



Unione europea
Fondo sociale europeo



**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE**

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
SEGRETARIA GENERALE
- Ufficio Fondo Sociale Europeo -



iniziativa
comunitaria

L'INTEGRAZIONE DELLE POLITICHE DI GENERE NELLA CONTRATTAZIONE SINDACALE

Annalisa Murgia e Barbara Poggio

gelso
EQUAL

i quaderni di gelso n. 14

L'INTEGRAZIONE DELLE
POLITICHE DI GENERE NELLA
CONTRATTAZIONE SINDACALE

Annalisa Murgia e Barbara Poggio



i quaderni di gelso n. 14

I Quaderni di Gelso costituiscono un'iniziativa editoriale finalizzata alla diffusione del materiale di ricerca, delle riflessioni teoriche e dei principali eventi realizzati all'interno del progetto Equal GE.L.S.O. (GEnere, Lavoro e Segregazione Occupazionale).

Annalisa Murgia
Barbara Poggio

Progettazione e coordinamento

Barbara Poggio
Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale
Università degli Studi di Trento

Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale
Università degli Studi di Trento
Piazza Venezia 41, 38100 Trento - Italia

Impaginazione a cura del committente

Stampa a cura di
Edizioni31
Editoria per l'università, la formazione e la cultura
2007

Indice

1. Introduzione	7
2. Donne e uomini nel mercato del lavoro: scenari che cambiano	10
3. La contrattazione in ottica di genere	15
4. Il progetto Gelso: azioni rivolte alle organizzazioni sindacali	25
4.1. Il workshop con i sindacati	26
4.2. Il workshop con gli attori della contrattazione	27
4.3. L'analisi dei contratti in un'ottica di genere	29
5. Considerazioni finali	33
Riferimenti bibliografici	35
Allegati	37

1. Introduzione¹

La segregazione occupazionale di genere è un fenomeno ancora ampiamente diffuso nel mercato del lavoro italiano e che, vista la sua complessità, va affrontato attraverso una molteplicità di interventi ed azioni e con il coinvolgimento di una pluralità di attori sociali.

In questo contributo intendiamo concentrare la nostra attenzione sulla centralità del ruolo che il sindacato e la contrattazione sindacale possono svolgere per affrontare tale problematica, favorendo la diffusione e la promozione di nuove pratiche di genere nei contesti lavorativi. Se l'equità di trattamento e il benessere di lavoratori e lavoratrici sono tra i principali obiettivi dell'azione sindacale è importante che all'interno del sindacato aumenti la consapevolezza nei confronti di questioni quali la valorizzazione delle differenze, la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale, l'elaborazione di sistemi premianti basati sulle prestazioni, tanto più in un contesto sociale caratterizzato da significativi processi di cambiamento, sia nei rapporti di genere, sia nei comportamenti individuali e familiari. Affinché ciò sia possibile appare necessario da un lato affrontare alcune importanti questioni relative all'identità e al ruolo del sindacato. La prima questione riguarda la specificità del tema delle politiche di genere ed in particolare delle politiche di conciliazione tra

¹ Il presente lavoro è frutto della riflessione congiunta delle due autrici, i cui nomi appaiono in ordine alfabetico. Se, tuttavia, per motivi di ordine accademico, dovesse essere attribuita responsabilità individuale, Annalisa Murgia ha scritto i paragrafi 2 e 3; Barbara Poggio Poggio ha scritto il paragrafo 4, l'Introduzione e le Conclusioni. Desideriamo ringraziare Claudia Loro e Monica Soldà per l'accurata lettura e per i preziosi suggerimenti e Sigrid Marchiori per averci fornito i report delle analisi da lei condotte sui principali contratti stipulati nella provincia di Trento.

vita lavorativa e vita personale e familiare: si tratta infatti di una questione rispetto alla quale sindacato e aziende non necessariamente devono posizionarsi come controparti, ma è possibile trovare alcune convergenze che rispondano sia agli interessi di lavoratrici e lavoratori sia agli interessi aziendali, così come già è avvenuto in alcune esperienze sviluppate anche in Italia, cui si farà riferimento all'interno del quaderno. Una seconda questione, fortemente collegata alla prima, riguarda una dimensione cruciale dell'agire sindacale ovvero l'orientamento all'universalità dei diritti e alla contrattazione collettiva, che sembra essere in contraddizione con la tendenza, spesso insista negli interventi in materia di conciliazione, alla personalizzazione dei trattamenti (ad esempio degli orari), proprio a partire dal riconoscimento della specificità e della differenza delle esigenze di lavoratrici e lavoratori. Diviene dunque importante trovare modalità nuove di contrattazione che consentano di perseguire strategie di personalizzazione, senza tuttavia indebolire il ruolo di garanzia e tutela esercitato dal sindacato, ma anzi valorizzando il suo compito negoziale.

A tal fine risulta particolarmente importante attivare percorsi di formazione per il sindacato mirati a consolidare le competenze dei suoi membri al fine di renderli interlocutori competenti e propositivi nei processi di ridefinizione dei modelli organizzativi in un'ottica di genere.

Ma la principale sfida per il sindacato sta in realtà al suo interno: è infatti evidente che un sindacato che propone alle aziende

l'applicazione di misure di equità o di conciliazione che poi non applica al proprio interno, non può risultare molto convincente.

Per potersi presentare come interlocutore credibile su tali questioni, il sindacato ha dunque bisogno di rivedere in primis le proprie pratiche organizzative, ancora fortemente radicate su culture di genere tradizionali (si pensi alla scarsa presenza di donne nei ruoli decisionali e nei contesti della contrattazione, così come alla questione degli orari di lavoro) e di essere il primo attuatore di prassi innovative di genere.

In questo quaderno cercheremo di descrivere ed argomentare le ragioni che rendono necessaria ed urgente una ridefinizione del ruolo e delle strategie del sindacato, e di offrire una serie di stimoli e strumenti che possono essere utilizzati in questa prospettiva. In particolare verranno presentate alcune iniziative realizzate all'interno del progetto Equal GELSO, mirate proprio a coinvolgere gli attori sindacali nei processi di cambiamento organizzativo e a consolidarne le competenze utili per sviluppare politiche di genere efficaci.

2. Donne e uomini nel mercato del lavoro: scenari che cambiano

In tutti i paesi europei la tendenza più importante ed evidente degli ultimi decenni per quanto riguarda le dinamiche occupazionali è stata l'incremento della partecipazione femminile al lavoro retribuito. Il tasso di attività per il totale della popolazione tra i 15 ed i 64 anni è passato in Italia dal 52,1% del 1996 al 58,9% del 2006, cifra che risulta difficilmente interpretabile se non si procede ad una scorporazione dei dati per sesso. Se per gli uomini, infatti, l'aumento è stato di cinque punti percentuali (dal 66 al 71%), per le donne si è registrato un incremento di quasi 9 punti percentuali (dal 38,2% al 46,7%). Risulta tuttavia ancora elevato lo scarto del tasso di occupazione femminile in Italia rispetto all'Europa a 15 membri (46,7% vs. 58,5%), mentre per gli uomini il differenziale con la media europea è di soli due punti percentuali (71,1% contro il 73,4%) (Istat 2007).

La situazione italiana per quanto riguarda l'occupazione femminile si colloca infatti agli ultimi posti tra i paesi membri dell'Unione Europea, restando lontana dagli obiettivi prefissati nel corso della conferenza europea di Lisbona: un tasso di occupazione femminile del 55% a medio termine (nel 2005) e del 60% nel 2010².

