

GIUNTA REGIONALE DEL LAZIO

ESTRATTO DAL PROCESSO VERBALE DELLA SEDUTA DEL - 8 FEB. 2000

ADDI' 8 FEB. 2000 NELLA SEDE DELLA REGIONE LAZIO, IN VIA CRISTOFORO COLOMBO, 212 SI E' RIUNITA LA GIUNTA REGIONALE, COSI' COSTITUITA:

BADALONI	Pietro	Presidente	FEDERICO	Maurizio	Assessore
COSENTINO	Lionello	Vice Presidente	HERMANIN	Giovanni	"
ALEANDRI	Livio	Assessore	LUCISANO	Pietro	"
AMATI	Matteo	"	MARRONI	Angiolo	"
BONADONNA	Salvatore	"	META	Michele	"
CIOFFARELLI	Francesco	"	PIZZUTELLI	Vincenzo	"
DONATO	Pasquale	"			

ASSISTE IL SEGRETARIO Dott. Saverio Guccione.
..... OMISSIS

ASSENTI: ALEANDRI - DONATO - MARRONI

DELIBERAZIONE N° 302

OGGETTO: Progettazione ammissibile a finanziamenti comunitari e nazionali. Progetto denominato "BUONLAVORO"

Beneficiari: IRSEA, Associazione senza fini di lucro. Importo £ 67.769.450. Capitolo 28910. Es. Fin. 2000.



LA GIUNTA REGIONALE



SU PROPOSTA dell'Assessore alle Politiche per la Qualità della Vita, di concerto con l'Assessore all'Economia e Finanza regionale;

VISTO l'invito a presentare proposte VP/1999/021 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee, parte C, n° 351 del 4 dicembre 1999) sullo scambio, sviluppo e trasferimento di informazioni e di esperienze sulle buone prassi - in attuazione della Decisione del Consiglio della Comunità Europea del 22 dicembre 1995, pubblicata in G.U.C.E., serie L, n° 335 del 30 dicembre 1995 - in merito a un programma d'azione comunitaria a medio termine per le pari opportunità per le donne e gli uomini (1996-2000), che prevede, tra i criteri di ammissibilità, un cofinanziamento delle iniziative pari almeno al 40% dei costi totali del progetto;

VISTO che sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n° 4 del 7 gennaio 2000 - Serie Generale è stato pubblicata la Circolare 23 dicembre 1999, n° 5 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità;

VISTO che la predetta Circolare ha per oggetto le modalità per la presentazione di proposte per il finanziamento di iniziative volte a favorire l'individuazione e lo scambio di informazioni e esperienze sulle buone prassi, nel quadro del suddetto programma d'azione comunitaria a medio termine per le pari opportunità per le donne e gli uomini (1996-2000);

RITENUTO che sia utile e vantaggioso aderire alle disposizioni dell'Invito summenzionato attraverso la presentazione di un'iniziativa per promuovere le pari opportunità per le donne e gli uomini nell'ambito di un'economia che evolve, in particolare nel campo del mercato del lavoro, da far ammettere a finanziamento;

PRESO atto della presentazione da parte dell'IRSEA, Associazione senza scopo di lucro, del Progetto denominato: "BUONLAVORO", ricevuto con prot. N° 840 del 07/02/2000, che rientra tra gli indirizzi generali della normativa comunitaria suindicata e tra le linee di cofinanziamento dell'Amministrazione regionale, in allegato alla presente deliberazione e che ne costituisce parte integrante;

CONSIDERATO, inoltre, che il Progetto in parola, per l'eventuale approvazione da parte della Commissione europea competente, a scadere in data 15/2/2000 per la presentazione della richiesta e che necessita della prenotazione di cofinanziamento, di almeno una Pubblica Amministrazione italiana, per una quota parte non inferiore al 40%, pari nella fattispecie ad EURO 35.000, corrispondente a £ 67.769.450, a carico del capitolo 28910, es. fin 2000;

PRESO ATTO che i promotori di progetti, che non presentino prova di cofinanziamenti garantiti, non possono essere presi in considerazione dalla Commissione delle Comunità Europee, e che l'atto deliberativo dell'Ente partner Amministrazione Regionale del Lazio è condizione di garanzia;

VISTA la Deliberazione legislativa "Bilancio di previsione della Regione Lazio per l'esercizio finanziario 2000", approvata dal Consiglio regionale nella seduta del 23 dicembre 1999 ed inviata al Commissario di Governo il 20 gennaio 2000;

