo web:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG8/FOGLIA20/#n3>

Dalla stessa pagina è inoltre possibile scaricare la seguente documentazione :

- regolamento attuativo: (Decreto del Presidente della Regione 11 dicembre 2009, n. 0347/Pres.) <http://www.regione.fvg.it/rafvfg/istruzione/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT2/ARG8/FOGLIA21>
- modulistica per la presentazione della domanda:
<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG8/FOGLIA22/modulistica/>

4) Contributi per la tutela della maternità e della paternità: servizi socio-educativi e assistenziali domiciliari a favore dei minori con handicap grave

Questa tipologia intervento si propone di sostenere la necessità di conciliazione dei tempi di quei professionisti che sono genitori di figli portatori di handicap grave e in un'età scolare (6-14 anni). In particolare, il contributo a fondo perduto contribuisce alla spesa sostenuta per avvalersi di servizi socio-educativi e assistenziali prestati a domicilio.

Caratteristiche del servizio

L'intervento prevede che il servizio socio-educativo e assistenziale domiciliare risulti costituito da un complesso di prestazioni di natura socio-educativa e assistenziale rese al domicilio del minore con handicap grave

Inoltre prevede che il servizio:

- › sia rivolto al minore con handicap grave che necessita di interventi di promozione e di supporto nella gestione dell'autonomia fisica, spaziale, della comunicazione, dell'assistenza educativa, dell'integrazione relazionale e dell'apprendimento.
- › realizzi un sostegno anche a favore dei genitori coinvolti nei compiti educativi e di integrazione dei processi di crescita, formativi e di socializzazione al fine di evitare ricorso all'istituzionalizzazione.

Il servizio non deve integrare gli estremi di un rapporto di lavoro subordinato e non deve coinvolgere soggetti legati da rapporti societari, di coniugio, di parentela o affinità fino al secondo grado.

Deve essere svolto in regime di libera professione da soggetti in possesso del diploma di educatore professionale o del diploma di laurea in scienze dell'educazione o del diploma di scuola media superiore ad indirizzo umanistico e con almeno un anno di esperienza nell'area sociale.

Il servizio deve essere rivolto ad un unico soggetto con handicap grave con orario giornaliero di tre ore fino ad un massimo di otto ore e può avere una durata massima di 12 mesi.

Deve essere disciplinato da un accordo formale tra le parti che preveda il programma delle prestazioni da svolgere in ragione della specificità e gravità dell'handicap del minore, l'orario di permanenza, la tariffa oraria, le assicurazioni di pertinenza, le modalità di pagamento, le spese supplementari o forniture a carico della famiglia, il costo preventivato e le modalità di risoluzione del rapporto di lavoro.

Ammontare del contributo

L'ammontare del contributo è pari al 70% delle spese sostenute, fermo restando il limite massimo di 1.000,00 euro mensili.

Presentazione della domanda

La domanda deve essere presentata anteriormente alla data di inizio dei servizi socio-educativi e assistenziali domiciliari a favore dei minori con handicap grave.

PER ULTERIORI APPROFONDIMENTI

La pagina della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia dedicata all'intervento è disponibile al seguente indirizzo web:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG8/FOGLIA20/#n3>

Dalla stessa pagina è inoltre possibile scaricare la seguente documentazione:

- Regolamento attuativo: (Decreto del Presidente della Regione 11 dicembre 2009, n. 0347/Pres.)

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/istruzione/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT2/ARG8/FOGLIA21>

- fac simile per l'intesa consensuale tra professionisti:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG8/FOGLIA21/>

- modulistica per la presentazione della domanda:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG8/FOGLIA23/modulistica/>

volti a consentire alle professioniste e ai professionisti di conciliare le esigenze della professione con quelle genitoriali

A CHI RIVOLGERSI

Per tutti gli interventi regionali di conciliazione dei tempi per genitori con attività professionistica volti a consentire alle professioniste e ai professionisti di conciliare le esigenze della professione con quelle genitoriali previsti dall'art. 10 comma 1 della legge regionale n. 13 del 2004 ci si può rivolgere a:

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Servizio affari generali, innovazione e professioni

ANTONELLA CANELLI

antonella.canelli@regione.fvg.it

Tel. 040 3775097

SABINA VERZIER

sabina.verzier@regione.fvg.it

Tel. 040 3775098

5) Finanziamenti nazionali per la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo (art. 9, legge n. 53 del 2000 così come modificato dall'art.38 della legge n.69 del 2009)

Nella nuova formulazione dell'art.9 i lavoratori autonomi, tramite un progetto, possono chiedere un finanziamento finalizzato all'assunzione di una figura professionale di sostituzione per esigenze legate alla maternità (gravidanza in corso) ovvero alla presenza di figli minori o di figli disabili (anche se maggiorenni).

Quella del **sostituto** è una figura determinata al fine di evitare la sospensione o la cessazione dell'attività professionale in presenza di un evento straordinario come la maternità, ma anche qualora si voglia fare richiesta di congedi parentali, congedi per la formazione, o per gravi e comprovati motivi familiari.

La lavoratrice e il lavoratore che usufruiscono di questo istituto (titolari di impresa, lavoratori autonomi e **liberi professionisti**, lavoratori a progetto e soci di cooperativa) affida per dodici mesi (o 24 se ad esempio si usufruisce di un congedo parentale frazionato) la gestione della propria attività ad un soggetto qualificato e con un profilo adeguato alla richiesta, in grado di condurre l'azienda durante la sua temporanea assenza.

BOX 1

ESEMPI E BUONE PRASSI

A mero titolo esemplificativo, si riportano alcune esperienze realizzate da attività professionistiche e associazioni di categoria avvalendosi dell'art.9 lett. c) della legge n.53 del 2000. Per quanto realizzate prima della modifica dello strumento, introdotta con l'art. 38 della legge n.69 del 2009, si tratta tuttavia di buone prassi che possono risultare utili per capire l'impatto e l'utilità dello strumento per la professionista sostituita e per la figura di sostituzione.

Sostituzione di una libera professionista (medico veterinario)

Progetto "Un aiuto per Gaia", caso di sostituzione per maternità di un veterinario, in provincia di Verona. Il caso si presenta interessante perché evidenzia il ruolo del commercialista nel diffondere l'informazione, della consigliera provinciale di parità nel supportare la progettazione e la doppia ricaduta positiva del finanziamento, sia nei confronti della professionista neomadre, sia per la sostituita che ha trovato in tal modo opportunità per inserirsi nel mercato del lavoro.

<http://www.trentagiorni.it/files/1258552669-28-29.pdf>

Unione artigiani e piccole imprese e CCIAA della provincia di Belluno

Per promuovere tra gli associati le informazioni relative alla L. 53/2000 e in particolare alla sostituzione del titolare di impresa, per maternità, l'Unione artigiani e piccole imprese della provincia di Belluno in collaborazione con Donne Impresa della CCIAA di Belluno, hanno realizzato una pubblicazione, edita nell'ambito del progetto "Politiche rosa per l'impresa socialmente responsabile" attuato con il contributo della CCIAA di Belluno che raccoglie una serie di buone prassi attivate sul territorio.

Tra queste, vi è il caso di un'estetista titolare di una impresa individuale artigiana in provincia di Belluno, in occasione della seconda maternità ha scelto un sostituto d'impresa, al fine di arrivare a una migliore conciliazione del tempo di lavoro e di quello dedicato alla famiglia. L'azienda è una ditta individuale con una dipendente in carico. L'arrivo di un secondo figlio per la titolare le ha imposto una maggiore disponibilità di tempo da destinare all'ambito familiare. Per non interrompere l'attività, che nel caso della ditta significherebbe anche l'interruzione del rapporto in essere con la dipendente e l'interruzione di un servizio alla collettività, la titolare ha avviato il progetto denominato "Sostituzione di un'Estetista mamma", che vede la sostituzione della titolare per alcune giornate alla settimana per un periodo di un anno.

http://www.unartbelluno.org/responsab_prassi.htm

Il caso piemontese

La Regione Piemonte ha istituito il Servizio Figura di Sostituzione, ovvero un database dove vengono raccolte le candidature dei potenziali sostituti per settore e per disponibilità di tempo. Nel chiedere di essere inserito nel database, il potenziale sostituto si impegna all'atto della sostituzione alla sottoscrizione di un patto di non concorrenza (ex art. 2596 c.c.).

<http://www.regione.piemonte.it/lavoro/pari/imprenditoriaf.htm>

A CHI RIVOLGERSI

Dipartimento per le Politiche della Famiglia

<http://www.politichefamiglia.it/documentazione/dossier/conciliazione-l-53/le-politiche-per-la-conciliazione.aspx>

Consigliere di parità

Consigliera regionale di parità

Gina Fasan

Via San Francesco, 37 - TRIESTE

TEL. 040 3775150 - 5147

e-mail cons.par@regione.fvg.it

Consigliera provinciale di parità di Gorizia

Fulvia Raimo

Corso Italia, 55 - GORIZIA

TEL. 0481 385315

e-mail consigliera.parita@provincia.gorizia.it

Consigliera provinciale di parità di Pordenone

Flavia Maraston

Barchessa di Villa Carinzia - Via Canaletto, 5 - PORDENONE

TEL. 0434 231463

e-mail cons.par@provincia.pordenone.it

Consigliera provinciale di parità di Trieste

Gabriella Taddeo

Via S. Anastasio, 3 - TRIESTE

TEL. 040 3798520

e-mail consdiparita@provincia.trieste.it

Consigliera provinciale di parità di Udine

Elisabetta Basso

Via Prefettura, 16 - UDINE

TEL. 0432 279988

e-mail elisabetta.basso@provincia.udine.it

Agenzia regionale del lavoro

Chiara Cristini

Ricercatrice - Referente per le pari opportunità e progetti di conciliazione

Via Morpurgo 34 - Udine

TEL. 0432 555890

e-mail mailto:chiara.cristini@agelav.fvg.it

TEMA 5**LA PROMOZIONE DELL'IMPRENDITORIA FEMMINILE:
OPPORTUNITÀ OCCUPAZIONALI
E SOSTEGNO ALLA CONCILIAZIONE****Gli argomenti proposti**

Introduzione al tema: il ruolo delle imprese al femminile nelle politiche di sviluppo produttivo

Le opportunità di finanziamento nazionali

- Finanziamenti per azioni positive ex L. 125/91
- La legge.215/92

Le opportunità di finanziamento regionali

- Progetto Imprenderò
- Interventi a sostegno dell'autoimprenditorialità

Altre opportunità di finanziamento per l'avvio di un'impresa

Gli strumenti a favore della conciliazione

Box di approfondimento

pari
opportunità
per
noi

1. Introduzione al tema: il ruolo delle imprese al femminile nelle politiche di sviluppo produttivo

Per l'Unione europea la promozione dell'imprenditoria femminile costituisce un ambito "storico" delle politiche a favore dell'occupabilità femminile. Le prime sperimentazioni a sostegno dell'avvio di imprese al femminile e della formazione imprenditoriale, finanziate dal Fondo sociale europeo, risalgono alla metà degli anni Novanta. Attualmente, la promozione dell'imprenditoria femminile e il finanziamento di programmi dedicati è affidata dalla DG Impresa e Industria della Commissione Europea.

Ambito d'interesse è in particolare lo sviluppo delle piccole e medie imprese e il settore delle green economy quale motore di sviluppo e opportunità di superamento dei vincoli che strutturalmente caratterizzano i percorsi verso l'autoimprenditorialità femminile

(<http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/>).

A supporto della creazione d'impresa femminile, la Commissione europea ha inoltre creato il WES, il network europeo per la promozione dell'imprenditoria femminile

(<http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/wes-network/>).

In Europa la direttiva **2010/41/UE** del 7 luglio 2010, già illustrata nella scheda 4, ha lo scopo di garantire una maggiore protezione e la parità dei diritti economici e sociali per le persone che svolgono un lavoro autonomo e per i loro coadiuvanti familiari; un altro passo in avanti compiuto dalla direttiva è quello di promuovere l'imprenditoria femminile e offrire una maggiore protezione sociale alle imprenditrici europee. La nuova norma serve anche a incentivare l'imprenditorialità in particolare tra le donne, che rappresentano solo il 30% degli imprenditori europei ¹¹.

Già la comunicazione della Commissione **COM(2006) 92 Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010** aveva evidenziato questo dato, sottolineando come le donne affrontino maggiori difficoltà rispetto agli uomini nell'avviare un'impresa e nell'accedere ai finanziamenti, criticità precedentemente sottolineate nel 2004 dal piano d'azione dell'UE sull'imprenditorialità, in cui la Commissione si rendeva disponibile a supportare le autorità nazionali e regionali nell'adozione di misure politiche destinate a colmare queste disparità.

La COM(2006) 92 rileva come le donne incontrino maggiori difficoltà rispetto agli uomini nell'avviare un'impresa e nell'accedere ai finanziamenti, e propone per il superamento di tali ostacoli un uso efficace dei nuovi Fondi Strutturali (ad es. per il sostegno alla creazione ed allo sviluppo di imprese guidate da donne, lo sviluppo di reti imprenditoriali, la protezione sociale delle donne che lavorano in imprese a conduzione familiare) e del nuovo programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale **PROGRESS**.

Per quanto riguarda il contesto italiano, la fotografia più recente, scattata da Unioncamere al 30 giugno 2010¹², registra complessivamente 1.421.085 imprese femminili, la cui incidenza è pari al 23,3% del totale. Inoltre, va sottolineato il fatto che, sempre a livello nazionale, la crescita delle imprese femminili (+2,1%) avvenuta durante la crisi, abbia più che compensato la diminuzione registrata nello stock delle imprese maschili (-0,4%). Un dato questo che, oltretutto, può avere una doppia ricaduta positiva per l'occupabilità femminile, sia come opportunità di inserimento femminile nel mondo del lavoro, sia come "generatore" ulteriore di occupazione per le donne. Le imprese a titolarità femminile infatti si concentrano in settori di attività a elevato tasso di femminilizzazione di risorse umane impiegate (terziario) contribuendo anche ad alimentare la domanda di servizi a supporto della conciliazione dei tempi (propri e delle dipendenti).

Per quanto riguarda il Friuli Venezia Giulia, il rapporto di Unioncamere, per il primo semestre 2010, registra su 109.724 imprese attive, 26.033 a titolarità femminile, pari al 23,7%, a fronte di 83.691 imprese maschili. Anche in regione, tra il 2009 e il 2010, in piena fase di crisi economica, le imprese femminili sono cresciute dello 0,9%, contro un calo dell'1% tra le imprese maschili. La composizione dell'impresa femminile regionale è costituita in prevalenza da ditte molto piccole dal punto di vista dimensionale, con un prevalenza di forme

¹¹ Fonte: Small and medium-sized enterprises – Encouraging women entrepreneurs, su http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/index_en.htm

¹² Unioncamere (2011), Impresa in genere. 2° rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile.

giuridiche individuali (67,7%) distribuite principalmente in agricoltura (23,4%), nel commercio (24,9%), nei servizi di alloggio e ristorazione (11,7%).

A supporto dell'imprenditorialità femminile esistono sostanzialmente due tipologie di intervento: uno orientato a favorire lo start up di impresa, il secondo con interventi mirati a rendere possibile la conciliazione dei tempi lavorativi con quelli familiari e in particolar modo con quelli genitoriali.

2. Le opportunità di finanziamento nazionali

A livello nazionale, si possono citare due strumenti normativi a supporto di progetti di azione positiva per l'imprenditoria femminile. In particolare, il primo fa riferimento alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 (cfr. Tema 1) e risulta ancora attivo, mentre il secondo riferimento normativo era stato introdotto con la L.215/92 (ora art.52-54 del D.Lgs.198/2006), tuttavia l'ultimo finanziamento erogato risale al 2006, anno in cui è stato emanato il sesto bando.

A) Finanziamenti per azioni positive ex L. 125/91 (art. 42, comma 2 del D.Lgs. 198/2006)

Per quanto riguarda la legge 125 del 1991 (ora D.Lgs n. 198/2006, art. 42, comma 2 così come modificato dal D.Lgs. 05/2010), ha previsto tra le finalità delle azioni positive individuate dall'art. 1 (comma 2 lettera b) quella di "favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, favorendo l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici".

Come previsto dal DLgs 198/2006, all'art.10, annualmente, attraverso un programma-obiettivo, emanato nel mese di maggio, il Comitato nazionale pari opportunità indica le tipologie di azioni positive che possono essere ammesse al finanziamento.

Così, nel **Programma obiettivo 2010 - Progetti di azioni positive per la parità uomo-donna nel lavoro ex L. 125/91 (scaduto 30 novembre 2010)**, le priorità da perseguire relativamente all'imprenditoria femminile hanno riguardato progetti per il consolidamento delle imprese a titolarità e/o prevalenza femminile nella compagine societaria attraverso almeno due delle seguenti azioni:

- studi di fattibilità per lo sviluppo di nuovi prodotti/servizi/mercati;
- azioni di accompagnamento attraverso il mentoring e l'accesso al credito;
- counselling alla gestione d'impresa;
- formazione rivolta alla titolare d'impresa o alla compagine societaria;
- iniziative consorziate tra imprese femminili per la promozione di prodotti/servizi.

Beneficiari

Per questo obiettivo specifico, il Programma 2010 identificava come destinatarie/i delle azioni, imprese femminili attive da almeno due anni, preventivamente identificate e indicate nel progetto. Tali soggetti potevano richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive (fino a un massimo di 200.000 euro).

Modalità di presentazione e scadenze

La domanda, da compilare su apposita modulistica scaricabile dal sito del Ministero del lavoro, va presentata dal 1 ottobre al 30 novembre di ogni anno.

PER VEDERE ALCUNI **ESEMPI DI PROGETTI REALIZZATI IN FRIULI VENEZIA GIULIA** CHE HANNO UTILIZZATO QUESTA NORMATIVA, VAI AL **BOX1**, IN FONDO A QUESTA TEMATICA (PAG. 81)

PER APPROFONDIRE

I riferimenti normativi, i programmi obiettivo e le graduatorie dei progetti finanziati sono disponibili nella pagina web del Comitato pari opportunità del Ministero del lavoro

<http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/tutela/comitatonazionaleparita/>

Per avere aggiornamenti sull'uscita del Programma Obiettivo 2011, per consultare i precedenti Programmi obiettivo, i riferimenti normativi e le graduatorie dei bandi 2007-10, si rimanda al sito del **Comitato Nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro:**

http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Notizie/20100713_Provvedimento_9giugno.htm

Inoltre, nel sito del Comitato, è possibile scaricare una guida dettagliata alla progettazione: <http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/C5D38999-A85C-4F5F-A9B2-5D182E3F8C32/0/Lacompilazioneedelmodello.pdf>

A CHI RIVOLGERSI

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Generale Tutela delle Condizioni di Lavoro - Segreteria tecnica CNP

Via Fornovo 8 - 00192 Roma

Tel. 06-46834120

Mail: SegreteriaComitatoNazionaleParita@lavoro.gov.it

B] La legge.215/92 (art. 52-54 del D.Lgs. 198/2006)

La **Legge 25 febbraio 1992, n. 215** "Azioni positive per l'imprenditoria femminile" è stata varata principalmente per contrastare la crisi economica della fine degli anni Ottanta, con lo scopo di offrire alle donne in crisi occupazionale una alternativa al lavoro dipendente.

La sua attuazione è però avvenuta dopo cinque anni: con il primo bando, alla fine del 1997, viene anche rivisitata la legge, accentuando gli elementi di sostegno e di promozione per le aspiranti imprenditrici, piuttosto che quelli di tutela nei confronti di soggetti deboli: l'impianto della legge, infatti il supporto all'imprenditoria femminile attraverso contributi a fondo perduto e finanziamenti a tasso agevolato attraverso il varo di bandi pubblici periodici. Il più recente bando di attuazione della L. 215/1992 è stato il sesto bando scaduto nei primi mesi del 2006.

Questa legge è stata abrogata dal **D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198** "Codice delle Pari Opportunità" che ha unificato la normativa in tema di pari opportunità, con particolare riferimento alla parità nei rapporti etico-sociali, parità nei rapporti economici e parità nei rapporti civili e politici, e in cui sono convogliati alcuni articoli della L. 215/91.

Gli articoli 21 e 22 del Codice disciplinano la composizione, le finalità e l'attività del "**Comitato per l'imprenditoria femminile**", organo interministeriale (in rappresentanza dei ministeri delle attività produttive, del lavoro, dell'agricoltura e dell'economia) cui partecipano anche una rappresentanza degli istituti di credito ed una rappresentanza per ciascuna delle organizzazioni maggiormente rappresentative della cooperazione, della piccola industria, del commercio, dell'artigianato, dell'agricoltura, del turismo e dei servizi.

Il Comitato, che resta in carica per tre anni opera in collegamento con il Servizio centrale per la piccola industria e l'artigianato (di cui alla L. n. 317/91): oltre a promuovere studi e ricerche in tema di imprenditorialità femminile, il Comitato dispone di compiti di indirizzo e programmazione in merito alle **azioni positive per l'imprenditoria femminile**.

Il Libro III del Codice disciplina le "Pari opportunità nell'esercizio dell'attività d'impresa", e ricomprende i principi generali per la promozione dell'imprenditoria femminile che erano già stati enunciati nella legge del 1992.

L'art. 52 del Codice riporta i principi diretti a:

- favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa;
- promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici;
- agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile;
- favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne;
- promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi.

L'art. 53 del Codice indica tra i beneficiari delle azioni positive:

- 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;
- le imprese individuali gestite da donne, che operino nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi;
- 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.

L'art. 54 disciplina che le agevolazioni previste siano destinate all'acquisto di impianti o attrezzature, all'introduzione di innovazione di prodotto, tecnologica e organizzativa, o all'acquisizione di servizi. Tuttavia con l'approvazione della **Legge 24 dicembre 2007, n. 247** "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale" il Parlamento ha delegato il Governo ad un complessivo riordino della materia delle pari opportunità, con un rafforzamento della **L. 53/2000**, degli interventi in materia di occupazione femminile, ed un potenziamento delle azioni intese a favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile. In attesa di questo potenziamento della materia, al momento non esiste uno strumento nazionale di incentivazione delle imprese femminili. Allo stato, sono le **Camere di commercio** che, a livello provinciale, gestiscono i bandi per il sostegno all'imprenditoria femminile. A livello locale, un ruolo fondamentale per la promozione dell'imprenditoria femminile è svolto dalle Camere di Commercio¹³ sia attraverso i rispettivi Comitati per l'imprenditoria femminile, sia dagli sportelli dedicati all'apertura di nuove imprese a titolarità o prevalenza femminile (**vedi box 1**).