La rapida ed elevata crescita della presenza femminile nel mercato del lavoro e nell'istruzione (in particolare a livello universitario, anche se non ancora equilibrata nelle facoltà scientifico-tecnologiche) non

² Il tema della parità di genere nel lavoro ha avuto un forte impulso dalla strategia europea per l'occupazione a partire dal 1997. Nel Consiglio Europeo di Lussemburgo (novembre 1997) il tema delle "pari opportunità" è stato inserito come uno dei cosiddetti quattro pilastri della nascente *Strategia europea per l'occupazione* (accanto a "imprenditorialità", "occupabilità" e "adattabilità").

corrisponde inoltre ad un adeguato inserimento nel mondo del lavoro, dal momento che continuano a permanere rilevanti squilibri tra donne e uomini nelle carriere professionali, sia a livello di inquadramento, sia di retribuzione. Se è vero che l'ingresso delle donne nel lavoro retribuito è il fenomeno più rilevante di questi ultimi anni, occorre infatti evidenziare nello scenario generale non solo la quantità, ma anche la qualità della partecipazione femminile italiana al mercato del lavoro. Le donne più giovani e istruite tendono a collocarsi tra gli alti livelli occupazionali all'inizio del proprio percorso professionale, ma col passare degli anni, soprattutto di fronte all'asimmetria dei carichi familiari, aumenta notevolmente il rischio di intraprendere delle carriere maggiormente frammentarie e difficilmente di tipo ascendente (Di Pietro, Piccardo, Simeone 2000, Semenza 2004).

La segregazione occupazionale di genere ed i modelli di conciliazione tra vita privata e lavorativa vanno inoltre ridefinendosi con la progressiva diffusione del lavoro flessibile, in cui si rileva una forte sovrarappresentazione femminile (Saraceno 2002, 2005). Da un lato si osserva che le donne, quando dispongono di bassi livelli di istruzione, hanno maggiori difficoltà rispetto agli uomini ad ottenere posti di lavoro pienamente garantiti e dunque più degli uomini sono costrette ad accettare contratti non standard di breve durata e poco remunerativi. Dall'altro, la loro scarsa presenza tra i lavoratori atipici altamente qualificati sembra mostrare che anche le lavoratrici con elevata formazione incontrano maggiori ostacoli nel cogliere i risvolti positivi di alcune tipologie di lavoro flessibile, sia per quanto riguarda la costruzione di un percorso professionale coerente, sia da un punto

di vista dei livelli retributivi e dell'occupazione di attività maggiormente professionalizzanti (Bianco 2003). La flessibilità spinta del mercato del lavoro, che per gli uomini sembra soprattutto produrre o un ritardo (anche se non sempre breve) di inserimento nelle occupazioni stabili o un'opportunità di autonomia professionale, per le donne si caratterizza, al contrario, come una dimensione costante del ciclo di vita, una forma di esclusione permanente dalle garanzie (Betti 2004, Bertolini 2006, Vincenti 2005).

La promozione di interventi capaci di fornire risposte adeguate ai radicali mutamenti che stanno coinvolgendo la condizione socio-economica di singoli individui ed in particolare delle donne costituisce, quindi, non solo un impegno etico, ma un pre-requisito essenziale per lo sviluppo del paese. In questo senso le politiche di conciliazione devono essere intese non come politiche con finalità prettamente (ed esclusivamente) 'sociali', ma come politiche di sviluppo in senso proprio, ed in quanto tali, in grado di incidere sulla crescita economica e sociale.

Le tematiche della segregazione occupazionale di genere e della conciliazione tra vita privata e vita lavorativa sono per loro natura complesse: riguardano la questione della natalità, si collegano ai servizi, coinvolgono temi fiscali e previdenziali, nonché le politiche del lavoro. Per tale ragione le politiche di conciliazione risultano una parte integrante delle cosiddette politiche di sviluppo socio-economico.

Anche se l'Italia dal punto di vista normativo è in linea con le indicazioni dell'Europa sono tuttavia ancora forti le criticità presenti

nel mondo del lavoro che penalizzano non solo la componente femminile, ma l'intero sistema economico. Si pensi al basso tasso di occupazione, all'elevato numero di donne che escono dal mercato del lavoro dopo la nascita del primo figlio, alle discriminazioni in sede di colloquio di assunzione rispetto ad una potenziale maternità, alle differenze retributive con gli uomini a parità di livello, o alla sottorappresentazione nelle posizioni dirigenziali e nelle occupazioni stabili e maggiormente garantite.

Il persistere di un mancato equilibrio di genere nel mercato del lavoro dovrebbe quindi essere affrontato su più fronti: non soltanto attraverso la legislazione (raccomandazioni e direttive dalla Commissione Europea, normative nazionali, ecc.), ma anche attraverso gli accordi contrattuali, stipulati dalle parti sociali a vari livelli. La promozione delle politiche di genere e l'introduzione del *mainstreaming* di genere dovrebbe infatti rappresentare un nodo centrale per un sindacato capace di rappresentare uomini e donne nel mercato del lavoro contemporaneo. Tuttavia, le stesse pratiche di contrattazione continuano ad essere spesso modellate sulla figura del "male breadwinner", ovvero di un uomo adulto, padre di famiglia e unico percettore di reddito, con un contratto di lavoro dipendente, a tempo pieno e indeterminato, figura che non rappresenta più né le caratteristiche degli attori presenti sul mercato, né gli attuali modelli di produzione.

Nel corso del lavoro cercheremo quindi di comprendere in qual modo le organizzazioni sindacali possono affrontare, in particolare sul versante delle rivendicazioni contrattuali, i temi della segregazione

occupazionale di genere e della conciliazione tra lavoro e vita privata, non soltanto per la loro valenza soggettiva, ma anche e soprattutto per la loro dimensione sociale e di sviluppo, legata alla creazione di una effettiva politica di cittadinanza di genere, che sappia cogliere i fenomeni di trasformazione del mercato del lavoro.

3. La contrattazione in ottica di genere

Le principali organizzazioni sindacali hanno lentamente iniziato a riflettere sulla necessità di integrare le competenze sulle politiche di genere con le strutture e i servizi di categoria³, con l'obiettivo sia di raggiungere un maggiore equilibrio di genere al loro interno (ad ogni livello di contrattazione confederale/categoria e di responsabilità), sia di tradurre quanto le lavoratrici e i lavoratori chiedono all'interno dei momenti negoziali. Tutte le azioni realizzate in questo ambito hanno tuttavia sottolineato la forte carenza di accordi aziendali (privati e pubblici) che specifichino le tematiche delle pari opportunità tra donne e uomini ed accordi sulla conciliazione mirati alla flessibilità dell'organizzazione del lavoro, volti ad armonizzare le necessità di cura con le richieste di produzione.

