



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*



consigliera di parità



*Provincia di Lecce*

# Il Territorio e l'Impresa concilianti

Linee guida progettuali e strumenti normativi  
per le politiche di conciliazione vita-lavoro

*a cura di*

**Serenella Molendini**  
Consigliera di Parità

La pubblicazione è stata promossa  
dall'Ufficio della Consigliera di Parità  
della Provincia di Lecce.

Si ringraziano per la collaborazione:  
**Dott.ssa Maria Pasanisi**  
**Sig.ra Anna Contino**

## PRESENTAZIONE

La Legge n. 53 dell'8 marzo 2000 rappresenta un punto di svolta nelle politiche sociali e nelle politiche del lavoro in Italia, ma non c'è dubbio che occorra lavorare ancora di più e meglio per far emergere quegli aspetti innovativi che ancora oggi stentano a tradursi in atti conseguenti e in opportunità reali per le donne lavoratrici (e per le famiglie, complessivamente intese).

Per questo, saluto con piacere la pubblicazione curata dall'Ufficio della Consigliera provinciale di Parità, soprattutto perché nasce con l'auspicio di venire incontro alle aziende, alle parti sociali, alle Istituzioni, in modo tale da favorire interventi migliorativi delle condizioni di vita di uomini e donne, consentendo a queste ultime soprattutto di inserirsi a pieno titolo e con pari opportunità nel mondo del lavoro.

Certo, ci muoviamo in un territorio notoriamente lontano dagli obiettivi occupazionali posti in campo europeo, per cui tutto potrebbe sembrare prematuro a fronte dell'emergenza lavoro.

Ma questo non deve limitare lo sforzo congiunto per ottenere risultati importanti.

È una realtà che ci deve, invece, spronare a lavorare di più, anche in considerazione del fatto che le donne hanno conseguito capacità professionali rilevanti, a cui non corrispondono, purtroppo, un adeguato inserimento nel mondo del lavoro e una reale parità nelle carriere e nelle retribuzioni.

La Regione Puglia, con il suo disegno di legge riguardante il "*Sistema integrato dei servizi sociali per la dignità e il benessere delle donne e degli uomini di Puglia*", ha recentemente offerto nuove oppor-

tunità per quanto riguarda le politiche di conciliazione, l'armonizzazione dei tempi e il sostegno alle famiglie.

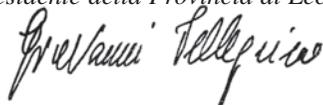
Bisogna muoversi in questa direzione, affinché sia reso effettivo il diritto delle donne e degli uomini ad assolvere agli impegni familiari, senza per questo rinunciare all'attività lavorativa.

Per questo, occorre spingere verso nuovi accordi tra imprese e sindacato, per articolare meglio l'attività lavorativa e sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; così come bisogna favorire nelle realtà comunali l'armonizzazione dei "tempi" e degli "orari" di città con i tempi di cura della famiglia.

C'è molto da fare, evidentemente, ma non c'è dubbio che nel Salento ci siano uomini e donne interessati sempre più a queste tematiche, che poi sono il metro per valutare il grado di civiltà e di sviluppo di un territorio.

Giovanni Pellegrino

*Presidente della Provincia di Lecce*

A handwritten signature in black ink, reading "Giovanni Pellegrino". The signature is written in a cursive, flowing style.

## CAPITOLO I

# Il territorio e l'impresa concilianti

### Introduzione

La tematica della conciliazione, proposta dall'Unione Europea come questione strategica per lo sviluppo, rappresenta ancora oggi uno degli ostacoli all'accesso e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro e perciò accolta come prioritaria nei diversi documenti di programmazione nazionale e regionale riferiti alla strategia per lo sviluppo dell'occupazione.

La crescita della presenza femminile nel mercato del lavoro rappresenta forse la principale dinamica che ha investito la domanda di lavoro negli ultimi venti anni, modificando anche significativamente le variabili da considerare nella sociologia del lavoro.

La compresenza, nella vita femminile adulta, di lavoro non retribuito, legato alle attività di cura, e lavoro retribuito ha portato gli studiosi ad elaborare concetti come quello della "doppia presenza" e della doppia carriera che aiutano ad interpretare l'esperienza di vita della maggior parte delle donne nella società contemporanea.

Questi concetti hanno aiutato a portare alla luce alcuni dati di fondo del **modello lavorativo delle donne**, come la forma flessibile che il loro lavoro tende ad assumere, la discontinuità dei percorsi lavorativi e la **stretta connessione fra storia lavorativa e strategie familiari**.

Ci si è praticamente resi conto che l'attività lavorativa delle donne è caratterizzata da aspetti per lo più distanti dai consolidati campi di osservazione delle tradizionali indagini economiche sul mercato del lavoro e che, per essere indagata e conosciuta, necessita di una considerazione congiunta delle attività di mercato e delle attività esterne al mercato, con particolare riferimento, fra queste, a quelle che hanno luogo nell'interno del nucleo familiare.

Per esempio, come esplicita Linda Laura Sabbadini – direttore centrale ISTAT (Convegno "La paternità in Italia", 20 ottobre 2005), **l'organizzazione quotidiana delle madri si rivoluziona con la nascita di un figlio**. Cresce, infatti, il numero di ore dedicate al lavoro familiare (+ 3h) e cresce il numero di ore anche all'aumentare del numero di figli:





- da 1 figlio a 2 figli + 40'
- da 2 figli a 3 figli + 1h 03'

Ciò avviene anche per le lavoratrici seppure con intensità diverse: rispettivamente da 5h14' a 5h26' a 5h52'

**L'organizzazione quotidiana degli uomini non cambia quando nasce un figlio, infatti c'è solo qualche aggiustamento impercettibile:** i padri rinunciano a 30 minuti di tempo libero e a 8 minuti di attività fisiologiche per investire di più in lavoro extradomestico e familiare. Ma ...**sono cambiamenti minimi rispetto alle madri e, inoltre, i tempi non variano al variare del numero di figli.**

In tutte le indagini, comunque, constatiamo che sta emergendo **una nuova paternità nel Nord del Paese**, tra le coppie a doppio lavoro, più istruite, in cui il partner svolge lavori che permettono una maggiore conciliazione.

Ma nel Sud?

Il tema della **conciliazione** in un territorio come il Salento in cui sicuramente siamo molto distanti dagli obiettivi occupazionali posti a Lisbona (32% vs 60%) potrebbe sembrare quasi prematuro a fronte dell'emergenza lavoro.

Ma se è vero che le donne si presentano oggi come un soggetto articolato e fortemente dinamico, protagoniste essenziali del cambiamento, se si può affermare che oggi è in atto per le donne una transizione **"dal lavoro necessitato al lavoro come parte della propria identità"**, è vero anche che assistiamo ad una crescita contestuale delle contraddizioni: al conseguimento di capacità professionali non corrisponde un adeguato inserimento nel mondo del lavoro, permangono squilibri nelle carriere e nelle retribuzioni, la crescita dell'occupazione femminile è concentrata soprattutto nel Centro-Nord, ma soprattutto non corrispondono reali politiche di sostegno, né un adeguato intervento rispetto ai nuovi bisogni espressi dalle donne.

Alcuni dati inoltre ci fanno riflettere: meno donne si iscrivono al Centro per l'Impiego e soprattutto ci sono donne che abbandonano il lavoro in seguito a maternità. Se a questo poi aggiungiamo che ci sono in atto in Italia dei mutamenti fondamentali da un punto di vista sociale e demografico con i quali dovremo fare i conti – **il decremento delle nascite e l'invecchiamento della popolazione** – **sarà necessario cominciare** a porci il problema della **sostenibilità del sovraccarico di lavoro familiare e di cura sulle lavoratrici**. Se non appronteremo delle politiche sociali che vadano in questo senso – forte redistribuzione del lavoro di cura nella famiglia e nella società, attribuzione di valore sociale alla maternità – la situazione potrà diventare socialmente insostenibile.

Due sono i focus su cui si è accentrata l'attenzione della Consigliera di Parità:

- il territorio;
- i luoghi di lavoro, le aziende.

Nel nostro territorio sono quasi inesistenti i servizi pubblici per bambini e adolescenti, pochi gli asili nido, carente la flessibilità dei tempi di apertura di nidi e scuole, insufficienti i servizi di trasporto, assenti la fornitura dei pasti, l'assistenza agli anziani, ai disabili, l'offerta di prestazioni e di servizi complementari durante gli orari di chiusura degli uffici.

Nelle aziende, negli Enti e nelle Istituzioni sono quasi completamente inesistenti le misure di flessibilità e riduzione degli orari e molto rari i casi di nidi aziendali.

## Il territorio conciliante

La **CURA** è un concetto antico e importante che contiene **preoccupazione** e **occupazione**. Con il primo si designa un risvolto soggettivo: l'interesse, l'attenzione, il desiderio; con l'occupazione si designa il lavoro concreto: i compiti che sono molteplici e non frazionabili, l'insieme non separabile di atti concreti rivolti ad uno scopo preciso ma non puntiforme, che in ultima istanza è il benessere degli altri e di sé.

Nell'antichità il concetto di cura non era ovviamente merce di scambio, ma non era neanche un concetto femminilizzato.

Ad un certo punto il concetto di cura viene trasfuso nel ruolo materno e privato del significato fortemente positivo di potenziamento di sé e di pratica sociale, infatti:

- a. scompare il concetto di cura di sé, si mantiene solo quello di cura di altri;
- b. la cura di altri, separata dalla cura di sé (elemento centrale della cura), non assume più un valore generale, per donne ed uomini, ma viene relegata al privato e al femminile;
- c. nello stesso tempo acquisisce valore sociale tutto ciò che è scambiabile, che può inserirsi in un mercato, che ha un prezzo e che si trasfonde nella realizzazione di un prodotto materiale;
- d. la cura subisce un'ulteriore modifica: diviene *essere al servizio di* qualcuno, perdendo così la relazione forte con il concetto di autonomia e promozione personale.

L'attività di cura così trasformata assumerà sempre di più connotazioni negative o di minor valore sociale rispetto all'attività produttiva e di mercato che d'ora in





poi le sarà contrapposta. La cura, nella società industriale, diviene sinonimo di attività gratuita, legata al mondo degli affetti e della natura, non contiene l'idea di fatica, sforzo, stanchezza, non è quantificabile come altre attività e non è scambiabile.

La donna quindi svolge per ruolo alcuni compiti e funzioni che le sono assegnati socialmente, ma in questo ruolo manifesta a volte un disagio cui spesso non sa dare un nome ed un significato.

La cura diventa allora destino e virtù per eccellenza delle donne (Barbara Mapelli), vissuta nei luoghi d'ombra, nelle stanze interne delle case, nel servizio ai più fragili, bambini e anziani, nel dolore e nella malattia.

Da tutto ciò emerge chiaramente come le donne nei nostri contesti sono state soggetti deboli e non possono diventare forti se operano in solitudine, cioè se non sono supportate da interventi volti a rendere il contesto in cui vivono e lavorano più amichevole e dunque meno ostile nei loro confronti, creando le condizioni per **vivere il territorio come risorsa**.

In altre parole la conciliazione del conflitto: lavoro di cura-lavoro professionale, non può essere messa in carico delle donne, non può essere una conciliazione soggettiva, individuale o di genere, **ma sono la società, la famiglia, il territorio a doversi strutturare e organizzare in modo da conciliare "oggettivamente"** e soprattutto in **maniera sistemica** il lavoro di cura e il lavoro professionale di donne e uomini.

Sicuramente le Regioni, le Province, i Comuni con la Legge 328/2000 assumono un ruolo prioritario per l'erogazione di servizi alla persona e per la programmazione e il coordinamento degli interventi sociali territoriali e in particolare nell'articolo 16 si afferma che le politiche di conciliazione rientrano tra le priorità. Con l'articolo 22, poi, le misure per il sostegno delle responsabilità familiari per favorire l'armonizzazione del tempo di lavoro e di cura costituiscono uno degli interventi essenziali delle politiche sociali.

Il nuovo disegno di legge regionale "**Disciplina del Sistema integrato dei servizi sociali per la dignità e il benessere delle donne e degli uomini di Puglia**" è nella giusta direzione delle politiche di conciliazione, dell'armonizzazione dei tempi e nel sostegno alle famiglie (cfr. art. 23 lettera g "*conciliare ed armonizzare i tempi di vita e di lavoro, riconoscendo il diritto delle donne e degli uomini ad assolvere agli impegni di cura senza rinunciare all'attività lavorativa, anche sostenendo iniziative di mutualità tese allo sviluppo della solidarietà ed al miglioramento del rapporto tra le generazioni*"). **O, ancora, l'art. 25 - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e armonizzazione dei tempi delle città:**

1. La Regione promuove iniziative sperimentali per favorire la stipula di accordi tra le organizzazioni imprenditoriali e le organizzazioni sindacali che consentano forme di articolazione dell'attività lavorativa capaci di sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche in attuazione della legge 8 marzo 2000 n. 53 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città).
2. La Regione promuove iniziative sperimentali di concerto con le amministrazioni locali, volte sostenere percorsi per l'armonizzazione dei tempi e degli orari delle città con i tempi di cura della famiglia, con specifico riferimento alla organizzazione dei tempi delle attività amministrative al servizio dei cittadini e alla incentivazione della costituzione di banche del tempo e altre forme di autorganizzazione e mutualità familiari.
3. Al fine della attuazione delle iniziative di cui ai commi precedenti, la Regione può destinare risorse del Fondo Nazionale Politiche Sociali, del Fondo Globale Socioassistenziale e del Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città di cui all'art. 8 della legge 8 marzo 2000 n. 53, nonché altre risorse regionali, nazionali e comunitarie finalizzate al perseguimento degli stessi scopi).

I Piani di Zona dei Comuni saranno decisivi in tal senso, purché l'ottica di genere prevalga in una programmazione che fino ad oggi ha tenuto in pochissimo conto le esigenze e i bisogni della famiglia.

### L'impresa conciliante

Sono trascorsi sei anni da quando è stata emanata la legge 53 del 2000, che **propone interventi innovativi in materia di politiche del lavoro e di politiche sociali**. Eppure nel Sud, e in particolare nel Salento, la legge non decolla.