RITENUTO, infine, di attribuire al Direttore del Dipartimento per gli Interventi Socio-Sanitari ed Educativi per la Qualità della Vita, la competenza ad adottare i provvedimenti concernenti l'impegno di spesa e gli atti amministrativi conseguenti;

VISTA la legge n° 127 del 15.05.1997;

All'unanimità

DELIBERA

1. di approvare il progetto denominato "BUONLAVORO", allegato alla presente deliberazione del quale provvedimento fa parte integrante e sostanziale, presentato da Associazione IRSEA, con sede legale in Roma, Via Etruria 14 - 00183 Roma;
2. di individuare quale promotore ed attuatore del progetto la suindicata Associazione;
3. di contribuire quale soggetto partner al cofinanziamento del summenzionato progetto per un importo di £.67.769.450, pari ad Euro 35.000, a carico del cap. 28910, es. fin. 2000;
4. di approvare lo schema di lettera tipo di garanzia di cofinanziamento, allegata al presente provvedimento;
5. di autorizzare il Direttore del Dipartimento Interventi Socio-sanitari educativi per la Qualità della Vita ad adempiere ai successivi atti d'impegno e di spesa conseguenti all'eventuale approvazione del progetto da parte della Commissione europea, secondo le procedure in vigore.

Il presente provvedimento non è soggetto a controllo ai sensi dell'art. 17, commi 31 e 32, della legge 15 maggio 1997, n°127.

IL PRESIDENTE: F.to PIETRO BADALONI

IL SEGRETARIO: F.to Dott. Saverio GUCCIONE

14 FEB. 2000



Attuazione del programma d'azione comunitaria a medio termine per la parità delle opportunità per le donne e gli uomini (1996-2000)

GARANZIA DI COFINANZIAMENTO¹

ALLEG. alla DELIB. N. 302
DEL 08 FEB 2000

Titolo del progetto:

BUONLAVORO

s'impegna a cofinanziare il progetto sopra indicato, coordinato da

Associazione IRSEA, Via Etruria, 14 - 00183 Roma

in caso il progetto riceva finanziamenti dalla Commissione europea.

- a) Il cofinanziamento in denaro è di Euro 35.000. Esso coprirà pro quota le seguenti spese complessive relative al progetto: Euro 200.000.

Informazione sull'organizzazione cofinanziatrice:

Denominazione (denominazione giuridica completa)

Ente Pubblico Regione Lazio

Indirizzo (via, numero civico, codice postale, città, paese)

Via Cristoforo Colombo, 212 - 00145 - Roma - Italy

Persona responsabile nell'organizzazione (cognome, nome, titolo o posizione, telefono, fax, e-mail)

BADALONI Pietro - Presidente della Giunta Regionale - legale rappresentante dell'Ente Regione Lazio, telefono 00.39.06.51.68.83.30 - fax 00.39.06.51.6884.72/3
e-mail: segreteriapqv@regione.lazio.it

Luogo, data Timbro dell'organizzazione cofinanziatrice / Firma



¹ Il presente modulo dev'essere compilato da ciascuna impresa/associazione/organizzazione cofinanziatrice.

[Handwritten signature and scribbles at the bottom left of the page]

ALLEG. alla DELIB. N. 302
DEL 8 FEB. 2000



ATTUAZIONE DELLA DECISIONE DEL CONSIGLIO,
DEL 22 DICEMBRE 1995,
IN MERITO A UN PROGRAMMA D'AZIONE COMUNITARIA A MEDIO TERMINE PER LE
PARI OPPORTUNITÀ PER LE DONNE E GLI UOMINI
(1996-2000)

INVITO A PRESENTARE PROPOSTE
VP/1999/021

SCAMBIO, SVILUPPO E TRASFERIMENTO
DI INFORMAZIONI E DI ESPERIENZE
SULLE BUONE PRASSI

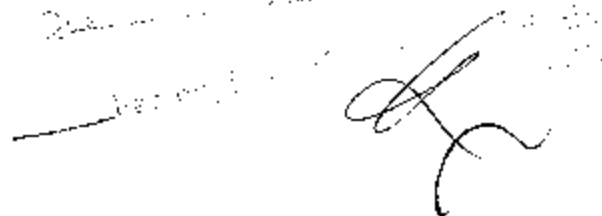
MODULO DI CANDIDATURA

PROGETTO
BUONLAVORO

Associazione IRSEA



ASSOCIAZIONE IRSEA
Via ...
I.C. ...



1. Riepilogo dell'azione

(N.B.: Qualora la candidatura venga accettata, questo riepilogo potrà essere utilizzato per il repertorio europeo dei progetti. Si prega quindi di redigere questa parte con la dovuta attenzione).