PER SAPERNE DI PIÙ SU **LE FINALITÀ DEI COMITATI PER L'IMPRENDITORIA FEMMINILE DELLE CCIAA**, VAI AL **BOX2**, IN FONDO A QUESTA TEMATICA (PAG. 82)

A CHI RIVOLGERSI

Camera di Commercio di Gorizia - Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile

Presidente: Cinzia Lorenzon

Contatto: Cristina Pozzo

Via Crispi 10 - Gorizia

Tel. 0481 384261-203 - E-mail: cristina.pozzo@go.camcom.it

http://www.go.camcom.gov.it/pagina_sezione.cfm?sezione=02&pagina=comitato_imprenditoria_femminile

Camera di Commercio di Pordenone - Comitato per l'imprenditoria femminile

<http://www.pn.camcom.it/imprenditoria-femminile.html>

Presidente: Patrizia Bomben

Contatto: Laura Boaro

Corso Vittorio Emanuele II, numero 47 - Pordenone - III piano

Telefono: 0434 381236 - E-mail: imprenditoria.femminile@pn.camcom.it

Camera di Commercio di Trieste - Aries Azienda Speciale-Progetto Obiettivo Donna Comitato per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile

Presidente: Etta Carignani

Contatto: Francesco Auletta

Tel +39 040 6701400 - Email: orientamento@ariestrieste.it

http://www.aries.ts.camcom.it/index.asp?page=imprenditoria_femminile

Camera di Commercio di Udine

Contatto: Punto Nuova Impresa-Impresa donna

Via Morpurgo 4 - 33100 Udine

¹³ Si veda <http://www.regione.fvg.it/rafvgeconomiaimprese/dettaglio.act?dir=/rafvge/cms/RAFVG/AT4/ARG1/FOGLIA16/>

Tel. 0432 273508 /0432 273539 - e-mail: nuovaimpresa@ud.camcom.it
http://www.ud.camcom.it/P42A308C105S653/Impresa-donna.htm

Comitato per l'Imprenditoria femminile

Presidente: Enrica Gallo

Contatti: C.C.I.A.A. di Udine

Via Morpurgo 4 – Udine

Tel. +39 0432 273517 273533 - e-mail: promozione@ud.camcom.it

http://www.ud.camcom.it/P42A392C378S371/Comitato-imprenditoria-femminile.htm

3. Le opportunità di finanziamento regionali

A) Progetto Imprenderò: formazione imprenditoriale e assistenza tecnica per la creazione di nuove imprese

Attraverso il FSE POR FVG 2007-13 è stato appena avviato il progetto "Imprenderò", un intervento particolarmente complesso volto a supportare le iniziative imprenditoriali mettendo a disposizione una molteplicità di strumenti a sostegno dell'imprenditorialità, intervenendo sulle seguenti dimensioni:

1. passaggio generazionale, con l'obiettivo di favorire il trasferimento dell'impresa dal "vecchio" al nuovo imprenditore (moglie, figlio, altro parente), anche in virtù dei processi di cambiamento e innovazione introdotti dalla crisi;

2. trasmissione e riavvio d'impresa: rivolto a quegli imprenditori e manager che desiderano trasferire in tutto o in parte la propria impresa (anche con riferimento alle imprese di particolare pregio e valore storico e artistico e alle imprese in crisi) in procedure concorsuali chiuse;

3. spin-off aziendali: per favorire i processi di esternalizzazione di servizi e di reparti di produzione e la loro riorganizzazione in forma imprenditoriale e manageriale, anche valorizzando le risorse umane disponibili e presenti in azienda;

4. formazione imprenditoriale e creazione di nuova impresa: lo scopo è favorire le iniziative imprenditoriali di lavoratrici e lavoratori che dopo l'esperienza del lavoro dipendente vogliono avviare una propria attività.

5. programma di formazione manageriale in favore di PMI e microimprese: lo scopo è promuovere la formazione continua delle figure imprenditoriali e manageriali.

A seconda delle tipologie di intervento, vengono individuate diverse categorie di beneficiari, in particolare:

1. per il passaggio generazionale: imprenditori, imprenditrici e lavoratori autonomi (anche coinvolti nei processi di crisi) interessati da processi di passaggio generazionale e persone interessate all'inserimento o al subentro nella gestione dell'impresa stessa;
2. per la trasmissione e il riavvio d'impresa: orientato a imprese che abbiano un particolare valore storico e artistico, aventi come finalità quello di dare continuità aziendale anche con il trasferimento a nuovi imprenditori. Inoltre possono rientrare come beneficiari dell'intervento quelle imprese coinvolte nella crisi o in procedure concorsuali che prevedono il ricambio imprenditoriale. Inoltre, possono rientrare quegli imprenditori coinvolti nei processi di crisi interessati al trasferimento ad altri della propria azienda, infine quei lavoratori coinvolti nei processi di crisi occupazionali interessati ad assumere la conduzione dell'impresa in cui operano;
3. per lo spin-off aziendale: imprese e lavoratori, in particolare se coinvolti in processi di crisi, interessati all'esternalizzazione di un servizio o di un reparto dell'azienda in cui operano;
4. per la formazione imprenditoriale e la creazione di nuova impresa: questo intervento prevede un'attenzione particolare alla dimensione di genere. Prevede infatti il coinvolgimento di lavoratori coinvolti nei processi di crisi, in particolare se in cassa integrazione straordinaria, ordinaria, in mobilità in deroga o licenziati; donne e uomini occupati o disoccupati interessati ad avviare una nuova iniziativa imprenditoriale; donne e uomini interessati ad avviare un percorso di auto-imprenditorialità, con particolare attenzione ai soggetti disoccupati;

5. per il programma di formazione manageriale in favore di PMI e di microimprese: imprenditori titolari e soci di maggioranza e minoranza di imprese industriali e di servizi; familiari di imprenditori e di soci di maggioranza e minoranza interessati e coinvolti nell'impresa familiare, coadiuvanti familiari; manager e dirigenti di imprese, in particolare se coinvolte in processi di sviluppo e rafforzamento o in processi di crisi.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI

www.progettoimprendero.it

B) Interventi a sostegno dell'autoimprenditorialità di donne e soggetti in situazioni di svantaggio occupazionale

Nel piano di fronteggiamento delle situazioni di crisi attuato dalla Regione Friuli Venezia Giulia, vanno ricordate, tra gli incentivi per interventi di politica attiva del lavoro (**per i quali si rimanda alla Scheda 8**), quelle volte a promuovere l'**autoimprenditorialità** da parte di **donne e soggetti in condizione di particolare svantaggio occupazionale** per sostenere le spese di **costituzione e avviamento di una nuova attività imprenditoriale**.

Caratteristiche dei beneficiari

Possono beneficiarne le imprese costituite da soggetti che appartengono a una delle seguenti categorie:

1) Soggetti in condizione di svantaggio occupazionale

Sono tali coloro che appartengono ad almeno una delle seguenti categorie:

- disoccupati da almeno 12 mesi;
- disoccupati che siano anche invalidi del lavoro, con invalidità inferiore al 34 per cento ai sensi della normativa nazionale;
- donne disoccupate con un'età compresa tra 35 anni e 45 anni non hanno ancora compiuti;
- uomini disoccupati con un'età compresa tra 35 anni e 50 anni non hanno ancora compiuti
- disoccupati ai quali manchino non più di cinque anni di contribuzione per la maturazione del diritto al trattamento pensionistico secondo la vigente normativa;

2) Soggetti in condizione di particolare svantaggio occupazionale

Sono tali coloro che appartengono a una delle seguenti categorie:

- donne disoccupate che hanno compiuto 45 anni di età;
- uomini disoccupati che hanno compiuto 50 anni di età;
- disoccupati ai quali manchino non più di tre anni di contribuzione per la maturazione del diritto al trattamento pensionistico secondo la vigente normativa;

3) Soggetti che hanno perso la propria occupazione a seguito di una situazione di grave difficoltà occupazionale

Sono tali coloro che sono disoccupati per uno dei seguenti eventi, la cui causa sia riconducibile a una situazione di grave difficoltà occupazionale dichiarata con decreto dell'assessore regionale al Lavoro secondo la procedura prevista dall'art. 46 della Legge regionale 18/2005:

- licenziamento collettivo (articoli 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, numero 223);
- licenziamento per giustificato motivo oggettivo (Legge 15 luglio 1966, numero 604);
- interruzione (intervenuta in anticipo rispetto al termine o alla durata pattuiti per cause diverse:
 - dalle dimissioni volontarie del lavoratore o dalla risoluzione consensuale) di un rapporto di lavoro instaurato in base a un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato anche parziale; a un contratto di lavoro intermittente; a un contratto di apprendistato; a un contratto di inserimento o a un contratto di lavoro a progetto;
 - dimissioni per giusta causa del lavoratore, determinate dalla mancata corresponsione della retribuzione o di ogni altra somma o indennità dovuta in relazione al rapporto di lavoro, dalla mancata regolarizzazione della posizione contributiva o dall'omesso versamento dei contributi previdenziali;

4) Soggetti a rischio di disoccupazione

Sono tali coloro che:

- sono stati sospesi dal lavoro a seguito di cessazione, anche parziale, di attività dell'azienda, o di assoggettamento del datore di lavoro a una delle procedure concorsuali di cui all'articolo 3, comma 1, della Legge 223/1991, con conseguente ricorso alla CIGS;
- sono stati sospesi dal lavoro con ricorso alla CIG in deroga, qualora in sede di accordo sindacale siano stati previsti esuberanti;

5) Soggetti a rischio di disoccupazione a seguito di una situazione di grave difficoltà occupazionale.

Sono tali coloro che siano stati sospesi dal lavoro, con ricorso al trattamento di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 29 novembre 2008, numero 185, convertito dalla Legge 28 gennaio 2009, numero 2, alla CIGS o alla CIG in deroga, per motivi riconducibili a una situazione di grave difficoltà occupazionale dichiarata con decreto dell'assessore regionale competente in materia di lavoro;

6) Soggetti che hanno una condizione occupazionale precaria

Sono tali i lavoratori che nei cinque anni precedenti alla presentazione della domanda per gli incentivi per la trasformazione di rapporti di lavoro a elevato rischio di precarizzazione in rapporti a tempo indeterminato abbiano prestato la loro opera, per un periodo complessivamente non inferiore a 36 mesi, con una delle seguenti tipologie contrattuali (anche a favore di diversi datori di lavoro): contratto di lavoro subordinato a tempo determinato; contratto di lavoro intermittente; contratto di formazione e lavoro o contratto di inserimento; contratto di collaborazione coordinata e continuativa o contratto di lavoro a progetto; contratto di lavoro interinale o di somministrazione di lavoro; contratto di apprendistato.

Requisiti delle nuove imprese

Per beneficiare degli incentivi per la creazione di nuove imprese o per l'acquisto di una partecipazione prevalente, le imprese devono soddisfare i seguenti requisiti:

1. essere state costituite successivamente all'entrata in vigore del regolamento da soggetti disoccupati (secondo i criteri stabiliti dal regolamento regionale);
2. non rilevare o comunque proseguire attività di impresa già esercitate da titolari, soci, società aventi i medesimi soci, coniugi, parenti fino al terzo grado o affini fino al secondo grado.

L'incentivo può essere concesso anche nel caso in cui la nuova impresa sia costituita da soggetti in possesso dei requisiti insieme ad altri che non li soddisfano, purché i primi detengano la partecipazione prevalente nella nuova impresa.

Spese ammissibili, ammontare del contributo e presentazione della domanda

Per la concessione degli incentivi, sono ammissibili a contributo esclusivamente le spese per la partecipazione a corsi di formazione imprenditoriale e le spese di investimento, al netto dell'IVA, per l'acquisto, anche con contratto di leasing, di:

1. macchinari e attrezzature;
2. mobili ed elementi di arredo funzionali alla attività della impresa;
3. macchine per ufficio e programmi informatici;
4. beni immateriali strettamente funzionali alla attività della impresa;
5. automezzi e mezzi di trasporto.

Per la creazione di nuove imprese e per l'acquisto di partecipazioni prevalenti, l'ammontare degli incentivi è determinato nella misura del 50% delle spese ammissibili e un ammontare comunque non superiore ai 15.000 euro.

Il contributo può essere elevato fino a un massimo di 35.000 euro in virtù della tipologia di soggetti che costituiscono la nuova impresa o che acquisiscono una partecipazione prevalente.

Come si presenta la domanda

La gestione degli interventi è attribuita alle **Province**, che provvedono a ricevere le domande, istruirle ed erogare i contributi. Le persone interessate possono rivolgersi all'amministrazione provinciale sul cui territorio il soggetto richiedente ha sede o residenza.

ULTERIORI INFORMAZIONI

Con il decreto del Presidente della Regione del 28 maggio 2010, numero 0114/Pres, è stato emanato il **nuovo «Regolamento per la concessione e l'erogazione degli incentivi per gli interventi di politica attiva del lavoro», con il quale è** adottato un unico testo attuativo degli articoli 29, 30, 31, 32, 33 e 48 della Legge regionale 18/2005, procedendo alla contestuale abrogazione dei seguenti regolamenti:

1) regolamento per l'attuazione da parte delle Province degli interventi previsti dai Piani di gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale ai sensi dell'articolo 48 della Legge regionale 9 agosto 2005, numero 18, emanato con decreto del 7 agosto 2006, numero

0237/Pres;

2) regolamento per la concessione e l'erogazione degli incentivi previsti dagli articoli 29, 30, 31, 32 e 33 della Legge regionale 9 agosto 2005, numero 18, emanato con decreto del 17 dicembre 2008, numero 0342/Pres. Il nuovo regolamento regionale è pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione numero 23 del 9 giugno 2010. Il **regolamento ha successivamente subito ulteriori modifiche e integrazioni, di natura prevalentemente tecnica, in virtù del decreto del Presidente della Regione del 18 novembre 2010, numero 246.** Il nuovo decreto è pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione numero 48 del primo dicembre 2010.

Il nuovo regolamento è disponibile al seguente indirizzo:

http://www.regione.fvg.it/rafvig/export/sites/default/RAFGV/AT16/ARG5/FOGLIA1/allegati/PAL2010-testo_coordinato_dic2010.pdf

A CHI RIVOLGERSI

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Referente

Luca Antonicelli

luca.antonicelli@regione.fvg.it

Tel. 040 3775141

Provincia di Gorizia

<http://www.provincia.gorizia.it/lavoro>

David Bednarich

david.bednarich@provincia.gorizia.it

Tel. 0481 385207

Provincia di Pordenone

<http://www.provincia.pordenone.it/>

Nestor Salvo

nestor.salvo@provincia.pordenone.it

Tel. 0434 231465

Provincia di Trieste

<http://www.provincia.trieste.it/>

Alessandra Coceani

alessandra.coceani@provincia.trieste.it

Tel. 040 3798536

Provincia di Udine

<http://www.provincia.udine.it/>

Monica D'Antoni

monica.dantoni@provincia.udine.it

Tel. 0432 279961

4. Altre opportunità di finanziamento per l'avvio d'impresa

Anticipazione dei trattamenti di sostegno al reddito per avviare un'attività di lavoro autonomo o imprenditoriale

La Legge 223/1991 prevede la possibilità per i lavoratori in mobilità che ne facciano richiesta - e allo scopo di avviare una propria attività autonoma o di associarsi in cooperativa - di accedere alla corresponsione anticipata dell'indennità di mobilità residua o delle mensilità non godute. La normativa nazionale ha successivamente allargato tale intervento anche ai lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga e a quelli beneficiari di CIG ordinaria o straordinaria. I lavoratori interessati devono **presentare domanda all'INPS**.

L'anticipazione spetta ai lavoratori che intraprendono un'attività autonoma per la quale è richiesta l'iscrizione alla Camera di commercio, agli elenchi dei coltivatori diretti o delle imprese artigiane, e a coloro che sono iscritti negli appositi albi professionali. L'anticipazione spetta inoltre ai soci accomandatari ai sensi dell'articolo 3213 e 2318 del Codice civile.

Per le attività commerciali è necessaria l'iscrizione al REC, per le attività artigiane occorre l'iscrizione all'albo della CCIAA, per le cooperative l'iscrizione all'apposito registro prefettizio o allo schedario generale regionale della cooperazione. Gli Uffici per l'impiego dichiarano la regolarità della documentazione prodotta.

Sono considerate validamente presentate le domande pervenute entro il termine di 60 giorni dalla data di inizio dell'attività autonoma o dell'associazione in cooperativa.

Anticipo di ammortizzatori sociali in deroga o indennità di disoccupazione

Il decreto legge 1 luglio 2009, numero 78 (convertito con modificazioni nella Legge 102/2009) prevede che anche le **somme spettanti e non ancora percepite a titolo di ammortizzatori sociali in deroga o di indennità di disoccupazione** di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 185/2008 (convertito nella Legge 2/2009) possono essere richieste dal lavoratore in un'unica soluzione per intraprendere un'attività autonoma, per avviare una microimpresa o per associarsi in cooperativa. L'intervento è stato definito dal decreto interministeriale del 18 dicembre 2009 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 25 febbraio 2010) sulla «Corresponsione anticipata dei trattamenti di ammortizzatori sociali per l'autoimprenditorialità». L'erogazione del beneficio è a cura dell'**INPS**, cui va presentata la domanda con l'indicazione dell'attività che si intende intraprendere. Verificata l'idoneità dei requisiti, l'INPS eroga il 25% dell'incentivo. Il restante 75% è erogato a seguito della presentazione della documentazione comprovante lo svolgimento della nuova attività (in caso contrario, l'INPS provvederà al recupero delle somme anticipate). Il beneficio è **cumulabile** con quello previsto dall'articolo 17 della Legge 49/1985 (nota anche come «Legge Marcora»): l'articolo 17 favorisce la partecipazione a cooperative attraverso un fondo di rotazione a carattere permanente presso la sezione speciale per il credito alla cooperazione.

Anticipo di CIGO e CIGS

Il beneficio consiste nella **liquidazione del trattamento di integrazione salariale per un numero di mensilità pari a quelle autorizzate e non ancora percepite**.

Il decreto interministeriale del 18 dicembre 2009 sulla «Corresponsione anticipata dei trattamenti di ammortizzatori sociali per l'autoimprenditorialità» disciplina gli incentivi di cui all'articolo 1, comma 8, del decreto legge 78/2009 (convertito con modificazioni nella Legge 102/2009), incentivi destinati ai lavoratori percettori del trattamento di CIGO e CIGS che intendano intraprendere un'attività di lavoro autonomo, avviare una microimpresa o associarsi in cooperativa.

L'erogazione del beneficio è effettuata dall'**INPS**, cui va presentata la domanda con l'indicazione dell'attività che si intende intraprendere. Verificata l'idoneità dei requisiti, l'INPS eroga il 25% dell'incentivo. Il restante 75% è erogato a seguito della presentazione della documentazione comprovante lo svolgimento della nuova attività (in caso contrario, l'INPS provvederà al recupero delle somme anticipate). La norma precisa inoltre che in caso di CIG per crisi aziendale a seguito di cessazione totale o parziale dell'impresa, di procedura concorsuale o comunque nei casi in cui il lavoratore sospeso sia stato dichiarato in esubero strutturale, al lavoratore

(se risulta disporre di un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui sei di lavoro effettivo) è liquidato anche il trattamento di mobilità fino a un massimo di 12 mesi.

Restituzione in caso di assunzione

I lavoratori che nei 24 mesi successivi alla data di erogazione dell'anticipazione si rioccupino in qualità di lavoratori dipendenti nel settore privato o in quello pubblico devono restituire la somma percepita. Il decreto interministeriale 142/1993, a tale proposito, ha stabilito che i suddetti lavoratori devono dare comunicazione scritta dell'avvenuta assunzione alla sede dell'INPS che ha liquidato l'anticipazione stessa entro 10 giorni dall'inizio dell'attività dipendente. L'INPS provvederà a recuperare le somme in un'unica soluzione o, su richiesta del lavoratore, in un massimo di 12 rate mensili.

PER APPROFONDIRE

Circolare INPS numero 124 del 31 maggio 1993:

<http://www.inps.it/bussola/visualizzadoc.aspx?svirtualurl=%2fcirculari%2fcirculari%20numero%20124%20del%2031-5-1993.htm>

Decreto interministeriale del 18 dicembre 2009 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 25 febbraio 2010) sulla «Corresponsione anticipata dei trattamenti di ammortizzatori sociali per l'autoimprenditorialità»:

http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/1313071B-FE2E-44EA-9689-983B555D8C32/0/20091218_DI.pdf

Legge 223/1991:

http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/0ADB71B0-289C-4ADD-AE82-7BAC28013AF2/0/19910723_L_223.pdf

A CHI RIVOLGERSI

INPS

Responsabili Direzione regionale INPS del Friuli Venezia Giulia

Michelino De Carlo
michelino.decarlo@inps.it
Tel. 366 6753376
Cristiana Zimolo
cristiana.zimolo@inps.it
Tel. 040 3782521

INPS di Gorizia - Direzione provinciale

Laura Bellobarbich
laura.bellobarbich@inps.it
Tel. 0481 389260
Alessandro Crocetti
alessandro.crocetti@inps.it
Tel. 0481 389252

INPS di Pordenone - Direzione provinciale

Ignazio D'Angelo
ignazio.dangelo@inps.it
Tel. 0434 527239
Loretta Lenarduzzi
Loretta.lenarduzzi@inps.it
Tel. 0434 527235

INPS di Trieste - Direzione provinciale

Susanna Bradetich
susanna.bradetich@inps.it
Tel. 040 3781351

INPS di Udine - Direzione provinciale

Gianni De Joannon
gianni.dejoannon@inps.it
Tel. 0432 59628

Sostegno alla creazione d'impresе cooperative costituite da lavoratori provenienti da imprese in crisi

La Legge 27 febbraio 1985, numero 49 (nota anche come «Legge Marcora») ha istituito il Fondo speciale per gli interventi a salvaguardia dei livelli occupazionali, che concede contributi a fondo perduto in favore di società finanziarie promosse dal movimento cooperativo per l'occupazione. Queste società, a loro volta, erogano finanziamenti, agevolazioni finanziarie e partecipano al capitale sociale con quote di minoranza di cooperative di produzione e lavoro che siano costituite:

- 1) da lavoratori in cassa integrazione guadagni;
- 2) da dipendenti di aziende in crisi o sottoposte a procedure concorsuali quali il fallimento, l'amministrazione controllata, ecc.;
- 3) da lavoratori licenziati per cessazione dell'attività produttiva o per riduzione del personale;
- 4) da lavoratori dipendenti da aziende poste in vendita o in liquidazione dai proprietari e che intendano rilevarle (Legge 236/1993);
- 5) da lavoratori dipendenti di enti di diritto pubblico adibiti ad attività che il rispettivo ente di appartenenza intende affidare a soggetti privati per il conseguimento dei propri scopi istituzionali (decreto legge 232/1995).