Sostenere le imprese nell'adozione di modelli organizzativi e gestionali che siano in grado di valorizzare le risorse umane presenti in azienda e nello stesso tempo attivare processi e strumenti di flessibilità organizzativa, gestionale e formativa è un impegno che l'Ufficio ha voluto inserire nel programma del 2006, coerentemente con le linee programmatiche approvate nella Rete Nazionale.

E ormai necessario, infatti, sviluppare modelli aziendali che sviluppino benessere organizzativo e coesione interna e consentire dunque una più "amichevole" conciliazione fra responsabilità di lavoro e familiari.

Non vi è dubbio che la "centralità del tempo" e la sua flessibilità divengono elementi centrali per la partecipazione femminile al mercato del lavoro; i nuovi mo-





delli organizzativi d'impresa non possono prescindere da innovative modalità di gestione del tempo di lavoro e di politiche di conciliazione.

Ma sappiamo che il problema è anche di natura culturale.

La cura e la maternità sono infatti ancora oggi un problema a carico soprattutto delle donne, anche se gli uomini cominciano a percepire in modo nuovo e differente dal passato tali avvenimenti.

Se si parla di conciliare i tempi del lavoro con quelli della famiglia, a fare notizia sulla stampa sono soprattutto i nidi aziendali.

L'asilo in azienda è un concreto *benefit*, ma non esaurisce il complesso discorso della conciliazione. E sapere che esistono sporadiche isole felici (le più citate risultano la Tod's nelle Marche; il gruppo Cartasi, la Rcs Media Group, la casa farmaceutica Böhringer a Milano; il Ministero degli Esteri e la Banca d'Italia a Roma, e nel Salento la Ipercoop, la Romano Industria e Abbigliamento SPA) non porterà certo sollievo a quel trenta per cento di famiglie italiane che, secondo l'Eurispes, comincia a disperare di fronte alle interminabili liste d'attesa nei nidi comunali (e non parliamo della nostra realtà...).

Tra gli aspetti più innovativi della legge 53 del 2000 c'è quello che permette anche ai padri di restare a casa con i figli piccoli, per un certo periodo, mantenendo il posto di lavoro. Da quando la norma è entrata in vigore fa ancora scalpore la notizia di storie di papà, presentati come eroici, alle prese con pannolini e biberon mentre la moglie va – più sollevata – in ufficio. Appare come un innovativo *trend* sociale, questo presunto esercito di uomini pronti a ridimensionare l'importanza della carriera per sperimentare finalmente un altro tipo di mestiere, ben più impegnativo e totalizzante, e ribaltare – o almeno ridefinire – i ruoli tradizionali all'interno della coppia.

Ma alla prima **ricerca ufficiale** sulla diffusione dei congedi parentali la situazione è veramente desolante: al marzo 2005, dei 140 mila **dipendenti pubblici** che ne hanno usufruito, **solo il 19 per cento** sono di sesso maschile, ci dice l'*Osservatorio nazionale sulla famiglia* del Ministero del Welfare. Quanto al **settore privato**, la percentuale dei congedi per i padri si ferma a un insignificante **due per cento**.

Ma la disparità non è dovuta a un maggiore senso della famiglia che ci sarebbe fra i dipendenti pubblici perché, come evidenziava *Il Sole 24 ore* del marzo 2005, l'83,2% degli uomini che chiedono il congedo scelgono quello breve, di trentuno giorni: l'unico durante il quale si continui a percepire l'intera busta paga. Il 45% delle donne, al contrario, prende permessi più lunghi, retribuiti solo parzialmente. Chiari segnali che non c'è stata alcuna rivoluzione: caso mai, una riconferma dei soliti, rispettivi ruoli, più qualche interessante eccezione.

**Percentuale di utilizzatori del congedo per numero di giorni fruiti e per genere**  
*Dipendenti settore pubblico*

Numero giorni	Quota fruizione		
	Donne	Uomini	Totale
Da 1 a 30 giorni	38,2	70,4	44,8
Da 31 a 60 giorni	16,4	18,8	16,9
Da 61 a 90 giorni	12,7	5,1	11,2
Da 91 a 120 giorni	10,2	2,4	8,6
Da 121 a 150 giorni	8,0	1,6	6,7
Più di 150 giorni	14,4	1,7	11,8

*Fonte: Osservatorio nazionale sulle famiglie e le politiche locali di sostegno alle responsabilità familiari martedì 07 dicembre 2004*

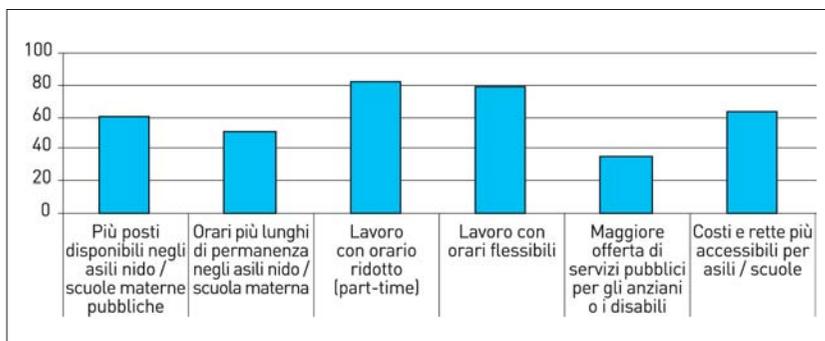
D'altra parte, in parallelo, i media hanno parlato molto di una ricerca sulla condivisione del lavoro domestico realizzata da *Future Concept Lab* per la Whirlpool, secondo cui i mariti italiani sono i meno impegnati d'Europa nelle faccende di casa. Il 21% cura il giardino e il 64% non si tira indietro di fronte ai lavori di manutenzione, ma quando si tratta di lavare i piatti, cucinare, preparare la tavola, stirare e spolverare, gli uomini non ci sono.

Ora non si tratta di fare veterofemminismo, ma è necessario usare una lente interpretativa di fenomeni sociali per cui ci sono:

- donne che lasciano di lavorare in seguito a maternità (183 nel Salento nell'anno 2004);
- donne che decidono di mettere al mondo un figlio sempre più tardi.

Nello stesso tempo nell'ultima ricerca ISFOL: **Maternità e lavoro: la sfida della conciliazione possibile** le intervistate rispondono così alla domanda:

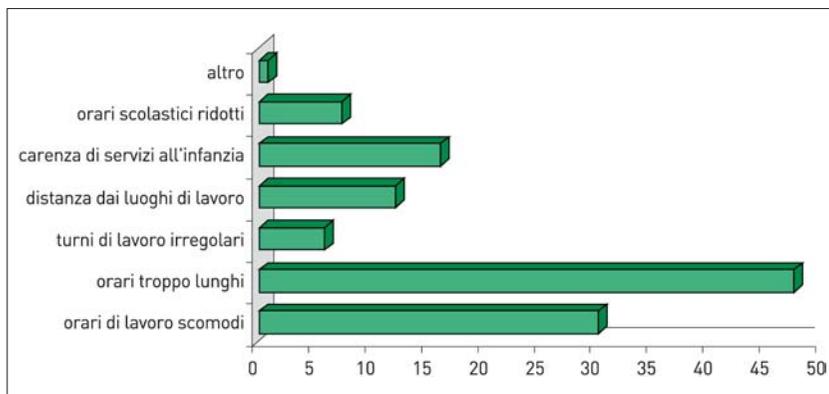
**“Cosa favorisce una presenza delle donne nel mdl?”**





Ed ancora le donne intervistate rispondono così alla domanda:

### I motivi della difficoltà di conciliazione



Secondo l'analisi realizzata dall'*European industrial relations observatory*, sono Norvegia e Svezia gli unici due Paesi europei dove i congedi parentali sono utilizzati sia dai padri che dalle madri per equilibrare gli impegni di cura familiare con l'attività professionale. Le cose sembrano andare bene soprattutto in **Norvegia** dove già da molto le autorità sono tenacemente alle prese con il perseguimento delle pari opportunità. Ma non è stato facile neppure qui. I congedi parentali sono stati introdotti in Norvegia nel 1978, ma la quota dei padri che restavano a casa non è decollata fino a che nel 1993 non è stato introdotto "il mese del papà" ovvero un periodo di quattro settimane solo per il padre. O le sfrutta o le perde. Il diritto a questo periodo "esclusivo", e la retribuzione relativa, dipendono solo dalle condizioni di impiego del padre e non da quelle della madre. Da quando è stato introdotto "il mese del padre", la quota dei papà che restano a casa ad accudire i figli ha preso ad aumentare con più decisione.

**Maria Cristina Bombelli**, della Sda Bocconi, coordinatrice del *Laboratorio Armonia*, un *network* di aziende che si occupano di gestire la diversità nei luoghi di lavoro, a partire da quella di genere, sottolinea che **nelle nostre aziende domina una cultura manageriale e imprenditoriale nemica della famiglia**. «Sono in molti a vedere ancora nella famiglia un ostacolo alla logica dell'efficienza».

«Il contesto aziendale invece – spiega Bombelli – è quello di una crescente diversificazione dei clienti e dei mercati, di nuove modalità di lavoro, di fusioni che mettono insieme culture aziendali diverse, di femminilizzazione crescente del mercato del lavoro che costringe a confrontarsi con le differenze di genere, di fe-

nomeni migratori che mettono in comunicazione diversità etniche e religiose. Tutto ciò rende strategica l'individuazione e la valorizzazione delle diversità delle persone».

D'altra parte emergono due fondamentali elementi: il primo è che le trasformazioni tecnologiche in atto consentirebbero nuove organizzazioni spazio-temporali, legate ai risultati e non più alla presenza; il secondo è che le donne, indipendentemente dal fatto che esercitino o meno il loro "doppio ruolo", rivendicano una concezione diversa del tempo e degli spazi di lavoro, più attenta ai bisogni personali.

Per le donne e per gli uomini **sembra avvicinarsi così il sogno proibito di lavorare in un'azienda tagliata su misura**. «Al punto che – spiega Luciano Pero, docente di organizzazione aziendale al Politecnico di Milano – alcune imprese cominciano ad offrire grosse novità come **l'orario di lavoro a menu**, variabile da lavoratore a lavoratore visto che le esigenze di vita di un giovane appena assunto, di una neomamma o di un professionista maturo sono radicalmente diverse. Si arriva a segmentare gli orari, su profili che vanno dal salarialista, al "tengo famiglia", al professional, all'anziano».

Ci potremmo chiedere invece quanto ancora oggi la maternità viene considerata un problema da rimuovere e non un momento da gestire, quanto è riconosciuta come valore si da inserire flessibilità organizzative temporanee nei luoghi di lavoro per le neo-mamme o per i neo-papà?

Sappiamo da tutte le analisi degli economisti che le nostre imprese devono muoversi verso la ricerca e l'innovazione, personalmente sono fermamente convinta che perseguire l'equilibrio tra gli obiettivi dell'impresa e gli interessi dei collaboratori e delle collaboratrici contribuisce in modo decisivo al **successo** dell'azienda, assicurando l'adeguato **know-how**, accrescendo la **produttività** e procurando evidenti **vantaggi competitivi**.

#### Una **politica del personale consapevole della famiglia infatti:**

- accresce la motivazione e la soddisfazione dei collaboratori;
- riduce l'assenteismo e il turn-over;
- diminuisce lo stress psicofisico dei collaboratori;
- preserva il know-how aziendale;
- riduce i costi per la ricerca e l'assunzione dei collaboratori;
- permette l'inserimento di risorse umane flessibili e multifunzionali;
- incrementa la produttività;
- rafforza la capacità concorrenziale dell'impresa.





È chiaro che tutti gli attori della conciliazione devono fare la propria parte:

- le imprese e la realtà produttiva;
- gli Enti locali;
- le Parti sociali;
- gli individui.

Per tutti i soggetti si tratta di trovare punti di incontro per rendere compatibili sistemi di flessibilità in cui i vantaggi per le imprese siano in equilibrio con quelle dei/delle lavoratori/lavoratrici e con la programmazione dei servizi del territorio.

### **Le misure di conciliazione**

Tre sono gli ambiti nei quali è possibile attuare efficaci azioni di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro:

- *gli orari, le forme di lavoro, le modalità di organizzazione;*
- *l'accesso ai servizi pubblici e privati;*
- *l'organizzazione della città e dei suoi tempi.*

1) In particolare per ciò che riguarda le misure dell'orario di lavoro si possono attuare:

- part time;
- banca delle ore;
- rimodulazione degli orari di lavoro;
- telelavoro;
- esenzione dei turni notturni e festivi;
- congedi di maternità e parentali;
- aspettative e permessi.

Per ciò che riguarda le misure a sostegno della carriera si possono prevedere misure che valorizzino le competenze e supportino il rientro dalla maternità/paternità:

- attività di mentoring;
- attività di formazione al rientro da un congedo;
- attività di diversity management;
- integrazione fra centri per l'impiego, imprese e parti sociali;
- informazione da parte dell'azienda a chi è in congedo per i piani di sviluppo aziendale, o per i piani di formazione.

2) Per ciò che riguarda i servizi si possono prevedere misure che liberano il tempo dedicato alla cura:

- asili nido, ludoteche, baby caring;
- laboratori e luoghi di aggregazione per gli adolescenti;
- vacanze estive per ragazzi;
- organizzazione dei tempi di prescuola e postscuola;
- facilitazioni per acquisti e servizi (spesa, accompagnare i ragazzi, lavanderia...);
- assistenza domiciliare anziani e familiari non autosufficienti;
- mense scolastiche.

3) Infine possono essere adottate misure che hanno lo scopo di migliorare la fruibilità dei servizi e in generale la città:

- Piano degli orari.
- Piano dei trasporti.
- Piani di zona.
- Percorsi pedonali sicuri casa-scuola.





## CAPITOLO II

### Gli strumenti normativi

La **legge 125/91** – Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro – assume la differenza di genere come un valore e favorisce, attraverso **azioni positive**, l'occupazione femminile, rimuovendo le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro.

Per la rimozione degli ostacoli che costituiscono discriminazione nei confronti delle donne, vengono istituiti degli organismi di controllo, vigilanza e promozione:

- il Comitato Nazionale di Parità;
- il/la Consigliera Nazionale, Regionale e Provinciale di Parità;
- il Comitato di Parità.