Il riconoscimento del bisogno di conciliare il tempo tra vita privata e vita lavorativa è la condizione indispensabile per creare un modello di produzione socialmente compatibile, dove le diverse parti sociali possano concertare, nel rispetto dei legittimi interessi, il raggiungimento di obiettivi condivisi. Prevedere un modello di gestione del tempo diverso da quello attualmente dominante è inoltre

³ Tra i vari documenti e progetti realizzati dalle principali organizzazioni sindacali citiamo: "I sindacati per le donne, le donne per i sindacati" (8° conferenza mondiale delle donne della Cisl Internazionale, Melbourne, 18-21 febbraio 2003), "Negoziazione non è mai neutro: sapere contrattare le pari opportunità" (progetto promosso dalla Uil Piemonte, finanziato dal Fondo Sociale Europeo), "Sistema Gender Friendly" (progetto Equal coordinato dalla Ugl), "Mainstreaming nell'organizzazione sindacale" e "Valorizzare le differenze" (progetti finanziati dalla Legge 125/91 e promossi rispettivamente dalla Cgil di Milano e del Friuli Venezia Giulia). Si ricorda che la Cgil ha inserito una specifica norma all'interno del proprio statuto rispetto al diritto all'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, che prevede che "nessuno dei sessi può essere rappresentato al di sotto del 40 per cento".

un obiettivo sia per gli uomini che per le donne, dal momento che conciliare vuole anche dire essere in grado di condividere le responsabilità familiari e del lavoro.

La presenza asimmetrica di uomini e donne nel mercato del lavoro italiano, sia per quanto riguarda i tassi di attività ed occupazione, sia per la scarsa presenza della componente femminile nei ruoli dirigenziali è infatti basata da un lato sul permanere dei modelli tradizionali di divisione dei ruoli all'interno delle famiglie, dall'altro sul prevalere di una cultura organizzativa che spesso tende a premiare la presenza fisica sul luogo di lavoro e la disponibilità di tempo, a discapito della qualità e dell'efficacia delle prestazioni svolte. Diventa quindi urgente sostenere la costruzione di un percorso culturale, facendo in modo che la struttura di genere del mercato del lavoro sia conosciuta e proiettata con maggiore forza sia dagli uomini che dalle donne che appartengono al gruppo dirigente sindacale, alle delegazioni e ai tavoli di contrattazione aziendale, istituzionale e governativa. L'eguaglianza tra i sessi dovrebbe rappresentare una responsabilità di uomini e donne in tutte le aree della politica e del sociale e pertanto anche del sindacato, che ha il compito di tutelare un mondo del lavoro in continua trasformazione e mutazione, introducendo e riconoscendo i bisogni di riequilibrio della rappresentanza tra donne e uomini a partire dai luoghi di decisionalità. Tuttavia ad oggi la contrattazione sindacale, pur essendo ampiamente intervenuta a favore della flessibilità negli orari di lavoro, non ha ancora affrontato in modo organico e approfondito il tema del *gender*

gap e della conciliazione tra lavoro e vita privata inserendolo come uno dei punti principali di negoziazione nelle piattaforme sindacali.

Spesso una distribuzione flessibile del tempo di lavoro risponde prevalentemente alle crescenti esigenze di flessibilità produttiva dell'impresa piuttosto che alle esigenze di personalizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici. In questo la contrattazione collettiva potrebbe assumere un ruolo importante come intermediaria tra i due poli: la polarizzazione di iniziative unilaterali dell'impresa da un lato e l'individualizzazione del rapporto di lavoro dall'altro. La combinazione di esigenze di flessibilità e di personalizzazione del tempo può, infatti, promuovere l'introduzione di modelli organizzativi innovativi che favoriscano la conciliazione vita-lavoro, abbandonando l'organizzazione del flusso produttivo basato su un orario giornaliero e/o settimanale rigido. Sfruttando il suo ruolo di negoziatore tra dipendenti e impresa, le organizzazioni sindacali potrebbero da una parte proporre in fase di negoziazione nuove soluzioni di conciliazione, dall'altra stimolare le imprese a sostenere e sviluppare reti di servizi innovativi, in particolare di cura all'infanzia e agli anziani, per i lavoratori e le lavoratrici.

Parlare di politiche di conciliazione in un'impresa tuttavia non è possibile se non si ottiene l'appoggio e la partecipazione dei responsabili aziendali che vanno sia formati alla capacità di valutare e sviluppare le risorse umane in un'ottica di genere, sia incentivati a promuovere una cultura della conciliazione, basata sull'implementazione di formule organizzative non discriminanti.

La diffusione di modelli innovativi per la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale, così come la ridefinizione dei modelli di valutazione delle carriere in ottica di genere, necessitano infatti della creazione di una sinergia trasversale tra aziende e organi di rappresentanza, in modo da avviare un processo di innovazione organizzativa capace di scardinare i modelli di genere dominanti. Risulta in questo senso fondamentale il grado di partecipazione che direzione aziendale e sindacato riescono a promuovere nella diffusione di una strategia e di un diritto alla conciliazione. La conquista del diritto alla cittadinanza di genere nei luoghi di lavoro si basa proprio sull'individuazione di procedure attraverso le quali è possibile costruire un sistema di *mainstreaming* di genere all'interno della contrattazione collettiva e delle attività delle organizzazioni sindacali, mettendo in atto un percorso che possa costruire strumenti e definire procedure attraverso la concertazione con le associazioni dei datori di lavoro.

Un percorso di questo tipo dovrebbe prendere le mosse innanzitutto dall'individuazione dei meccanismi di creazione di stereotipi di genere all'interno della struttura sia sindacale che datoriale, proponendo dei percorsi formativi rivolti al personale sindacale, così come a chi si occupa di gestione di risorse umane, sulla contrattazione di genere e sulla necessità di implementare strumenti di conciliazione vita-lavoro e di desegregazione occupazionale.

Il sindacato può agire in questi termini su diversi piani, relativi sia al livello di contrattazione (nazionale e di secondo livello), sia al settore professionale (pubblico e privato di riferimento).

A livello nazionale (con riguardo sia al settore pubblico che al settore privato) pare emergere una generale (e non sempre aggiornata) riproduzione delle regole dettate dal legislatore. Molto più interessanti appaiono invece le conclusioni raggiunte dalla contrattazione decentrata. Una recente ricerca (Della Monica 2007) realizzata sui contratti decentrati contenenti regole riconducibili alla finalità di favorire la conciliazione vita professionale/vita privata ha portato al reperimento di fonti di diversa natura, tra cui la contrattazione decentrata, i patti/accordi territoriali, la contrattazione ex art. 9 della legge 53/2000, i piani triennali di azioni positive delle pubbliche amministrazioni, nonché diversi progetti finanziati dagli Enti locali attraverso l'utilizzo di fondi comunitari (in partenariato con imprese, sindacati e associazioni diverse) e contratti per lavoratori atipici approvati nella fase successiva all'approvazione della legge n. 30 del 2003 e in applicazione del decreto legislativo 276/2003 sulla riforma del mercato del lavoro.

Attraverso l'analisi delle fonti raccolte sono emerse le seguenti conclusioni:

- scarsità di aziende che contrattano la conciliazione ovvero la flessibilità della prestazione di lavoro orientata al soddisfacimento di un miglior equilibrio tempi di vita / tempi di lavoro;
- utilizzo di strumenti di conciliazione volti a regolare materie come la flessibilità oraria, non ponendo attenzione alle pluralità di misure esistenti e alle potenzialità che potrebbero avere;
- sviluppo di un ripensamento organizzativo che, nei casi in cui si è presente, non è mai in prima battuta contrattuale, ma promosso

da altre vie (avvio di progettazioni specifiche al fine dell'ottenimento di finanziamenti, partecipazione a progetti di dimensione locale, ecc.);

- maggior coinvolgimento del datore di lavoro pubblico e privato - laddove sono attive le istituzioni di parità – in progetti innovativi dedicati alla conciliazione.