Si ricorda che i punti da 1.3 a 1.6 (denominazione del progetto, riassunto del progetto, principali destinatari, durata del progetto e risultati pratici) devono essere compilati anche in inglese, francese o tedesco.

1.1 Qual è l'obiettivo principale dell'azione?

Segnare la casella appropriata (una sola casella). Gli obiettivi cui le lettere si riferiscono sono riportati a pag. 1 della guida pratica, dove sono elencati gli obiettivi del programma.

a)	b)	c)	d)	e)	f)x
----	----	----	----	----	-----

1.2. Denominazione del progetto

Utilizzare un massimo di 10 parole; cominciare con l'acronimo o l'abbreviazione, se esistono.

PROGETTO BUONLAVORO

Prevenzione dello stress psicofisico in ambito lavorativo, finalizzata al rafforzamento delle condizioni per l'esercizio dei diritti alla parità.

1.3. Riassunto del progetto

Indicare chiaramente le principali caratteristiche del progetto: lo scopo, gli obiettivi, i risultati attesi, l'approccio e i metodi.

Il progetto ha lo scopo, mediante un'accurata analisi preliminare del fenomeno in ambiti lavorativi diversi, di aprire la strada ad una metodologia che, attraverso un approccio pluridimensionale e multidisciplinare e la partecipazione degli stessi destinatari, permetta l'individuazione delle cause e della tipologia dello stress in tali ambiti e l'applicazione delle opportune strategie di intervento per la prevenzione, il monitoraggio e il contenimento del fenomeno, consentendo in tal modo il rafforzamento delle condizioni per l'esercizio dei diritti alla parità.

Gli obiettivi che con tale azione intendiamo raggiungere sono:

- contribuire all'eliminazione della discriminazione, in particolare quella femminile che ancora sussiste e a causa della quale le donne sono concentrate in occupazioni con scarsa qualificazione, salari più bassi e scarso prestigio sociale;
- favorire una maggiore presenza femminile nel mondo del lavoro;
- contribuire alla creazione di effettive possibilità di carriera, favorendo le condizioni per un migliore accordo tra la vita familiare e la vita professionale delle donne e degli uomini.
- contribuire a far sì che anche i datori di lavoro recepiscano l'importanza di un buon clima di lavoro che andrebbe a favore dell'azienda stessa.
- contribuire alla formazione e alla creazione di una rete di soggetti sociali in grado di monitorare il problema dello stress psicofisico e legittimati a proporre idonee iniziative volte a prevenirne l'insorgere ed a contrastarne le conseguenze sociali nella città di Roma

I risultati che ci attendiamo sono una forte partecipazione sia dei lavoratori che dei datori di lavoro e degli operatori del settore, in modo che la collaborazione di tutte le parti in causa permetta un miglioramento del clima di lavoro, una più efficace gestione e pianificazione delle risorse umane e, buon'ultimo, il miglioramento dell'economia e dell'immagine aziendale.

La metodologia che intendiamo utilizzare comprende una prima fase di analisi del fenomeno (da svolgersi nell'arco di circa sei mesi) per poi passare alla successiva fase di intervento volta alla formazione del personale delle aziende allo scopo di creare équipes interne in grado di prevenire, monitorare ed intervenire nei casi in cui l'esercizio dei diritti di parità venga negato, eluso o corra il rischio di essere eluso.



Accompagnare
questo modulo
con la
documentazione
richiesta
alla
Commissione
della
Giunta Regionale
del Lazio

1.4. Principali destinatari

Destinatari del progetto sono:

- i lavoratori in genere, uomini e donne che a causa di un distorto e perverso meccanismo lavorativo sono sottoposti ad una condizione di stress che li isola e li emargina, riducendo le loro capacità, ponendoli a rischio di perdita del lavoro con ulteriore aggravamento della loro posizione;
- le donne lavoratrici, in particolare, perché tradizionalmente sottoposte a discriminazione e penalizzate dalla condizione di mogli e madri e costrette pertanto ad un doppio lavoro, in casa e fuori, sono le più soggette allo stress, ai disturbi psicosomatici che spesso ne sono la conseguenza, all'assenteismo;
- le amministrazioni e le aziende (datori di lavoro), che dalla condizione di stress e dall'assenteismo dei dipendenti che spesso ne è la conseguenza, ricevono un danno economico che incide sul buon andamento delle loro attività;
- gli organismi quali i sindacati e le associazioni in genere che si occupano dei problemi lavorativi.