Quest'ultimo deve essere costituito in tutti i luoghi di lavoro pubblici e privati con il compito di **promuovere la carriera delle donne, accertare e rimuovere eventuali discriminazione di genere sui luoghi di lavoro**.

Ogni anno il Comitato Nazionale di Parità nel Lavoro formula un **Programma-obiettivo** nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi a finanziamento e i criteri di valutazione.

I progetti di azione positiva possono essere proposti da: Comuni, Province, Regioni, Enti Pubblici, Sindacati, Scuole, Cooperative.

I soggetti e le imprese che non rispettano la legge subiscono sanzioni pecuniarie e perdono tutti gli incentivi di carattere fiscale e di sostegno all'occupazione.

La **legge 328/2000** – Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali. – È la legge di riforma delle Politiche sociali per la realizzazione di un sistema integrato di interventi e servizi.

Regioni, Province e Comuni assumono con questa legge un ruolo prioritario per l'erogazione di servizi e per la programmazione e il coordinamento degli interventi sociali territoriali (Piani di Zona).

Ma la legge che favorisce le politiche di conciliazione è soprattutto la **legge 53 dell'8 marzo 2000**.

## Le Finalità Generali

### **Promuovere un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione mediante:**

- a) istituzione di congedi dei genitori ed estensione del sostegno ai genitori di soggetti disabili;
- b) istituzione del congedo per la formazione continua e formazione;
- c) coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

## **Legge 53/2000 - Articolo 9**

### ***Misure a sostegno della flessibilità d'orario***

Erogazione di contributi a favore di aziende che attuino progetti riferibili a tre diverse tipologie d'azione riferite alla conciliazione tra gli impegni e le esigenze di lavoro e quelli connessi ai lavori di cura:

1. Progetti per usufruire di particolari forme di flessibilità d'orario al lavoratore padre o lavoratrice madre;
2. Programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo (maternità, paternità o parentale);
3. Sostituzione del titolare d'impresa o lavoratore autonomo.

I progetti possono riguardare una sola delle suddette azioni o combinazioni rientranti in più di una delle tipologie previste.

A completamento delle azioni previste al punto 1 e 2 possono essere comprese misure di accompagnamento alla conciliazione, orientate alla soddisfazione di esigenze di cura familiare.

**Durata massima del progetto: 24 mesi.**

### ***Soggetti finanziabili***

Destinatari dei fondi sono:

- Aziende private. Particolare attenzione alle PMI con meno di 50 dipendenti (riservato il 50% della somma annua disponibile).
- ConSORZI per finanziamenti riferiti esclusivamente al proprio personale e non al personale delle consorziate.





Le aziende che hanno già presentato un progetto a valere sull'art. 9 possono ricandidarsi con un progetto che contenga elementi di novità sostanziale.

Le aziende che hanno presentato in passato richieste di finanziamento non accolte possono ricandidare il progetto apportando le conseguenti modifiche sui punti motivo di esclusione.

### ***Ammontare del Cofinanziamento***

Contributo max da richiedere: 1 milione di Euro.

Le azioni sono finanziate al 100%.

### ***Accordo Sindacale***

A garanzia delle esigenze di flessibilità delle lavoratrici e dei lavoratori rispetto alle esigenze di flessibilità aziendale, è richiesto un accordo sindacale stipulato con:

- Organizzazioni sindacali territoriali o aziendali per le tipologie 1) e 2).
- Associazioni datoriali di riferimento per la tipologia 3).

**L'accordo metterà in evidenza la valenza di azione positiva di flessibilità in favore della conciliazione lavoro-famiglia e il valore aggiunto dato dal progetto rispetto a quanto previsto dal CCNL di riferimento.**

### ***Titoli Preferenziali***

Progetti per flessibilità d'orario: Destinatari con figli fino ad 8 anni di età o fino a 12 anni in caso di affidamento o adozione;

Progetti per sostituzione del titolare: Destinatari con figli sino ad 1 anno di età;

Progetti che aderiscono a sperimentazioni pilota promosse dalle autonomie locali.

### ***Risorse finanziarie disponibili***

**Finanziamento annuale 20 milioni di Euro così ripartiti:**

- 60% per progetti tesi alla sperimentazione della flessibilità d'orario in azienda;
- 20% per progetti che prevedono programmi di formazione per agevolare il rientro dai congedi dei lavoratori/trici;
- 20% per progetti che prevedono la sostituzione del titolare d'impresa.

### **Costi ammissibili**

- Risorse umane interne.
- Risorse umane esterne.
- Trasferte.
- Spese di viaggio, vitto e alloggio.

### **Categorie di costo per macrovoci**

Progettazione: max 5% per tipologia 1 e 2 – 3% per tipologia 3;

Realizzazione: non meno del 75% per tipologia 1 e 2 e 90% per tipologia 3.

### **Costi ammissibili**

#### **Costi riferibili alla tipologia 1:**

- Assunzione personale in part-time per sostituire dipendenti con esigenze di conciliazione.
- Installazione postazione telelavoro, noleggio PC, spese telefoniche e collegamento.
- Gestione banca delle ore.
- Eventuali altre spese da specificare.

#### **Costi riferibili alla tipologia 2:**

- Docenza.
- Tutoraggio.
- Realizzazione e gestione dei sistemi informativi.
- Elaborazione materiale didattico.
- Spese di trasferta del personale docente.
- Eventuali altre da specificare.

#### **Costi riferibili alla tipologia 3:**

- Costi del compenso del sostituto.
- Altre spese.

### **Macrovoce "Diffusione dei risultati"**

#### **Costi riferibili, per le tre tipologie, a:**

- Elaborazione rapporti intermedi.
- Relazione finale sull'attività svolta.





### ***Macrovoce "Direzione e coordinamento"***

#### **Tipologie 1 e 2: max 5% del totale dell'importo**

##### **Costi riferibili a:**

- Direzione del progetto
- Coordinamento del progetto
- Spese di trasferta del personale di direzione e coordinamento.
- Monitoraggio e valutazione.

#### **Tipologia 3: max 2% del totale dell'importo**

##### **Costi riferibili a:**

- Monitoraggio e valutazione

### ***Macrovoce "Costi amministrativi e generali"***

Tipologia 1 e 2: max 10%

Tipologia 3: max 3%

##### **Costi riferibili a:**

- Immobili per progetti tipologia 2
- Attrezzature e materiali per progetti tipologia 1 e 2

### ***"Costi di gestione"***

#### **Tipologia 1 e 2**

Assicurazioni per garantire la copertura assicurativa dei locali e delle attrezzature

#### **Tipologia 1-2-3:**

Spese postali e telefoniche, segreteria e amministrazione, fidejussioni bancarie o assicurative, parcelle per revisioni contabili.

## **SCADENZE E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE**

**10 FEBBRAIO, 10 GIUGNO, 10 OTTOBRE di ogni anno a:**

**Ministero del Lavoro e Politiche Sociali  
D.G. Mercato del lavoro – Divisione IV  
Via Forno, 8  
00192 ROMA**

**Documento da presentare in originale + 2 copie in formato cartaceo e una in formato elettronico.**

**Sito web di riferimento: [www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it)**

### **Modalità di erogazione del finanziamento**

**Anticipo pari al 25% dell'importo ammesso, per il quale è richiesta una polizza fideiussoria la cui spesa rientra tra i costi ammissibili.**

**Saldo a conclusione di tutte le azioni programmate in rapporto alle spese sostenute.**

**La corresponsione del saldo è subordinata alla verifica da parte dei Servizi ispettivi del MLPS.**





## CAPITOLO III

### Buone Prassi

Le esperienze messe in campo a livello nazionale a sostegno della conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro sono piuttosto contenute, ma queste esperienze cominciano ad essere diffuse, condivise, discusse.

Il termine **buone prassi** è entrato a far parte del linguaggio comune e si riferisce al "processo di analisi per la esplicitazione e la condivisione di quegli elementi significativi acquisiti attraverso l'esperienza (la prassi appunto) che possono definirsi come buone pratiche e trasferiti ad altri contesti. In altri termini la molteplicità delle esperienze diventa valore aggiunto quando consente la messa in comune di modalità di approccio ai problemi, l'elaborazione e gestione dei progetti; rende visibili e caratterizzanti le iniziative, fornisce un contributo originale per trovare soluzioni in un determinato contesto".

La descrizione di una buona pratica dovrebbe in linea di massima rispondere ai requisiti di rendere tale azione visibile, condivisibile, comunicabile.

La selezione di casi concreti, già sperimentati in altri contesti e che si sono dimostrati efficaci per i risultati ottenuti ci consente di presentare una breve guida alle soluzioni conciliative a riprova di quanto tali azioni siano in realtà assai semplici da realizzare, ma di grande impatto sulle organizzazioni aziendali sia in termini di ritorni sull'efficienza e produttività sia per il livello di soddisfazione che genera tra le/i lavoratrici/lavoratori.

L'auspicio è che questi piccoli ma significativi esempi inducano la classe imprenditoriale salentino ad essere in linea con le direttive nazionali e comunitarie in tema di attuazione di politiche di genere, diventando sempre più competenti e competitive.

#### Tipologia 1 – Forme di flessibilità

*Soggetto attuatore:* Società cooperativa specializzata nella vendita di biciclette e accessori.

*Regione:* Emilia Romagna

*Numero dipendenti:* 11

*Destinatari individuati:* 1

*Esigenze:* Richiesta del part-time da parte dell'addetta ai sistemi informatici al fine di conciliare vita lavorativa e familiare. Conseguente necessità di colmare le ore lasciate vuote dalla dipendente con l'assunzione part time di una persona qualificata.

*Articolazione:* L'azienda ha concesso il part-time reversibile alla dipendente richiedente pari a 30 ore settimanali. Le ore lasciate libere saranno recuperate attraverso l'assunzione di un'altra persona a tempo determinato.

*Durata del progetto:* 24 mesi.

*Soggetto attuatore:* Società cooperativa di servizi alle imprese.

*Regione:* Puglia (Foggia)

*Numero dipendenti:* 4

*Destinatari individuati:* 2

*Esigenze:* Risolvere il problema dei rientri pomeridiani in ufficio e dei periodi di vacanze scolastiche senza sacrificare la carriera o il lavoro di cura.

*Articolazione:* Concessione del telelavoro a 2 lavoratrici madri in periodi diversi dando la possibilità di proseguire con questa modalità anche al termine del progetto. Nel corso di tale progetto è stato somministrato un questionario teso a verificare il gradimento dell'azione. I risultati sono stati estremamente soddisfacenti tanto da proseguire anche successivamente e inoltre è stata estesa tale possibilità anche ai papà.

*Durata del progetto:* 24 mesi.

*Soggetto attuatore:* Società cooperativa sociale.

*Regione:* Puglia (Foggia)

*Numero dipendenti:* 36

*Destinatari individuati:* 1

*Esigenze:* Conciliare la vita lavorativa e familiare della Responsabile della Direzione Socio/sanitaria della Cooperativa in attesa di un figlio.

*Articolazione:* Considerata la delicatezza del ruolo rivestito dalla persona soggetto destinatario dell'azione, si è articolato un progetto che ha previsto l'installazione di una postazione di telelavoro completa di web-cam nelle tre sedi del Consorzio, oltre che al domicilio della lavoratrice. Ciò ha permesso la continuità nello svolgimento delle proprie mansioni ed ha facilitato il rientro della stessa al termine del congedo di maternità

*Durata del progetto:* 24 mesi.





## Tipologia 2 – Programmi di formazione

*Soggetto attuatore:* Azienda di trasporti su rotaie.

*Numero dipendenti:* 2.252

*Destinatari individuati:* 10

*Esigenze:* attenuare gli effetti negativi del distacco dal lavoro delle lavoratrici e lavoratori che hanno goduto di congedi di maternità/paternità e parentali, organizzando al meglio le condizioni di rientro tramite interventi di accoglimento e percorsi di aggiornamento professionale.

*Articolazione:* Creazione di una figura denominata "Consulente per la conciliazione tra lavoro e vita familiare" che manterrà i rapporti con i lavoratori/trici durante l'assenza e seguirà il loro rientro organizzando incontri di accoglienza e specifici percorsi di aggiornamento professionale. Creazione di un vademecum contenente riferimenti alla normativa e procedure riguardanti la maternità e la paternità.

*Durata del progetto:* 7 mesi.

*Soggetto attuatore:* Azienda di commercio e assistenza macchine per ufficio.

*Numero dipendenti:* 437

*Destinatari individuati:* 8

*Esigenze:* Sviluppare una cultura attenta al genere e rispondere ai bisogni di conciliazione del personale dipendente.

*Articolazione:* Promozione e sensibilizzazione alle tematiche attraverso un'azione informativa, facilitazione al reinserimento lavorativo dopo i periodi di congedo, creazione di un "servizio personal family-friendly" aziendale per consolidare l'attenzione sui bisogni di conciliazione.

*Durata del progetto:* 12 mesi.

*Soggetto attuatore:* Grande Distribuzione Organizzata.

*Numero dipendenti:* 1.589

*Destinatari individuati:* 38

*Esigenze:* Mettere in condizione di parità sul piano delle conoscenze teoriche e pratiche, i dipendenti che rientrano al lavoro dopo un periodo di aspettativa per maternità o paternità.

*Articolazione:* Affiancamento e formazione attraverso moduli della durata di 4/8 ore, a seconda della mansione svolta. Alla fine del percorso di aggiornamento sarà distribuito un questionario teso a valutare l'efficacia del progetto.

*Durata del progetto:* 24 mesi.

### Tipologia 3 – Sostituzione del titolare

*Soggetto attuatore:* Coltivatore diretto.

*Numero dipendenti:* 1

*Destinatari individuati:* 1

*Esigenze:* Necessità da parte dell'imprenditore di dedicare più tempo al figlio senza assentarsi dal lavoro per un lungo periodo.

*Articolazione:* Sostituzione dell'imprenditore per 4 ore al giorno per due anni. Monitoraggio per la verifica presenza/assenza del titolare al fine di rilevare se la delega di alcune funzioni non danneggia la crescita o la produttività aziendale.