Nel complesso, dall'analisi della contrattazione decentrata, emerge la conferma che le politiche di conciliazione hanno natura di politiche integrate e che le aziende, i sindacati, le esigenze dei/lle dipendenti e le materie su cui si interviene si condizionano reciprocamente e si riequilibrano in modo diverso a diversi livelli. Oltre alle spinte innovative relative alle politiche di genere nelle organizzazioni si rilevano infatti resistenze di vario tipo su diversi fronti. Da un lato le imprese stentano a trasformare concessioni informali in interventi formali e ad attuare una complessiva riorganizzazione del lavoro, mentre dall'altro il sindacato fatica ad aderire ad una forma diversa dalle forme ordinarie di contrattazione, non intendendo intaccare i modelli universalistici di difesa dei diritti per approdare a derive personalistiche (Piazza 2007). Persiste inoltre un diffuso sistema di stereotipi di genere di fronte al quale talvolta sia le aziende che gli organi di rappresentanza erigono barriere culturali al cambiamento, rifiutando modelli di gestione del personale diversi e innovativi.

Per tali ragioni è indispensabile che le organizzazioni sindacali facciano propria una cultura di genere capace di scardinare i modelli organizzativi che ostacolano la carriera delle donne, così come degli uomini che non abbracciano le pratiche maschili dominanti.

L'integrazione delle politiche di genere all'interno della contrattazione potrebbe tradursi in diversi interventi, come ad esempio:

- la collaborazione attiva della direzione aziendale e delle RSU nella ristrutturazione degli orari e delle pratiche di conciliazione, promuovendo la conoscenza approfondita delle misure utilizzabili (congedi, permessi, aspettative, ecc.);
- la vigilanza più incisiva rispetto alle discriminazioni dirette e indirette nei luoghi di lavoro;
- la verifica dei criteri di valutazione professionale nelle aziende;
- l'eliminazione della discriminazione nell'applicazione della progressione di carriera per il personale a tempo parziale;
- la verifica dei criteri di attribuzione dei premi nei "sistemi incentivanti", che determinano il profilo retributivo;
- la garanzia della libertà di scelta della maternità, così come dell'utilizzo di congedi parentali e/o per formazione e fini di solidarietà sociale;
- l'impostazione di specifiche azioni positive (es. legge 125/91) per riequilibrare la presenza delle donne nelle mansioni, nei ruoli e nelle funzioni di alto livello professionale;
- la partecipazione a campagne informative e di sensibilizzazione e a esperienze progettuali più generali per l'implementazione del *mainstreaming* di genere nel mercato del lavoro e nella società;
- l'impegno nel rafforzare sul territorio l'offerta di servizi pubblici e privati, intervenendo sul regolamento degli standard qualitativi e quantitativi, sui regimi di orario, sulla gestione delle liste d'attesa, delle attività sussidiarie ed integrative, del possesso dei requisiti

professionali necessari per erogare le prestazioni previste, sul costo delle rette e sull'accesso ai nidi aziendali;

- l'utilizzo dell'art. 9 della legge 53/2000 per interventi a sostegno della conciliazione;
- la contrattazione di innovazioni e miglioramenti della legge 53 nei contratti di categoria.

Nello specifico, in relazione agli ultimi due punti, le organizzazioni sindacali potrebbero proporsi all'interno delle aziende come promotrici delle misure applicabili sulla base della legge 53 del 2000, anche fornendo un adeguato supporto per la presentazione di progetti per l'ammissione ai finanziamenti previsti dall'articolo 9 (*vedi allegato*).

Il panorama delle diverse misure applicabili nella aziende, sulla base della legge 53/2000 e successive modificazioni può essere così sintetizzato:

- forme di flessibilità oraria (tipologia A delle azioni finanziabili dall'art. 9);
- monitoraggio durante i congedi, formazione al rientro, *mentoring*, ridefinizione partecipata dell'organizzazione del lavoro quando c'è un congedo, ma anche quando si immettono forme di part-time sostenute da finanziamenti dell'art. 9 (tipologia B);
- sostituzione del/la titolare di impresa o del/la lavoratore/trice autonomo/a, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro/a imprenditore/trice o lavoratore/trice autonomo/a (tipologia C).

- costituzione di nidi e altre forme di supporto (ludoteche, convenzioni con nidi pubblici e privati vicini, costituzione di nidi interaziendali);
- ulteriori *benefit* per semplificare la complessità e migliorare la qualità della vita dei/le dipendenti;
- costituzione di figure di “facilitatori/trici” di conciliazione all’interno delle aziende e sul territorio.

Il sindacato può inoltre svolgere l’importante compito di promuovere le proposte formulate dai Comitati Pari Opportunità (di cui peraltro i/le rappresentanti sindacali sono parte integrante⁴) per individuare le misure idonee a favorire un effettivo equilibrio di genere nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale secondo quanto previsto dai contratti collettivi.

La creazione di un legame positivo tra la contrattazione collettiva e le politiche di genere potrebbe rappresentare una via di innovazione della contrattazione collettiva, comportando dei significativi vantaggi sia in termini di eguaglianza che di opportunità per le parti sociali. Va inoltre rilevato che anche all’interno delle organizzazioni sindacali la presenza femminile risulta ancora molto contenuta nei livelli di responsabilità e di conseguenza anche nei momenti negoziali. Questo mancato equilibrio provoca talvolta un’attenzione rivolta esclusivamente agli aspetti tuttora centrati sulle caratteristiche “maschili” del lavoro, che trovano ancora corrispondenza nei modelli

⁴ Ciascun Comitato Pari Opportunità è costituito da pari numero di rappresentanti sindacali, appartenenti a ciascuna sigla firmataria del contratto (non necessariamente coincidenti con l’RSU) e di parte datoriale.

di contrattazione che, a fatica e non sempre, riescono a rappresentare le caratteristiche di genere nel lavoro.

Questa dunque la duplice sfida che il sindacato si trova ad affrontare nel rappresentare i lavoratori e le lavoratrici in un mercato in continua evoluzione: da un lato l'integrazione delle politiche di genere e pari opportunità nelle relazioni industriali, dall'altro la necessità di dare voce agli uomini e alle donne e ai loro diversi e molteplici vissuti professionali.

4. Il progetto Equal GELSO: azioni rivolte alle organizzazioni sindacali

Uno dei presupposti di partenza del progetto Equal GELSO era la consapevolezza di trovarsi di fronte ad un fenomeno, quello della segregazione verticale di genere, estremamente complesso e frutto dell'interagire di più dimensioni, di carattere sociale, strutturale, culturale, psicologico, economico, ecc. Per questa ragione risultava particolarmente necessario mettere in atto una strategia di azione articolata, basata su diversi livelli e in grado di coinvolgere una pluralità di attori sociali ed organizzativi. Fin da subito era parso in particolare necessario coinvolgere le organizzazioni sindacali, per lo meno le tre principali, CGIL, CISL e UIL, invitandole a fare parte della *partnership* territoriale e quindi ad assumere una responsabilità diretta nella riuscita del progetto. Da quel momento in poi il sindacato è sempre stato un referente privilegiato del progetto, coinvolto sia nelle attività di ricerca (chiamato a commentare e spiegare i dati raccolti attraverso le interviste ai testimoni privilegiati), sia in quelle di progettazione (sulla base degli esiti emersi nella fase di ricerca), sia in quelle di diffusione, sia soprattutto in quelle di sperimentazione, su cui intendiamo soffermarci in particolare nelle pagine seguenti. Infine all'interno del convegno finale del progetto Equal GELSO è stata realizzata una tavola rotonda su "Il ruolo del sindacato. L'implementazione delle politiche di genere sul territorio provinciale", cui hanno partecipato i responsabili locali di CGIL, CISL e UIL a cui è stato chiesto un preciso impegno nel portare avanti le istanze

promosse dal progetto nell'ambito dell'attività di rappresentanza sindacale.