Le cooperative devono operare nei comparti di produzione lavoro, distribuzione commerciale, turismo, servizi, mentre sono escluse le cooperative di abitazione. Possono accedere ai benefici le cooperative, le piccole società cooperative e le cooperative sociali appartenenti al settore della produzione e lavoro che siano ispirate ai principi di mutualità e siano costituite da non più di tre anni dalla richiesta di partecipazione.

A favore di questa forma di cooperazione intervengono:

- 1) la Compagnia finanziaria industriale (CFI), attraverso il Fondo di cui sopra:
 - nel capitale di rischio tramite apporto di capitale in veste di socio finanziatore di minoranza;
 - attraverso finanziamenti tramite la forma del prestito, del prestito partecipativo, delle obbligazioni convertibili, delle fidejussioni, del leasing immobiliare;
- 2) il fondo di rotazione per la promozione e lo sviluppo della cooperazione denominato Foncooper, che eroga finanziamenti agevolati alle cooperative al fine di:
 - aumentare la produttività e l'occupazione mediante l'incremento o l'innovazione dei mezzi di produzione o dei servizi tecnici, commerciali e amministrativi;
 - valorizzare i prodotti al fine di una maggiore competitività sul mercato, anche mediante il miglioramento della qualità;
 - razionalizzare il sistema distributivo per l'adeguamento alle nuove esigenze del commercio;
 - ristrutturare l'impresa attraverso la razionalizzazione, il rinnovo, l'aggiornamento tecnologico degli impianti incluso, se necessario, il trasferimento dello stabilimento o della sede;
 - riconvertire l'insieme delle produzioni o delle attività appartenenti a comparti merceologici diversi, attraverso la modifica dei cicli produttivi o degli impianti;
 - sostituire le passività finanziarie contratte per la realizzazione dei progetti stessi;
- 3) il Consorzio regionale garanzia fidi - Finanziaria regionale della cooperazione, che opera livello regionale e interviene in favore delle cooperative con:
 - concessione di garanzie fidejussorie su affidamenti bancari a breve, medio e lungo termine;
 - concessione di garanzie fidejussorie su interventi di locazione finanziari (leasing);
 - partecipazione al capitale sociale delle imprese cooperative in veste di socio sovventore;
 - concessione di finanziamenti diretti;
 - concessione di contributi a fondo perduto per acquisizione di servizi di consulenza e assistenza tecnica;
 - assistenza e consulenza finanziaria.

Finreco gestisce inoltre: a) il Fondo mutualistico regionale previsto ai sensi dell'articolo 7 della Legge regionale 28/1999 e rivolto alle imprese cooperative non aderenti alle associazioni cooperative; b) il Fondo etico di rotazione per lo sviluppo e il consolidamento della cooperazione sociale di tipo B su mandato della Provincia di Udine.

Altri provvedimenti nel settore

Gli interventi della finanziaria nazionale (CFI) e di quella regionale (Finreco) si aggiungono ad altri due provvedimenti nazionali che agevolano i lavoratori nell'avvio di nuove imprese cooperative:

- 1) articolo 16, comma 1 della Legge 223/1991, che prevede l'anticipazione in un'unica soluzione dell'indennità di mobilità spettante al lavoratore a seguito di licenziamento per crisi aziendale;
- 2) decreto legge 78/2009, che prevede un analogo intervento con l'anticipazione per la stessa finalità del trattamento di CIG.

A CHI RIVOLGERSI

Finreco

Via Zanon, 16 - 33100 Udine
Telefono: 0432 502130
Referente: Stefano Bonera
stefano.bonera@finreco.it

Legacoop Fvg

Via Cernazai, 8 - 33100 Udine
Telefono: 0432 299214
Referente: Duilio Bunello
bunellod@fvg.legacoop.it

Confcooperative FVG

Via Marsala, 66 - 33100 Udine
Telefono: 0432 600546
Referente: Tania Vescul
tania.vescul@confcoop.it

Agci FVG

Via Moro, 22 - 33100 Udine
Telefono: 0432 294850
Referente: Marco Paschetto
federazione@agci.fvg.it

CFI - Cooperazione Finanza Impresa

Via Vicenza, 5A - 00185 Roma
Telefono: 06 4440284
Referente: Carla Strani
info@cfi.it

5. Gli strumenti a favore della conciliazione

In base alla nuova formulazione dell'articolo 9 L. 53/2000, così come modificato dall'art.38 della L.69 del 2009, al comma 3 prevede la possibilità di presentare domanda di finanziamento per la sostituzione di titolari di impresa, lavoratori autonomi e liberi professionisti.

La novità introdotta è quella di prevedere, oltre alla sostituzione, la possibilità di assumere nuovi collaboratori che consentano ai beneficiari di ridurre in modo corrispondente il proprio impegno lavorativo.

Il progetto di sostituzione deve prevedere una precisa descrizione della professionalità richiesta, in modo da scegliere nella maniera più accurata possibile il sostituto ideale, con il quale deve instaurarsi un rapporto fiduciario: questo implica, ovviamente, la stipula di un accordo di riservatezza e un patto di non concorrenza.

PER VEDERE ALCUNI **ESEMPI DI APPLICAZIONE DELL'ART.9 DELLA L. 53/2000**, VAI AL **BOX3**, IN FONDO A QUESTA TEMATICA (PAG. 83)

A CHI RIVOLGERSI

Dipartimento per le Politiche della Famiglia

<http://www.politichefamiglia.it/documentazione/dossier/conciliazione-l-53/le-politiche-per-la-conciliazione.aspx>

Consigliere di parità

Consigliera regionale di parità

Gina Fasan

Via San Francesco, 37 - TRIESTE

TEL. 040 3775150 - 5147

e-mail cons.par@regione.fvg.it

Consigliera provinciale di parità di Gorizia

Fulvia Raimo

Corso Italia, 55 - GORIZIA

TEL. 0481 385315

e-mail consigliera.parita@provincia.gorizia.it

Consigliera provinciale di parità di Pordenone

Flavia Maraston

Barchessa di Villa Carinzia - Via Canaletto, 5 - PORDENONE

TEL. 0434 231463

e-mail cons.par@provincia.pordenone.it

Consigliera provinciale di parità di Trieste

Gabriella Taddeo

Via S. Anastasio, 3 - TRIESTE

TEL. 040 3798520

e-mail consdiparita@provincia.trieste.it

Consigliera provinciale di parità di Udine

Elisabetta Basso

Via Prefettura, 16 - UDINE

TEL. 0432 279988

e-mail elisabetta.basso@provincia.udine.it

Agenzia regionale del lavoro

Chiara Cristini

Ricercatrice - Referente per le pari opportunità e progetti di conciliazione

Via Morpurgo 34 - Udine

TEL. 0432 555890

e-mail mailto:chiara.cristini@agelav.fvg.it

6. box di approfondimento

BOX 1

Esempi di progetti realizzati in Friuli Venezia Giulia

A titolo esemplificativo, si riportano due esperienze realizzate attraverso i finanziamenti previsti dalla legge 125/91 in Friuli Venezia Giulia:

"Rete Friuli Venezia Giulia Impresa Donna" (Programma Obiettivo 2008)

Realizzato da Confartigianato Imprese FVG e Laboratorio delle Idee srl. Il progetto, attualmente in corso, che si propone come obiettivi l'adozione di un piano di inserimento delle donne nelle strutture esecutive dell'associazione e l'organizzazione di nuovi servizi dedicati alle donne imprenditrici, prevede come attività:

- percorso formativo di sviluppo delle competenze;
- l'identificazione di nuovi servizi specifici per l'Impresa Donna;
- la costruzione di una rete di imprenditrici donne, che dall'esperienza realizzata nel progetto diffondano la conoscenza, anche nel quadro delle relazioni di Confartigianato FVG all'interno del Sistema Confartigianato nazionale e con le realtà transfrontaliere di Slovenia, Austria e Croazia.

Per dettagli e informazioni si rimanda al sito: <http://www.confartigianatofvg.it/cms/menu/id/42/>

Progetto "**Star: Sviluppo di Imprenditorialità Femminile**" (Programma obiettivo 2004) si pone come finalità il consolidamento delle imprese femminili (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 processi di consulenza al ruolo di imprenditrice;
- formazione altamente professionalizzante rivolta alla titolare o alla compagine societaria.

Al progetto, gestito dall'Associazione Regionale per lo Sviluppo dell'Apprendimento Professionale, hanno partecipato 20 imprenditrici della Provincia di Pordenone.

L'obiettivo è consistito nella realizzazione di azioni a sostegno dell'innovazione e del rafforzamento dell'imprenditoria femminile e del lavoro autonomo al femminile attraverso la formazione dedicata e processi di empowerment, attraverso un percorso integrato di azioni di sensibilizzazione, formazione, servizi innovativi, benchmarking a favore delle aziende gestite da imprenditrici o che vedono nella compagine sociale una presenza importante di donne. L'obiettivo finale complessivo è stato quello della creazione di un network di eccellenza finalizzato ad innescare processi di apprendimento continui di imprese femminili.

Il progetto è consultabile alla pagina web:

<http://www.arsap.com/arsap/categoria.jsp?idCategoria=6>

Inoltre il progetto è stato descritto in: Elena Faggi, Patrizia Lodola, Ivan Scian, "Progetto Star: sviluppo di imprenditorialità femminile in Friuli Venezia Giulia", in: Regione Aut. Friuli Venezia Giulia – Agenzia regionale del lavoro, *Lavoro Femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia*, Franco Angeli, Milano, 2009

BOX 2

Le finalità dei comitati per l'imprenditoria femminile delle CCIAA

Dando attuazione a quanto previsto dalla legge 215 del 1992, il **Ministero delle Attività Produttive** e **Unioncamere** hanno stipulato, il **20 maggio 1999**, un **Protocollo d'intesa** che ha promosso la costituzione, nell'ambito delle Camere di Commercio, dei "Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile" cui viene affidato il compito di sperimentare iniziative per la diffusione e lo sviluppo della cultura di impresa tra le donne.

Il protocollo d'intesa tra **Ministero delle attività produttive** e **Unioncamere**, siglato il **28 febbraio 2003** ha definito **le attività che possono essere svolte dai Comitati per l'imprenditoria femminile**.

- proporre suggerimenti nell'ambito della programmazione delle attività camerale, che riguardino lo sviluppo e la qualificazione della presenza delle donne nel mondo dell'imprenditoria
- partecipare alle attività delle Camere proponendo tematiche di genere in relazione allo sviluppo dell'imprenditoria locale

- promuovere indagini conoscitive sulla realtà imprenditoriale locale, anche con studi di settore, per individuare le opportunità di accesso e di promozione delle donne nel mondo del lavoro e dell'imprenditoria in particolare
- promuovere iniziative per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche tramite specifiche attività di informazione, formazione imprenditoriale e professionale e servizi di assistenza manageriale mirata
- attivare iniziative volte a facilitare l'accesso al credito anche promuovendo la stipula delle convenzioni previste nell'ambito del Progetto per l'accesso delle imprenditrici alle fonti di finanziamento
- curare la divulgazione nel territorio delle iniziative e delle attività di ricerca e studio sullo sviluppo locale promosse dalle Camere di Commercio
- proporre iniziative per attivare un sistema di collaborazioni sinergiche con gli enti pubblici e privati che sul territorio svolgono attività di promozione e sostegno all'imprenditoria femminile in generale

Con il Protocollo d'intesa siglato il 7 gennaio 2005 tra Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e Unioncamere si prevede il recepimento della promozione della conciliazione dei tempi all'interno delle attività dei Comitati, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 9 della legge 53/2000 per facilitare la presentazione, da parte degli imprenditori e dei lavoratori autonomi, di progetti di azioni positive per la flessibilità dei tempi e per la sostituzione del titolare.

BOX3

Esempi di applicazione dell'art.9 della L. 53/2000

Facendo riferimento ai progetti finanziati attraverso l'art.9 della L.53/00 (nella precedente formulazione) , possono essere utili alcuni esempi, tra i numerosi realizzati in Italia.

- **Albo Provinciale Co-Manager**

Questa esperienza è stata condotta dalla **Provincia di Trento**, che ha messo a punto l'**Albo Provinciale Co-Manager** per le imprenditrici che vogliono avvalersi dell'istituto della sostituzione previsto dall'art. 9 L.53/2000. Si tratta di un registro in cui vengono raccolti i nominativi delle aspiranti sostitute, la qualità professionale delle quali viene garantita da una valutazione delle competenze e da un percorso formativo messo in atto dalla Provincia.

http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/italy/SC/1062/Sostituzione_imprenditrici_Albo_co-manager.html

- **Progetto "Da donna a donna"**

Questo servizio intende favorire i titolari di impresa ed ai/lle lavoratori/trici autonomi nei casi in cui debbano assentarsi dalla propria azienda, senza dover sospendere o cessare l'attività lavorativa.

Il servizio si sviluppa grazie ai contenuti dell'art. 9 della Legge 53/2000 e in particolare con riferimento alla figura di sostituzione per i/le titolari di impresa consentendo loro di beneficiare del periodo di astensione obbligatoria per **maternità** o dei **congedi parentali** o di **formazione**.

Il progetto prevede l'accesso al servizio per:

- Imprenditrici/imprenditori
- Liberi/e professionisti/e
- Lavoratrici e lavoratori autonomi
- Soci/e di cooperativa

<http://www.cna.to.it/CNA/articoli/articoli?idart=Doc87>

TEMA 6

L'ALTA FORMAZIONE, STRUMENTI E OPPORTUNITÀ PER LE GIOVANI GENERAZIONI

Gli argomenti proposti

Introduzione al tema: alta formazione, giovani e le differenze di genere

le opportunità di finanziamento nazionali

- Finanziamenti per azioni positive ex L. 125/91
- La legge.215/92

Le opportunità di finanziamento regionali

- Progetto Imprenderò
- Interventi a sostegno dell'autoimprenditorialità

Altre opportunità di finanziamento per l'avvio di un'impresa

Gli strumenti a favore della conciliazione

1. Introduzione al tema: alta formazione, giovani e le differenze di genere

In Italia la quota di giovani tra i 18 e i 24 anni che ha abbandonato gli studi senza conseguire un titolo di scuola media superiore è pari al 19,2% (media Ue27 14,4%)¹⁴. In generale, la scelta di non proseguire gli studi, sebbene più concentrata nelle aree meno sviluppate del Paese, è presente anche nelle regioni più prospere, in cui le maggiori opportunità occupazionali esercitano una forte attrazione sui giovani, distogliendoli dal compimento del loro percorso. Nonostante il fenomeno sia in progressivo calo nel nostro Paese, presenta valori ancora lontani dagli obiettivi europei: nel 2009 la quota di giovani che ha interrotto precocemente gli studi è, infatti, pari al 19,2%. L'incidenza degli abbandoni precoci è maggiore per la componente maschile (22%) rispetto a quella femminile (16,4%). In Friuli Venezia Giulia si registrano percentuali di abbandono minori (14,5% totale), con una quota di giovani maschi (16,7%) e femmine (12,3%) ben al di sotto della media nazionale. Va meglio la partecipazione alla formazione professionale, fattore essenziale per garantire l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze, preparare i giovani a una più consapevole partecipazione sociale e facilitare l'apprendimento continuo anche nell'ambito della vita lavorativa. Il tasso di partecipazione dei giovani in età 15-19 anni è cresciuto fino a raggiungere l'82,2% nel 2008, mentre la partecipazione al sistema di formazione dei 20-29enni è pari al 21,3%. Il Friuli Venezia Giulia presenta valori leggermente superiori alla media nazionale (rispettivamente 82,9% e 22,4%).

Per quanto attiene alla formazione universitaria, la quota di popolazione tra 30 e 34 anni che ha conseguito un titolo di studio universitario nel 2009 è pari al 19%; il valore è più alto per le donne (23%) rispetto agli uomini (15%). La quota di riferimento per il Friuli Venezia Giulia è inferiore alla media nazionale (18,4%) con le donne che superano la media (23,4%) e gli uomini che si assestano al di sotto (13,7%)

Tuttavia, nonostante sussista un gap di genere positivo relativo ai livelli di istruzione universitaria, è da registrare invece il differenziale negativo che esiste a livello di inattività e di occupazione tra le generazioni: l'Italia è prima in Europa per numero di ragazzi tra i 15 e i 29 anni non più inseriti in un percorso scolastico/formativo e neppure impegnati in un'attività lavorativa (più di due milioni di giovani, pari al 21,2% nel 2009): la quota di NEET¹⁵ è più elevata tra le donne (24,4%) rispetto agli uomini (18,2%). I giovani NEET in Friuli Venezia Giulia sono il 14,2% dei ragazzi tra i 15 e i 29 anni, di cui il 10% maschi e il 18,5% femmine. Inoltre, il tasso di disoccupazione dei giovani tra i 15 e i 24 anni è pari al 25,4%, in aumento di oltre quattro punti rispetto al 2008 e superiore a quello medio dell'Unione (19,8%). In regione la disoccupazione giovanile ha raggiunto il 18,9% (era al 13,9% nel 2009) con valori pari al 13,7% per i maschi, e del 27,4% per le femmine.

In una società basata sulla conoscenza risulta importante non solo avere giovani formati, ma anche promuovere un atteggiamento di propensione a *long life learning*, aggiornandosi attraverso le opportunità esistenti.

2. L'alta formazione: strumenti e opportunità nell'Unione Europea e in Italia

L'Europa, oltre ad essere intervenuta con le direttive e raccomandazioni già segnalate in questo testo relativamente alla parità di accesso al lavoro e alla formazione professionale, ha dedicato specificamente la **Raccomandazione del 24 novembre 1987, n. 87/567/CEE alla formazione professionale delle donne**. La Commissione ha così inteso sollecitare gli Stati Membri ad adottare politiche formative più inclusive per donne giovani e adulte, per incrementare la loro occupabilità, per colmare il divario nelle professioni dove

le donne sono sottorappresentate, per incentivare l'autoimprenditorialità femminile, utilizzando anche interventi di tipo finanziario (borse di studio) utili a compensare il doppio svantaggio, di genere e sociale che pesa sulle giovani donne che vivono in condizioni sfavorevoli.

Più in generale, e venendo ai giorni nostri, le Conclusioni del Consiglio del 12 maggio 2009 su un **Quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione** hanno dato vita al programma "Istruzione e formazione 2020" (ET 2020) per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione. Sulla scorta di "Istruzione e formazione 2010" (ET 2010) il programma istituisce gli obiettivi strategici per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione allo scopo di realizzare l'economia della conoscenza e rendere l'apprendimento permanente una realtà per tutti.

Scopo del quadro strategico è incoraggiare il miglioramento dei sistemi d'istruzione e di formazione nazionali, garantire una prosperità economica sostenibile e l'occupabilità in una prospettiva di apprendimento permanente. A tale proposito, gli obiettivi strategici individuati dal piano sono quattro:

- fare in modo che l'apprendimento permanente si sviluppi in maniera flessibile negli ambiti nazionali e che venga implementata la mobilità nei percorsi formativi;
- migliorare la qualità e l'efficacia dell'istruzione e della formazione affinché tutti i cittadini acquisiscano le competenze fondamentali;
- promuovere l'equità, la coesione sociale e la cittadinanza attiva, favorendo politiche di istruzione e formazione che aiutino i cittadini a sviluppare le competenze in grado di favorire la propria occupabilità;
- incoraggiare la creatività e l'innovazione, inclusa l'imprenditorialità, a tutti i livelli dell'istruzione e della formazione per fornire competenze trasversali e garantire il buon funzionamento del triangolo della conoscenza (istruzione /ricerca/ innovazione), promuovendo il partenariato tra il mondo imprenditoriale e il mondo della formazione.

I criteri di riferimento che dovranno essere raggiunti per il 2020 sono:

- almeno il 95% dei bambini tra i 4 anni e l'età d'inizio della scuola primaria dovrebbero essere inseriti in percorsi educativi;
- i 15enni con insufficienti livelli di lettura, matematica e scienze dovranno essere meno del 15%;
- i giovani che abbandonano in anticipo i percorsi di istruzione e formazione non dovranno superare il 10%;
- i 30-34enni in possesso di un titolo superiore dovranno essere almeno il 40%;
- la percentuale di popolazione 25-64enne ogni anno coinvolta in un'attività di apprendimento permanente non dovrà essere inferiore al 15%.

In linea con ET 2020 il Ministro del Lavoro Sacconi e la Ministra dell'Istruzione, Università e Ricerca Gelmini hanno varato il piano **Italia 2020 Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro**, indicando le sei priorità da perseguire per raggiungere l'obiettivo della piena occupabilità dei giovani nel 2020:

- facilitare la transizione dalla scuola al lavoro attivando nuove leve di placement e career service nelle scuole e nelle università;
- rilanciare l'istruzione tecnico-professionale per colmare il deficit di tecnici di livello intermedio richiesti dalle imprese;
- rilanciare il contratto di apprendistato come strumento innovativo di placement;
- ripensare l'utilizzo dei tirocini formativi, promuovere le esperienze di lavoro nel corso degli studi, educare alla sicurezza sul lavoro, costruire sin dalla scuola e dall'università la tutela pensionistica;
- ripensare il ruolo della formazione universitaria creando percorsi interdisciplinari e un legame coerente con la formazione continua lungo il corso della vita;
- aprire i dottorati di ricerca al sistema produttivo e al mercato del lavoro, affinché anche in Italia diventino spendibili nel mondo produttivo, e non solo nel mondo accademico.

¹⁴ I dati presentati nel paragrafo sono disponibili su <http://noi-italia.istat.it>.

¹⁵ Not in Education, Employment or Training, ovvero non in istruzione, occupazione o formazione.

3. L'alta formazione in Friuli Venezia Giulia

L'introduzione dell'apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio o di alta formazione (come previsto dal D.lgs. 276/03 art. 50) ha rappresentato un elemento di novità per il sistema italiano, aprendo la possibilità di conseguire un titolo di studio di livello secondario e terziario attraverso un contratto di lavoro. La stagione di sperimentazioni che ne è derivata ha coinvolto università e imprese nella difficile costruzione e realizzazione di progetti integrati di formazione e lavoro. Per quanto riguarda la necessità di confronto ed integrazione fra mondo accademico e imprenditoriale rappresenta il valore aggiunto e la scommessa del nuovo istituto contrattuale. Come emerge dal volume, infatti, l'esperienza sperimentale, che ha coinvolto circa un migliaio di apprendisti, ha consentito da una parte di avviare e consolidare i rapporti tra le due realtà, dall'altra ha rappresentato l'occasione per iniziare un processo di uniformazione dei linguaggi, di condivisione dei modelli formativi e di collaborazione sulle linee di ricerca. L'efficacia di tale strumento, sia dal punto di vista degli esiti formativi che occupazionali, è dimostrata dai dati e dalle valutazioni positive espresse al riguardo dagli attori coinvolti nell'esperienza sperimentale; la possibilità di acquisire elevati livelli di competenze ha comprensibilmente motivato i giovani che hanno preso parte alla sperimentazione, infatti, la stragrande maggioranza ha conseguito il titolo di studio finale ed ha trovato occupazione al termine dell'apprendistato.