*Durata del progetto:* 24 mesi.

*Soggetto attuatore:* Commercio ingrosso colori e vernici.

*Numero dipendenti:* 6

*Destinatari individuati:* 1

*Esigenze:* Sostituzione di una delle socie di maggioranza in attesa di un figlio. Si rende pertanto necessario conciliare le esigenze legate al nuovo ruolo familiare dell'imprenditrice e garantire la continuità e l'efficienza della produttività aziendale.

*Articolazione:* Sostituzione dell'imprenditrice nel periodo di maternità obbligatorio (5 mesi) e per un altro eventuale periodo, facoltativo, di 3 mesi.

*Durata del progetto:* 8 mesi.

*Soggetto attuatore:* Servizi all'infanzia

*Numero dipendenti:* 4

*Destinatari individuati:* 1

*Esigenze:* Necessità della titolare, madre di una bimba di 3 mesi, di continuare a seguire la struttura aziendale con l'attenzione e la cura di sempre, svolgendo appieno il suo ruolo di mamma.

*Articolazione:* Sostituzione parziale della lavoratrice attraverso l'individuazione di altra imprenditrice da individuare attraverso la verifica del possesso dei reali requisiti che il ruolo richiede. Costituzione di un comitato di controllo (OO.SS. e un esperto) che concorderà e sosterrà le azioni sperimentali.

*Durata del progetto:* 15 mesi.





## CAPITOLO IV

# Linee guida progettuali

### Le Fasi di un Progetto

In questa parte della guida si vuole supportare l'azione di progettazione delle aziende.

Un Progetto è un'impresa complessa, unica, non ricorrente e di durata determinata (inizio e fine), rivolta al raggiungimento di un obiettivo chiaro e predefinito mediante un continuo processo di pianificazione e controllo di risorse e con vincoli interdipendenti di costi, tempi e qualità.

È insito nella natura del Progetto il fatto di cambiare e innovare una situazione esistente.

Le fasi di un progetto sono quelle di analisi, di progettazione delle risposte, di pianificazione e di valutazione.

La prima fase è quella di analisi del proprio contesto di riferimento. Questa può essere realizzata attraverso l'**Analisi SWOT**, un utile strumento di supporto all'analisi del contesto (interno ed esterno) entro cui si colloca un progetto o un intervento. Essa, infatti, consente di visualizzare contemporaneamente:

- **punti di forza interni** (*Strenght*); **punti di debolezza interni** (*Weakness*);
- **opportunità esterne** (*Opportunities*); **rischi esterni** (*Threats*).

In questo modo è possibile, in base ad un'ottica sistemica, evidenziare in modo chiaro e sintetico le variabili che possono agevolare oppure ostacolare il raggiungimento degli obiettivi del progetto, distinguendo tra fattori legati all'ambiente esterno e fattori legati invece all'organizzazione interna, e consentendo di orientare in modo più efficace le successive scelte strategiche e operative.

<b>Punti di forza</b> 1 2 3	<b>Punti di debolezza</b> 1 2 3
<b>Opportunità</b> 1 2 3	<b>Rischi</b> 1 2 3

Successivamente si passa all'analisi dei fabbisogni che può essere condotta mediante alcuni fondamentali passaggi logici:

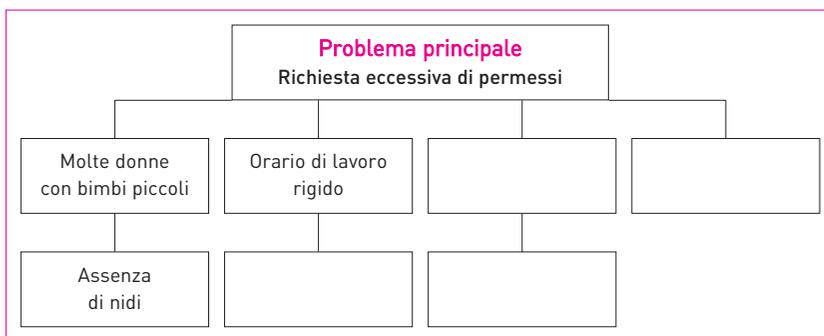
- l'identificazione delle principali classi di portatori di risorse e interessi;
- l'identificazione delle principali classi di risorse necessarie
- la mappatura sistematica delle risorse apportate da ogni classe di portatori di interesse.

L'analisi dei portatori di interessi con cui le aziende interagiscono è finalizzata a ricostruire una mappa degli attori realmente rilevanti per l'acquisizione delle risorse critiche per l'organizzazione.

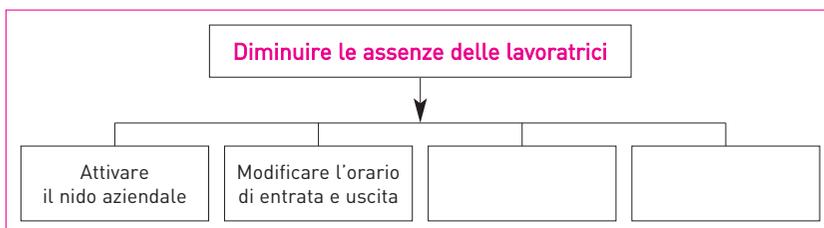
Una volta individuati i gruppi di interesse, è necessario analizzare i bisogni e le aspettative per arrivare a definire gli obiettivi del progetto.

A questo proposito sono molto utili due strumenti:

1. L'**albero dei problemi** che ci consente di identificare e individuare i problemi gerarchizzandoli, secondo un ordine di priorità e stabilendo un nesso di causa-effetto.



2. L'**albero degli obiettivi** è la traduzione in positivo della situazione problematica identificata con lo strumento precedente.





Dopo questa fase sarà possibile individuare l'ambito o l'area di intervento su cui il progetto opererà.

Inizierà così la **Fase di pianificazione** che prevede la definizione del progetto e delle sue fasi di attuazione con la previsione dei tempi, dei costi e dei risultati attesi.

**Le fasi di un processo di pianificazione di un progetto sono così definibili:**

- definire il team di progetto funzionalmente alle competenze di ciascun membro e alla disponibilità di tempo da dedicare al progetto;
- scomporre il progetto in blocchi elementari di lavoro;
- definire e verificare l'impegno di personale nel progetto;
- descrivere ogni blocco elementare in termini di specifiche di attuazione, tempi di esecuzione, responsabilità e costi;
- definire il reticolo delle attività (blocchi elementari) e individuare il percorso critico;
- definire i tempi di esecuzione di ogni attività;
- definire e verificare l'impegno di personale nel progetto;
- definire e verificare il budget di progetto;
- predisporre il piano di comunicazione e un sistema di reporting;
- analizzare i rischi connessi all'attuazione del progetto.

Le dimensioni di analisi di un progetto durante il processo di pianificazione sono altresì individuabili secondo uno schema che utilizza un linguaggio fortemente semplice e intuitivo: il **Cosa**, il **Chi**, il **Quando** e il **Come**.

Tra gli strumenti a disposizione per modulare la tempistica possiamo utilizzare il **diagramma di Gantt** con il quale visualizzeremo la durata complessiva del progetto.

ARTICOLAZIONE TEMPORALE DEL SERVIZIO IN ANNI / MESI													
Attività	Anno 2004												Risultati opzionale
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Attività 1	■	■											
Attività 2			■	■	■	■							
Attività 3							■	■					
Attività di reporting			■			■			■			■	

### **Infine è necessario completare la fase di progettazione con due operazioni importanti:**

- Sviluppare il budget di finanziamento in modo analitico e seguendo i criteri dei bandi delle leggi (legge 53/2000 o legge 125/91).
- Utilizzare l'analisi SWOT per la valutazione sia *ex ante* che *ex post* del Progetto. Si tratta di un procedimento di tipo logico, che consente di rendere sistematiche e fruibili le informazioni raccolte circa un tema specifico e fornisce informazioni fondamentali sia per l'attuazione di un intervento in corso di progettazione (valutazione *ex ante*) che per contestualizzare i risultati finali dei piani e programmi e per la definizione di successivi interventi (valutazione *ex post*).

### **Conclusioni**

#### **È chiaro che questa semplice guida è solo l'inizio di un percorso.**

L'auspicio è che essa possa essere utile alle aziende, alle parti sociali, alle Istituzioni, avviando di fatto il Progetto "Territori e Impresa concilianti", ovvero cercando di introdurre **azioni positive** che non solo migliorino le condizioni di vita delle donne e degli uomini, ma consentano di valorizzare di più e meglio le competenze di ciascuno e permettano di aiutare soprattutto le lavoratrici nei momenti in cui hanno più bisogno di essere sostenute, come per esempio al momento del rientro dalla maternità.

Quello che si avverte in generale è un'aspirazione forte di passare dalle dichiarazioni di intenti ai fatti concreti. È in questa direzione che la Consigliera di Parità, insieme agli altri partners della Rete Interistituzionale "Sviluppo e Pari Opportunità nel Salento", intende continuare ad operare per dare concretezza al suo impegno e alla sua funzione.

**La Consigliera di Parità**

*Prof. ssa Serenella Molendini*





## **Allegati**

Gli strumenti normativi per la conciliazione

La Legge 125/1991

La Legge 53/2000

La Circolare n. 4/2003

- Allegato A

- Allegato B



## Gli strumenti normativi per la conciliazione

### **LEGGE 10 APRILE 1991, N. 125**

#### **Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro**

(G.U. n. 88 del 15.04.1991)

#### **Art. 1**

*(Finalità)*

1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto 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; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- c) 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;
- d) 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;
- e) 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.

3. Le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 5 e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 8, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, dalle or-

ganizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

## **Art. 2**

### *(Attuazione di azioni positive, finanziamenti)*

1. Le imprese, anche in forma cooperativa, i loro consorzi, gli enti pubblici economici, le associazioni sindacali dei lavoratori e i centri di formazione professionale che adottano i progetti di azioni positive di cui all'articolo 1, possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione dei predetti progetti ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato di cui all'articolo 5, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

3. Con decreto emanato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono stabilite le modalità di presentazione delle richieste, di erogazione dei fondi e dei tempi di realizzazione del progetto. In ogni caso i contributi devono essere erogati sulla base della verifica dell'attuazione del progetto di azioni positive, o di singole parti, in relazione alla complessità del progetto stesso. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza del beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al presente comma.

4. I progetti di azioni positive concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

5. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 5.

6. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93, o in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentito inoltre, in relazione alla sfera d'azione della propria attività, il Comitato di cui all'articolo 5 o il consigliere di parità di cui all'articolo 8, adottano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.





### **Art. 3**

*(Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale)*

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli articoli 25, 26 e 27 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, ed approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica. In sede di prima applicazione la predetta quota è fissata nella misura del dieci per cento.

2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'articolo 5.

3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 è ripartita tra le regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

### **Art. 4**

*(Azioni in giudizio)*

1. Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso.

2. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino i requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate da imprese private e pubbliche la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro sesso", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

4. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile anche tramite il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 2, competente per territorio.

5. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto – desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti – idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o com-

portamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione.

6. Qualora il datore di lavoro ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere proposto dal consigliere di parità istituito al livello regionale, previo parere non vincolante del collegio istruttorio di cui all'articolo 7, da allegare al ricorso stesso, e sentita la commissione regionale per l'impiego. Decorso inutilmente il termine di trenta giorni dalla richiesta del parere al collegio istruttorio, il ricorso può essere comunque proposto.

7. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 6, ordina al datore di lavoro di definire, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché il consigliere regionale per la parità competente per territorio, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nella sentenza il giudice fissa un termine per la definizione del piano.

8. In caso di mancata ottemperanza alla sentenza di cui al comma 7 si applica l'articolo 650 del codice penale richiamato dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

9. Ogni accertamento di atti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, posti in essere da imprenditori ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, viene comunicato immediatamente dall'ispettorato del lavoro ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'ispettorato del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste.

10. Resta fermo quanto stabilito dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

## **Art. 5**

*(Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici)*

1. Al fine di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera è istituito, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.





2. Fanno parte del Comitato:

- a) il Ministro del lavoro e della previdenza sociale o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;
- b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;
- e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;
- f) il consigliere di parità componente la commissione centrale per l'impiego.

3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:

- a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;
- b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri della pubblica istruzione, di grazia e giustizia, degli affari esteri, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, del Dipartimento della funzione pubblica;
- c) cinque funzionari del Ministero del lavoro e della previdenza sociale con qualifica non inferiore a quella di primo dirigente, in rappresentanza delle Direzioni generali per l'impiego, dei rapporti di lavoro, per l'osservatorio del mercato del lavoro, della previdenza ed assistenza sociale nonché dell'ufficio centrale per l'orientamento e la formazione professionale dei lavoratori.

4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente.

5. Il Comitato è convocato, oltre che ad iniziativa del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.

6. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'art. 7, nonché in ordine alle relative spese.

7. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito dei suoi componenti.

## **Art. 6**

### *(Compiti del Comitato)*

1. Per il perseguimento delle finalità di cui all'art. 5, comma 1, il Comitato adotta ogni iniziativa utile ed in particolare:

- a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;

- b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
- c) promuove l'adozione di azioni positive da parte delle istituzioni pubbliche preposte alla politica del lavoro, nonché da parte dei soggetti di cui all'art. 2;
- d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive ed opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;
- e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;
- f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;
- g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di piani di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse e la creazione di pari opportunità per le lavoratrici;
- h) può richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale;
- i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;
- l) redige il rapporto di cui all'art. 10.

## **Art. 7**

*(Collegio istruttorio e segreteria tecnica)*

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al comitato di cui all'articolo 5 e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:

- a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 5, che lo presiede;
- b) un magistrato designato dal Ministero di grazia e giustizia fra quelli che svolgono funzioni di giudice del lavoro;
- c) un dirigente superiore del ruolo dell'ispettorato del lavoro;
- d) gli esperti di cui all'articolo 5, comma 3, lettera a);
- e) il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 4.

2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b) e c) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 5 possono essere elevati a due.

3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta di personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato.





4. Il Comitato ha facoltà di deliberare in ordine alla stipula di convenzioni per la effettuazione di studi e ricerche.

### **Art. 8**

#### *(Consiglieri di parità)*

1. I consiglieri di parità di cui al decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, sono componenti a tutti gli effetti delle rispettive commissioni regionali per l'impiego.