4.1. Il *workshop* con i sindacati

Una delle prime azioni avviate all'interno della fase di sperimentazione è stato un *workshop* di approfondimento per dirigenti e referenti sindacali⁵ delle maggiori organizzazioni sindacali presenti nelle organizzazioni partner di sperimentazione. Obiettivo dell'iniziativa era mettere in luce il ruolo attivo, propositivo e propulsivo che il sindacato può assumere nella contrattazione, rispetto all'attenzione alle discriminazioni di genere e alle misure di conciliazione, superando le resistenze ad aderire ad una forma diversa dalle forme ordinarie di contrattazione, quale il timore di intaccare i modelli universalistici di difesa dei diritti e di approdare a derive personalistiche. Il workshop, condotto da Marina Piazza⁶, ha previsto una prima fase di raccolta delle percezioni e delle opinioni dei partecipanti sul tema della conciliazione, finalizzata ad identificare alcuni punti di partenza ed affrontare fin da subito gli eventuali pregiudizi o le possibili resistenze sul tema. Successivamente si è cercato di evidenziare la rilevanza del tema della conciliazione a fronte dei cambiamenti sociali in corso, anche alla luce dei dati, delle indicazioni e degli obiettivi provenienti dall'Unione Europea.

⁵ Il titolo del workshop era: "La legge 53 nelle aziende e nelle organizzazioni di lavoro. Le resistenze delle aziende, la farraginosità delle procedure, il ruolo del sindacato come elemento propulsivo della legge: nodi critici".

⁶ Presidente di Gender, partner del progetto Equal GELSO e presidente della Commissione Nazionale Pari Opportunità dal 2000 al 2003.

Particolare attenzione è stata dedicata alla dimensione del tempo e alla sua centralità nella riflessione sulla qualità della vita. Inoltre è stato sottolineato come il tema della conciliazione non rappresenti una questione femminile e come non possa essere risolto solo attraverso l'intervento legislativo, ma richieda invece una sperimentazione sul campo, affidata anche ai partner sociali e agli accordi contrattuali. Un patto di conciliazione chiama infatti in causa attori diversi proprio per la complessità e la trasversalità delle sue misure. La riflessione stimolata da Marina Piazza si è quindi concentrata sull'identificazione dei tre principali sottosistemi che compongono l'ecosistema della conciliazione: gli individui, le organizzazioni e il territorio. Per ognuno di essi sono state individuate le diverse esigenze, i possibili interventi ed in particolare il ruolo del sindacato, chiamato ad inserire nella propria agenda il tema della conciliazione, a valorizzare le buone pratiche esistenti, a promuovere la conoscenza delle opportunità consentite dalla legge 53, a dare voce alle esigenze individuali e soprattutto ad affrontare il problema della rappresentanza di genere al suo interno.

4.2. Il *workshop* con gli attori della contrattazione

Una seconda importante azione che ha coinvolto i sindacati è stata la realizzazione di due *workshop* di approfondimento⁷ rivolti ai diversi componenti dei tavoli di contrattazione delle due principali organizzazioni coinvolte (Provincia Autonoma di Trento e Azienda

⁷ Dal titolo "La valorizzazione delle differenze di genere in Provincia di Trento: il ruolo forte delle parti sociali".

Provinciale per i Servizi Sanitari), ovvero sindacati, APRAN⁸ e rappresentanti del Servizio per il personale. Si è trattato in pratica di tavoli di lavoro attorno al quale le rappresentanze aziendali, l'agenzia di contrattazione e le parti sindacali hanno iniziato ad analizzare la possibilità e l'opportunità di introdurre misure in materia di conciliazione ed equità di genere nei contratti. Gli incontri, tenuti da due formatrici, Marcella Chiesi e Claudia Musolesi⁹, hanno in prima istanza definito la rilevanza di un approccio di genere per affrontare i principali cambiamenti in atto all'interno delle organizzazioni, emersi attraverso un *brain storming* iniziale con i partecipanti, ed hanno messo in evidenza come su queste tematiche sia possibile individuare dei punti di convergenza tra i diversi soggetti della contrattazione. Nel corso del workshop sono stati inoltre presentati i diversi approcci organizzativi che possono essere utilizzati per affrontare il problema dell'asimmetria di genere nelle organizzazioni, a partire dal modello dell'*open doors* (ovvero delle azioni positive, mirate a facilitare l'ingresso delle donne), a quello delle *open mind* (valorizzazione delle differenze e delle specificità) fino a quello dell'*open system* (che implicano una ridefinizione dei modelli organizzativi) (Chiesi e Musolesi 2007). In particolare l'attenzione si è concentrata sull'esistenza di una convergenza strategica tra lo sviluppo gestionale della qualità dell'amministrazione e le strategie di sviluppo individuale di uomini e

⁸ Si tratta dell'Agenzia Provinciale per la Rappresentanza Negoziante.

⁹ Membri di Studio Duo, agenzia specializzata in consulenza aziendale su tematiche di genere. In particolare Marcella Chiesi vanta una lunga e consolidata esperienza sia in ambito sindacale che nella consulenza aziendale.

donne, in relazione ai cambiamenti in atto (in relazione a genitorialità, conciliazione, sviluppo professionale, carriera..).

Nella seconda parte del *workshop* realizzato con i membri della P.A.T. i partecipanti sono stati inoltre invitati a prendere in analisi alcune sezioni del contratto di lavoro dei dipendenti identificate come problematiche e a confrontarsi in piccoli gruppi su possibili proposte di modifica. Le proposte sono poi state oggetto di riflessione allargata.

4.3. L'analisi dei contratti in un'ottica di genere

Una ulteriore azione realizzata all'interno del progetto Equal GELSO è stata l'applicazione di una lente di genere alla lettura dei contratti collettivi di alcune delle organizzazioni coinvolte nel progetto. Tale attività è stata condotta da un lato al fine di predisporre un materiale di lavoro per il *workshop* sulla contrattazione, dall'altro per poter offrire ai consulenti della sperimentazione un quadro dettagliato della situazione contrattuale delle organizzazioni oggetto di intervento¹⁰. Realizzare una analisi degli accordi contrattuali in ottica di genere significa esaminare i contenuti di un contratto cercando di mettere in evidenza le implicazioni di genere ed in particolare le criticità che gli accordi presentano per lavoratori e lavoratrici. Il testo del contratto viene attentamente scrutinato mettendo in evidenza le criticità (ad esempio l'esistenza di determinazioni che generano discriminazioni oppure che non ottemperano alle prescrizioni di legge (rispetto alla promozione e all'attuazione di pari opportunità) o la mancanza di una

¹⁰ Questo lavoro è stato condotto da Sigrid Marchiori che ha condotto tale analisi in riferimento ai contratti collettivi riguardanti diverse organizzazioni della provincia di Trento.