In risposta alle esigenze rilevate a livello europeo e nazionale, la regione Friuli Venezia Giulia partecipa al **Catalogo Interregionale dell'Alta Formazione**, strumento innovativo a supporto della formazione individuale ed aziendale. Si tratta di un'iniziativa che coinvolge nove regioni (oltre alla nostra, la Basilicata, la Campania, l'Emilia Romagna, il Lazio, la Sardegna, la Sicilia, la Valle d'Aosta e il Veneto capofila) che finanziano con risorse proprie e del Fondo Sociale Europeo un'offerta formativa condivisa che comprende master universitari e non universitari accreditati ASFOR, corsi di specializzazione e riqualificazione per laureati e diplomati occupati.

La formazione del catalogo viene offerta da **enti di formazione accreditati** sui vari territori regionali, con la possibilità di svolgere parte del programma in altre sedi (in altre regioni o all'estero), tramite formazione a distanza e integrate da stage e tirocini. Al catalogo è affiancata la possibilità di usufruire di **voucher per la formazione** da richiedere alla Regione di residenza; tali voucher vengono attribuiti sulla base di punteggi ottenuti in base a criteri che si riferiscono alle principali priorità della programmazione comunitaria 2007-2013: in conseguenza di ciò, nell'attribuzione dei voucher risultano favorite le donne, i lavoratori anziani, i giovani disoccupati, i lavoratori in cassa integrazione, mobilità e con contratti di lavoro occasionale, i laureati con il più alto voto di laurea e i residenti in aree ad alto tasso di disoccupazione.

Nel 2009 il Friuli Venezia Giulia ha finanziato l'89,8% dei voucher richiesti. Recentemente la Regione, con Decreto n. 116/LAVFOR.FP e Decreto n. 117/LAVFOR.FP del 25 gennaio 2011, ha emanato gli avvisi per la presentazione di operazioni relative a voucher formativi per l'iscrizione a master e a scuole di specializzazione post laurea: i voucher sono destinati a interventi formativi a partire dal presente anno accademico fino al 2012/2013 (per un totale di 400.000 euro per anno accademico) organizzati dalle Università di Udine e Trieste, dalla SISSA di Trieste, dai Conservatori e dagli Istituti musicali, che nel frattempo si sono riuniti nel Coordinamento Regionale per l'Alta Formazione.

Cos'è un voucher?

Il *voucher* è un buono che abbatte la quota di iscrizione annuale richiesta per la frequenza dei master e delle scuole di specializzazione¹⁶, coprendo l'80% della quota di iscrizione annuale per persone inoccupate, in stato di disoccupazione, mobilità o cassa integrazione, oppure il 50% della quota nel caso di occupati con reddito non superiore a 35.000 euro. Nel caso di sovvenzioni o borse di studio a copertura parziale della quota di iscrizione, la percentuale del voucher è applicata sull'importo restante a carico dell'utente. L'ammontare del voucher non può comunque superare i 4.000 euro per la prima macro categoria di utenti, i 3.000 nel caso di utenti occupati.

I soggetti attuatori di master e scuole di specializzazione sono deputati a raccogliere le domande degli aventi diritto e a curarne l'istruttoria, il Servizio formazione della Regione valuta l'ammissibilità delle domande e approva quelle che hanno i requisiti di ammissibilità, e che verranno finanziate fino alla disponibilità annuale dei fondi.

¹⁶ Ad eccezione delle scuole di specializzazione post laurea dell'area medica.

I voucher possono essere richiesti esclusivamente durante le fasi di apertura indicate all'interno degli avvisi regionali. Possono essere di diverse tipologie:

- **voucher individuali**: una volta individuato il corso di interesse all'interno del Catalogo Interregionale, occorre leggere attentamente il bando emesso dalla propria Regione di residenza per verificare di essere in possesso dei requisiti necessari, quindi registrarsi nel portale all'interno dell'Area destinatari individuali, effettuare l'accesso autenticato e iniziare la procedura di richiesta on-line.
- **voucher aziendali**: alcune Regioni possono prevedere, indicandolo all'interno degli avvisi, la possibilità per le aziende di richiedere voucher per i propri lavoratori. S'invitano pertanto le aziende a consultare periodicamente le news all'interno dell'area loro dedicata.

PER ULTERIORI INFORMAZIONI

L'avviso della Regione FVG per la presentazione e selezione delle domande di erogazione dei voucher per l'accesso alle offerte formative presenti nel catalogo si trova nel portale delle regioni italiane per l'alta formazione, all'indirizzo web: www.altaformazioneinrete.it

Alta formazione in apprendistato

Dal **1 settembre 2010 fino al 30 novembre 2010** è stato aperto lo sportello relativo alla presentazione di operazioni di **alta formazione in apprendistato, da presentare in base** all'Avviso approvato con DGR 1377 del 10/07/08. L'avviso disciplinava, nell'ambito della programmazione del Fondo Sociale Europeo 2007/2013, la presentazione e la gestione di operazioni connesse all'attuazione del Programma Operativo Obiettivo 2 2007/2013 Competitività regionale e Occupazione della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia, dando continuità alla sperimentazione, avviata a partire dal 2006, del contratto di apprendistato come modalità per l'acquisizione di un diploma di laurea, oppure l'acquisizione di almeno 60 crediti universitari finalizzati all'ottenimento di quest'ultimo, o di un master universitario, o di un diploma IFTS, così come definito dall'Accordo tra la Regione, le parti sociali e le istituzioni formative sottoscritto in data 5 aprile 2006 e rinnovato in data 28 febbraio 2008.

Con riferimento all'ultimo avviso, le operazioni si sono rivolte a:

- **lavoratori assunti come apprendisti**, in età compresa tra i 18 e i 29 anni e 364 giorni, in possesso dei titoli richiesti per l'accesso ai percorsi formativi di laurea o di master promossi dall'Avviso stesso.
- **lavoratori non ancora assunti come apprendisti**, ma per i quali è prevista l'assunzione prima dell'avvio delle attività formative (il contratto di apprendistato deve essere stipulato in data antecedente l'avvio delle attività formative).

I lavoratori devono essere assunti presso **imprese aventi sede legale o operativa nella Regione**, singole o associate anche in forma cooperativa, ivi compresi anche gli studi professionali e le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro, che assumono apprendisti ai sensi dell'articolo 50 del D. Lgs. n. 276/2003.

Soggetti attuatori

Le operazioni riguardano **master di 1° e 2° livello** o **diplomi di laurea** o **percorsi finalizzati all'acquisizione dei crediti universitari** necessari all'ottenimento di questi ultimi, e devono essere presentate da una Università ubicata nel territorio della Regione.

Tipologie di percorso previste

Ciascuna operazione può riguardare le seguenti tipologie di percorso:

- a) percorsi progettati specificamente per un gruppo di apprendisti che intendono frequentare un percorso di laurea o di master universitario;
- b) percorsi di laurea o di master universitario già presenti nell'offerta formativa, adeguati e riprogettati per consentire l'inserimento individuale di apprendisti. L'operazione pertanto deve riguardare la strutturazione di un percorso personalizzato per gli apprendisti inseriti.

Le operazioni finalizzate all'acquisizione di un diploma di laurea, ovvero all'acquisizione di crediti finalizzati al suo ottenimento, possono avere durata annuale, biennale o triennale.

Le operazioni relative a percorsi finalizzati al conseguimento dei titoli di master universitario di 1° o 2° livello e di diploma di laurea devono prevedere un'attività formativa presso l'Ateneo di durata compresa tra le 300 e le 400 ore annue.

Le operazioni devono prevedere la definizione d'intese (da allegarsi al progetto stesso), sottoscritte dai legali rappresentanti, delle istituzioni formative e delle imprese coinvolte.

PER INFORMAZIONI

La pagina dedicata all'Alta formazione nell'apprendistato e l'Avviso approvato con DGR 1377 del 10/07/08 sono disponibili on line all'indirizzo:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG2/ARG13/FOGLIA14/>

Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Servizio programmazione e gestione interventi formativi

Referenti

Fulvio Fabris - 040 3775010

Anna Miglino - 040 3775239

Assunzione di soggetti ad elevata qualificazione e di personale da impiegare in attività di ricerca

L'intervento prevede l'erogazione di contributi a fondo perduto che possono essere richiesti dai datori di lavoro che assumono soggetti a elevata qualificazione e personale da impiegare in attività di ricerca. Gli incentivi sono stati declinati per tipologia contrattuale e per genere delle persone da assumere, configurandosi in tal modo come un intervento di **azione positiva** che promuove una maggiore presenza femminile in ambiti lavorativi in cui risulta ancora sottorappresentata.

Dal punto di vista normativo, l'intervento fa riferimento al regolamento emanato con Decreto del Presidente della Regione 8 ottobre 2004, numero 325, con le modifiche introdotte dal Decreto del Presidente della Regione 23 ottobre 2009, numero 299.

Beneficiari

Possono beneficiare dei contributi le **imprese**, le **associazioni** e le **fondazioni** che perseguono la **promozione**, il **sostegno** e il **rafforzamento** dell'**innovazione tecnologica**.

Interventi finanziabili

Vengono incentivati l'assunzione con **contratto di lavoro a tempo indeterminato pieno ed i rapporti di lavoro a tempo determinato pieno di durata almeno biennale** di:

- soggetti ad elevata qualificazione in possesso di laurea triennale o specialistica, di laurea conseguita secondo il vecchio ordinamento universitario o equipollenti, ovvero di altra laurea associata alla dimostrazione di avere frequentato un corso concernente il trasferimento tecnologico, la diffusione dell'innovazione, la trasmissione della conoscenza e dell'informazione;
- personale da impiegare in attività di ricerca in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado, effettivamente impiegato in concrete attività di ricerca.

I soggetti da assumere devono essere residenti in Friuli Venezia Giulia.

Ammontare degli incentivi e presentazione della domanda

Il contributo è così declinato:

- per ciascuna assunzione a tempo indeterminato a 12.000 euro nel caso di donne o 10.000 euro per gli uomini;
- per ciascuna assunzione a tempo determinato 10.800 euro se nel caso di donne o 9.000 euro per gli uomini.

Presentazione della domanda

La domanda deve essere presentata dai beneficiari **entro e non oltre 30 giorni dall'assunzione**. La gestione degli interventi è attribuita alle Province, che provvedono a ricevere le domande, istruirle ed erogare i contributi.

Pertanto, per ogni informazione e per ottenere la modulistica bisogna rivolgersi all'amministrazione provinciale sul cui territorio è instaurato il rapporto di lavoro.

ULTERIORI INFORMAZIONI

La pagina della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia dedicata all'intervento, il regolamento per la concessione di incentivi per favorire l'occupazione di soggetti a elevata qualificazione e di personale da impiegare in attività di ricerca (testo coordinato del regolamento emanato con DPR 8 ottobre 2004, numero 325, con le modifiche introdotte dal DPR 23 ottobre 2009, numero 299) è disponibile all'indirizzo:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG5/FOGLIA4/>

A CHI RIVOLGERSI

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Referente

Felice Carta

felice.carta@regione.fvg.it

Tel. 040 3775296

Meri D'Orlando

meri.dorlando@regione.fvg.it

Tel. 0432 3775555

Provincia di Gorizia

<http://www.provincia.gorizia.it/lavoro>

luca.cipriani@provincia.gorizia.it

Tel. 0481 524296

Provincia di Pordenone

<http://www.provincia.pordenone.it>

nestor.salvo@provincia.pordenone.it

Tel. 0434 231465

Provincia di Trieste

<http://www.provincia.trieste.it/>

alessandra.coceani@provincia.trieste.it

Tel. 040 3798536

Provincia di Udine

<http://www.provincia.udine.it/>

claudia.bait@provincia.udine.it

Tel. 0432 279472

SCHEDA 7

LA FORMAZIONE CONTINUA IN UN'OTTICA DI GENERE: UN'OCCASIONE PER LE IMPRESE E PER I LAVORATORI



Gli argomenti proposti

Introduzione al tema:
formazione, produttività, innovazione

Gli interventi di formazione finanziati dal Fondo
sociale europeo

- Finanziamenti per azioni positive ex L. 125/91
- La legge.215/92

Le opportunità di finanziamento regionali

- Progetto Imprenderò
- Interventi a sostegno dell'autoimprenditorialità

Altre opportunità di finanziamento per l'avvio di
un'impresa

Gli strumenti a favore della conciliazione

Box di approfondimento

già
la
già
ioi

1. Introduzione al tema: formazione, produttività, innovazione

La formazione continua, in particolare se fornita dai datori di lavoro, può aumentare la produttività e promuovere l'innovazione, contribuendo così a migliorare la competitività, le quote di mercato e la redditività.

Le previsioni¹⁷ indicano che entro il 2020 in Europa vi saranno all'incirca 7 milioni di nuovi posti di lavoro, la maggior parte dei quali nei settori dell'occupazione a maggiore intensità di conoscenze e competenze. Tuttavia, la terza indagine sulla formazione professionale continua (2005)¹⁸ mostra che fra il 1999 e il 2005 le prestazioni delle imprese europee nel fornire formazione permanente ai propri dipendenti sono rimaste invariate. L'attenzione è posta sia sull'apprendimento formale che su quello non formale, come ad esempio l'apprendimento sul posto di lavoro, anche se i corsi di formazione restano lo strumento privilegiato per l'aggiornamento delle conoscenze, delle specializzazioni e delle competenze dei dipendenti. Eppure, nonostante gli incentivi, sono ancora poche le imprese che investono in formazione continua: le ragioni addotte sono che non ne vedono la necessità, seguita dalla mancanza di tempo e dai costi. In tutta Europa sono le piccole imprese a non investire in formazione, quelle più grandi ad investire di più, e anche quelle a fare un maggior ricorso agli incentivi.

In Italia la domanda potenziale di formazione continua delle imprese italiane è in crescita rispetto agli anni precedenti¹⁹, sebbene la partecipazione individuale alla formazione continua nel 2006 fosse pari al 6,1%, ben lontana dal benchmark europeo del 12,5%. La partecipazione ad attività formative è maggiore per gli uomini (44,1%) rispetto alle donne (39,5%) ma è, ovviamente, influenzata dall'età; i lavoratori impegnati in attività formative sono stati il 54,6% (12 milioni), in prevalenza con modalità di tipo informale (auto-formazione, anche sul posto di lavoro, non strutturata); il ricorso all'autoformazione aumenta con l'età, mentre le classi di età più giovani ricorrono maggiormente ai corsi di formazione.

Rispetto al tema della formazione, il Friuli Venezia Giulia si dimostra piuttosto virtuoso (solo la Provincia Autonoma di Bolzano ha fatto di meglio): il 68,3% degli occupati con più di 18 anni ha frequentato corsi di studio, di formazione o autoformazione, con una prevalenza di questi ultimi.

Dal punto di vista di genere, con particolare riferimento al FSE POR FVG 2007-13, **il principio di pari opportunità e non discriminazione** viene assicurato dall'Autorità di Gestione, ai sensi dell'articolo 16 del regolamento (CE) del Consiglio n. 1083/2006 in tutte le fasi di programmazione, attuazione, sorveglianza e valutazione del programma, anche attraverso l'autorità regionale preposta in materia di pari opportunità. Inoltre, la Regione, nella sorveglianza dell'attuazione e nel sistema di monitoraggio, definisce gli indicatori rilevabili e i criteri e modalità di verifica del rispetto del principio di pari opportunità. Il Comitato di Sorveglianza ne viene informato periodicamente, con cadenza almeno annuale.

Oltre al rispetto della partecipazione femminile agli interventi formativi, la formazione continua può rappresentare un canale particolarmente importante anche per la diffusione delle tematiche di pari opportunità, delle pratiche organizzative volte a migliorare le opportunità di crescita professionale della componente femminile rafforzandone le competenze, ma anche favorendo una gestione delle risorse umane attente alla valorizzazione delle diversità.

Il FSE prevede che il monitoraggio e il rispetto dell'attuazione dei principi di gender mainstreaming nell'attuazione dei programmi operativi sia seguita dall'*animatore di parità*. Infine, anche le *consigliere di parità* rivestono un ruolo importante poiché possono intervenire sia nella fase di progettazione, di attivazione (es. se prev. il modulo P.O.) ed eventi di monitoraggio circa la composizione generale delle aule.

¹⁷ Cedefop, Skills supply and demand in Europe su http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf.

¹⁸ La CVTS (Continuing Vocational Training Survey) fornisce un quadro complessivo sulle attività di formazione del personale delle imprese dell'industria e dei servizi con almeno 10 addetti.

¹⁹ Cfr. Rapporto 2008 sulla *formazione continua* 2008.

2. Interventi di formazione finanziati dal Fondo sociale europeo

Il **Fondo Sociale Europeo** cofinanzia, insieme a Regioni e Province corsi di formazione organizzati da enti di formazione professionale e da imprese.

I corsi possono essere organizzati a tutti i livelli: post-scuola dell'obbligo, post-diploma e diploma universitario, post-laurea (corsi e master). Tali corsi, in prevalenza gratuiti per i partecipanti, consentono di acquisire competenze e qualifiche richieste dal mercato del lavoro e per migliorare la propria posizione professionale.

Il Fse incentiva la **formazione continua** intesa come adeguamento dei lavoratori - in particolare quelli minacciati dalla disoccupazione, in cassa integrazione o in mobilità - alle trasformazioni industriali e all'evoluzione dei sistemi produttivi. La formazione continua si svolge in azienda o presso enti di formazione accreditati dalla Regione.

In generale, ai corsi di formazione professionale possono partecipare:

- giovani e adulti in cerca di occupazione;
- portatori di handicap, ex detenuti, extracomunitari, tossicodipendenti, emarginati;
- lavoratori in cassaintegrazione o liste di mobilità;
- lavoratori che necessitano di riqualificazione o aggiornamento professionale

Modalità di accesso

Di norma l'ente di formazione che attiva un corso emette un bando di partecipazione sul quale vengono specificati tutti i dettagli del corso (requisiti di ammissione, documenti necessari per l'iscrizione, durata, programma, eventuale tirocinio in azienda e indennità di frequenza). Per l'ammissione ad un corso viene richiesta copia del titolo di studio, una certificazione dello stato di disoccupazione e il soddisfacimento di eventuali altre caratteristiche socioanagrafiche. In generale, per quanto riguarda il Friuli Venezia Giulia le operazioni sono rivolte a soggetti in età attiva, ovvero compresa fra 18 anni compiuti e 65 anni non compiuti, residenti o domiciliati sul territorio regionale. A seconda della tipologia di intervento può essere richiesto il possesso di uno specifico titolo di studio.

La Regione Friuli Venezia Giulia, con il Programma Operativo Obiettivo 2 - Competitività regionale ed Occupazione del Fondo Sociale Europeo 2007-2013 (POR FSE), d'intesa con la Commissione Europea e le autorità nazionali preposte, stabilisce obiettivi, contenuti e modalità attuative della strategia regionale a favore del consolidamento e della crescita delle competenze e dei saperi della sua popolazione. Con questo nuovo atto di programmazione del Fondo, la Regione, indica un percorso strutturato sul medio periodo, volto ad assicurare quegli interventi, tanto formativi, quanto di servizio e di incentivo, quanto ancora di sistema, necessari per affrontare le complesse sfide che la globalizzazione dei mercati, l'innovazione tecnologica ed i cambiamenti demografici in atto propongono al sistema economico e sociale del Friuli Venezia Giulia.

In particolare, viene posto l'accento sulla prospettiva della formazione per l'intero arco della vita quale risorsa per garantire l'accessibilità al mercato del lavoro e l'aggiornamento continuo di chi è occupato e ad assicurare quel capitale di saperi e competenze necessario per sostenere un percorso di sviluppo locale basato sulla conoscenza.

A fronte delle priorità strategiche sopra delineate corrisponde la seguente struttura per assi strategici:

- Asse 1 - Adattabilità;
- Asse 2 - Occupabilità;
- Asse 3 - Inclusione sociale,
- Asse 4 - Capitale umano;
- Asse 5 - Transnazionalità e interregionalità;
- Asse 6 - Assistenza tecnica.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI

La pagina dedicata al FSE è consultabile all'indirizzo:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG2/ARG13/FOGLIA1/>

L'elenco degli enti di formazione accreditati dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia è consultabile al seguente sito: <http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG2/FOGLIA3/>

Catalogo regionale della formazione permanente

Costituisce uno strumento prioritario con il quale la Regione fornisce una risposta al bisogno di formazione lungo l'intero arco della vita – lifelong learning – della popolazione in età attiva, a prescindere dalla sua collocazione sul mercato del lavoro.

Il Catalogo è costituito da una serie di **prototipi formativi** suddivisi in tre macro aree tematiche:

- Lingue;
- Informatica;
- Professionalizzante

Le tre macroaree a loro volta, si articolano in più ambiti tematici di contenuto specifico.

L'attuazione del catalogo avviene attraverso periodici avvisi della Regione, che tiene conto della domanda proveniente dalla popolazione. Le attività formative del Catalogo sono finanziate con risorse pubbliche, di norma del Fondo sociale europeo. La Regione, nei propri avvisi, può prevedere il versamento di una quota di partecipazione da parte dell'utenza che abbatte l'intervento pubblico.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI

La pagina della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia dedicata e da cui è possibile scaricare il catalogo dei prototipi formativi rientranti in tre macro aree tematiche è disponibile al seguente indirizzo:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG2/ARG13/FOGLIA21/>

Formazione di settore per specifici settori produttivi

Le **aziende** del Friuli Venezia Giulia dei settori del mobile, legno e arredo, meccanica, agroalimentare, turismo ed edilizia possono realizzare per i propri dipendenti e collaboratori specifici corsi di formazione finanziati dal Fondo Sociale Europeo. Il percorsi formativi (da realizzare sulla base dei moduli tematici definiti) saranno gestiti dai "Poli formativi di settore" che avvieranno le singole edizioni al raggiungimento del numero di lavoratori previsto per ciascuna edizione. Tali corsi devono essere pluriaziendali (minimo due aziende), e possono avere una durata compresa tra le 24 e 80 ore.

Il finanziamento previsto è del 70% per le medie imprese e dell'80% per le piccole imprese (la contribuzione aziendale può avvenire anche attraverso il riconoscimento del costo orario dei lavoratori per le ore di formazione partecipate).