2. A livello provinciale è nominato un consigliere di parità presso la commissione circoscrizionale per l'impiego che ha sede nel capoluogo di provincia, con facoltà di intervenire presso le altre commissioni circoscrizionali per l'impiego operanti nell'ambito della medesima provincia.

3. I consiglieri di parità di cui ai commi 1 e 2 sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione del competente organo delle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e devono essere scelti tra persone che abbiano maturato un'esperienza tecnico-professionale di durata almeno triennale nelle materie concernenti l'ambito della presente legge.

4. Il consigliere di parità di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è componente con voto deliberativo della commissione centrale per l'impiego.

5. Qualora si determini parità di voti nelle commissioni di cui ai commi 1, 2 e 4 prevale il voto del presidente.

6. Oltre ai compiti ad essi assegnati dalla legge nell'ambito delle competenze delle commissioni circoscrizionali regionali e centrale per l'impiego, i consiglieri di parità svolgono ogni utile iniziativa per la realizzazione delle finalità della presente legge. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, i consiglieri di parità sono pubblici funzionari e hanno l'obbligo di rapporto all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni medesime. I consiglieri di parità, ai rispettivi livelli, sono componenti degli organismi di parità presso gli enti locali regionali e provinciali.

7. Per l'espletamento dei propri compiti i consiglieri di parità possono richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale.

8. I consiglieri di parità di cui al comma 2 e quelli regionali competenti per territorio, ferma restando l'azione in giudizio di cui all'articolo 4, comma 6, hanno facoltà di agire in giudizio sia nei procedimenti promossi davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che davanti al tribunale amministrativo regionale su delega della lavoratrice ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima ai sensi dell'articolo 4.

9. I consiglieri di parità ricevono comunicazioni sugli indirizzi dal comitato di cui all'articolo 5 e fanno ad esso relazione circa la propria attività. I consiglieri di parità hanno facoltà di consultare il comitato e il consigliere nazionale di parità su ogni questione ritenuta utile.

10. I consiglieri di parità di cui ai commi 1, 2 e 4, per l'esercizio delle loro funzioni, sono domiciliati rispettivamente presso l'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione e presso una direzione generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Tali uffici assicurano la sede, l'attrezzatura, il personale e quanto necessario all'espletamento delle funzioni dei consiglieri di parità. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, può modificare la collocazione del consigliere di parità nell'ambito del Ministero.

11. Oltre al gettone giornaliero di presenza per la partecipazione alle riunioni delle commissioni circoscrizionali, regionali e centrale per l'impiego, spettano ai consiglieri di parità gettoni dello stesso importo per le giornate di effettiva presenza nelle sedi dove sono domiciliati in ragione del loro ufficio, entro un limite massimo fissato annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. L'onere relativo fa carico al bilancio del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

12. Il consigliere di parità ha diritto, se lavoratore dipendente, a permessi non retribuiti per l'espletamento del suo mandato. Quando intenda esercitare questo diritto, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola tre giorni prima.

## **Art. 9**

### *(Rapporto sulla situazione del personale)*

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni 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 effettivamente corrisposta.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità.

3. Il primo rapporto deve essere redatto entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, in conformità alle indicazioni definite, nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da emanarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, l'Ispettorato regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente del-





la Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno di benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

#### **Art. 10**

*(Relazione al Parlamento)*

1. Trascorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale riferisce, entro trenta giorni, alle competenti commissioni parlamentari del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati sull'attuazione della legge stessa, sulla base di un rapporto redatto dal Comitato di cui all'articolo 5.

#### **Art. 11**

*(Copertura finanziaria)*

1. Per il funzionamento degli organi di cui agli articoli 5 e 7, a decorrere dal 1991, è autorizzata la spesa di lire 1.000 milioni annui. Per il finanziamento degli interventi previsti dall'articolo 2 è autorizzata, a decorrere dal 1991, la spesa di lire 9.000 milioni annui.

2. All'onere di lire 10.000 milioni annui nel triennio 1991-1993 si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1991-1993, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1991 utilizzando l'accantonamento "Finanziamento del Comitato nazionale per la parità presso il Ministero e delle azioni positive per le pari opportunità".

3. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 10 aprile 1991

COSSIGA

ANDREOTTI.

*Presidente del Consiglio dei Ministri*

JERVOLINO RUSSO.

*Ministro del lavoro e della previdenza sociale*

Visto, *il Guardasigilli*: MARTELLI

## **LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53**

### **“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”**

(Gazzetta Ufficiale n. 60 del 13 marzo 2000)

#### **Capo I PRINCIPI GENERALI**

##### **Art. 1**

*(Finalità)*

1. La presente legge promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:

- a) l’istituzione dei congedi dei genitori e l’estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di *handicap*;
- b) l’istituzione del congedo per la formazione continua e l’estensione dei congedi per la formazione;
- c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell’uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

##### **Art. 2**

*(Campagne informative)*

1. Al fine di diffondere la conoscenza delle disposizioni della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale è autorizzato a predisporre, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, apposite campagne informative, nei limiti degli ordinari stanziamenti di bilancio destinati allo scopo.

#### **Capo II CONGEDI PARENTALI, FAMILIARI E FORMATIVI**

##### **Art. 3**

*(Congedi dei genitori)*

1. All’articolo 1 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, dopo il terzo comma è inserito il seguente:

“Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all’articolo 7, ed il relativo trattamento economico, sono riconosciuti anche se l’altro genitore non ne ha diritto. Le disposizioni di cui al comma 1 dell’articolo 7 e al comma 2 dell’articolo 15 sono estese alle lavoratrici di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, madri di bambini nati a decorrere dal 1°





gennaio 2000. Alle predette lavoratrici i diritti previsti dal comma 1 dell'articolo 7 e dal comma 2 dell'articolo 15 spettano limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino”.

2. L'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:  
Art. 7. – 1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'articolo 4, primo comma, lettera c), della presente legge, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera b) del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

4. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

5. I periodi di astensione dal lavoro di cui ai commi 1 e 4 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Ai fini della fruizione del congedo di cui al comma 4, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo”.

3. All'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

“Ai periodi di riposo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, nonché di riscatto ovvero di versamento dei relativi contributi previsti dal comma 2, lettera b), dell'articolo 15.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal primo comma del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre”.

4. L'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente: “Art. 15. – 1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

2. Per i periodi di astensione facoltativa di cui all'articolo 7, comma 1, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:

a) fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa;

b) fuori dei casi di cui alla lettera a), fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria; il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

3. Per i periodi di astensione per malattia del bambino di cui all'articolo 7, comma 4, è dovuta:

a) fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la contribuzione figurativa;

b) successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dal comma 2, lettera b).

4. Il reddito individuale di cui al comma 2, lettera b), è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

5. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie dall'ente assicuratore della malattia presso il quale la lavoratrice o il lavoratore è assicurato e non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa”.

5. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Nei confronti delle lavoratrici a domicilio





e delle addette ai servizi domestici e familiari, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dal comma 4 del presente articolo, si applicano limitatamente al comma 1.

#### **Art. 4**

##### *(Congedi per eventi e cause particolari)*

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

#### **Art. 5**

##### *(Congedi per la formazione)*

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Per “congedo per la formazione” si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell’obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell’anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all’articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l’accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all’esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

## **Art. 6**

### *(Congedi per la formazione continua)*

1. I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l’arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un’offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell’articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L’offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall’azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997, e successive modificazioni.

2. La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l’individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

3. Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997.





4. Le regioni possono finanziare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori. Per le finalità del presente comma è riservata una quota, pari a lire 30 miliardi annue, del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede annualmente, con proprio decreto, a ripartire fra le regioni la predetta quota, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

### **Art. 7**

*(Anticipazione del trattamento di fine rapporto)*

1. Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120, ottavo comma, del codice civile, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della presente legge, e di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

2. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del citato decreto legislativo n. 124 del 1993, un'anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge.

3. Con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del lavoro e della previdenza sociale e per la solidarietà sociale, sono definite le modalità applicative delle disposizioni del comma 1 in riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

### **Art. 8**

*(Prolungamento dell'età pensionabile)*

1. I soggetti che usufruiscono dei congedi previsti dall'articolo 5, comma 1, possono, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria. La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

### Capo III FLESSIBILITÀ DI ORARIO

#### Art. 9

*(Misure a sostegno della flessibilità di orario)*

1. Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è destinata una quota fino a lire 40 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50 per cento destinato ad imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità, ed in particolare:

- a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui *part time* reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
- b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
- c) progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri per la solidarietà sociale e per le pari opportunità, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al comma 1.

### Capo IV ULTERIORI DISPOSIZIONI A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

#### Art. 10

*(Sostituzione di lavoratori in astensione)*

1. L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificata dalla presente legge, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.





2. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione ai sensi degli articoli 4, 5 e 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificati dalla presente legge, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione e per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

3. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di un lavoratore a tempo determinato, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 2.

### **Art. 11**

*(Parti prematuri)*

1. All'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

“Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto”.

### **Art. 12**

*(Flessibilità dell'astensione obbligatoria)*

1. Dopo l'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è inserito il seguente: “Art. 4-bis. – 1. Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro”.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce, con proprio decreto da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni dell'articolo 4-bis della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, introdotto dal comma 1 del presente articolo.

3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, provvede, entro sei mesi dalla data di entrata in vi-

gore della presente legge, ad aggiornare l'elenco dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

### **Art. 13**

*(Astensione dal lavoro del padre lavoratore)*

1. Dopo l'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, sono inseriti i seguenti:  
"Art. 6-bis. – 1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15.

3. Si applicano al padre lavoratore le disposizioni di cui agli articoli 6 e 15, commi 1 e 5, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni.

4. Al padre lavoratore si applicano altresì le disposizioni di cui all'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, per il periodo di astensione dal lavoro di cui al comma 1 del presente articolo e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Art. 6-ter. – 1. I periodi di riposo di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente".

### **Art. 14**

*(Estensione di norme a specifiche categorie di lavoratrici madri)*

1. I benefici previsti dal primo periodo del comma 1 dell'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, sono estesi, dalla data di entrata in vigore della presente legge, anche alle lavoratrici madri appartenenti ai corpi di polizia municipale.

### **Art. 15**

*(Testo unico)*

1. Al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo è delegato ad emanare un decreto legislativo re-





cante il testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) puntuale individuazione del testo vigente delle norme;
- b) esplicita indicazione delle norme abrogate, anche implicitamente, da successive disposizioni;
- c) coordinamento formale del testo delle disposizioni vigenti, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;
- d) esplicita indicazione delle disposizioni, non inserite nel testo unico, che restano comunque in vigore;
- e) esplicita abrogazione di tutte le rimanenti disposizioni, non richiamate, con espressa indicazione delle stesse in apposito allegato al testo unico;
- f) esplicita abrogazione delle norme secondarie incompatibili con le disposizioni legislative raccolte nel testo unico.

2. Lo schema del decreto legislativo di cui al comma 1 è deliberato dal Consiglio dei ministri ed è trasmesso, con apposita relazione cui è allegato il parere del Consiglio di Stato, alle competenti Commissioni parlamentari permanenti, che esprimono il parere entro quarantacinque giorni dall'assegnazione.

3. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui al comma 1 possono essere emanate, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al medesimo comma 1 e con le modalità di cui al comma 2, disposizioni correttive del testo unico.

## **Art. 16**

*(Statistiche ufficiali sui tempi di vita)*

1. L'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) assicura un flusso informativo quinquennale sull'organizzazione dei tempi di vita della popolazione attraverso la rilevazione sull'uso del tempo, disaggregando le informazioni per sesso e per età.

## **Art. 17**

*(Disposizioni diverse)*

1. Nei casi di astensione dal lavoro disciplinati dalla presente legge, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta di astensione o di congedo o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

2. All'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

“Al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall’articolo 4 della presente legge le lavoratrici hanno diritto, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all’inizio del periodo di gestazione o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti”.

3. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dalla presente legge.

4. Sono abrogate le disposizioni legislative incompatibili con la presente legge ed in particolare l’articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

### **Art. 18**

*(Disposizioni in materia di recesso)*

1. Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui agli articoli 3, 4, 5, 6 e 13 della presente legge è nullo.

2. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento deve essere convalidata dal Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro.

## **Capo V**

### **MODIFICHE ALLA LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104**

### **Art. 19**

*(Permessi per l’assistenza a portatori di handicap)*

1. All’articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 3, dopo le parole: “permesso mensile” sono inserite le seguenti: “coperti da contribuzione figurativa”;
- b) al comma 5, le parole: “, con lui convivente,” sono soppresse;
- c) al comma 6, dopo le parole: “può usufruire” è inserita la seguente: “alternativamente”.

### **Art. 20**

*(Estensione delle agevolazioni per l’assistenza a portatori di handicap)*

1. Le disposizioni dell’articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall’articolo 19 della presente legge, si applicano anche qualora l’altro genito-





re non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di *handicap*, ancorché non convivente.

## **Capo VI**

### **NORME FINANZIARIE**

#### **Art. 21**

*(Copertura finanziaria)*

1. All'onere derivante dall'attuazione delle disposizioni degli articoli da 3 a 20, esclusi gli articoli 6 e 9, della presente legge, valutato in lire 298 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, si provvede, quanto a lire 273 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 3 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52, concernente il Fondo per l'occupazione; quanto a lire 25 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1 della legge 28 agosto 1997, n. 285.

2. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

## **Capo VII**

### **TEMPI DELLE CITTÀ**

#### **Art. 22**

*(Compiti delle regioni)*

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le regioni definiscono, con proprie leggi, ai sensi dell'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, qualora non vi abbiano già provveduto, norme per il coordinamento da parte dei comuni degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, nonché per la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale, secondo i principi del presente capo.

2. Le regioni prevedono incentivi finanziari per i comuni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse del Fondo di cui all'articolo 28, ai fini della predisposizione e dell'attuazione dei piani territoriali degli orari di cui all'articolo 24 e della costituzione delle banche dei tempi di cui all'articolo 27.