chiara definizione di criteri o regole per la loro applicazione (ad esempio i criteri per la composizione di commissioni di selezione e valutazione); le relative ricadute sulle condizioni di lavoro di donne e uomini (in termini di retribuzione, opportunità di carriera, conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare); la possibile soluzione (Marchiori 2006). Tra i principali aspetti oggetto di attenzione di una analisi di genere dei contratti vi sono i meccanismi di discriminazione aziendale rispetto ad esempio alla durata del tempo di lavoro (tempo indeterminato/tempo determinato), alla tipologia di orario di lavoro (part-time/full-time), alla retribuzione variabile e le previsioni contrattuali in materia di pari opportunità (maternità e congedi parentali, forme di intervento economico o altri tipi di sostegno, articolazione temporale della prestazione di lavoro, servizi alla persona e alla famiglia, ecc.). L'attenzione si concentra sulle clausole esistenti e sui loro effetti, ma anche sulle mancanze. L'analisi può anche mettere in luce come interventi pensati come migliorativi, come nel caso del contratto della Provincia Autonoma di Trento, possono in realtà avere effetti controproducenti (come ad esempio l'eliminazione del vincolo previsto dalla L. 53/2000 sui congedi parentali che limita a sei mesi il periodo di congedo consentito ad uno dei due partner, in modo da incentivare l'altro. In tal modo, volendo favorire la componente femminile, che può così avere accesso a tutti i 10 mesi previsti dalla legge, si elimina quell'incentivo all'utilizzo dei congedi da parte dei padri e alla condivisione del lavoro di cura voluto dalla legge). Di seguito, a titolo esemplificativo, presentiamo uno stralcio dell'analisi condotta sul contratto collettivo del personale

dell'area non dirigenziale del comparto sanità della provincia di Trento.

Art. 8 “Comitato per le pari opportunità”, comma 1b, p. 24: [compiti del Cpo] *b. Formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione decentrata* → Non è specificato alcun obbligo da parte delle parti contraenti rispetto agli atti e/o proposte dell'Organismo di Parità. Di conseguenza, la possibilità di suddetti organismi di incidere sulla realtà del lavoro femminile in azienda è praticamente nulla. Si potrebbe aggiungere una clausola che preveda, ad esempio, che gli atti approvati all'unanimità impegnano le parti contraenti.

Art. 10 “Diritto di assemblea”, comma 5, p. 26: *Previo accordo decentrato le assemblee possono svolgersi al di fuori dell'orario di servizio, con recupero delle ore utilizzate* → Questa clausola non tutela coloro che hanno carichi extra-lavorativi (familiari, di studio, ecc.) poiché rimette alla contrattazione decentrata la possibilità di stabilire orari sfavorevoli per i/le dipendenti e all'azienda le modalità di fruizione dei recuperi.

Art. 26 “Criteri e procedure per i passaggi tra categorie”, comma 2a, p. 32: *1. I passaggi dei dipendenti da una categoria all'altra immediatamente superiore avvengono previo superamento di una selezione interna [...]. attraverso la valutazione in apposita prova teorico-pratica e/o colloquio volti ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite* → Si propone una integrazione al fine di garantire una equilibrata rappresentanza di entrambi i sessi nelle commissioni di valutazione e nel personale selezionato.

Art. 31 “Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca – indennità di funzione”, commi 2 e 5, p. 36 → Si propone di specificare le modalità di composizione della commissione giudicante, così come i criteri di valutazione.

Art. 38 “Trattamento economico – normativo del personale a tempo parziale”, comma 2, p. 43: il personale a tempo parziale è tenuto all'effettuazione di lavoro supplementare, entro il limite di 30 ore complessive distribuite nell'arco dell'anno, con la corresponsione della ordinaria retribuzione oraria → Se il contratto individuale prevede il tempo parziale, le ore di lavoro eccedenti (lavoro supplementare) dovrebbero essere considerate “straordinario”, come si verifica per i rapporti di lavoro a tempo pieno, e quindi prevedere una retribuzione maggiore. Questa clausola è discriminatoria poiché concorre ad incentivare un'organizzazione del lavoro basata principalmente sul lavoro *full-time* penalizzando, anche da un punto di vista economico, forme alternative all'orario tradizionalmente considerato “standard”.

5. Considerazioni finali

Come si è cercato di mostrare in questo contributo, il sindacato può svolgere un ruolo di particolare rilievo rispetto all'implementazione di politiche di genere nel mondo del lavoro, sia per la sua presenza diffusa e il suo potere negoziale nelle organizzazioni, sia per la sua rilevanza istituzionale all'interno della società. Per queste stesse ragioni può tuttavia anche rappresentare un freno o un ostacolo a processi di innovazione e di cambiamento. È dunque necessario che le organizzazioni sindacali si interrogino sul significato del proprio ruolo e dei propri compiti in una società che cambia e a fronte dell'emergere di nuovi scenari e di nuovi bisogni sociali ed individuali. Se l'esito di tale riflessione va nella direzione del riconoscimento dell'importanza e della congruenza, rispetto ai propri fini istituzionali, di politiche finalizzate a superare fenomeni di discriminazione e a favorire il benessere di lavoratori e lavoratrici all'interno dei luoghi di lavoro, risulta inevitabile da un lato un attento riesame dei modelli di genere presenti all'interno della stessa cultura sindacale ed una profonda ridefinizione delle pratiche esistenti, dall'altro lo sviluppo, tramite anche percorsi di formazione e sperimentazione, di competenze specifiche e di strumenti adeguati per affrontare con efficacia questa nuova sfida.

Riferimenti bibliografici

- Bertolini, Sonia (2006) “La conciliazione per le lavoratrici atipiche”, *Economia & Lavoro*, 40(1): 57-71.
- Betti, Eloisa (2004) “Donne e precarietà del lavoro in Italia: alcune serie di dati significativi”, in I. Masulli (a cura di) *Precarietà del lavoro e società precaria nell’Europa contemporanea*, Roma: Carocci.
- Bianco, Maria Luisa (2003) “I risvolti di genere della flessibilità”, in Atti del Convegno Nazionale ed Europeo sul tema: *Che “genere” di conciliazione? Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri* (Torino, 28-29 maggio, 2003).
- Chiesi, Marcella, Musolesi, Claudia (2007) “Linee guida per la gestione e lo sviluppo del Capitale Umano in un’ottica di genere”, *I Quaderni di Gelso*, n. 13, Trento: Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale.
- Della Monica, Silvia (2007) *La conciliazione dei tempi lavorativi e familiari: interventi nell’anno europeo per le Pari Opportunità*, Consiglio Superiore della Magistratura, Dipartimento per I Diritti e le Pari Opportunità.
- Di Pietro, Patrizia, Piccardo, Claudia, Simeone, Flavia (2000) *Oltre la parità Lo sviluppo delle donne nelle imprese: approcci ed esperienze*, Milano: Guerini
- Istat (2007) *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2006*, Roma.
- Marchiori, Sigrid (2006) *Progetto S.P.O.C.C. – Sostegno delle Pari Opportunità nella Contrattazione Collettiva*, Project Work Master in Politiche di Genere nel Mercato del Lavoro, Trento.
- Piazza, Marina (2007) *Il circolo virtuoso tra il tema della conciliazione e il tema della rappresentanza*, Osservatorio conciliare in Cgil: tempi di vita e tempi di lavoro nel sindacato, Roma: 29-30-31 gennaio.