Le imprese interessate possono rivolgersi direttamente agli enti capofila di settore per l'indicazione dei nominativi dei lavoratori dipendenti (anche interessati da un provvedimento di CIG) da avviare all'attività formativa prescelta tra quelle indicate nel riquadro. Le sedi delle attività formative vengono individuate in base alle esigenze delle aziende interessate.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI

La pagina dedicata a questo specifico intervento è disponibile all'indirizzo:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG2/ARG13/FOGLIA26/>

Il catalogo dei moduli è scaricabile al seguente indirizzo:

http://www.regione.fvg.it/rafvfg/export/sites/default/RAFVG/AT16/ARG2/ARG13/allegati/FSE_Dep_FormazSettore_WEB.pdf

Formazione per soggetti che percepiscono ammortizzatori sociali in deroga

La formazione rappresenta anche uno dei capisaldi del programma anticrisi della Regione, che finanzia interventi di formazione continua rivolti al potenziamento dell'occupabilità di lavoratori sospesi o licenziati, e di lavoratori subordinati non previsti negli interventi descritti precedentemente.

Attualmente il programma anticrisi riporta cinque progetti formativi:

a) Formazione dei lavoratori beneficiari degli ammortizzatori in deroga

Si tratta di interventi formativi finanziati con il concorso del FSE e realizzati da enti di formazione accreditati, destinati a lavoratori sospesi o licenziati beneficiari di ammortizzatori in deroga. Peraltro, questo tipo di formazione è obbligatoria ai fini del percepimento del sostegno al reddito per i lavoratori in cassa integrazione e in

mobilità in deroga (f. T8). L'intervento agisce tramite la definizione di un piano formativo individuale di durata compresa tra le 40 e le 80 ore, ma anche superiori alle 100 ore nel caso di percorsi di preparazione alla patente europea ECDL.

La legge finanziaria n. 203/2008 prevede la possibilità di concedere, in deroga alla normativa vigente, trattamenti di cassa integrazione a lavoratori dipendenti da imprese escluse dalla normativa generale sugli ammortizzatori sociali (mobilità in deroga). La novità che caratterizza lo strumento degli ammortizzatori in deroga nel 2009 è il **cofinanziamento regionale a valere sulle risorse POR - FSE**, con la conseguente, necessaria, attivazione di percorsi di politica attiva del lavoro a favore dei beneficiari dell'integrazione salariale.

In Friuli Venezia Giulia è stato stipulato un accordo di concertazione che identifica imprese e lavoratori potenzialmente destinatari degli ammortizzatori in deroga e prevede per i beneficiari l'attivazione delle cosiddette politiche attive, ovvero di azioni volte al **rafforzamento delle competenze** del lavoratore e, nel caso di lavoratori in mobilità, rappresentino elemento utile alla ricollocazione lavorativa. Punto di forza di dette azioni sono gli interventi formativi (finanziati dal Fondo Sociale Europeo nell'ambito del Programma Operativo 2007-2013) che intendono accompagnare e sostenere il lavoratore in mobilità in deroga nel rafforzamento delle proprie competenze e nel rientro nel mercato del lavoro.

Le iniziative sono di due tipi:

- **Trattamento di mobilità in deroga** destinatari sono i lavoratori in mobilità in deroga. Per poter accedere alle misure di sostegno al reddito, i soggetti interessati devono aderire e partecipare a specifici servizi erogati dai centri per l'impiego e ad attività formative, svolte da enti di formazione accreditati, volti a favorire un loro ri-collocamento nel mondo del lavoro.
- **Cassa integrazione in deroga:** destinatari sono i lavoratori in cassa integrazione. Per poter accedere alle misure di sostegno al reddito, i soggetti interessati devono partecipare a specifiche attività di orientamento e formative svolte da enti di formazione accreditati, finalizzate a rafforzare le loro competenze professionali in funzione del rientro al lavoro.

I soggetti interessati devono quindi recarsi presso gli **enti di formazione accreditati** (nel caso dei lavoratori in cassa integrazione in deroga) e presso il **Centro per l'impiego competente per territorio** (nel caso dei lavoratori in mobilità in deroga) al fine di definire il proprio percorso di politiche attive del lavoro.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI

La pagina della Regione dedicata a questi interventi e contenente i riferimenti delle offerte formative presenti a livello provinciale è disponibile al seguente indirizzo:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG2/ARG13/FOGLIA16/>

A CHI RIVOLGERSI

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Responsabile

Ileana Ferfoggia

ileana.ferfoggia@regione.fvg.it

Tel. 040 3775298

Referente

Felice Carta

felice.carta@regione.fvg.it

Tel. 040 3775296

L'elenco degli enti formativi accreditati dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG2/FOGLIA3/>

b) Progetti aziendali di formazione e lavoro

I lavoratori sospesi in CIG ordinaria o straordinaria, quelli sospesi in seguito alla stipula di contratti di solidarietà o destinatari della cassa integrazione guadagni in deroga e i lavoratori sospesi ai sensi dell'articolo 19, comma 1, del decreto legge 185/2008, convertito nella Legge 2/2009, possono integrare le misure di aiuto salariale qualora siano coinvolti dalle imprese di appartenenza in progetti di formazione e lavoro da svolgersi

presso l'azienda stessa. Alla base di questo progetto ci deve essere un accordo stipulato tra l'impresa e le organizzazioni sindacali in cui siano esplicitati gli obiettivi e le finalità dell'iniziativa, il numero di lavoratori da coinvolgere e i soggetti abilitati alla formazione, nonché il programma di formazione e riqualificazione e quello di lavoro.

A CHI RIVOLGERSI

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Responsabile

Ileana Ferfoggia

ileana.ferfoggia@regione.fvg.it

Tel. 040 3775298

Referente

Felice Carta

felice.carta@regione.fvg.it

Tel. 040 3775296

c) Piano d'azione per il ricollocamento lavorativo dei disoccupati (Linea d'intervento numero 17)

I destinatari delle operazioni formative sono:

- i lavoratori disoccupati (ovvero privi di lavoro, immediatamente disponibili a svolgerne uno e in fase di ricerca attiva per mezzo dei centri per l'impiego),
- i lavoratori in mobilità (che accedono alla formazione tramite i centri per l'impiego)
- i lavoratori in cassa integrazione (che accedono alla formazione tramite gli enti di formazione presenti nella provincia di residenza).

I lavoratori disoccupati e i lavoratori in mobilità accedono alla formazione attraverso i centri per l'impiego, che segnalano il proprio fabbisogno formativo al soggetto attuatore (ente di formazione accreditato) competente per territorio.

I lavoratori in cassa integrazione accedono alle operazioni formative recandosi presso il soggetto attuatore (ente di formazione accreditato) competente per territorio, vale a dire quello competente nel territorio provinciale dove il lavoratore risiede.

Le attività formative, cofinanziate dal FSE riguardano:

- qualificazione di base abbreviata (durata: 400-800 ore);
- formazione permanente per gruppi omogenei (durata: 50-400 ore);
- formazione imprenditoriale di base (durata: 50-200 ore);
- formazione permanente con modalità individuali (durata: 40 ore, 80 ore, 120 ore);
- work experience (durata: 2-6 mesi)

Le attività sono avviate e si concluderanno il 31 dicembre 2011.

d) Formazione dei lavoratori parasubordinati

La Legge 296/2006 individua le risorse destinate ai programmi di riqualificazione professionale e al reinserimento occupazionale dei collaboratori a progetto. Con proprio provvedimento il Ministero del Lavoro ha stabilito che «i soggetti destinatari dei programmi per la riqualificazione professionale e il reinserimento occupazionale sono i collaboratori a progetto che hanno prestato la propria opera presso le aziende interessate da situazioni di crisi».

La realizzazione dell'intervento, a cura dell'Agenzia regionale del lavoro, intende offrire un ventaglio di servizi personalizzati al fine di accrescere il potenziale di occupabilità dei lavoratori; è prevista l'individuazione dei lavoratori interessati tramite avviso pubblico e colloqui individuali. Sulla base dei dati raccolti viene quindi redatto per ciascun lavoratore un piano individuale con la definizione del percorso di formazione e di reinserimento lavorativo.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI

L'elenco degli enti formativi accreditati dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia:

<http://www.regione.fvg.it/rafv/AT16/dettaglio.act?dir=/rafv/cms/RAFGV/AT16/ARG2/FOGLIA3/>

Il portale dei servizi regionali per l'orientamento alla formazione, con l'elenco aggiornato dei corsi attivi:

<http://orientamento.regione.fvg.it/OrientarsiFP/>

Il portale della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia dedicato alla formazione:

<http://www.regione.fvg.it/rafv/AT16/areaArgomento.act?dir=/rafv/cms/RAFGV/AT16/ARG>

2/

L'approfondimento della Regione Friuli Venezia Giulia dedicato alla Linea 17:

<http://www.regione.fvg.it/rafv/AT16/dettaglio.act?dir=/rafv/cms/RAFGV/AT16/ARG2/ARG13/FOGLIA17>

A CHI RIVOLGERSI

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Chiaretta Spangaro

chiaretta.spangaro@regione.fvg.it

Tel. 040 3775133

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Responsabile

Ileana Ferfoggia

ileana.ferfoggia@regione.fvg.it

Tel. 040 3775298

Referente

Felice Carta

felice.carta@regione.fvg.it

Tel. 040 3775296

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Agenzia per il lavoro

Carlos Corvino

carlos.corvino@regione.fvg.it

Tel. 040 3775127

3. Formazione finanziata attraverso la legge 19 luglio 1993, n. 236 Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione (art. 9, comma 3)

A livello nazionale, la L. 236/93 finanzia i Piani formativi concordati tra le Parti Sociali. I Piani Formativi (territoriali, settoriali, aziendali o individuali) rappresentano lo strumento attraverso il quale si esplica l'azione dei Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua. Affinché le fonti di finanziamento²⁰ abbiano un'efficacia capillare, la programmazione regionale in ambito formativo deve favorire l'integrazione con le azio-

²⁰ La dotazione finanziaria per il Friuli Venezia Giulia nel 2010 è stata pari a circa tre milioni di euro.

ni cofinanziate tramite il Fondo Sociale Europeo (FSE)²¹, valorizzando le diverse linee del sostegno pubblico alla formazione continua e tenendo conto del contestuale avvio dei Fondi Interprofessionali.

Nello specifico, i commi 3 e 3bis dell'articolo 9 della Legge 236/93 stabiliscono che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con l'apporto delle Parti Sociali, d'intesa con le Regioni possa finanziare interventi di formazione continua di aggiornamento e riqualificazione per:

- operatori e formatori dipendenti degli Enti nazionali di formazione (così come definiti dalla legge n. 40/87);
- lavoratori dipendenti da aziende beneficiarie dell'intervento straordinario di integrazione salariale;
- lavoratori dipendenti da aziende che contribuiscono in misura non inferiore al 20% del costo delle attività;
- lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;
- soggetti privi di occupazione e iscritti alle liste di collocamento che hanno partecipato ad attività socialmente utili.

La Regione ha bandito nel corso del 2010 l'avviso pubblico per la realizzazione di operazioni formative in attuazione del programma specifico n. 25 "Piani formativi aziendali" a favore dei lavoratori di una o più aziende²²: i **piani formativi monoaziendali** sono proposti dalla stessa impresa presso la quale sono collocati i lavoratori dell'operazione formativa, i piani **pluriaziendali** sono invece proposti da soggetti che si occupano di formazione professionale su commessa delle imprese interessate.

Ogni impresa può essere destinataria di un contributo complessivo pari a 40.000 euro, e deve sottoscrivere un **accordo con le parti sociali** al fine di condividere l'iniziativa.

I "Piani formativi aziendali" prevedono al loro interno anche **operazioni a voucher di carattere individuale**, ovvero progetti di formazione continua proposti da singoli lavoratori. Il voucher formativo individuale ha un valore massimo di 6.000 euro e sostiene i costi di iscrizione a percorsi di formazione individuale.

Beneficiari

Relativamente ai beneficiari degli interventi, nel caso dei Piani formativi aziendali si tratta di lavoratori dipendenti (a tempo pieno o parziale, determinato o indeterminato) e lavoratori con contratto atipico come da D. Lgs. 276/03, per i quali la formazione è finalizzata alla stabilizzazione del rapporto di lavoro.

Nel caso delle operazioni a voucher i beneficiari sono lavoratori in mobilità, lavoratori dipendenti con più di 45 anni o con il solo titolo della sola scuola dell'obbligo, ma anche giovani con non più di 32 anni disoccupati a cui non sia stato rinnovato il contratto di lavoro al 31 dicembre 2008.

Il GM applicato alla 236

I Piani formativi aziendali devono prevedere la partecipazione di almeno 5 lavoratori e l'espletamento di una prova finale. Nel caso di operazioni formative superiori alle 24 ore, è previsto lo svolgimento di **due moduli formativi aggiuntivi di due ore** ciascuno in tema di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e **pari opportunità e conciliazione dei tempi**.

Le operazioni a voucher prevedono invece la partecipazione del lavoratore ad attività formative fornite da enti accreditati in Regione o da istituzioni universitarie, ad attività attraverso le quali conseguire crediti riconosciuti. Il tema delle **pari opportunità** costituisce una **priorità trasversale** nella presentazione delle domande, dal momento che i soggetti proponenti sono invitati a proporre azioni formative che possano contribuire o favorire l'accesso o la permanenza delle donne negli ambiti lavorativi.

Il bando si è chiuso nel novembre 2010, e le operazioni formative devono essere espletate nel corso del 2011.

Il nuovo bando 204

È stato pubblicato il 18 febbraio 2011, nella Gazzetta Ufficiale n.40, il nuovo decreto di ripartizione delle risorse della Legge 236 del 1993 (Decreto Direttoriale n. 202/V/2010). Rispetto al DD 320/V/2009, rimane la possibilità di svolgere la formazione in azienda, mentre sono state introdotte delle novità nella ripartizione delle risorse: la formazione per lo sviluppo dell'autoimprenditorialità e le azioni per il ricollocamento dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali.

Nel dettaglio, le risorse, con priorità per i lavoratori delle piccole e medie imprese, saranno destinate al finanziamento di:

²¹ Ma anche dalla L.53/2000.

²² Se il voucher è destinato a lavoratori occupati, ciascuna azienda può usufruirne per un massimo di tre.

1. Piani formativi aziendali, territoriali, settoriali;
2. Piani straordinari di intervento ai sensi della Legge n. 2/2009;
3. Voucher individuali con priorità per:
 - lavoratori di qualsiasi impresa privata con età superiore ai 45 anni;
 - lavoratori di qualsiasi impresa privata in possesso del solo titolo di licenza elementare o di istruzione obbligatoria;
 - giovani disoccupati con contratto di lavoro non rinnovato alla data del 31/12/2009 per il reinserimento in azienda e per il sostegno del reddito
4. Interventi di formazione continua a favore dell'autoimprenditorialità
5. Azioni ed interventi volti al ricollocamento dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali nel periodo 2008-2010.

Rimane, come previsto anche per i precedenti decreti, l'indicazione per le amministrazioni beneficiarie della ripartizione di favorire l'integrazione con le risorse del FSE e con quelle dei Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua.

A CHI RIVOLGERSI

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Responsabile

Ileana Ferfoggia

ileana.ferfoggia@regione.fvg.it

Tel. 040 3775298

Referenti

Felice Carta

felice.cart@regione.fvg.it

Tel. 040 3775296

Mariangela Biasutti

Mariangela.Biasutti@regione.fvg.it

Tel. 0432 555886

4. I congedi formativi previsti dalla l'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53

Il dettato della **Legge 8 marzo 2000, n. 53: all'art. 5** prevede la possibilità di usufruire di congedi per la formazione per un periodo di undici mesi per i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione; il rapporto di lavoro viene sospeso, il posto conservato, ma non è prevista alcuna retribuzione né contributi previdenziali.

Per "**congedo per formazione**" si intendono tutte le attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro, il quale può negare il consenso al congedo per giustificate e reali esigenze organizzative.

L'art. 6 sancisce il diritto per le persone occupate e disoccupate alla formazione durante tutto l'arco della vita. Lo Stato, le Regioni e gli altri Enti Locali devono garantire una offerta formativa, anche a scelta individuale, che consenta l'acquisizione di crediti formativi certificati e valevoli in Italia ed in Europa: il percorso formativo può essere scelto individualmente, o inserito in piani aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali, che possono essere finanziati dai fondi interprofessionali. Anche le Regioni possono finanziare progetti di formazione derivanti da accordi contrattuali che finalizzino a tal fine quote di riduzione d'orario e progetti presentati

direttamente dalle lavoratrici e dai lavoratori. I contratti collettivi di categoria dovranno definire il monte ore, i criteri per l'individuazione dei beneficiari, le modalità di orario e la retribuzione per l'utilizzo di tali congedi.

Con proprio decreto il Ministero ripartisce le risorse tra le Regioni che possono finanziare progetti di formazione per i lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano la riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti presentati dagli stessi lavoratori.

Il D. M. 9 luglio 2010 ha messo a disposizione del Friuli Venezia Giulia circa 700.000 euro che sono convogliati nel PPO-Programma specifico n. 26 "Formazione a favore di lavoratori destinatari di congedo ai sensi della legge 53/2000". Una prima metà dei finanziamenti è stata messa a disposizione nel 2010, con un bando che si è chiuso nel mese di novembre.

Le operazioni formative per cui si richiede il finanziamento sono destinate a lavoratori per i quali, sulla base di accordi contrattuali, sia prevista la riduzione dell'orario di lavoro (congedo). In assenza di accordi contrattuali, deve sussistere un accordo diretto tra il datore di lavoro e il lavoratore interessato, dal quale si evinca che la partecipazione alla formazione è equiparata alla riduzione dell'orario di lavoro. I beneficiari sono lavoratori dipendenti (a tempo pieno o parziale, determinato o indeterminato) e lavoratori con contratto atipico come da D. Lgs. 276/03.

Le attività formative devono essere realizzate da **organismi accreditati** presso la regione, da università, o da organismi ad alta specializzazione con competenze documentabili, e devono essere valide ai fini del conseguimento di crediti riconosciuti a livello universitario

PER ULTERIORI INFORMAZIONI

Per monitorare le graduatorie e gli avvisi è possibile consultare la pagina:
<http://lexview-int.regione.fvg.it/fop2011/>

A CHI RIVOLGERSI

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Responsabile

Ileana Ferfaglia

ileana.ferfaglia@regione.fvg.it

Tel. 040 3775298

5. I fondi paritetici professionali

L'art.118 della L. 388/2000 (come modificato dall'art. 48 della L.289/2002), ha previsto l'istituzione di Fondi paritetici interprofessionali nazionali, costituiti attraverso accordi interconfederali, stipulati tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, allo scopo di favorire lo sviluppo della formazione professionale continua. Possono essere istituiti Fondi Paritetici Interprofessionali per ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato.

A questi Fondi afferiscono le risorse derivanti dal versamento da parte delle imprese del contributo integrativo stabilito dalla L. 845/78 (ex 160/75) (il cosiddetto "contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria").

I datori di lavoro possono infatti chiedere all'INPS l'iscrizione/adesione ad uno dei Fondi, che provvederà a finanziare le attività formative per i lavoratori delle imprese aderenti.

In particolare, i Fondi Paritetici Interprofessionali finanziano:

- Piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, che le imprese in forma singola o associata decideranno di realizzare per i propri dipendenti
- Piani formativi individuali
- Attività propedeutiche o comunque connesse alle iniziative formative

L'impresa aderisce ai Fondi Paritetici Interprofessionali in modo **volontario**. Nel caso in cui l'impresa decida di aderire ad un Fondo Interprofessionale il datore di lavoro dovrà indicare nella "Denuncia Aziendale" del flusso UNIEMENS aggregato, nell'ambito dell'elemento "FondoInterprof", l'opzione "Adesione" selezionando il codice corrispondente al Fondo Scelto (es: FAPI, FPRO, ecc) e inserendo il numero dei dipendenti interessati all'obbligo contributivo.

L'effetto dell'adesione è immediato. L'adesione è revocabile e si intende tacitamente prorogata, salvo disdetta.

Ogni impresa può **aderire solamente ad un Fondo, anche di settore diverso da quello di appartenenza**. Per i datori di lavoro che non aderiscono ai Fondi Paritetici Interprofessionali resta fermo l'obbligo di versare all'INPS il contributo integrativo secondo le consuete modalità.

Nei fondi ip un approccio 4 GM può essere seguito in fase di programmazione (composizione di genere dei destinatari, costruzione del percorso: per temi, competenze, organizzazione del corso - orari, giornate) e di gestione, prevedere per esempio l'intervento della CdP.

PER UN APPROFONDIMENTO SU **PARI OPPORTUNITÀ E FONDI INTERPROFESSIONALI** VAI AL **BOX1**, IN FONDO A QUESTA TEMATICA (PAG. 104)

PER MAGGIORI INFORMAZIONI

Il Ministero del Lavoro in collaborazione con l'ISFOL ha dedicato alla Formazione continua un portale, all'interno del quale è possibile trovare informazioni e documentazione relativa alla Legge 236/93, ai Fondi Paritetici Interprofessionali, al Dialogo sociale, alle Ricerche sulla formazione continua e al Fse.
<http://www.eformazionecontinua.it>

6. Opportunità formative "gender oriented" attraverso le azioni positive previste dalla L. 125/91

Un'ulteriore opportunità formativa attenta alla dimensione di genere è rappresentata dai percorsi formativi previsti all'interno delle azioni positive che trovano finanziamento nella L. 125/91 (ora D.Lgs n. 198/2006, art. 42, comma 2 così come modificato dal D.Lgs. 05/2010). Tali percorsi infatti possono costituire una fase progettuale importante nel momento in cui contribuiscono a rafforzare l'efficacia degli interventi volti a:

- 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;
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Come già evidenziato nel T1, per il conseguimento di tali finalità, un'azione positiva generalmente prevede una fase del progetto dedicata alla formazione quale metodologia per rafforzare l'efficacia dell'intervento. Il richiamo alla formazione era per esempio evidente nelle indicazioni contenute nel "**Programma Obiettivo**"

emanato per il 2010 dal Comitato nazionale per le Pari opportunità, per l'incremento e la qualificazione dell'occupazione femminile, per il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, per la creazione, lo sviluppo e il consolidamento di imprese femminili e per la creazione di progetti integrati di rete".

Soggetti che possono presentare domanda di finanziamento

Possono presentare domanda:

- 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.

Gli enti pubblici, per essere soggetti proponenti o partner di una rete devono avere approvato il piano triennale di azioni positive.