3. Le regioni possono istituire comitati tecnici, composti da esperti in materia di progettazione urbana, di analisi sociale, di comunicazione sociale e di gestione organizzativa, con compiti consultivi in ordine al coordinamento degli orari delle città e per la valutazione degli effetti sulle comunità locali dei piani territoriali degli orari.

4. Nell'ambito delle proprie competenze in materia di formazione professionale, le regioni promuovono corsi di qualificazione e riqualificazione del personale impiegato nella progettazione dei piani territoriali degli orari e nei progetti di riorganizzazione dei servizi.

5. Le leggi regionali di cui al comma 1 indicano:

a) criteri generali di amministrazione e coordinamento degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici della pubblica amministrazione, dei pubblici esercizi commerciali e turistici, delle attività culturali e dello spettacolo, dei trasporti;

b) i criteri per l'adozione dei piani territoriali degli orari;

c) criteri e modalità per la concessione ai comuni di finanziamenti per l'adozione dei piani territoriali degli orari e per la costituzione di banche dei tempi, con priorità per le iniziative congiunte dei comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti.

6. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono secondo le rispettive competenze.

#### **Art. 23**

*(Compiti dei comuni)*

1. I comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti attuano, singolarmente o in forma associata, le disposizioni dell'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, secondo le modalità stabilite dal presente capo, nei tempi indicati dalle leggi regionali di cui all'articolo 22, comma 1, e comunque non oltre un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. In caso di inadempimento dell'obbligo di cui al comma 1, il presidente della giunta regionale nomina un commissario *ad acta*.

3. I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono attuare le disposizioni del presente capo in forma associata.

#### **Art. 24**

*(Piano territoriale degli orari)*

1. Il piano territoriale degli orari, di seguito denominato "piano", realizza le finalità di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c), ed è strumento unitario per finalità ed indirizzi, articolato in progetti, anche sperimentali, relativi al funzionamento dei diversi sistemi orari dei servizi urbani e alla loro graduale armonizzazione e coordinamento.

2. I comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti sono tenuti ad individuare un responsabile cui è assegnata la competenza in materia di tempi ed orari e che





partecipa alla conferenza dei dirigenti, ai sensi della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni.

3. I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono istituire l'ufficio di cui al comma 2 in forma associata.

4. Il sindaco elabora le linee guida del piano. A tale fine attua forme di consultazione con le amministrazioni pubbliche, le parti sociali, nonché le associazioni previste dall'articolo 6 della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, e le associazioni delle famiglie.

5. Nell'elaborazione del piano si tiene conto degli effetti sul traffico, sull'inquinamento e sulla qualità della vita cittadina degli orari di lavoro pubblici e privati, degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, delle attività commerciali, ferme restando le disposizioni degli articoli da 11 a 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, nonché delle istituzioni formative, culturali e del tempo libero.

6. Il piano è approvato dal consiglio comunale su proposta del sindaco ed è vincolante per l'amministrazione comunale, che deve adeguare l'azione dei singoli assessorati alle scelte in esso contenute. Il piano è attuato con ordinanze del sindaco.

## **Art. 25**

### *(Tavolo di concertazione)*

1. Per l'attuazione e la verifica dei progetti contenuti nel piano di cui all'articolo 24, il sindaco istituisce un tavolo di concertazione, cui partecipano:

- a) il sindaco stesso o, per suo incarico, il responsabile di cui all'articolo 24, comma 2;
- b) il prefetto o un suo rappresentante;
- c) il presidente della provincia o un suo rappresentante;
- d) i presidenti delle comunità montane o loro rappresentanti;
- e) un dirigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni non statali coinvolte nel piano;
- f) rappresentanti sindacali degli imprenditori della grande, media e piccola impresa, del commercio, dei servizi, dell'artigianato e dell'agricoltura;
- g) rappresentanti sindacali dei lavoratori;
- h) il provveditore agli studi ed i rappresentanti delle università presenti nel territorio;
- i) i presidenti delle aziende dei trasporti urbani ed extraurbani, nonché i rappresentanti delle aziende ferroviarie.

2. Per l'attuazione del piano di cui all'articolo 24, il sindaco promuove accordi con i soggetti pubblici e privati di cui al comma 1.

3. In caso di emergenze o di straordinarie necessità dell'utenza o di gravi problemi connessi al traffico e all'inquinamento, il sindaco può emettere ordinanze che prevedano modificazioni degli orari.

4. Le amministrazioni pubbliche, anche territoriali, sono tenute ad adeguare gli orari di funzionamento degli uffici alle ordinanze di cui al comma 3.

5. I comuni capoluogo di provincia sono tenuti a concertare con i comuni limitrofi, attraverso la conferenza dei sindaci, la riorganizzazione territoriale degli orari. Alla conferenza partecipa un rappresentante del presidente della provincia.

#### **Art. 26**

*(Orari della pubblica amministrazione)*

1. Le articolazioni e le scansioni degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione devono tenere conto delle esigenze dei cittadini che risiedono, lavorano ed utilizzano il territorio di riferimento.

2. Il piano di cui all'articolo 24, ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, può prevedere modalità ed articolazioni differenziate degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione.

3. Le pubbliche amministrazioni, attraverso l'informatizzazione dei relativi servizi, possono garantire prestazioni di informazione anche durante gli orari di chiusura dei servizi medesimi e, attraverso la semplificazione delle procedure, possono consentire agli utenti tempi di attesa più brevi e percorsi più semplici per l'accesso ai servizi.

#### **Art. 27**

*(Banche dei tempi)*

1. Per favorire lo scambio di servizi di vicinato, per facilitare l'utilizzo dei servizi della città e il rapporto con le pubbliche amministrazioni, per favorire l'estensione della solidarietà nelle comunità locali e per incentivare le iniziative di singoli e gruppi di cittadini, associazioni, organizzazioni ed enti che intendano scambiare parte del proprio tempo per impieghi di reciproca solidarietà e interesse, gli enti locali possono sostenere e promuovere la costituzione di associazioni denominate "banche dei tempi".

2. Gli enti locali, per favorire e sostenere le banche dei tempi, possono disporre a loro favore l'utilizzo di locali e di servizi e organizzare attività di promozione, formazione e informazione. Possono altresì aderire alle banche dei tempi e stipulare con esse accordi che prevedano scambi di tempo da destinare a prestazioni di mutuo aiuto a favore di singoli cittadini o della comunità locale. Tali prestazioni devono essere compatibili con gli scopi statutari delle banche dei tempi e non devono costituire modalità di esercizio delle attività istituzionali degli enti locali.

#### **Art. 28**

*(Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città)*

1. Nell'elaborare le linee guida del piano di cui all'articolo 24, il sindaco prevede misure per l'armonizzazione degli orari che contribuiscano, in linea con le politiche e le misure nazionali, alla riduzione delle emissioni di gas inquinanti nel settore dei tra-





sporti. Dopo l'approvazione da parte del consiglio comunale, i piani sono comunicati alle regioni, che li trasmettono al Comitato interministeriale per la programmazione economica (CIPE) indicandone, ai soli fini del presente articolo, l'ordine di priorità.

2. Per le finalità del presente articolo è istituito un Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città, nel limite massimo di lire 15 miliardi annue a decorrere dall'anno 2001. Alla ripartizione delle predette risorse provvede il CIPE, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

3. Le regioni iscrivono le somme loro attribuite in un apposito capitolo di bilancio, nel quale confluiscono altresì eventuali risorse proprie, da utilizzare per spese destinate ad agevolare l'attuazione dei progetti inclusi nel piano di cui all'articolo 24 e degli interventi di cui all'articolo 27.

4. I contributi di cui al comma 3 sono concessi prioritariamente per:

- a) associazioni di comuni;
- b) progetti presentati da comuni che abbiano attivato forme di coordinamento e cooperazione con altri enti locali per l'attuazione di specifici piani di armonizzazione degli orari dei servizi con vasti bacini di utenza;
- c) interventi attuativi degli accordi di cui all'articolo 25, comma 2.

5. La Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è convocata ogni anno, entro il mese di febbraio, per l'esame dei risultati conseguiti attraverso l'impiego delle risorse del Fondo di cui al comma 2 e per la definizione delle linee di intervento futuro. Alle relative riunioni sono invitati i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, per la solidarietà sociale, per la funzione pubblica, dei trasporti e della navigazione e dell'ambiente, il presidente della società Ferrovie dello Stato spa, nonché i rappresentanti delle associazioni ambientaliste e del volontariato, delle organizzazioni sindacali e di categoria.

6. Il Governo, entro il mese di luglio di ogni anno e sulla base dei lavori della Conferenza di cui al comma 5, presenta al Parlamento una relazione sui progetti di riorganizzazione dei tempi e degli orari delle città.

7. All'onere derivante dall'istituzione del Fondo di cui al comma 2 si provvede mediante utilizzazione delle risorse di cui all'articolo 8, comma 10, lettera f), della legge 23 dicembre 1998, n. 448.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL LAVORO E DELL'OCCUPAZIONE E TUTELA DEI LAVORATORI

DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO DIVISIONE IV

## **Circolare n. 4/03**

Roma, 10 marzo 2003

OGGETTO: Progetti di azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 legge 8 marzo 2000 n. 53 e decreto interministeriale 15 maggio 2001.

Prot. n. 414/3/C

Allegato A) COSTI AMMISSIBILI RELATIVI AI PROGETTI DI AZIONI POSITIVE PER LA FLESSIBILITÀ – ART. 9 LEGGE N. 53/2000

Allegato B) Linee guida per la compilazione del modello di domanda per l'ammissione ai finanziamenti previsti dall'articolo 9 della Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

Assessorati Reg.li al Lavoro  
e alla Formazione Professionale  
LORO SEDI

UIL  
Via Lucullo, 6  
00187 ROMA - Fax 06/4753234

Assessorati Prov.li al Lavoro  
e alla Formazione Professionale  
LORO SEDI

CONFINDUSTRIA  
Viale dell'Astronomia, 30  
00144 ROMA - Fax 06/5903684

ANCI  
Via dei Prefetti, 41  
00100 Roma - Fax 06/6873547

CONFAGRICOLTURA  
C.so Vittorio Emanuele II, 101  
00186 ROMA - Fax 06/68308578

CGIL  
Corso d'Italia, 25  
00198 ROMA - Fax 06/8476507

CONFAPI  
Via Colonna Antonina, 52  
00186 ROMA - Fax 06/6791488

CISL  
Via Po, 21  
00198 ROMA - Fax 06/8413782

COLDIRETTI  
Via XXIV Maggio, 43  
00187 ROMA  
Fax 06/4682411





CONFARTIGIANATO  
Via S. Giovanni in Laterano, 152  
00184 ROMA - Fax 06/70454110

CONFCOMMERCIO  
Piazza G. Belli, 2  
00153 ROMA - Fax 06/5809425

CONFCOOPERATIVE  
Borgo S. Spirito, 78  
00193 ROMA - Fax 06/4063485

CONFESERCENTI  
Via Nazionale, 60  
00184 ROMA - Fax 06/4746886

CISAL  
V.le G. Cesare, 21  
00192 ROMA - Fax 06/3212521

U.G.L.  
Via Margutta, 19  
00187 ROMA - Fax 06/3201944

CONFIMPRESE  
Via Visconti di Modrone, 2  
20122 MILANO - FAX 02/76018011

LEGA NAZ.LE COOPERATIVA E MUTUE  
Via Guattani, 9  
00161 ROMA - Fax 06/84439402

A.G.C.I.  
Via Tirso, 26  
00198 ROMA - Fax 06/58327210

U.N.C.I.  
Via S.Sotero, 32  
00165 Roma - Fax 06/39375080

F.A.B.I.  
P.zza del Gesù, 49  
00186 ROMA - Fax 06/6767457

CONFEDERAZIONE ITALIANA  
AGRICOLTORI  
Via M. Fortuny, 20  
00196 ROMA - Fax 06/3208359

CONFEDERAZIONE NAZIONALE  
ARTIGIANATO  
Via Guattani, 13  
00161 ROMA - Fax 06/44249518

CONFEDERAZIONI LIBERE  
ASSOCIAZIONI ARTIGIANE ITALIANE  
C.so Vittorio Emanuele, 154  
00186 ROMA - Fax 06/6877580

CONFEDERAZIONE AUTONOMA  
SINDACATI ARTIGIANI  
Via Flaminio Ponzio, 2  
00153 ROMA - Fax 5755036

CONFEDERAZIONE ITALIANA  
DIRIGENTI DI AZIENDA  
Via Nazionale, 75  
00184 ROMA - Fax 06/4873994

Facendo seguito alla precedente circolare n. 14 del 12 marzo 2002, recante "Primi chiarimenti in merito alla presentazione dei progetti di azioni positive per la flessibilità di cui al Decreto Interministeriale 15.5.2001, di attuazione dell'art. 9 della legge 8.3.2000, n. 53", e all'esito della sperimentazione effettuata, anche alla luce di quanto emerso in sede di valutazione dei progetti presentati durante il periodo di sperimen-

tazione, si forniscono ulteriori precisazioni sulle modalità di accesso ai benefici previsti e sui costi ammissibili al finanziamento.

Ciò tenendo conto anche dei quesiti pervenuti nonché di quanto emerso dal dibattito che si è tenuto nel corso del convegno sul tema della conciliazione, organizzato dal Ministero del Lavoro e Politiche Sociali a Roma nel mese di maggio 2002.

Si ritiene, innanzitutto, di dover specificare che i soggetti ammessi a richiedere il finanziamento sono le aziende private e quelle a partecipazione o a capitale pubblico, restando escluse le Pubbliche Amministrazioni e gli enti pubblici.

Inoltre, si ribadisce che, per quanto riguarda i progetti di cui alla lettera c) del comma 1 dell'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53, i sostituti dell'imprenditore o del lavoratore autonomo devono essere altri imprenditori ovvero lavoratori autonomi, da intendersi secondo le figure professionali esplicitate nel codice civile.

Con riferimento ai costi ammissibili si rimanda all'allegato A), che costituisce parte integrante della presente circolare. Si precisa che il contributo concesso per il costo aggiuntivo del lavoro, ad esempio nell'ipotesi del part-time, sarà pari all'80% del costo da sostenere.