Saraceno, Chiara (2002) “I paradossi della flessibilità: una prospettiva di genere e generazionale”, in M. Magatti, G. Fullin (a cura di) *Percorsi di lavoro flessibile*, Roma: Carocci.

Saraceno, Chiara (2005) “Le differenze che contano tra i lavoratori atipici”, *Sociologia del Lavoro*, 97: 15-24.

Semenza, Renata (2004) *Le trasformazioni del lavoro. Flessibilità, disuguaglianze, responsabilità dell'impresa*, Roma: Carocci.

Vincenti, Alessandra (2005) *Relazioni responsabili. Un'analisi critica delle politiche di pari opportunità*, Roma: Carocci.

Allegati¹¹

COME COMPILARE IL MODELLO DI DOMANDA PER L'AMMISSIONE AI FINANZIAMENTI

Di seguito si riportano alcune indicazioni per la corretta compilazione del modello di domanda allegato.

La sezione “Dati relativi al soggetto proponente” richiede l’inserimento dei dati identificativi. E’ necessario specificare la denominazione esatta dell’azienda, così come compare sulla visura della Camera di Commercio o sullo statuto dell’ente (documentazione che dovrà essere allegata alla domanda), e inserire i recapiti telefonici, fax e e-mail indicando, in particolare, nome e recapiti del responsabile del progetto.

La sezione “Dati relativi all’accordo contrattuale” richiede l’inserimento di tutte le informazioni necessarie ad identificare la natura dell’accordo presentato e i sottoscrittori dello stesso.

La sezione “Dati relativi al progetto” prevede l’inserimento del titolo e la tipologia di azione prescelta (lettera a, lettera b, lettera c, lettera d). E’ possibile scegliere di realizzare anche più tipologie, ma in tal caso è necessario distinguere nel dettaglio i costi, le attività e i destinatari relativi a ciascuna di esse.

È indispensabile quindi specificare:

- la durata del progetto e le fasi di articolazione;
- i destinatari potenziali, intesi come i dipendenti che potrebbero essere interessati a usufruire delle misure di flessibilità adottate dal progetto (per la tipologia C deve essere indicato soltanto il titolare dell’impresa o il lavoratore autonomo che richiede il finanziamento);
- la composizione percentuale per sesso dei destinatari, sia potenziali che effettivi;
- i destinatari direttamente individuati o effettivi, cioè i beneficiari coinvolti nella realizzazione del progetto;

¹¹ Materiali reperibili sul sito:

<http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreeTematiche/occupazione/politiche/Guida+rapida+on+line.htm>.

Si ricorda che sono previste tre scadenze nel corso dell’anno per la presentazione dei progetti: 10 febbraio, 10 giugno e 10 ottobre.

- il costo complessivo dell'intervento, dettagliato in voci di spesa così come indicato nell'apposito "Schema per la definizione del piano dei costi".

Nella sezione "Descrizione del progetto" occorre sviluppare l'idea progettuale indicando le esigenze di conciliazione alle quali il progetto intende rispondere.

Occorre inoltre precisare i seguenti punti:

- per i progetti della tipologia A, precisare come si svolgono le azioni di flessibilità previste (part time, orario flessibile, telelavoro, banca delle ore ecc.), specificandone la valenza di azione positiva e la novità apportata rispetto al contratto nazionale applicato nell'azienda (ad es. l'introduzione di un istituto contrattualmente non previsto, ovvero la destinazione di detto istituto a soddisfare le particolari e concrete esigenze di conciliazione dei beneficiari, anch'esse da specificare in relazione ad ogni singolo destinatario);
- per i progetti della tipologia B, descrivere le azioni formative previste dal progetto e indicare se al termine del progetto i destinatari coinvolti potranno rientrare nella medesima unità produttiva, con le mansioni precedentemente svolte, e qualora ciò non fosse previsto, specificarne le ragioni.
- per i progetti della tipologia C, indicare se la sostituzione riguarda tutte le funzioni del titolare o soltanto alcune (specificando quali) e precisare secondo quali parametri è stato calcolato il compenso del sostituto.
- per i progetti della tipologia D, occorre indicare il tipo di intervento e/o il servizio fornito specificando la valenza di azione positiva.

La sezione "Gestione del progetto" richiede di riportare, per tutte le tipologie, le fasi di attuazione del progetto indicandone la rispettiva durata e avendo cura che esse corrispondano effettivamente alle voci di spesa riportate nello "Schema per la definizione del piano dei costi". È necessario, inoltre, segnalare l'eventuale contributo, finanziario e non, messo a disposizione dell'azienda per sostenere il progetto, specificando il tipo di risorse e la provenienza. Infine, devono essere indicati gli eventuali altri progetti presentati e realizzati negli anni precedenti finalizzati a sperimentare forme di flessibilità aziendale per favorire la conciliazione tra vita familiare e lavoro.

La sezione "Risultati attesi" richiede l'indicazione degli esiti

previsti dalla realizzazione del progetto.

La sezione “Monitoraggio/Valutazione” va compilata precisando le modalità che il proponente intende seguire per monitorare l’andamento del progetto, al fine di rilevare le eventuali difficoltà o i ritardi di attuazione, e per valutare gli esiti dell’intervento. E’ opportuno indicare se si prevede di coinvolgere il sindacato o l’associazione datoriale cofirmatari dell’accordo contrattuale.

La sezione “Preventivo delle spese” indica per voci di costo le seguenti informazioni: del numero, dell’unità di misura, del costo unitario e del costo totale. Il preventivo delle spese deve essere accompagnato da un piano dei costi più dettagliato, secondo lo schema allegato.

Nel caso siano state scelte più tipologie, è necessario dettagliare i costi separatamente.

Per la tipologia C, il costo del compenso del sostituto (che, si ricorda, non deve essere assunto con contratto di lavoro dipendente) deve essere segnalato tra le spese di realizzazione sempre indicando il numero, l’unità di misura, il costo unitario (orario, giornaliero) e il costo totale.

Nel modello di richiesta occorre indicare la data e apporre il timbro e la firma del rappresentante legale dell’azienda proponente.

E’ opportuno rilasciare una “Dichiarazione facoltativa di autenticità delle informazioni contenute nella richiesta” secondo lo schema riportato in coda al Modello di richiesta del finanziamento.

**MODELLO DI DOMANDA PER L'AMMISSIONE AI
FINANZIAMENTI di cui all'articolo 9, legge 53/2000 e
successive modificazioni**

Al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Direzione Generale del Mercato del Lavoro

Divisione IV

Via Fornovo, 8
00192 ROMA

Oggetto: progetto di azioni positive per la flessibilità ai sensi dell'art. 9 della L. 8 marzo 2000 n. 53 e successive modificazioni.

DATI RELATIVI AL SOGGETTO PROPONENTE

Impresa

Natura giuridica

Sede

Telefono

E-mail

Fax

Partita Iva

Codice fiscale

Settore di attività

Organico aziendale: M _____ F _____ T _____

Nota bene

Ai fini di una maggiore completezza occorre indicare:

- Nome del rappresentante legale

- Nome del responsabile del progetto

- Recapito telefonico e indirizzo e-mail del Responsabile del progetto_____

DATI RELATIVI ALL'ACCORDO CONTRATTUALE

Per i progetti di cui alla lettera a), b) e d) dell'art. 9

- Accordo aziendale
- Accordo territoriale

Firmato il

Firmato tra

Per i progetti di cui alla lettera c) dell'art. 9

- Intesa nazionale
- Intesa territoriale

Firmata il

Firmata tra

Nota Bene

Per quanto riguarda le lettere a), b) e d), l'accordo deve essere siglato tra l'azienda proponente e le rappresentanze sindacali dei lavoratori aziendali o territoriali. La definizione dell'accordo è un requisito indispensabile per la presentazione della domanda di ammissione al contributo.