Per avere aggiornamenti sull'uscita del Programma Obiettivo 2011, per consultare i precedenti Programmi obiettivo, i riferimenti normativi e le graduatorie dei bandi 2007-10, si rimanda al sito del **Comitato Nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro:**

http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Notizie/20100713_Provvedimento_9giugno.htm

Inoltre, nel sito del Comitato, è possibile scaricare una guida dettagliata alla progettazione:

<http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/C5D38999-A85C-4F5F-A9B2-5D182E3F8C32/0/Lacompilazioneedelmodello.pdf>

A CHI RIVOLGERSI

Consigliera regionale di parità

Gina Fasan

Via San Francesco, 37 - TRIESTE

TEL. 040 3775150 - 5147

e-mail cons.par@regione.fvg.it

Consigliera provinciale di parità di Gorizia

Fulvia Raimo

Corso Italia, 55 - GORIZIA

TEL. 0481 385315

e-mail consigliera.parita@provincia.gorizia.it

Consigliera provinciale di parità di Pordenone

Flavia Maraston

Barchessa di Villa Carinzia - Via Canaletto, 5 - PORDENONE

TEL. 0434 231463

e-mail cons.par@provincia.pordenone.it

Consigliera provinciale di parità di Trieste

Gabriella Taddeo

Via S. Anastasio, 3 - TRIESTE

TEL. 040 3798520

e-mail consdiparita@provincia.trieste.it

Consigliera provinciale di parità di Udine

Elisabetta Basso

Via Prefettura, 16 - UDINE

TEL. 0432 279988

e-mail elisabetta.basso@provincia.udine.it

Agenzia regionale del lavoro

Chiara Cristini

Ricercatrice - Referente per le pari opportunità e progetti di conciliazione

Via Morpurgo 34 - Udine

TEL. 0432 555890

e-mail mailto:chiara.cristini@agelav.fvg.it

7. La formazione di genere: i moduli pari opportunità e gli strumenti a supporto della conciliazione dei tempi formativi e familiari

In generale il GM nella formazione può essere applicato in più momenti:

- nella progettazione (definendo i destinatari; i contenuti, gli obiettivi) la presenza di soluzioni per conciliazione, ecc.

- nell'erogazione (es. orari)

- nel monitoraggio (consulenza per genere tutti gli indicatori di valutazione).

Particolarmente importante può rivelarsi la presenza del **modulo pari opportunità** nei percorsi formativi, in quanto consente di informare tutti coloro che frequentano un percorso finanziato sugli strumenti normativi e finanziari esistenti.

Con specifico riferimento alla Regione Friuli Venezia Giulia, si richiamano a titolo esemplificativo due recenti avvisi emanati che tengono conto di tali elementi.

Il primo è l'Avviso emanato con decreto n. 1747/CULT.FP del 19 maggio 2010 e relativo alla Legge 19 luglio 1993, n. 236 art. 9, commi 3 e 7 Programma specifico n. 25 – Piani formativi aziendali del piano generale di impiego dei mezzi finanziari disponibili per l'esercizio finanziario 2010 per le attività di formazione professionale.

Tale avviso prevede, come elementi di attenzione al genere:

- 1) **l'obbligatorietà** (pena l'esclusione dalla valutazione) nel caso di percorsi superiori alle 24, del modulo formativo della durata di almeno 2 ore, concernenti "cenni sulla legislazione a favore della parità e delle pari opportunità tra donne e uomini; le Istituzioni di parità; la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: esperienze significative".
- 2) al punto 14 (Pari Opportunità) è prevista innanzi tutto la **promozione della più ampia partecipazione della componente femminile alle operazioni formative** finanziate. In secondo luogo, l'avviso prevede che i soggetti proponenti, nell'individuazione delle operazioni da presentare alla Direzione centrale, sono chiamati a valorizzare quelle operazioni che possano contribuire a favorire l'accesso o la permanenza delle donne in ambiti lavorativi nei quali sono sottorappresentate.
- 3) In tema di **pubblicizzazione** delle operazioni da parte dei soggetti attuatori deve evidenziare elementi che **favoriscano il più ampio coinvolgimento delle donne**; le fasi di **selezione** possono contenere criteri finalizzati a elevare la loro presenza nell'attuazione delle operazioni stesse.
- 4) Inoltre, le operazioni **devono** indicare:
 - a) **l'eventuale presenza di organismi per la parità e le pari opportunità** in fase di progettazione, selezione dei partecipanti, realizzazione dell'operazione;
 - b) l'eventuale presenza di **elementi atti a rendere flessibili ed adattabili gli orari** di realizzazione dell'operazione, al fine di assicurare pari opportunità di accesso;
 - c) l'eventuale presenza di **servizi di cura** attivabili dai destinatari e funzionali alla partecipazione all'operazione
 - d) l'eventuale affidamento della docenza del modulo obbligatorio a soggetti con comprovate esperienze istituzionali nell'ambito delle pari opportunità.

Viene inoltre indicato che tali elementi sono **sottoposti a valutazione**.

Un secondo esempio è riscontrabile nell'avviso per la presentazione di operazioni a valere sull'Asse 2 – Occupabilità - Programma specifico n. 17 (Percorsi formativi di qualificazione di base abbreviata) finanziato nell'ambito del Fondo sociale europeo, Programma Operativo Obiettivo 2 – Competitività regionale e occupazione- 2007/2013, del documento "PPO 2011", decreto n. 788/LAVFOR.FP/2011 del 7 marzo 2011) che, nella sezione Pari opportunità, richiama quanto evidenziato sopra ai punti 2 e 4 (**promozione** della partecipazione e **pubblicizzazione** con attenzione alla componente femminile) e richiede che nel formulario di presentazione delle operazioni devono essere indicate l'**eventuale presenza di organismi di parità e pari opportunità** e l'eventuale **adozione di strumenti e soluzioni di flessibilità**.

PER SAPERNE DI PIÙ

L'Avviso emanato con decreto n. 1747/CULT.FP del 19 maggio 2010 e relativo alla Legge 19 luglio 1993, n. 236 art. 9, commi 3 e 7 Programma specifico n. 25 – Piani formativi aziendali del piano generale di impiego dei mezzi finanziari disponibili per l'esercizio finanziario 2010 per le attività di formazione professionale è disponibile nel sito:

http://www.regione.fvg.it/rafv/utility/dettaglio.act?dir=rafv/cms/RAFGV/MODULI/bandi_avvisi/BANDI/dettaglio.jsp&bando=0016.html

L'Avviso 788/2011 - Avviso per la presentazione di operazioni formative finalizzate alla qualificazione degli adulti - Azione 33 QBA - FSE Ob.2 2007/2013 è disponibile nel sito: <http://bandiformazione.regione.fvg.it/fop2011/Bandi/Dettaglio.aspx?ti=2>

Un **monitoraggio** riguardante la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita attraverso l'analisi dei progetti finanziati dalla legge 236/93 è stato realizzato dall'Agenzia regionale del lavoro e pubblicato nell'edizione 2008 del Rapporto sul lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia, Franco Angeli, 2009

A CHI RIVOLGERSI

Direzioni centrali dell'amministrazione regionale

Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Servizio programmazione e gestione interventi formativi

Ileana Ferfaglia

tel 040 3775298

e-mail ileana.ferfaglia@regione.fvg.it

Per la L. 236/93:

Struttura stabile decentrata – sede di Udine

Mariangela Biasutti

tel 0432555886

e-mail mariangela.biasutti@regione.fvg.it

BOX 1

Approfondimento - Pari opportunità e fondi interprofessionali

a) Fondo Banche e Assicurazioni

A titolo esemplificativo si riporta l'esperienza in corso del Fondo paritetico interprofessionale nazionale Fondo Banche Assicurazioni (FBA), reso operativo con D.M. 91/V/2008 del 16 aprile 2008 del Ministero del Lavoro, pubblicato in G.U.R.I. n. 111 del 13 maggio 2008, che promuove l'Avviso 2/2010 - Piani Aziendali sulle Pari Opportunità. La dotazione finanziaria dell'Avviso è di 6.000.000,00, la durata è di 12 (dodici) mesi dalla sua pubblicazione.

Il termine ultimo per la presentazione dei Piani è fissato per il 30 giugno 2011.

La finalità dell'avviso è promuovere il finanziamento di attività formative di tipo sistemico e generale (corsi, seminari,

laboratori), rivolte a tutti gli attori sociali interessati al tema: lavoratori, lavoratrici, rappresentanti delle Parti Sociali, responsabili della selezione e della gestione delle risorse umane. L'obiettivo generale è quello di accrescere la capacità competitiva dell'azienda e sostenere una migliore occupabilità delle lavoratrici attraverso la realizzazione di attività formative dedicate alle problematiche organizzative e gestionali con un'ottica di mainstreaming di genere.

Tra i criteri previsti, si rileva (punto 7 dell'Avviso) che per lo svolgimento delle attività formative le imprese beneficiarie del contributo si avvarranno di strutture esterne (attuatori) o esperti/i, che possiedano come requisito l'esperienza documentata in materia di Politiche di Genere e Pari Opportunità, che negli ultimi 5 anni abbiano realizzato progetti e interventi formativi in materia, da documentare in fase di presentazione dei Piani;

http://www.fondobancheassicurazioni.it/pdf/Avviso_2-10_PO.pdf

b) Fondirigenti – Confindustria Veneto

PERCORSO 3 - Le PARI OPPORTUNITA' come valore aggiunto all'organizzazione d'impresa

(18 ore totali: seminario 8 ore - coaching 4 ore - visita in azienda 6 ore)

Gli obiettivi sono quelli di sviluppare la consapevolezza dell'interdipendenza tra istanze soggettive e qualità del lavoro, proponendo esperienze ed approcci per sviluppare insieme la produttività aziendale ed il benessere lavorativo, inoltre una finalità è quella di scambiare esperienze e prassi adeguate alla cultura del territorio e della realtà organizzative del contesto specifico di riferimento.

I contenuti previsti dal percorso sono stati i seguenti:

La diversità conviene? dalle pari opportunità al diversity management: un'ottica che unisce l'etica alla convenienza
Modelli e pratiche di organizzazione flessibile del lavoro (smart work) attente alla conciliazione (work-life balance)

Discorso sui generi - Le indicazioni delle neuroscienze e gli studi psico-sociologici rispetto alle differenze di genere maschile/femminile; Tradurre le premesse in stili di leadership, di comunicazione e di cooperazione

Stress: attenzione alle soglie di allarme: L'attenzione delle imprese al benessere lavorativo e organizzativo; La valutazione dello stress lavoro-correlato (D.L. 81/08) e gli interventi per ridurre o eliminare lo stress (Accordo Europeo 2004) e i possibili interventi per le situazioni critiche e per migliorare il clima aziendale

[http://www.siav.net/confindustria/siav/istituzionale.nsf/%28\\$linkacross%29/A3B9C53CD925A7DAC125756F004F39DC?opendocument&azione=stampa&language=L1](http://www.siav.net/confindustria/siav/istituzionale.nsf/%28$linkacross%29/A3B9C53CD925A7DAC125756F004F39DC?opendocument&azione=stampa&language=L1)

TEMATICA 8

L'ASSUNZIONE E LA STABILIZZAZIONE DELLA COMPONENTE FEMMINILE: GLI INCENTIVI



Gli argomenti proposti

gli
la
ci
ioi

Introduzione al tema: politiche di gender mainstreaming attraverso l'intensità degli aiuti

Gli sportelli Assistenti familiari:
punto di riferimento nell'incontro tra domanda e offerta regolare e qualificata

Il voucher di lavoro accessorio per baby sitter, colf o assistenti familiari

Le opportunità di qualificazione del lavoro di cura attraverso il FSE: la formazione per le assistenti familiari

Altri servizi di conciliazione a favore della famiglia

1. Introduzione al tema: politiche di gender mainstreaming attraverso l'intensità degli aiuti

Gli interventi a sostegno dell'occupazione sono caratterizzati da una rilevante attenzione al principio di *gender mainstreaming*, ovvero l'intensità degli strumenti è stata declinata anche in base al genere del destinatario cui si rivolge la misura a sostegno del reinserimento lavorativo e della stabilizzazione nel caso di lavoratore con contratto a termine.

In particolare, la scheda presenta gli incentivi per l'assunzione e la stabilizzazione previsti dal Piano anticrisi della regione Friuli Venezia Giulia, con particolare riferimento alle seguenti misure:

- Incentivi all'assunzione, alla stabilizzazione
- Incentivi alle imprese per l'assunzione di lavoratori beneficiari di ammortizzatori in deroga
- Agevolazioni contributive per chi assume lavoratori over 50, in mobilità o disoccupati
- Assunzione di lavoratori titolari dell'indennità di disoccupazione ordinaria
- Reimpiego di personale con qualifica dirigenziale
- I progetti di Italia lavoro: Welfare to work e Arco

2. Incentivi all'assunzione, alla stabilizzazione

L'introduzione del nuovo "Regolamento per la concessione e l'erogazione degli incentivi per gli interventi di politica attiva del lavoro", prevede la possibilità, di ottenere, da parte dell'impresa che assume, dei contributi nei seguenti casi:

- A. per l'assunzione con contratti a tempo indeterminato e l'inserimento in qualità di soci lavoratori in cooperative;
- B. per l'assunzione con contratti a tempo determinato;
- C. per la trasformazione di rapporti di lavoro a elevato rischio di precarizzazione in rapporti a tempo indeterminato;

Il medesimo regolamento prevede inoltre incentivi per:

- la creazione di nuove imprese e l'acquisto di partecipazioni prevalenti nel capitale sociale di imprese (in relazione a quest'ultimo punto si rimanda alla scheda 5 dedicata all'imprenditoria);
- la frequenza di corsi di riqualificazione (in relazione a quest'ultimo punto si rimanda alla scheda 7 dedicata alla formazione).

In particolare il regolamento, emanato con decreto del Presidente della Regione del 28 maggio 2010, numero 0114/Pres.²³, stabilisce i criteri e le modalità per la concessione e l'erogazione di incentivi per interventi di politica attiva del lavoro, anche al fine dell'attuazione da parte delle Province delle azioni previste dai Piani di gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale approvati dalla Giunta regionale

²³ Unificando in un unico testo attuativo gli articoli 29, 30, 31, 32, 33 e 48 della Legge regionale 18/2005, ha abrogato contestualmente i seguenti regolamenti: Regolamento per l'attuazione da parte delle Province degli interventi previsti dai Piani di gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale ai sensi dell'articolo 48 della Legge regionale 9 agosto 2005, numero 18, emanato con decreto del 7 agosto 2006, numero 0237/Pres e il Regolamento per la concessione e l'erogazione degli incentivi previsti dagli articoli 29, 30, 31, 32 e 33 della Legge regionale 9 agosto 2005, numero 18, emanato con decreto del 17 dicembre 2008, numero 0342/Pres. Il nuovo regolamento regionale è pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione numero 23 del 9 giugno 2010. Il regolamento ha successivamente subito ulteriori modifiche e integrazioni, di natura prevalentemente tecnica, in virtù del decreto del Presidente della Regione del 18 novembre 2010, numero 246. Il nuovo decreto è pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione numero 48 del primo dicembre 2010.

Destinatari degli interventi

Considerando in particolare gli interventi a sostegno delle **assunzioni e stabilizzazioni**, questi sono rivolti ai cittadini italiani e stranieri purchè in regola con la vigente normativa in materia di immigrazione, residenti sul territorio regionale:

- 1) **Soggetti in condizione di svantaggio occupazionale.** Sono tali coloro che appartengono ad almeno una delle seguenti categorie:
 - disoccupati da almeno 12 mesi;
 - disoccupati che siano anche invalidi del lavoro, con invalidità inferiore al 34 per cento ai sensi della normativa nazionale;
 - donne disoccupate che hanno già compiuto il trentacinquesimo anno di età e che non hanno ancora compiuto il quarantacinquesimo anno di età;
 - uomini disoccupati che hanno già compiuto il trentacinquesimo anno di età e che non hanno ancora compiuto il cinquantunesimo anno di età;
 - disoccupati ai quali manchino non più di cinque anni di contribuzione per la maturazione del diritto al trattamento pensionistico secondo la vigente normativa;
- 2) **soggetti in condizione di particolare svantaggio occupazionale.** Sono tali coloro che appartengono a una delle seguenti categorie:
 - donne disoccupate che hanno compiuto il quarantacinquesimo anno di età;
 - uomini disoccupati che hanno compiuto il cinquantunesimo anno di età;
 - disoccupati ai quali manchino non più di tre anni di contribuzione per la maturazione del diritto al trattamento pensionistico secondo la vigente normativa;
- 3) **soggetti che hanno perso la propria occupazione a seguito di una situazione di grave difficoltà occupazionale.** Sono tali coloro che sono disoccupati per uno dei seguenti eventi, la cui causa sia riconducibile a una situazione di grave difficoltà occupazionale dichiarata con decreto dell'assessore regionale al Lavoro secondo la procedura prevista dall'articolo 46 della Legge regionale 18/2005:
 - licenziamento collettivo (articoli 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, numero 223);
 - licenziamento per giustificato motivo oggettivo (Legge 15 luglio 1966, numero 604);
 - interruzione (intervenuta in anticipo rispetto al termine o alla durata pattuiti per cause diverse dalle dimissioni volontarie del lavoratore o dalla risoluzione consensuale) di un rapporto di lavoro instaurato in base a un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato anche parziale; a un contratto di lavoro intermittente; a un contratto di apprendistato; a un contratto di inserimento o a un contratto di lavoro a progetto;
 - dimissioni per giusta causa del lavoratore, determinate dalla mancata corresponsione della retribuzione o di ogni altra somma o indennità dovuta in relazione al rapporto di lavoro, dalla mancata regolarizzazione della posizione contributiva o dall'omesso versamento dei contributi previdenziali;
- 4) **soggetti a rischio di disoccupazione.** Sono tali coloro che:
 - sono stati sospesi dal lavoro a seguito di cessazione, anche parziale, di attività dell'azienda, o di assoggettamento del datore di lavoro a una delle procedure concorsuali di cui all'articolo 3, comma 1, della Legge 223/1991, con conseguente ricorso alla CIGS;
 - sono stati sospesi dal lavoro con ricorso alla cassa integrazione guadagni in deroga, qualora in sede di accordo sindacale siano stati previsti esuberanti;
- 5) **soggetti a rischio di disoccupazione a seguito di una situazione di grave difficoltà occupazionale.** Sono tali coloro che siano stati sospesi dal lavoro, con ricorso al trattamento di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 29 novembre 2008, numero 185, convertito dalla Legge 28 gennaio 2009, numero 2, alla cassa integrazione guadagni straordinaria o alla cassa integrazione guadagni in deroga, per motivi riconducibili a una situazione di grave difficoltà occupazionale dichiarata con decreto dell'assessore regionale competente in materia di lavoro;
- 6) **soggetti che hanno una condizione occupazionale precaria.** Sono tali i lavoratori che nei cinque anni precedenti alla presentazione della domanda per gli incentivi per la trasformazione di rapporti di lavoro a elevato rischio di precarizzazione in rapporti a tempo indeterminato abbiano prestato la loro opera, per un periodo complessivamente non inferiore a 36 mesi, in esecuzione delle seguenti tipologie contrattuali (anche a favore di diversi datori di lavoro):

- contratto di lavoro subordinato a tempo determinato;
- contratto di lavoro intermittente;
- contratto di formazione e lavoro o contratto di inserimento;
- contratto di collaborazione coordinata e continuativa o
- contratto di lavoro a progetto;
- contratto di lavoro interinale o di somministrazione di lavoro;
- contratto di apprendistato.

Beneficiari degli interventi

Sono beneficiari degli incentivi per l'assunzione con contratti a tempo indeterminato e l'inserimento in qualità di soci-lavoratori in cooperative, per l'assunzione con contratti a tempo determinato e per la trasformazione di rapporti di lavoro a elevato rischio di precarizzazione in rapporti a tempo indeterminato le imprese e i loro consorzi, le associazioni, le fondazioni e i soggetti esercenti le libere professioni in forma individuale, associata o societaria e le cooperative e i loro consorzi. I beneficiari devono possedere, fra l'altro, i seguenti requisiti:

- 1) se imprese, risultare iscritte al Registro delle imprese di una delle province della regione, siano esse sede principale o sede secondaria o unità locale;
- 2) se cooperative o consorzi di cooperative con sede sul territorio regionale, risultare iscritti al Registro regionale delle cooperative;
- 3) se cooperative o consorzi di cooperative con sede al di fuori del Friuli Venezia Giulia, avere sedi secondarie nel territorio regionale, purché il rapporto di lavoro per la cui instaurazione è chiesto il contributo si svolga in Friuli Venezia Giulia;
- 4) se imprese artigiane, risultare iscritte all'Albo delle imprese artigiane;
- 5) se associazioni o fondazioni, avere una sede sul territorio regionale;
- 6) se prestatori di attività professionali in forma individuale, associata o societaria, svolgere la propria attività sul territorio regionale;
- 7) rispettare le norme che regolano il rapporto di lavoro, la normativa disciplinante il diritto al lavoro dei disabili, la normativa previdenziale, le norme poste a tutela della salute e della sicurezza e i principi di parità giuridica, sociale ed economica fra lavoratrici e lavoratori;
- 8) non aver fatto ricorso, nei 12 mesi precedenti alla presentazione della domanda, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della Legge 223/1991, per professionalità identiche a quelle dei lavoratori per la cui assunzione si richiede l'incentivo;
- 9) se cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia a oggetto la prestazione di attività lavorative da parte dei soci, rispettare negli inserimenti lavorativi i contratti collettivi nazionali di lavoro e aver adeguato il proprio regolamento in materia di organizzazione del lavoro dei soci alle disposizioni della Legge 3 aprile 2001, numero 142 («Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore»).

A. Assunzioni a tempo indeterminato e inserimento in cooperative: criteri di ammissibilità

Per essere ammissibili a contributo, le **assunzioni a tempo indeterminato** devono soddisfare i seguenti requisiti:

- 1) non riferirsi a posti di lavoro che si siano resi liberi, a seguito di licenziamenti, nei dodici mesi precedenti alla presentazione della domanda, salvo che le nuove assunzioni avvengano per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori licenziati;
- 2) non riguardare lavoratori che abbiano acquisito lo stato di disoccupazione a seguito della cessazione di un precedente rapporto di lavoro con il medesimo datore di lavoro, intervenuta nei dodici mesi precedenti alla presentazione della domanda e determinata da dimissioni volontarie del lavoratore o da risoluzione consensuale del contratto di lavoro;
- 3) avere a oggetto rapporti di lavoro che si svolgono sul territorio regionale;
- 4) non essere riferibili a trasferimenti di azienda di cui all'articolo 2112 del codice civile;
- 5) qualora effettuate da ditte individuali o da esercenti le libere professioni in forma individuale, non riguardare il coniuge, i parenti entro il terzo grado o gli affini entro il secondo grado del datore di lavoro.

Con riferimento agli inserimenti in cooperativa, possono beneficiare degli incentivi gli inserimenti lavorativi a tempo indeterminato in qualità di soci lavoratori di cooperative i soggetti aventi i requisiti previsti dal regolamento. Per essere ammissibili a contributo, gli inserimenti lavorativi in cooperativa non devono riferirsi a posti di lavoro che si siano resi liberi nei dodici mesi precedenti alla presentazione della domanda a seguito di recesso o esclusione di un socio, salvo che gli inserimenti lavorativi avvengano per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei soci receduti o esclusi.