Si fa presente inoltre che non sono ammissibili spese per acquisto di materiali hardware e software, che potranno invece essere noleggiati per il tempo strettamente necessario all'attuazione del progetto.

Si ribadisce, inoltre, che non sono ammissibili le spese di cancelleria né il rimborso dei costi connessi alla, eventuale, mancata produzione aziendale.

Con riferimento ai progetti di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 9 della predetta legge, si precisa peraltro che verranno rimborsate le ore prestate dal personale interno addetto alla formazione con funzioni di docente o tutor, in quanto si ritiene che non siano configurabili come

mancata produzione.

Al fine della successiva verifica da parte dei Servizi ispezione delle Direzioni provinciali del Lavoro e del monitoraggio che sarà effettuato dal Ministero, le aziende dovranno mantenere la contabilità relativa al progetto separata da quella aziendale generale. Ad esempio, nell'ipotesi del telelavoro, dovrà essere installata una linea telefonica dedicata.

Si ricorda inoltre che le aziende beneficiarie sono tenute a comunicare al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per l'Impiego - Divisione IV, Via Fornovo, 8 00192 Roma, la data di inizio delle attività progettuali.

Si precisa infine che il limite massimo del finanziamento richiesto per ciascun progetto è pari ad un milione di euro.

IL DIRETTORE GENERALE  
Dr.ssa Lea BATTISTONI

(firmato: LEA BATTISTONI)





## ALLEGATO A) ALLA CIRCOLARE N. 4 /03 DEL 10 MARZO 2003

COSTI AMMISSIBILI RELATIVI AI PROGETTI DI AZIONI POSITIVE  
PER LA FLESSIBILITÀ – ART. 9 LEGGE N. 53/2000

### A) CRITERI GENERALI DI AMMISSIBILITÀ

Vengono di seguito esplicitati i criteri affinché il costo risulti ammissibile:

1. L'ammissibilità di un costo deve essere riconosciuta attraverso le seguenti fasi di verifica:

- il costo risulta riferibile ad una tipologia non dichiarata inammissibile in base alla normativa comunitaria, nazionale e regionale di riferimento;
- il costo rispetta i limiti e le condizioni di ammissibilità stabiliti dalla normativa comunitaria, nazionale e regionale di riferimento;
- il costo rispetto i principi generali di ammissibilità stabiliti a prescindere dalla natura e tipologia a cui questo risulta direttamente riferibile;
- il costo è riferito ad attività progettuali ammesse al finanziamento;
- il costo è parte integrante dell'intervento finanziato.

2. Sono ammissibili i costi diretti, ossia i costi che possono essere direttamente ed esclusivamente imputati al progetto, secondo le modalità e i limiti definiti nel presente documento.

3. Sono ammissibili i costi indiretti così definiti:

- costi indiretti di progetto: una inerenza specifica del costo, ma non esclusiva al progetto, in quanto la stessa risorsa può essere utilizzata per più progetti;
- costi indiretti di funzionamento (costi generali): una inerenza generale al progetto, legata al mantenimento ordinario della struttura che consente la realizzazione di tutti i progetti che vi si svolgono. Il costo totale documentato (es. fattura) deve essere ripartito in chiave proporzionale (prorata) sulla base di un metodo equo, corretto e debitamente giustificato.

4. Affinchè possa essere considerato ammissibile in generale, un costo deve risultare:

- pertinente e imputabile con certezza ad azioni ammissibili (anche con riferimento alla localizzazione geografica delle medesime azioni);
- effettivo, ossia corrispondente a pagamenti effettuati;
- riferibile temporalmente al periodo di vigenza del finanziamento;
- comprovabile fino all'atto che ha dato origine al costo;
- legittimo, ossia sostenuto in conformità alle norme comunitarie, nazionali, regionali, fiscali e contabili;
- contabilizzato.

### *Clausole di inammissibilità*

I seguenti costi sono da considerare inammissibili:

- gli oneri finanziari, gli interessi debitori, gli aggi, la spesa e la perdita di cambio, gli altri oneri meramente finanziari;
- le ammende penali e la spesa per controversie legali in conseguenza di comportamenti che hanno dato origine a sanzioni amministrative, in conseguenza di violazioni di impegni contrattuali ed in conseguenza di azioni per la tutela di interessi lesi;
- i costi dei contributi in natura;
- le spese per infrastrutture, grandi attrezzature ed elaboratori di tipo mainframe.

## **B) CATEGORIE DI COSTO**

### Categoria 1. Preparazione

Costi riferibili a:

1. Indagine preliminare di mercato o analisi dei fabbisogni
2. Individuazione profilo utenza
3. Ideazione e progettazione dell'intervento
4. Selezione e orientamento partecipanti
5. Elaborazione materiale didattico
6. Realizzazione del progetto esecutivo
7. Redazione progetto di massima.

Esemplificazioni di attività: elaborazione del programma formativo che comprende momenti di incontro fra gli organizzatori, progettazione esecutiva e analisi dei fabbisogni. Costi riferiti alle spese relative all'attività intellettuale sostenuta per la predisposizione dei testi e delle dispense didattiche, nonché dei materiali necessari allo svolgimento di esercitazioni pratiche da fornire gratuitamente ai partecipanti nel corso dell'attività formativa.

Costi riferiti alle spese per la preparazione del materiale per la formazione a distanza comprendente le spese di modifica di materiali standard o preparazione di materiali originali. S'intenda per formazione a distanza ogni forma di istruzione che utilizza tecnologie tradizionali o innovative atte a far giungere il messaggio a distanza tra docente e allievi.

### Categoria 2. Realizzazione

Costi riferibili a:

1. Docenza
2. Codocenza





3. Tutoraggio
4. Spese di trasporto (personale impiegato nella realizzazione del progetto)
5. Sostegno all'utenza svantaggiata
6. Spese destinatari
7. Impianto del servizio
8. Erogazione del servizio programmato
9. Realizzazione dei sistemi informativi
10. Gestione dei sistemi informativi

Esemplificazione di risorse umane: docenti, codocenti, tutori frontali o a distanza, coordinatori di corsi di formazione, addetti al sostegno disabili.

### Categoria 3. Diffusione risultati

Costi riferibili a:

1. Relazione finale sull'attività svolta
2. Elaborazione rapporti intermedi

### Categoria 4. Direzione e coordinamento

Costi riferibili a:

1. Direzione del progetto
2. Coordinamento del progetto
3. Spese di trasferta del personale di direzione e coordinamento.

Esemplificazione di figure professionali: direttori di corso e di progetto, coordinatori di progetto.

### Categoria 5. Costi amministrativi e generali

Si rammenta che possono essere imputati i costi indiretti di progetto ed i costi indiretti di funzionamento. In specifico si rammenta che i costi di ammortamento e attrezzature sono ammissibili a condizione che finanziamenti comunitari, nazionali o regionali non abbiano contribuito all'acquisto degli impianti in questione.

Costi riferibili a:

1. Immobili:
  1. Affitto, ovvero i costi riferiti alla spesa per il canone dei locali di sede corsuale, o della sede operativa per azioni diverse dalla formazione, se l'affitto si riferisce solo al pe-

riodo dell'attività progettuale; oppure la quota di spesa risultante dal frazionamento del costo annuo per il periodo di utilizzo e alla superficie di utilizzo.

2. Ammortamento, ovvero per gli immobili di proprietà sono ammissibili le quote di ammortamento ordinario, determinato secondo il dettame dell'art. 67 del D.P.R. 22.12.1988 n. 917 e dalle tabelle dei coefficienti approvate con D.M. 31.12.1988 in rapporto al periodo e alla superficie di utilizzo.

3. Manutenzione ordinaria, ovvero i costi riferiti alle spese necessarie per la manutenzione ordinaria dei locali, se non già previste nel contratto di affitto.

4. Pulizie, ovvero i costi per le attività necessarie al mantenimento delle regole di igiene (tali attività possono essere prestate da risorse umane interne o esterne).

5. Spese condominiali.

#### 2. Attrezzature:

Sono ammissibili i seguenti costi per le attrezzature, i software, gli elaboratori di tipo P.C., gli arredi ed i beni strumentali.

1. Affitto di attrezzature: è ammesso il costo per le quote di competenza del progetto.

2. Leasing di attrezzature: è ammesso il costo per le quote di competenza del progetto.

3. Ammortamento di attrezzature di proprietà: sono ammesse le sole quote di ammortamento relative ai beni di proprietà dell'operatore, il cui costo è superiore a 516,46 Euro, con periodo di ammortamento superiore a 12 mesi sulla base dei coefficienti fissati dal D.M. del 29.10.1974 e D.M. del 31.12.1988. Per le attrezzature il cui costo è inferiore a 516,46 Euro la spesa è interamente ammissibile; l'ammortamento di beni e attrezzature soggette a rapida obsolescenza verrà calcolato sulla base di un periodo non inferiore a tre anni per la prima categoria e a due anni per la seconda con l'utilizzo dei coefficienti sopracitati rapportati al periodo di utilizzo.

4. Manutenzione ordinaria di attrezzature di proprietà: sono ammesse le spese relative agli interventi di carattere ordinario, finalizzati a mantenere efficiente l'utilizzo delle attrezzature.

#### 3. Materiale per i destinatari finali:

1. Materiali per la formazione a distanza.

#### Costi di gestione:

1. Assicurazioni, ovvero i costi riferiti alle spese per garantire la copertura assicurativa dei locali e delle attrezzature utilizzate. I relativi costi, risultanti da un'apposito contratto saranno imputati per quota parte sempre che il contratto non sia stato stipulato per la sola attinenza del progetto.

2. Luce, gas e acqua, ovvero i costi riferiti alle spese sostenute per il consumo di energia elettrica inerenti lo svolgimento delle attività imputati al progetto per la quota di competenza.

3. Riscaldamento e condizionamento, ovvero i costi riferiti alla quota imputabile sostenuta per il riscaldamento e condizionamento degli immobili sede del corso.





4. Spese postali e telefoniche, ovvero i costi riferiti alle spese telefoniche; qualora non vi sia una linea attivata appositamente, si ammette un costo non superiore al 10% delle spese telefoniche dell'operatore.
5. Collegamenti telematici: Internet, accessi a banche dati.
6. Spese telefoniche necessarie per i moduli didattici e di formazione a distanza.
7. Cablaggio delle sedi per installazione reti trasmissive o di alimentazione elettrica.
8. Licenza d'uso software: possono essere imputati i costi relativi alla licenza d'uso software rapportati alla durata dell'azione.
9. Segreteria e amministrazione, amministrativi, segretari e ausiliari. Tali attività possono essere prestate da risorse umane interne o esterne.
10. Spese per fidejussione bancaria od assicurativa.
11. Parcella per la revisione contabile.

### C) PARAMETRI GENERALI DI VOCI DI COSTO

I presenti parametri sono relativi alle voci indicate a meno di specifiche istruzioni in merito disposte dai dispositivi di attuazione.

La somma delle categorie 1, 3 e 5 non può superare il 40% del costo rendicontato.

Il costo massimo ammissibile per l'attività dei revisori contabili relativo al rendiconto di ogni progetto fa riferimento alla tabella seguente:

ATTIVITÀ FORMATIVE	MASSIMALE PER PROGETTO
Fino a 200 ore totali approvate da progetto	1.000 Euro IVA inclusa
Da 201 a 800 ore totali approvate da progetto	2.000 Euro IVA inclusa
Da 801 a 1300 ore totali approvate da progetto	3.000 Euro IVA inclusa
Attività formative aventi durata di oltre 1300 ore o pluriennali	4.000 Euro IVA inclusa
<b>ATTIVITÀ NON FORMATIVE</b>	3.000 Euro IVA inclusa

### Risorse Umane

#### *Risorse umane interne*

Il personale interno è legato all'azienda da un contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato. Il costo del lavoro viene computato in riferimento alla retribuzione che il dipendente percepisce in base ai limiti contrattuali del CCNL ed eventuali accordi contrattuali aziendali o interaziendali più favorevoli. Il metodo di calcolo, per l'individuazione del costo orario, deve prendere come riferimento gli elementi costitutivi della retribuzione prevista dal CCNL e/o accordi salariali interni più favorevoli.

Più precisamente l'importo totale di tali elementi, con esclusione degli elementi mobili della retribuzione, maggiorato dagli oneri diretti e riflessi, della quota di tredicesima e/o quattordicesima mensilità, di ferie, di festività soppresse, di TFR e dei contributi a carico del datore di lavoro, deve essere diviso per il monte ore di lavoro convenzionale previsto dal CCNL cui si riferisce. Al costo del lavoro così calcolato, andrà aggiunta l'IRAP che grava sul lavoratore, al netto delle agevolazioni previste (es. apprendistato CFL).

### *Risorse umane esterne*

Il personale esterno è legato all'azienda da una lettera di incarico, controfirmata per accettazione, nella quale siano chiaramente indicati la natura della prestazione professionale, il periodo in cui deve essere effettuata, la durata in ore, il corrispettivo orario, la data; i massimali indicati per il personale esterno sono onnicomprensivi degli oneri fiscali, inclusa IVA (se dovuta) e previdenziali (esempio la quota del contributo INPS del 14% a carico dell'ente del lavoratore è compresa nel tetto massimale come l'IRAP).

### **Trasferte**

Con riferimento alle risorse umane interne che svolgano attività di docenza, tutoraggio, coordinamento o direzione del progetto, le regole che seguono sono applicabili solo nel caso di partecipazione ad azioni svolte al di fuori della sede abituale di servizio.

Spese di viaggio

Costi riferiti all'utilizzo;

- aereo, quando la sede del progetto disti non meno di 300 Km dalla località di residenza;
- treno in 1<sup>a</sup> classe, nel caso la località da raggiungere disti non meno di 300 Km dalla località di residenza è ammesso l'utilizzo di un posto letto in compartimento anche singolo;
- mezzo pubblico;
- mezzo privato parte del personale per recarsi dalla propria residenza alla sede di svolgimento del progetto corso. Si sottolinea che tali oneri sono riconosciuti solo qualora l'interessato risieda in un comune diverso da quello della sede. Nell'ambito dell'uso dell'automezzo viene riconosciuta un'indennità ragguagliata ad 1/5 del costo di un litro di benzina vigente per ogni chilometro di percorrenza. Le spese di taxi o di vetture noleggiate sono ammesse esclusivamente nel caso di reali e documentate impossibilità a raggiungere agevolmente e tempestivamente la sede dell'attività didattica. La circostanza deve essere di assoluta eccezionalità.