Per quanto riguarda la lettera c), le "intese", di carattere territoriale, possono essere stipulate anche tra azienda proponente (singolo imprenditore o lavoratore autonomo) e l'associazione datoriale di appartenenza.

DATI RELATIVI AL PROGETTO

Titolo (per esteso):

Tipologia:

- Lettera a)
- Lettera b)
- Lettera c)
- Lettera d)

Nota bene

Qualora la proposta progettuale includa più tipologie d'azione comprensive della tipologia C, devono essere allegati i due rispettivi accordi con le OO.SS. aziendali o territoriali e con le associazioni datoriali.

Indicare se è già stata presentata una domanda di finanziamento ai sensi dell'art. 9 della legge 53/2000 e per quale scadenza.

- Si** Scadenza _____
- No**

Durata (*specificare in mesi*)

Fasi di articolazione

Nota bene

Specificare la durata prevista dell'azione, ricordando che un progetto non può superare i 24 mesi, e indicarne l'articolazione temporale di massima.

Numero dei destinatari:

- a) potenziali T_____
- b) direttamente individuati M_____ F_____ T_____

Nota bene

Si ricorda che i destinatari delle azioni possono essere sia uomini che donne. I destinatari direttamente individuati dall'azienda sono quelli che effettivamente saranno coinvolti nella realizzazione del progetto per cui si richiede il contributo. I destinatari potenziali sono coloro i quali potrebbero essere interessati ad usufruire delle misure di flessibilità adottate nel progetto.

E' opportuno indicare la composizione percentuale per sesso dei destinatari, sia effettivi che potenziali.

a) potenziali: M (%) _____ F(%) _____
b) effettivi M (%) _____ F(%) _____

Ambito territoriale

Costo complessivo (EURO)

DESCRIZIONE DEL PROGETTO

Il contesto (descrivere il contesto territoriale o aziendale in cui si situa il progetto)

Intervento proposto (descrivere brevemente il contenuto e le finalità del progetto. In particolare descrivere a quali esigenze di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro il progetto risponde)

Per i progetti di cui alla lettera a) e d) indicare specificatamente la valenza di azione positiva specificando il tipo di intervento

Per i progetti di cui alla lettera b) indicare se il progetto prevede il rientro della lavoratrice o del lavoratore nella medesima unità produttiva, con le mansioni precedentemente svolte

Per i progetti di cui alla lettera c) indicare se la sostituzione riguarda la figura (del titolare o del lavoratore autonomo) o singole funzioni

Soggetti destinatari (indicare i soggetti distinguendo tra quelli potenziali e quelli già immediatamente identificabili)

Nota bene

Con riferimento alle lettere a), b) e d), si precisa che i destinatari sono lavoratori dipendenti, mentre con riferimento alla lettera c), si ribadisce che i soggetti destinatari sono imprenditori o lavoratori autonomi. Per lavoratori autonomi si intendono quelli previsti dal codice civile ovvero le nuove figure professionali ex lege 30/2003, ad es. lavoratori a progetto.

GESTIONE DEL PROGETTO

Descrivere, se previste, le diverse fasi del progetto. Indicare i tempi di durata

Nota bene

Descrivere dettagliatamente le fasi di articolazione del progetto secondo la sequenza indicata nello Schema per la definizione del piano dei costi”: Preparazione, Realizzazione, Diffusione dei risultati, Direzione e coordinamento, Costi amministrativi e generali.

E' inoltre opportuno indicare in questa sezione:

- ✓ **l'eventuale contributo, di carattere finanziario e non (servizi, personale,...), messo a disposizione dall'azienda per sostenere il progetto e la sua realizzabilità (specificare il tipo di risorse e la fonte)**
- ✓ **gli eventuali progetti presentati e realizzati negli anni precedenti ai sensi di provvedimenti legislativi regionali o nazionali o di iniziative comunitarie finalizzati a sperimentare forme di flessibilità aziendale per favorire la conciliazione tra vita familiare e lavoro (specificare)**

RISULTATI ATTESI

Descrivere sinteticamente i risultati previsti

MONITORAGGIO/VALUTAZIONE

Indicare le modalità di monitoraggio del progetto e valutazione dei risultati

PREVENTIVO DELLE SPESE

Costo complessivo

Costi del personale	%	Costi operativi	%	Costo totale

Dettaglio dei costi per fase e tipo di attività (schema tipo)

Descrizione	Numero	Costo unitario	Costo totale	%
Fase/attività				
- spese personale interno (specificare il numero di persone e il relativo costo)				
- spese personale esterno (specificare il numero di persone e il relativo costo)				
- Altre spese				
-				
Costo fase				

Nota bene

La scheda “preventivo delle spese” rappresenta uno schema sintetico al fine di ottenere una visione immediata e di insieme dei costi che si prevede di sostenere per il progetto.

In questa sezione va comunque inserito anche un piano dei costi adeguatamente articolato e dettagliato nelle singole voci di spesa, **seguendo lo schema proposto nell'allegato 2)**. Qualora la proposta progettuale dell'azienda proponente indichi più scelte tra le tipologie a), b),c) e d) dovranno essere rispettivamente dettagliati i costi che si prevede di sostenere per la realizzazione di ogni tipologia progettuale indicata.

**Dichiarazione facoltativa di autenticità delle
informazioni contenute nella richiesta**

Io sottoscritto/anato/ail
.....residente.....indirizzoin qualità
di rappresentante legale dell'azienda proponente il
progetto in esame, dichiaro, ai sensi dell'art. 4 della
legge 4 gennaio 1968 n. 15, che le informazioni
contenute nella presente domanda di ammissione al
finanziamento corrispondono al vero.

Data,

Timbro e firma del rappresentante legale

Documentazione da allegare alla domanda:

- a. Accordo sindacale, territoriale o aziendale, contenente le azioni per la flessibilità, corrispondente alle esigenze individuali dei lavoratori e delle lavoratrici, finalizzate alla conciliazione tra la vita professionale e quella familiare;
- b. Copia del contratto collettivo nazionale applicato nell'azienda;
- c. Dichiarazione di non aver contemporaneamente chiesto il finanziamento come azione positiva ai sensi dell'articolo 44 del d.lgs. 198/2006 - già articolo 2 della legge 125/91.
- d. Elenco numerico dei destinatari direttamente individuati.

PARTNER DI PROGETTO



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI TRENTO
Dipartimento di Sociologia
e Ricerca Sociale



FIDIA

FORMAZIONE | CONSULENZA
SOCIETÀ | SERVIZI

Gender
consulenze
formazione - ricerche

FOR. ES.

Formazione e Sviluppo



SPS
SQUADRA DI
PREPARAZIONE
SOCIALE

Gelso - Iniziativa Comunitaria EQUAL
GEnera, Lavoro e Segregazione Occupazionale
Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale
Piazza Venezia 41, I-38100 Trento
tel. +39 0461 883719
web site: www.unitn.it/gelso