Ammontare degli incentivi

Per le tipologie di intervento sopra indicate, l'ammontare degli incentivi è così determinato: per ciascuna assunzione a tempo indeterminato o inserimento in cooperative, l'incentivo varia da un minimo di 2.500 euro a un massimo di 7.500 euro in base alla tipologia di lavoratori. Gli importi, in presenza di particolari situazioni disciplinate dal regolamento regionale, possono essere elevati fino a un massimo di 4.500 euro;

B. Assunzioni a tempo determinato: criteri di ammissibilità

Attraverso questa misura sono incentivabili le assunzioni con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, **anche part time**, di durata **non inferiore ai 24 mesi**, riguardanti:

- donne disoccupate che hanno compiuto il quarantacinquesimo anno di età;
- uomini disoccupati che hanno compiuto il cinquantesimo anno di età alla data di presentazione della domanda di contributo.

Sono incentivabili le assunzioni con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato anche parziale, riguardanti: disoccupati ai quali manchino non più di tre anni di contribuzione per la maturazione del diritto al trattamento pensionistico secondo la vigente normativa, a condizione che la durata del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato sia non inferiore ai 12 mesi e corrisponda ad almeno la metà del periodo di contribuzione necessario al soggetto assunto per maturare il diritto al trattamento pensionistico secondo la vigente normativa.

Ammontare degli incentivi

L'ammontare dell'incentivo varia da un minimo di 2.000 euro per ciascuna assunzione a tempo determinato di durata non inferiore ai 24 mesi a un massimo di 4.500 euro per ogni anno di lavoro garantito al soggetto assunto e utile per la maturazione del diritto al trattamento pensionistico secondo la vigente disciplina;

C. Traformazione di rapporti di lavoro a elevato rischio di precarizzazione

Sono interventi ammissibili a contributo:

- 1) la trasformazione in contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche part time, di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche parziale, i quali soddisfino i seguenti requisiti:
 - a) essere stati in corso alla data del primo gennaio 2010;
 - b) essere in corso alla data di presentazione della domanda;
 - c) scadere entro 24 mesi dal primo gennaio 2010;
- 2) l'assunzione con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche parziale, di personale prestante la propria opera presso il soggetto richiedente in base a uno dei seguenti contratti:
 - a) contratto di lavoro intermittente;
 - b) contratto di inserimento;
 - c) contratto di lavoro a progetto;
- 3) l'assunzione con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche parziale, di personale che, alla data del primo gennaio 2010 e alla data di presentazione della domanda, risultasse prestare la propria opera presso il soggetto richiedente in esecuzione di un contratto di somministrazione di lavoro;
- 4) qualora il soggetto richiedente sia una cooperativa, gli inserimenti lavorativi in cooperativa che avvengano nel rispetto dei contratti collettivi nazionali di lavoro, purché essi rispettino i requisiti e i criteri stabiliti dal regolamento regionale.

Tali interventi sono ammissibili a contributo a condizione che riguardino lavoratori che alla data di presentazione della domanda risultino avere una condizione occupazionale precaria. Le trasformazioni, le assunzioni e gli inserimenti sono ammissibili a contributo solo se soddisfano tutte le seguenti condizioni:

- 1) se sono effettuate successivamente alla presentazione delle domande per la concessione del contributo;
- 2) se il rapporto di lavoro derivante da trasformazioni, assunzioni o inserimenti è svolto sul territorio regionale;
- 3) se, qualora effettuate da ditte individuali o da esercenti le libere professioni in forma individuale, non riguardano il coniuge, i parenti entro il terzo grado o gli affini entro il secondo grado del datore di lavoro.

Ammontare degli incentivi

Per quanto riguarda la trasformazione di rapporti di lavoro a elevato rischio di precarizzazione in rapporti a tempo indeterminato, l'ammontare degli incentivi, con riferimento a ciascuna stabilizzazione, è pari a 1.500 euro. L'importo può essere elevato fino a un massimo di 5.500 euro a seconda della tipologia di lavoratori stabilizzati.

Presentazione delle domande

Le domande per la concessione degli incentivi sono presentate alla Provincia competente tra il primo gennaio e il 30 settembre di ciascun anno. Le domande di contributo vengono istruite dalle Province secondo l'ordine cronologico di presentazione. Verificata la sussistenza dei requisiti, le Province comunicano al beneficiario la concessione del contributo, nei limiti delle risorse disponibili. Pertanto, per ogni informazione e per ottenere la modulistica è necessario rivolgersi all'amministrazione provinciale competente.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI

Il «Regolamento per la concessione e l'erogazione degli incentivi per gli interventi di politica attiva del lavoro previsti dagli articoli 29, 30, 31, 32, 33 e 48 della Legge regionale 9 agosto 2005, numero 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)» emanato con decreto del Presidente della Regione del 28 maggio 2010, numero 0114/Pres (Bollettino Ufficiale della Regione numero 23 del 9 giugno 2010, pagine 26 e seguenti):
<http://arpebur.regione.fvg.it/newbur/visionaBUR?bnum=2010/06/09/23>

Il decreto del Presidente della Regione del 18 novembre 2010, numero 246, pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione numero 48 del primo dicembre 2010 («Modifiche al Regolamento per la concessione e l'erogazione degli incentivi per gli interventi di politica attiva del lavoro previsti dagli articoli 29, 30, 31, 32, 33 e 48 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro), emanato con decreto del Presidente della Regione 28 maggio 2010, n. 114»):
<http://arpebur.regione.fvg.it/newbur/visionaBUR?bnum=2010/12/01/48>

La pagina sugli incentivi per l'occupazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia:
<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/areaArgomento.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG5/>

A CHI RIVOLGERSI

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Referente

Luca Antonicelli

luca.antonicelli@regione.fvg.it

Tel. 040 3775141

Provincia di Gorizia

Corso Italia, 55 34170 Gorizia

Telefono: 0481 524296 0481 520504

David Bednarich

david.bednarich@provincia.gorizia.it

Tel. 0481 385207

<http://www.provincia.gorizia.it/lavoro>

Provincia di Pordenone

Settore Politiche del lavoro

L.go S. Giorgio 12, 8 33170 Pordenone

Telefono: 0434 231461/462/464/257

<http://www.provincia.pordenone.it>

Nestor Salvo

nestor.salvo@provincia.pordenone.it

Tel. 0434 231464

Provincia di Trieste

Sportello del Lavoro

Scala dei Cappuccini, 1 34100 Trieste

Telefono: 040 369104/795/685

<http://www.provincia.trieste.it>

Alessandra Coceani

alessandra.coceani@provincia.trieste.it

Tel. 040 3798536

Provincia di Udine

Servizio Lavoro e Collocamento

Via della Prefettura, 16 33100 Udine

Telefono: 0432 279954

<http://www.provincia.udine.it>

Sara Romanutti

sara.romanutti@provincia.udine.it

Tel. 0432 279983

3. Assunzione di giovani con diplomi e lauree tecniche e scientifiche

L'intervento prevede l'erogazione di contributi a fondo perduto che possono essere richiesti dai datori di lavoro che assumono soggetti a elevata qualificazione e personale da impiegare in attività di ricerca.

Gli incentivi sono stati declinati per tipologia contrattuale e per genere delle persone da assumere, configurandosi in tal modo come un intervento di **azione positiva** che promuove una maggiore presenza femminile in ambiti lavorativi in cui risulta ancora sottorappresentata.

Dal punto di vista normativo, l'intervento fa riferimento al regolamento emanato con Decreto del Presidente della Regione 8 ottobre 2004, numero 325, con le modifiche introdotte dal Decreto del Presidente della Regione 23 ottobre 2009, numero 299.

Beneficiari

Possono beneficiare dei contributi le **imprese**, le **associazioni** e le **fondazioni** che perseguono la **promozione**, il **sostegno** e il **rafforzamento dell'innovazione tecnologica**.

Interventi finanziabili

Vengono incentivati l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato pieno ed i rapporti di lavoro a tempo determinato pieno di durata almeno biennale di:

- soggetti ad elevata qualificazione in possesso di laurea triennale o specialistica, di laurea conseguita secondo il vecchio ordinamento universitario o equipollenti, ovvero di altra laurea associata alla dimostrazione di avere frequentato un corso concernente il trasferimento tecnologico, la diffusione dell'innovazione, la trasmissione della conoscenza e dell'informazione;

- personale da impiegare in attività di ricerca in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado, effettivamente impiegato in concrete attività di ricerca.

I soggetti da assumere devono essere residenti in Friuli Venezia Giulia.

Ammontare degli incentivi e presentazione della domanda

Il contributo è così declinato:

- per ciascuna assunzione a tempo indeterminato a 12.000 euro nel caso di donne o 10.000 euro per gli uomini;
- per ciascuna assunzione a tempo determinato 10.800 euro se nel caso di donne o 9.000 euro per gli uomini.

Presentazione della domanda

La domanda deve essere presentata **dai beneficiari entro e non oltre 30 giorni dall'assunzione**.

La gestione degli interventi è attribuita alle Province, che provvedono a ricevere le domande, istruirle ed erogare i contributi. Pertanto, per ogni informazione e per ottenere la modulistica bisogna rivolgersi all'Amministrazione provinciale sul cui territorio è instaurato il rapporto di lavoro.

ULTERIORI INFORMAZIONI

La pagina della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia dedicata all'intervento, il regolamento per la concessione di incentivi per favorire l'occupazione di soggetti a elevata qualificazione e di personale da impiegare in attività di ricerca (testo coordinato del regolamento emanato con DPRReg 8 ottobre 2004, numero 325, con le modifiche introdotte dal DPRReg 23 ottobre 2009, numero 299) è disponibile all'indirizzo:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG5/FOGLIA4/>

A CHI RIVOLGERSI

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Responsabile

Chiaretta Spangaro

chiaretta.spangaro@regione.fvg.it

Tel. 040 3775133

Provincia di Gorizia

<http://www.provincia.gorizia.it/lavoro>

luca.cipriani@provincia.gorizia.it

Tel. 0481 524296

Provincia di Pordenone

<http://www.provincia.pordenone.it>

nestor.salvo@provincia.pordenone.it

Tel. 0434 231465

Provincia di Trieste

<http://www.provincia.trieste.it/>

alessandra.coceani@provincia.trieste.it

Tel. 040 3798536

Provincia di Udine

<http://www.provincia.udine.it/>

claudia.bait@provincia.udine.it

Tel. 0432 279472

4. Reimpiego di personale con qualifica dirigenziale

Il «Regolamento concernente criteri e modalità per l'ammissione alle agevolazioni contributive previste dall'articolo 20, comma 2, della legge 7 agosto 1997, n. 266 a favore delle imprese che assumono personale con qualifica dirigenziale privo di occupazione» è stato reso esecutivo con decreto del Presidente della Regione del 25 febbraio 2010, numero 34/Pres (pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione numero 10 del 10 marzo 2010).

Beneficiari

Sono beneficiari dell'intervento le imprese e i consorzi d'impresе con meno di 250 dipendenti, iscritte al Registro delle imprese, con sede o unità locali nella regione Friuli Venezia Giulia.

Interventi finanziabili e misura degli incentivi

Sono ammesse al beneficio le domande relative all'assunzione di dirigenti residenti nella regione Friuli Venezia Giulia, cittadini italiani o di Stato membro della UE o di provenienza extracomunitaria, a condizione che vengano assunti ai sensi e con le modalità previste dalla vigente normativa in materia.

Alla data di assunzione, il dirigente deve essere privo di occupazione da almeno trenta giorni e non deve percepire alcun reddito da lavoro dipendente o da pensione, deve aver maturato una esperienza almeno biennale nell'ambito della qualifica, non deve aver lavorato nei dodici mesi anteriori presso il datore di lavoro che presenta domanda di ammissione al contributo, o presso impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, o risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o di controllo.

L'ammontare del beneficio è pari al 50% della contribuzione complessiva dovuta agli istituti di previdenza per l'assunzione di ciascun dirigente e per una durata non superiore ai 12 mesi.

La domanda

La domanda di sgravio redatta secondo l'apposita modulistica può essere presentata a mano o inviata con raccomandata tramite il servizio postale entro il termine del 15 ottobre di ogni anno alla Direzione Centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità, in via San Francesco 37, 34133, Trieste.

ULTERIORI INFORMAZIONI

La pagina della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia dedicata all'intervento:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG5/FOGLIA6/>

Il regolamento dell'intervento («Regolamento concernente criteri e modalità per l'ammissione alle agevolazioni contributive previste dall'articolo 20, comma 2, della legge 7 agosto 1997, n. 266 (Interventi urgenti per l'economia) a favore delle imprese che assumono personale con qualifica dirigenziale privo di occupazione e per il sostegno alla piccola impresa in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera o), della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)»):

<http://lexviewint.regione.fvg.it/fontinormative/Dettaglio.aspx?Id=5398>

La modulistica regionale per accedere al beneficio:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG5/FOGLIA6/modulistica/>

A CHI RIVOLGERSI

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Responsabile

Chiaretta Spangaro

chiaretta.spangaro@regione.fvg.it

Tel. 040 3775133

5. Incentivi alle imprese per l'assunzione di lavoratori beneficiari di ammortizzatori in deroga

L'intervento, previsto dal comma 7, articolo 7 ter, della Legge 9 aprile 2009, numero 33, si propone di favorire il ricollocamento dei lavoratori coinvolti nelle crisi occupazionali beneficiari di ammortizzatori in deroga licenziati o sospesi da imprese non rientranti nella disciplina della Legge 223/1991, per cessazione totale o parziale di attività o per intervento di procedura concorsuale.

I datori di lavoro beneficiari hanno diritto a un incentivo pari all'indennità spettante al lavoratore nel limite di spesa autorizzato e con esclusione di quanto dovuto a titolo di contribuzione figurativa per il numero di mensilità di trattamento di sostegno al reddito non erogate. Per presentare domanda, i datori di lavoro richiedenti non devono avere in atto sospensioni dal lavoro, e che assumano, senza esserne tenuti, lavoratori destinatari degli ammortizzatori sociali in deroga licenziati o sospesi per cessazione totale o parziale dell'attività o per intervento di procedura concorsuale da imprese escluse dalla disciplina della Legge 223/1991. L'incentivo viene erogato dall'INPS tramite il conguaglio con le somme dovute dai datori di lavoro a titolo di contributi previdenziali e assistenziali attraverso il modello DM/10.

All'atto dell'assunzione l'impresa deve attestare che non ricorre nessuna delle menzionate condizioni ostative e deve presentare il documento di regolarità contributiva (DURC). Si ricorda che continuano a valere gli incentivi per i datori di lavoro che assumono lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali non in deroga (disoccupati di lunga durata, in mobilità e in CIGS).

Assunzioni incentivate

L'incentivo spetta per l'assunzione di lavoratori che siano stati destinatari di ammortizzatori sociali in deroga negli anni 2009 e 2010. L'incentivo non spetta se il lavoratore è interessato solo da una riduzione di orario. L'incentivo spetta per le assunzioni effettuate dopo il 12 aprile 2009. L'assunzione può essere sia a tempo determinato e sia indeterminato, sia a tempo pieno e sia parziale.

L'agevolazione spetta anche nel caso in cui il lavoratore viene assunto per un periodo inferiore alla durata residua dell'ammortizzatore sociale: al termine del rapporto di lavoro, se sussistono le altre condizioni previste dalla normativa vigente, il lavoratore potrà riprendere a godere dell'ammortizzatore sociale per il periodo rimanente. L'incentivo è compatibile con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (anche di apprendistato o di inserimento) ed è cumulabile con le riduzioni contributive eventualmente connesse a un particolare tipo di contratto.

Misura dell'incentivo

Al datore di lavoro che assume, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, spetta un incentivo mensile pari al trattamento mensile di sostegno al reddito che sarebbe stato erogato al lavoratore, al netto della riduzione del 5,84% prevista dall'articolo 26 della Legge 41/1986 e con l'esclusione di quanto riconosciuto a titolo di contribuzione figurativa. L'incentivo spetta per un periodo pari alla durata residua del trattamento riconosciuto al lavoratore; nel caso di assunzione a tempo determinato per un periodo inferiore alla durata residua dell'ammortizzatore sociale, l'incentivo spetta solo per tale periodo. L'importo dell'incentivo spettante al datore può essere fruito soltanto per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione, e non può comunque essere superiore all'importo della retribuzione erogata al lavoratore interessato nel corrispondente mese dell'anno.

ULTERIORI INFORMAZIONI

Si rimanda alla circolare INPS numero 5 del 13 gennaio 2010, con i dettagli del provvedimento, disponibile on line all'indirizzo:

<http://www.inps.it/CircolariZIP/Circolare%20numero%205%20del%2013012010.pdf>

Messaggio INPS numero 30487 del 2 dicembre 2010 (sintesi):

<http://www.guidaallavoro.ilsole24ore.com/Doc.aspx?iddoc=12093235&idfonte=5>

A CHI RIVOLGERSI

Responsabili Direzione regionale INPS del Friuli Venezia Giulia

Michelino De Carlo
michelino.decarlo@inps.it

Tel. 366 6753376

Cristiana Zimolo
cristiana.zimolo@inps.it

Tel. 040 3782521

Referenti Direzione provinciale INPS di Gorizia

Laura Bellobarbich
laura.bellobarbich@inps.it

Tel. 0481 389260

Alessandro Crocetti
alessandro.crocetti@inps.it

Tel. 0481 389252

Referenti Direzione provinciale INPS di Pordenone

Marina Naccarato
marina.naccarato@inps.it

Tel. 0434 527300

Loretta Lenarduzzi
lenarduzzi.loretta@inps.it

Tel. 0434 527235

Referenti Direzione provinciale INPS di Trieste

Susanna Bradetich
susanna.bradetich@inps.it

Tel. 040 3781351

Referenti Direzione provinciale INPS di Udine

Gianni De Joannon
gianni.dejoannon@inps.it

Tel. 0432 59628

6. Agevolazioni contributive per chi assume lavoratori over 50, in mobilità o disoccupati

Tale misura prevede due tipologie d'interventi: una riduzione contributiva a favore di quelle imprese che assumono lavoratori beneficiari dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali e che abbiano almeno cinquanta anni di età e il prolungamento della riduzione contributiva a favore di chi assuma lavoratori in mobilità o che beneficino dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali e che abbiano maturato almeno trentacinque anni di anzianità contributiva. Il decreto attuativo che prevede tale intervento è il numero 53343 del 26 luglio 2010 relativo alle agevolazioni contributive previste dall'articolo 2, comma 134, della Legge 191/2009 a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori beneficiari dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali. È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale numero 253 del 28 ottobre 2010 il decreto xxxxxxxx

a) Riduzione Contributiva

Sono ammessi al beneficio della riduzione contributiva quei datori di lavoro che assumono lavoratori titolari dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali e che abbiano compiuto almeno cinquanta anni di età. Il beneficio spetta anche alle società cooperative, quando siano soddisfatti i requisiti previsti dal decreto.

Non spetta invece se l'assunzione costituisce l'attuazione di un obbligo derivante dalla legge, dal contratto collettivo o da un contratto individuale o se, nei 6 mesi precedenti, il datore di lavoro abbia effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale (salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori licenziati).

Il beneficio, infine, non spetta se il datore di lavoro abbia in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario di lavoro, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi o in riduzione di orario.

Misura e durata del beneficio

È prevista la riduzione della quota di contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura prevista dalla normativa vigente per gli apprendisti.

Il beneficio, prorogato per il 2011 dalla Legge 13 dicembre 2010, numero 220, spetta per le assunzioni a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, con modalità da definirsi con decreto del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia.

Requisiti dei lavoratori

Il beneficio spetta se, alla data dell'assunzione, il lavoratore presenti congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) abbia compiuto i 50 anni di età;
- b) sia titolare dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti ordinari.

Concessione del beneficio

Il datore di lavoro che ha stipulato il contratto di lavoro e che intende chiedere il beneficio deve inoltrare domanda all'INPS entro il mese successivo alla data di stipulazione del contratto di lavoro, secondo le modalità definite dall'Istituto. Per i contratti stipulati prima della pubblicazione delle istruzioni da parte dell'INPS, la domanda deve essere trasmessa entro il mese successivo alla pubblicazione stessa.

B) Prolungamento della riduzione contributiva

L'articolo 2, comma 134, secondo periodo, della Legge 191/2009 prevede il prolungamento delle riduzioni contributive previste dall'articolo 8, comma 2, e dall'articolo 25, comma 9, della Legge 223/1991, fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento del lavoratore. Il beneficio è stato prorogato per il 2011 dalla Legge 13 dicembre 2010, numero 220, ed è riconosciuto per le assunzioni (a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale) di lavoratori in mobilità o che beneficiano dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali e che abbiano maturato almeno 35 anni di anzianità contributiva.

Il beneficio spetta anche alle società cooperative, secondo le modalità previste dalla norma. Il beneficio non spetta se l'assunzione costituisce l'attuazione di un obbligo derivante dalla legge, dal contratto collettivo o da un contratto individuale.

Concessione del beneficio

Il datore di lavoro che intende richiedere il beneficio deve effettuare apposita domanda all'INPS entro il mese successivo alla data di stipulazione del contratto di lavoro secondo le modalità definite dall'Istituto. Per i contratti stipulati prima della pubblicazione delle istruzioni da parte dell'INPS, la domanda deve essere trasmessa entro il mese successivo alla suddetta pubblicazione.

ULTERIORI INFORMAZIONI

Sul web

Articolo 1, comma 33, Legge 13 dicembre 2010, numero 220 (proroga per il 2011 degli interventi introdotti dall'articolo 2, commi 134, 135 e 151 dalla Legge finanziaria 2010):

http://www.governo.it/GovernoInforma/Dossier/stabilita_legge/legge_stabilita220.pdf

Circolare INPS numero 40 del 2011 («Anno 2011. Sintesi delle principali disposizioni in materia di contribuzione dovuta dai datori di lavoro in genere e dalle aziende agricole per gli operai a tempo determinato e indeterminato»):

<http://www.inps.it/bussola/visualizzadoc.aspx?svirtualurl=%2fcircolari%2fcircolare%20numero%2040%20del%2022022011.htm>

Messaggio INPS numero 29897 del 26 novembre 2010 («Decreti interministeriali nn. 53343 e 53344 del 26 luglio 2010 concernenti i criteri e le modalità per la fruizione degli incentivi economici previsti dall'articolo 2 della legge 23 dicembre 2009 n. 191, commi 134 e 151»):

<http://www.inps.it/bussola/visualizzadoc.aspx?svirtualurl=%2fmessaggi%2fmessaggio%20numero%2029897%20del%2026112010.htm>

A CHI RIVOLGERSI

Direzione regionale INPS del Friuli Venezia Giulia

Michelino De Carlo

michelino.decarlo@inps.it

Tel. 366 6753376

Giovanna Puzzi

giovanna.puzzi@inps.it

Tel. 040 3782551

7. Assunzione di lavoratori titolari dell'indennità di disoccupazione ordinaria

Questo intervento, prorogato per tutto il 2011, prevede che siano ammessi all'incentivo tutti i datori di lavoro che assumono lavoratori titolari dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali o dell'indennità speciale di disoccupazione edile. L'incentivo spetta anche alle società cooperative, secondo le modalità previste dalla norma.