### **Spese di vitto**

Rimborsi delle spese di vitto sostenute durante lo svolgimento del progetto.  
Massimali di riferimento: Euro 21 al giorno.

### **Spese di alloggio**

Rimborsi delle spese di alloggio presso strutture alberghiere fino alla categoria 3 stelle, sostenute durante lo svolgimento dell'attività in casi particolari, adeguatamente motivati, e per il periodo strettamente legato all'attività prestata nell'ambito dell'azione.  
Massimali di riferimento: Euro 47 al giorno.

## 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. È 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 ed 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 a 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, o lettera c). È 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;
- il costo complessivo dell'intervento, in nessun caso eccedente un milione di euro, sia 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.

La sezione “Gestione del progetto” richiede di riportare, per tutte le tipologie, le fasi 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. È 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.

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

## **ALLEGATO B) ALLA CIRCOLARE N. 4 /O3 DEL 10 MARZO 2003**

Linee guida per la compilazione del modello di domanda per l'ammissione ai finanziamenti previsti dall'articolo 9 della Legge 8 marzo 2000, n.53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

Il Ministero ha elaborato il presente documento al fine di facilitare la compilazione del modello di domanda, allegato al decreto 15 maggio 2001, per l'ammissione ai finanziamenti previsti dall'art. 9 della legge n. 53/2000 e in considerazione anche dei quesiti pervenuti sulla materia.

### **Modello di domanda**

ALLEGATO

Al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali  
Dipartimento per le politiche del lavoro e  
dell'occupazione e tutela dei lavoratori  
Direzione Generale per l'Impiego - 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.

Richiesta di finanziamento per la sua realizzazione.

### **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 \_\_\_\_\_





#### Suggerimenti alla compilazione.

Questa sezione "Dati relativi al soggetto proponente" è dedicata a raccogliere una serie di informazioni anagrafiche sull'azienda proponente. Ai fini di una maggiore completezza del quadro informativo è opportuno indicare il:

- Nome del rappresentante legale
- Nome del responsabile del progetto

Gli enti territoriali e le amministrazioni pubbliche, si rammenta, non possono accedere ai finanziamenti previsti dall'art. 9 della legge 53/2000. Sono invece ammesse le aziende a partecipazione o a capitale pubblico (es.: ASL, Municipalizzate).

Per le aziende con oltre 100 dipendenti, è opportuno indicare se il "Rapporto sulla situazione del personale" (ex art. 9 della L. 125/1991) è stato inoltrato alla Consigliera di Parità Regionale e alle rappresentanze sindacali dell'azienda:

sì     no

## DATI RELATIVI ALL'ACCORDO CONTRATTUALE

Per i progetti di cui alla lettera A) e B) 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 \_\_\_\_\_

#### Suggerimenti alla compilazione.

Questa sezione "Dati relativi all'accordo contrattuale" è dedicata a raccogliere una serie di informazioni sull'accordo e sull'intesa. Per quanto riguarda la lettera a), 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. L'accordo contrattuale deve:

- recepire i contenuti della proposta progettuale;
- essere stipulato per il progetto per cui si richiede il contributo;
- essere dettagliato;
- riferirsi non ad accordi generici di flessibilità ma legati agli obiettivi previsti dal progetto.

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 ex art. 9, 1° comma:

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

Qualora la proposta progettuale dell'azienda proponente indichi più scelte dovranno essere rispettivamente dettagliati i costi che si prevede di sostenere per la realizzazione di ogni tipologia progettuale indicata.

Durata (*specificare in mesi*)

Fasi di articolazione

### Suggerimenti alla compilazione.

Queste sezioni sono dedicate alla descrizione "dei tempi e delle fasi" previsti per la realizzazione del progetto.

Si ricorda che la durata massima del progetto è di 24 mesi.

Il progetto può essere articolato in fasi. Per "Fasi di articolazione" si intende l'articolazione del progetto in attività, contenuti, gestione, realizzazione del progetto.

Numero dei destinatari:

- a) potenziali
- b) direttamente individuati

### Suggerimenti alla compilazione.

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.

È opportuno allegare l'elenco numerico dei destinatari direttamente individuati completo delle informazioni sulle mansioni svolte e le qualifiche di appartenenza.

## 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) indicare specificatamente la valenza di azione positiva  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Con riferimento alla lettera c), si ribadisce che i soggetti destinatari possono essere solo imprenditori o lavoratori autonomi. Per lavoratori autonomi si intendono quelli previsti dal codice civile. Si suggerisce di mirare il più possibile il progetto ad interventi diretti e concreti sui destinatari in maniera tale da essere il più aderente e compatibile con le finalità previste dalla legge.

## GESTIONE DEL PROGETTO

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

### Suggerimenti alla compilazione.

Relativamente al progetto è opportuno indicare in questa sezione:

- gli eventuali altri contributi di carattere finanziario e non (servizi, personale, ...) messi 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				

### Suggerimenti alla compilazione.

La sezione dei costi va molto articolata, specificata e dettagliata nelle singole voci di spesa che si prevede di sostenere per realizzare il progetto ammesso a finanziamento. Ad esempio:

- Progettazione, predisposizione e coordinamento dell'intervento
- Attività promozionale, di informazione e sensibilizzazione
- Spese di gestione dell'intervento
- Spese per materiali didattici, multimediali e FAD
- Spese attività di ricerca e diagnosi organizzativa
- Spese per materiali di consumo e attrezzature

Per quanto riguarda le spese strettamente connesse alla realizzazione e gestione del progetto è necessario, fermo restando che tutti i costi da sostenere devono essere indicati singolarmente, elencare, con riferimento ad esempio al costo del lavoro: costo orario, durata effettiva in relazione al progetto e costo complessivo risultante riferito a ciascuna singola persona.

Si consiglia di tenere una contabilità separata per le spese relative al progetto rispetto a quella aziendale. Ad esempio, nell'ipotesi di telelavoro, una linea telefonica ad hoc installata ed utilizzata. Ciò anche al fine di consentire l'attività di verifica ispettiva e di monitoraggio del Ministero.

Qualora la proposta progettuale dell'azienda proponente indichi più scelte tra le tipologie a), b), c) 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/a \_\_\_\_\_  
nato/a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_  
residente \_\_\_\_\_ indirizzo \_\_\_\_\_  
in 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 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 o territoriale, eventualmente applicato nell'azienda.
- c. Dichiarazione di non aver contemporaneamente chiesto il finanziamento come azione positiva ai sensi dell'art. 2 della L. 10 aprile 1991 n. 125.
- d. Elenco numerico dei destinatari direttamente individuati.





VOCI DI SPESA	UNITÀ DI MISURA	QUANTITÀ	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
<b>MACROVOCE 2. REALIZZAZIONE - (non inferiore al 75% dell'importo totale del progetto)</b>				
<b>Assunzione pers. in part time per sostituire dipendenti con esigenze di conciliazione</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€ 0,00
<b>Installazione postazione di telelavoro; noleggio PC; spese telefoniche e di collegamento in rete</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Gestione banca delle ore</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Affiancamento al personale assunto in part time o in telelavoro</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Eventuale altra azione di flessibilità (da specificare)</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Eventuali altre misure di accompagn. alla conciliazione (non superiori al 15% della spesa di realizz.)</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€

VOCI DI SPESA	UNITÀ DI MISURA	QUANTITÀ	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
<b>Altre spese (da specificare)</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€ 0,00
<b>sub totale macrovoce 2</b>				€
<b>% macrovoce 2</b>				
<b>MACROVOCE 3. DIFFUSIONE RISULTATI - (non può superare il 5% dell'importo totale del progetto)</b>				
<b>Relazione finale sull'attività svolta</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Elaborazione rapporti intermedi</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>sub totale macrovoce 3</b>				€
<b>% macrovoce 3</b>				
<b>MACROVOCE 4. DIREZIONE E COORDINAMENTO - (non può superare il 5% dell'importo totale del progetto)</b>				
<b>Direzione del progetto</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Coordinamento del progetto</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Spese di trasferta del personale di direzione e di coordinamento</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€





VOCI DI SPESA	UNITÀ DI MISURA	QUANTITÀ	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
<b>Materiale per la formazione a distanza e per l'eventuale affiancamento</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€ 0,00
<b>Assicurazione</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Spese postali e telefoniche</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Segreteria ed amministrazione, amministrativi, segretari e ausiliari</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Spese per fidejussione bancaria o assicurativa</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Spese per eventuale revisione contabile</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
			sub totale macrovoce 5	€
			% macrovoce 5	
<b>TOTALE (sub totali macrovoce 1, 2, 3, 4, 5)</b>				<b>€</b>

**Firma Legale Rappresentante**





## Schema per la definizione del piano dei costi

Progetti di azioni positive per la flessibilità - art. 9 Legge n. 53/2000

### 2° Modello

#### Tipologia b)

VOCI DI SPESA	UNITÀ DI MISURA	QUANTITÀ	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
<b>MACROVOCE 1. PREPARAZIONE - (non può superare il 5% dell'importo totale del progetto)</b>				
<b>Analisi dei fabbisogni</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€ 0,00
<b>Individuazione destinatari</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Ideazione e progettazione dell'intervento</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Redazione progetto di massima</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Progettazione esecutiva</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
				sub totale macrovoce 1
				€
				% macrovoce 1

VOCI DI SPESA	UNITÀ DI MISURA	QUANTITÀ	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
<b>MACROVOCE 2. REALIZZAZIONE</b> - (non inferiore al 75% dell'importo totale del progetto)				
<b>Docenza</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€ 0,00
<b>Tutoraggio</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Realizzazione e gestione dei sistemi informativi</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Elaborazione materiale didattico</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Spese di trasferta del personale docente</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Eventuali altre misure di accompagnamento alla conc. (non sup. al 15% della spesa di realizzazione)</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€





VOCI DI SPESA	UNITÀ DI MISURA	QUANTITÀ	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE	
<b>Altre spese (da specificare)</b>					
					sub tot. voce di spesa
					€ 0,00
<b>sub totale macrovoce 2</b>				€	
<b>% macrovoce 2</b>					
<b>MACROVOCE 3. DIFFUSIONE RISULTATI - (non può superare il 5% dell'importo totale del progetto)</b>					
<b>Relazione finale sull'attività svolta</b>					
					sub tot. voce di spesa
					€
<b>Elaborazione rapporti intermedi</b>					
					sub tot. voce di spesa
					€
<b>sub totale macrovoce 3</b>				€	
<b>% macrovoce 3</b>					
<b>MACROVOCE 4. DIREZIONE E COORDINAMENTO - (non può superare il 5% dell'importo totale del progetto)</b>					
<b>Direzione del progetto</b>					
					sub tot. voce di spesa
					€
<b>Coordinamento del progetto</b>					
					sub tot. voce di spesa
					€
<b>Spese di trasferta del personale di direzione e di coordinamento</b>					
					sub tot. voce di spesa
					€

VOCI DI SPESA	UNITÀ DI MISURA	QUANTITÀ	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
<b>Monitoraggio e valutazione</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€ 0,00
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>MACROVOCE 5. COSTI AMMINISTRATIVI E GENERALI - (non può superare il 10% dell'importo totale del progetto)</b>				
<b>Immobili per la realizzazione del progetto*</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Affitto attrezzature</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Leasing di attrezzature</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Manutenzione ordinaria di attrezzature di proprietà</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Collegamenti telematici: internet, accessi a banche dati</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Spese telefoniche necessarie per i moduli didattici e di formazione a distanza</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€

\* Affitto, ovvero costi riferiti alla spesa per il canone dei locali di sede consuale, o della sede operativa per azioni diverse dalla formazione, se l'affitto si riferisce solo al periodo dell'attività progettuale; oppure quota di spesa risultante dal frazionamento del costo annuo per il periodo di utilizzo e alla superficie di utilizzo.





VOCI DI SPESA	UNITÀ DI MISURA	QUANTITÀ	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
<b>Licenza d'uso software (costi rapportati alla durata dell'azione)</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€ 0,00
<b>Materiale per la formazione a distanza e per l'eventuale affiancamento</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Assicurazione</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Spese postali e telefoniche</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Segreteria ed amministrazione, amministrativi, segretari e ausiliari</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Spese per fidejussione bancaria o assicurativa</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
<b>Spese per eventuale revisione contabile</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
			sub totale macrovoce 5	€
			% macrovoce 5	
<b>TOTALE (sub totali macrovoce 1, 2, 3, 4, 5)</b>				<b>€</b>

Firma Legale Rappresentante





VOCI DI SPESA	UNITÀ DI MISURA	QUANTITÀ	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
<b>Parcella per eventuale revisione contabile</b>				
				sub tot. voce di spesa
				€
			<b>sub totale macrovoce 5</b>	€
			<b>% macrovoce 5</b>	
<b>TOTALE (sub totali macrovoce 1, 2, 3, 4, 5)</b>				€

**Firma Titolare**

N.B. I costi relativi alle:

**Macrovoce 1. Preparazione; 3. Diffusione dei risultati; 4. Direzione e coordinamento** si configurano quali voci di spesa ammissibili solo se riferiti a soggetti diversi dal richiedente la sostituzione e necessari alla realizzazione dell'intervento.

**Macrovoce 2. Realizzazione** la voce **Costi del compenso del sostituto** deve essere corredata da uno specifico riferimento al parametro utilizzato per la definizione del compenso.

**Macrovoce 5. Costi amministrativi e generali** le spese postali e telefoniche sono ammissibili solo se strettamente riferite alla sostituzione e debitamente documentate.



## INDICE

Presentazione .....	Pag.	3
Capitolo I <i>Il territorio e l'impresa concilianti</i> .....	"	5
Capitolo II <i>Gli strumenti normativi</i> .....	"	16
Capitolo III <i>Buone Prassi</i> .....	"	22
Capitolo IV <i>Linee guida progettuali</i> .....	"	26
Allegati .....	"	31