Non spetta invece se l'assunzione costituisce l'attuazione di un obbligo derivante dalla legge, dal contratto collettivo o da un contratto individuale o se, nei dodici mesi precedenti, il datore di lavoro abbia effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale (salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori licenziati). L'incentivo, altresì, non spetta se il datore di lavoro abbia in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario di lavoro connesse a una crisi o a una riorganizzazione aziendale, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori sospesi o in riduzione di orario.

L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo pieno e indeterminato effettuate nei tempi e nelle modalità da definirsi con decreto del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia.

Requisiti dei lavoratori

L'incentivo spetta se, alla data dell'assunzione, il lavoratore sia titolare alternativamente:

- 1) dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti ordinari;
- 2) dell'indennità speciale di disoccupazione edile.

Presentazione della domanda

Il datore di lavoro deve inoltrare apposita domanda all'INPS entro il mese successivo alla data di stipulazione del contratto di lavoro.

Misura dell'incentivo

Al datore di lavoro spetta un incentivo mensile pari all'indennità che sarebbe spettata al lavoratore assunto per ogni mensilità o quota di mensilità residua rispetto a quelle già percepite, con l'esclusione di quanto sarebbe stato riconosciuto a titolo di contribuzione figurativa.

L'importo dell'incentivo non può essere superiore alla retribuzione erogata al lavoratore interessato riferita al corrispondente mese dell'anno, ed è erogato attraverso il conguaglio con le somme dovute dai datori di lavoro a titolo di contributi previdenziali.

ULTERIORI INFORMAZIONI

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale numero 253 del 28 ottobre 2010 il decreto attuativo del 26 luglio 2010 relativo agli incentivi per l'assunzione di lavoratori titolari dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali o dell'indennità speciale di disoccupazione edile, ai sensi dell'articolo 2, comma 151, della Legge 191/2009.

L'intervento è stato prorogato per il 2011 dall'articolo 1, comma 33, della Legge 13 dicembre 2010, numero 220.

La documentazione di riferimento è disponibile on line ai seguenti indirizzi:

Articolo 1, comma 33, Legge 13 dicembre 2010, numero 220 (proroga per il 2011 degli interventi introdotti dall'articolo 2, commi 134, 135 e 151 dalla Legge finanziaria 2010):

http://www.governo.it/GovernoInforma/Dossier/stabilita_legge/legge_stabilita220.pdf

Circolare INPS numero 40 del 2011 («Anno 2011. Sintesi delle principali disposizioni in materia di contribuzione dovuta dai datori di lavoro in genere e dalle aziende agricole per gli operai a tempo determinato e indeterminato»):

<http://www.inps.it/bussola/visualizzadoc.aspx?svirtualurl=%2fcirculari%2fcircolare%20numero%2040%20del%2022022011.htm>

Messaggio INPS numero 29897 del 26 novembre 2010 («Decreti interministeriali nn. 53343 e 53344 del 26 luglio 2010 concernenti i criteri e le modalità per la fruizione degli incentivi economici previsti dall'articolo 2 della legge 23 dicembre 2009 n. 191, commi 134 e 151»):

<http://www.inps.it/bussola/visualizzadoc.aspx?svirtualurl=%2fmessaggi%2fmessaggio%20numero%2029897%20del%2026112010.htm>

A CHI RIVOLGERSI

Direzione regionale INPS del Friuli Venezia Giulia

Michelino De Carlo
michelino.decarlo@inps.it
Tel. 366 6753376
Giovanna Puzzi
giovanna.puzzi@inps.it
Tel. 040 3782551

7. Lavori socialmente utili

Per lavori socialmente utili (o LSU), disciplinati dal decreto legislativo 468/1997, s'intendono tutte quelle attività che l'amministrazione pubblica pone in essere al fine di migliorare la qualità della vita, dell'ambiente e del territorio, nonché le attività poste in essere per consolidare la qualità dei servizi offerti dalla pubblica amministrazione stessa.

Esaurito in virtù del DPRReg 336/2009, la Regione ha ritenuto opportuno riproporre l'intervento ai sensi dell'articolo 24, comma 2, della Legge regionale 4 giugno 2009, numero 11 («Misure urgenti in materia di sviluppo economico regionale, sostegno al reddito dei lavoratori e delle famiglie, accelerazione di lavori pubblici»). Il nuovo regolamento sui lavori socialmente utili è stato emanato con DPRReg 0230/Pres del 20 ottobre 2010, pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione numero 43 del 27 ottobre 2010.

Beneficiari e lavoratori

Beneficiari degli interventi sono le amministrazioni dello Stato e i loro uffici periferici, le istituzioni scolastiche ed educative, la Regione Friuli Venezia Giulia, le Province, i Comuni, le Comunità montane e i loro consorzi, le istituzioni universitarie, le Camere di commercio, gli enti previdenziali e assistenziali, gli enti pubblici non economici, le amministrazioni e le aziende sanitarie del territorio regionale.

Nel rispetto del principio delle pari opportunità fra uomo e donna, la Regione sostiene quelle pubbliche amministrazioni promotrici di progetti di attività socialmente utili (LSU) in cui siano impiegati lavoratori percettori di trattamenti previdenziali.

I lavoratori, per accedere ai posti disponibili, devono essere titolari del trattamento di CIGS, del trattamento di mobilità o di altri trattamenti speciali di disoccupazione ai sensi dell'articolo 11 della Legge 223/1991.

I lavoratori da assegnare a ogni singolo progetto vengono individuati tra quelli residenti nel Comune o nell'area territoriale di competenza del centro per l'impiego dove si svolgono le prestazioni e, in subordine, tra quelli residenti nei Comuni del territorio regionale diversi da quello in cui hanno sede le attività previste.

L'utilizzazione in attività socialmente utili non determina in alcun modo l'instaurazione di un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'amministrazione pubblica.

Prestazioni

I lavoratori vengono impiegati per un orario settimanale non inferiore alle venti ore e non superiore alle trentasei ore e comunque per non più di otto ore giornaliere. Le ore sono coperte esclusivamente dal trattamento straordinario di integrazione salariale, dal trattamento di mobilità o da altro trattamento speciale di disoccupazione fino al raggiungimento delle 20 ore settimanali.

Le ore eccedenti sono retribuite con un importo corrispondente alla retribuzione oraria pari al livello retributivo iniziale, calcolato detraendo le ritenute previdenziali e assistenziali contemplate per i dipendenti che svolgono attività analoghe presso l'Amministrazione pubblica di riferimento.

L'utilizzo dei lavoratori nelle attività socialmente utili non può superare il periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale, di trattamento di mobilità o di altro trattamento speciale di disoccupazione percepito dal lavoratore.

La durata delle attività per ciascun posto di lavoro non può essere superiore alle 52 settimane.

Il contributo regionale

La Regione Friuli Venezia Giulia contribuisce al finanziamento dei progetti di attività socialmente utili attraverso:

- 1) un contributo pari all'80% dell'importo relativo alla retribuzione oraria per le ore eccedenti le venti ore settimanali, rimanendo a carico dell'Amministrazione pubblica il restante 20%;
- 2) un contributo massimo di 200 euro per ciascun posto di lavoro attivato a copertura delle spese assicurative e di trasporto.

ULTERIORI INFORMAZIONI

Regolamento sui lavori socialmente utili, emanato con DPRReg 0230/Pres del 20 ottobre 2010 e pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione numero 43 del 27 ottobre 2010:

<http://arpebur.regione.fvg.it/newbur/visionaBUR?bnum=2010/10/27/43>

La pagina della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia dedicata ai lavori socialmente utili:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG5/FOGLIA31/>

A CHI RIVOLGERSI

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Alessandra Miani

alessandra.miani@regione.fvg.it

Tel. 040 3775151

Sono attuatori le pubbliche amministrazioni del territorio regionale del Friuli Venezia Giulia

9. Lavori di pubblica utilità

La Finanziaria 2010 della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (LR 24/2009) ha introdotto, a vantaggio di persone disoccupate e prive di ammortizzatori sociali, l'istituto dei lavori di pubblica utilità (LPU), prestati come i lavori socialmente utili a favore di amministrazioni pubbliche. Con Decreto del Presidente della Regione del 28 maggio 2010, numero 0116/Pres, l'amministrazione regionale ha emanato, ai sensi della LR 24/2009, articolo 9, commi 48, 49 e 50, il «Regolamento concernente i requisiti delle iniziative di lavoro di pubblica utilità». Il regolamento è stato pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione numero 23 del 9 giugno 2010.

Con decreto del Presidente della Regione del 17 settembre 2010, numero 206/Pres, è stato emanato un nuovo regolamento che ha parzialmente modificato la precedente norma. In particolare è stata incrementata la quota di finanziamento a carico della Regione (passata dall'80% al 95%).

Proponenti e attuatori

Sono soggetti proponenti di iniziative di lavoro di pubblica utilità le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 165 («Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»), aventi sede o uffici periferici sul territorio del Friuli Venezia Giulia (amministrazioni dello Stato, istituzioni scolastiche ed educative, Province, Comuni, Comunità montane e loro consorzi, istituzioni universitarie, Camere di commercio, enti previdenziali e assistenziali, enti pubblici non economici, amministrazioni e aziende sanitarie).

Soggetti attuatori sono invece le **imprese** (incluse le cooperative sociali, le cooperative di produzione e lavoro e le associazioni riconosciute).

Per la realizzazione delle iniziative di lavoro di pubblica utilità, i soggetti attuatori utilizzano i soggetti beneficiari (si veda il paragrafo successivo) indicati dal soggetto proponente. Tra il soggetto attuatore e i soggetti beneficiari sono instaurati rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, compresi tra un minimo di quattro e un massimo di otto mesi. I rapporti di lavoro sono disciplinati dal contratto collettivo di lavoro applicato nel settore di riferimento. I soggetti proponenti concedono il contributo a fondo perduto ai soggetti attuatori a titolo di rimborso spese per la realizzazione di progetti che prevedono l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. I soggetti proponenti scelgono i soggetti attuatori utilizzando criteri di selezione che tengano conto dei principi di trasparenza e parità di trattamento mediante avvisi pubblici.

Beneficiari

Sono soggetti beneficiari dell'intervento i residenti in Friuli Venezia Giulia in stato di disoccupazione. I beneficiari devono essere in stato di disoccupazione da almeno 18 mesi; se donne, devono aver compiuto 35 anni; se uomini, devono aver compiuto 40 anni; non devono percepire alcun tipo di ammortizzatore sociale; non devono aver maturato il diritto al trattamento pensionistico e devono essere inseriti nelle liste di disponibilità appositamente istituite presso i centri per l'impiego del Friuli Venezia Giulia. Il soggetto beneficiario che rifiuta l'offerta di occupazione per una iniziativa di lavoro di pubblica utilità senza documentata motivazione, o non risponde entro i termini previsti alla richiesta di documentazione del soggetto proponente, decade dalle liste di disponibilità. Il soggetto proponente individua i soggetti beneficiari tra quelli inseriti nelle liste di disponibilità.

Per la scelta dei soggetti beneficiari, il soggetto proponente redige una graduatoria tenendo conto di una serie di criteri definiti in sede di regolamento (età, durata dello stato di disoccupazione, valore dell'ISEE, disabilità riconosciuta: in caso di parità di punteggio, ha precedenza il soggetto beneficiario più anziano).

Iniziative e progetti di LPU

Per iniziative di LPU si intendono tutte le attività che consentono l'impiego temporaneo dei soggetti beneficiari in progetti territoriali che hanno per oggetto lo svolgimento di attività lavorative di pubblica utilità e di interesse generale, individuate dai soggetti proponenti.

Tali attività sono caratterizzate dalla straordinarietà, dall'occasionalità, dalla temporaneità; non rientrano nell'ordinaria attività amministrativa del soggetto proponente e fanno parte di uno dei seguenti settori di intervento:

- 1) valorizzazione del patrimonio pubblico urbano e rurale, compresa la relativa manutenzione;
- 2) valorizzazione di beni culturali e artistici, anche mediante l'attività di salvaguardia, promozione, allestimento e custodia di mostre relative a prodotti, oggetti, attrezzature del territorio, nonché riordino o recupero e valorizzazione di testi o documenti di interesse storico e culturale;
- 3) riordino di archivi e recupero di lavori arretrati di tipo tecnico o amministrativo;
- 4) servizi di custodia e vigilanza finalizzati a migliorare la fruibilità degli impianti e delle attrezzature sportive o di centri sociali, educativi o culturali gestiti dai soggetti proponenti;
- 5) servizi ausiliari di tipo sociale a carattere temporaneo.

Le iniziative di lavoro di pubblica utilità sono inserite in progetti territoriali redatti dai soggetti proponenti e sottoposti alla valutazione di ammissibilità del Servizio competente della Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia. I progetti contengono:

- 1) le finalità, il settore di intervento, l'elenco delle attività che si intendono realizzare;
- 2) il luogo di svolgimento di tali attività;
- 3) il numero dei soggetti beneficiari componenti la squadra di lavoro che si intende utilizzare nello svolgimento dell'iniziativa;
- 4) la durata prevista per lo svolgimento dell'attività, espressa in mesi;
- 5) il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nel settore di riferimento;
- 6) la qualifica e il livello retributivo applicato;
- 7) il numero delle ore di impegno settimanale previsto per ciascun componente la squadra di lavoro;
- 8) il costo complessivo del progetto;
- 9) il tutor del progetto dipendente del soggetto attuatore;
- 10) la descrizione dei moduli formativi orientati alla sicurezza sul lavoro e all'utilizzo delle attrezzature che si ritengono necessarie per l'avvio dell'attività lavorativa.

Ai fini dell'ammissibilità a finanziamento, i progetti territoriali:

- 1) hanno una durata complessiva tra un minimo di quattro e un massimo di otto mesi;
- 2) prevedono per ciascun soggetto beneficiario un orario di lavoro non superiore alle trentadue ore settimanali;
- 3) prevedono l'impiego di una squadra di lavoro composta da non meno di due e non più di sei soggetti beneficiari.

Presentazione dei progetti

La presentazione dei progetti alla Regione da parte dei soggetti proponenti è avvenuta entro il termine del 20 ottobre 2010. Per i progetti ammessi, la Regione finanzia una quota pari al 95% delle spese sostenute dal soggetto attuatore. Il restante 5% è a carico del soggetto proponente.

PER ULTERIORI INFORMAZIONI

La pagina della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia sui lavori di pubblica utilità:

<http://www.regione.fvg.it/rafvg/AT16/dettaglio.act?dir=/rafvg/cms/RAFVG/AT16/ARG5/FOGLIA37/>

Il Decreto del Presidente della Regione del 28 maggio 2010, numero 0116/Pres, con cui l'amministrazione regionale ha emanato il «Regolamento concernente i requisiti delle iniziative di lavoro di pubblica utilità»:

http://arpebur.regione.fvg.it/newbur/downloadPDF?doc=0&name=2010/06/09/BUR_23_noLEGAL.pdf

A CHI RIVOLGERSI

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Alessandra Miani

alessandra.miani@regione.fvg.it

Tel. 040 3775151

Sono attuatori le pubbliche amministrazioni del territorio regionale del Friuli Venezia Giulia

10. Welfare to Work

Questo progetto segue il programma PARI, acronimo di «Programma di Azioni di ReImpiego», che ha preso avvio nella primavera del 2005 e che è stato affidato, per quanto riguarda l'esecuzione, a Italia Lavoro Spa. Il nuovo progetto «Welfare to Work» è stato progettato a valere sul Fondo Sociale Europeo (integrato con risorse del Fondo per l'occupazione) secondo le linee già sperimentate con il programma PARI. Quattro sono le linee di lavoro previste:

- 1) lo sviluppo e il consolidamento della governance delle politiche per il lavoro;
- 2) la progettazione e la gestione di azioni di reimpiego rivolte a specifici target di lavoratori, attraverso il supporto alla Regione nella progettazione degli interventi di «Welfare to Work» e l'assistenza nella gestione e nell'attuazione delle azioni;
- 3) il potenziamento e la qualificazione dei servizi pubblici e privati del lavoro, attraverso l'elaborazione e l'implementazione di piani organizzativi dei servizi e il trasferimento di metodologie e strumenti per il reimpiego di specifici target;
- 4) il monitoraggio dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali e l'assistenza alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, attraverso il supporto alla predisposizione e all'implementazione di strumenti e sistemi per la condivisione di dati sui lavoratori percettori di ammortizzatori sociali.

Beneficiari

Sono in corso di pubblicazione gli avvisi pubblici da parte delle Province per l'assegnazione dei sostegni al reddito a coloro che verranno inseriti nelle azioni di reimpiego. Le categorie individuate sono lavoratori iscritti ai centri per l'impiego che hanno compiuto i 45 anni e sono disoccupati da un minimo di 8 mesi a un massimo di 18 mesi, oppure, nel caso siano over 50, il periodo di disoccupazione deve essere compreso tra i 12 e i 18 mesi. Si prevede di intervenire complessivamente nei confronti di 240 lavoratori, che riceveranno un sostegno al reddito pari a 450 euro per sei mesi e verranno accompagnati in percorsi di reinserimento lavorativo, utilizzando specifici strumenti formativi. A essi verranno ad aggiungersi 50 lavoratori, licenziati a seguito di crisi aziendale e iscritti alle liste contemplate dalla Legge 68/99, che potranno usufruire del sostegno al reddito per un periodo di 10 mesi. Inoltre, potranno utilizzare questa misura per 6 mesi anche i lavoratori licenziati da aziende del settore degli autotrasporti e spedizionieri che non hanno i requisiti per l'indennità di mobilità in deroga. In tutti questi casi, se il lavoratore verrà assunto con contratto a tempo indeterminato o determinato superiore ai 12 mesi prima dell'esaurimento del periodo previsto, la quota residua del sostegno al reddito sarà versata all'impresa.

PER ULTERIORI INFORMAZIONI

Per un approfondimento sul tema si segnala la seguente pagina web:

http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/AmmortizzatoriSociali/Incentivazione_Reinserimento/Welfare+to+Work+Friuli+Venezia+Giulia.htm

A CHI RIVOLGERSI

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Chiaretta Spangaro

chiaretta.spangaro@regione.fvg.it

Tel. 040 3775133

Italia Lavoro Spa

Franco Chiaramonte

fchiaramonte@italialavoro.it

Tel. 335 7850266

Tania Barcaro tbarcaro@italialavoro.it

Tel. 040 3775036

11. Progetto ArCo

Il progetto «ArCo» si inserisce nelle attività di Italia Lavoro Spa finalizzate a sostenere, attraverso progetti innovativi, l'occupazione e la tutela di soggetti che hanno difficoltà a inserirsi nel mercato del lavoro. L'intervento coniuga l'azione occupazionale con quella svolta a favore delle micro e piccole imprese del territorio costiero e di quello confinario e montano. In particolare, a livello regionale, il progetto si concentra sui comparti della nautica e dell'agroalimentare tipico, che affiancano l'artigianato e il turismo (scelti a livello nazionale).

I territori compresi sono quelli di competenza dei centri per l'impiego di Trieste, Monfalcone, Cervignano del Friuli, Latisana, Gorizia, Cividale del Friuli, Tarcento, San Daniele del Friuli, Gemona, Pontebba, Tolmezzo, Spilimbergo e Maniago.

L'intervento si articola in **contributi per favorire le assunzioni, benefici per favorire la formazione dei lavoratori** e servizi di **consulenza specialistica all'impresa**.

Il progetto a livello regionale prevede:

- 1) dal punto di vista degli incentivi: 3.500 euro per un'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante a tempo pieno (40 ore/settimana) della durata non inferiore a 36 mesi o, comunque, non inferiore alla durata massima prevista dai contratti collettivi di categoria, da svolgersi continuativamente e unicamente presso l'azienda richiedente il contributo;
- 2) dal punto di vista delle consulenze: accrescimento del livello di competitività delle imprese attraverso la messa a punto di un sistema incentivante basato sull'erogazione di servizi di assistenza tecnica e consulenza specialistica; è previsto un supporto all'impresa pari al 75% del costo sostenuto fino a un massimo di 5.000 euro.

Le azioni del programma

Le azioni contemplate dal programma sono le seguenti:

- 1) incremento dell'occupazione attraverso la stipula di almeno 120 nuovi contratti di apprendistato;
- 2) valorizzazione della consulenza specialistica intesa come strumento strategico per lo sviluppo di piani d'impresa di medio-lungo periodo finalizzati al rafforzamento della capacità innovativa, al potenziamento del mercato della produzione e dell'occupazione: in questo senso ci si propone di realizzare almeno 25 consulenze;
- 3) realizzazione di due studi di filiera e di un programma di informazione nei confronti delle imprese e dei lavoratori potenziali beneficiari degli interventi; le indagini riguarderanno le filiere della nautica e delle produzioni alimentari tipiche allo scopo di conoscere le potenzialità occupazionali dei due ambiti produttivi, con riferimento alle figure imprenditoriali e a quelle tecniche;
- 4) realizzazione di un programma di informazione tramite l'Agenzia del lavoro allo scopo di informare tutte

le imprese potenzialmente beneficiarie sulle opportunità offerte dal programma «ArCo».

L'intervento regionale, in particolare, si propone di valorizzare la consulenza specialistica intesa come strumento strategico per lo sviluppo di un piano d'impresa sia nella dimensione del mercato e sia nella dimensione occupazionale, nei settori dell'artigianato, del commercio e del turismo (e in particolare, come detto, nei comparti della nautica e dell'alimentare tipico).

A CHI RIVOLGERSI

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Chiaretta Spangaro

chiaretta.spangaro@regione.fvg.it

Tel. 040 3775133

Italia Lavoro Spa

Franco Chiaramonte

fchiaramonte@italialavoro.it

Tel. 335 7850266

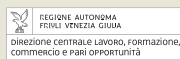
Alessia Bo

abo@italialavoro.it



Il Fondo Sociale Europeo in Friuli Venezia Giulia

Programma Operativo Regionale 2007-2013



UN INVESTIMENTO PER IL TUO FUTURO

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Agenzia regionale del lavoro

Via San Francesco d'Assisi 37

34133 – Trieste

www.agenzialavoro.regione.fvg.it

Per informazioni scrivere a:

joblab@agelav.fvg.it