1.5. Durata del progetto

Un anno: dal 1/07/2000 al 30/06/2001


1.6. Risultati pratici del progetto *(ad es., strumenti didattici, seminario, manuale, ecc. Si noti che i risultati devono essere misurabili e quantificati)*

I risultati concreti del progetto sono stati individuati nella:

- costituzione di una rete stabile di strutture che operi in questo settore con scambio di buone prassi ed aggiornamento continuo;
- costituzione di un gruppo di esperti nel campo specifico, in grado di contribuire alla nascita di altri gruppi che affrontino il problema in termini di soluzioni atte alla prevenzione e alla lotta a questo tipo di esclusione sociale;
- organizzazione di un convegno conclusivo;
- pubblicazione di atti, studi e documenti su sito We



PRODOTTO E REDATTO
DALLA REGIONE CAMPANIA
IN COLLABORAZIONE CON
L'ASSOCIAZIONE ITALIANA
DEI SINDACATI

Per info: 



2. Identità dell'organizzazione coordinatrice e dei partner

2.1 Coordinatore

Compilare questa sezione con attenzione, i dati che vi figurano saranno utilizzati per redigere il contratto.

Nome dell'organizzazione (denominazione giuridica completa)	I.R.S.E.A. ISTITUTO di RICERCHE SOCIALI, ECONOMICHE e AMBIENTALI		
Natura giuridica dell'organizzazione (associazione, impresa, università, ecc.)	Associazione senza fini di lucro		
Indirizzo postale Via Codice postale, città, regione	Via Etruria, 14 183 ROMA LAZIO		
Paese	ITALIA		
Telefono (ivi compresi i prefissi locali e nazionali)	0039 06 77204937		
Fax (ivi compresi i prefissi locali e nazionali)	0039 06 77201350		
Posta elettronica	gianpoc@libero.it		
N. IVA (se del caso)	03798561001		
Nome e qualifica della persona responsabile	Prof. Vincenzo Nocifora Presidente Associazione I.R.S.E.A.		
Nome e funzione della persona abilitata a firmare un contratto di cofinanziamento con la Commissione Identità del capo progetto	Prof. Vincenzo Nocifora Presidente Associazione I.R.S.E.A. Dott.ssa Gianfranca Pochettino		
Indicare la lingua di lavoro preferita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	EN	FR	DE
Coordinate bancarie Nome della banca	S. Paolo-IMI Ag 42		
Via Codice postale, città	Via Appia Nuova 294 00183 ROMA		
Paese	ITALIA		
Codice banca	Codice ABI	CAB	
	1025	3246	
Conto corrente bancario n.	110574		
Codice BIC (SWIFT)	IBSP ITTM 450		
Intestatario del conto	I.R.S.E.A. Vincenzo Nocifora		
Nome e cognome Titolo e posizione nell'organizzazione	Presidente.		



Il sottoscritto
 Prof. Vincenzo Nocifora
 Presidente della Commissione
 Identità della Vita

Per contratto n. _____

Breve descrizione delle attività e delle finalità generali del candidato:

I.R.S.E.A. (Istituto di Ricerche Sociali, Economiche e Ambientali) è nato per iniziativa di un gruppo di sociologi operanti sia in ambito accademico che nel settore della ricerca e della consulenza privata. Attualmente si avvale di professionalità specifiche riconducibili al campo della ricerca sociale applicata, ai settori della formazione professionale e all'analisi dei sistemi ambientali. I.R.S.E.A. intende infatti non soltanto approfondire, attraverso la ricerca sociale, lo studio dei problemi che insistono sul territorio, sull'ambiente e sul tessuto sociale, ma anche diffondere le conoscenze acquisite mediante attività di sensibilizzazione/divulgazione e di formazione professionale.

Gli ambiti prevalenti di applicazione sono i seguenti:

- la formazione, in particolare nei settori del turismo (management turistico, qualità totale delle imprese turistiche, turismo e rischio ambientale), politiche ambientali (management per l'ambiente, rischio ambientale, ambiente come settore occupazionale), strategie e management aziendale (normative per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, analisi organizzativa aziendale e management, sviluppo risorse umane);
- l'orientamento al lavoro, con la preparazione di uno specifico programma di formazione e informazione che prevede incontri per lo studio delle tendenze e delle prospettive del mercato del lavoro, corsi di orientamento al lavoro, costruzione di una banca dati I.R.S.E.A. in grado di facilitare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.
- la ricerca sociale, in particolare nei settori della cultura intesa come fattore di sviluppo sociale, dell'industria, innovazione tecnologica e mercato del lavoro, dell'ambiente, valutazione di impatto socio-ambientale, risk analysis e comunicazione del rischio, delle aree metropolitane, pianificazione del territorio, fabbisogni sociali e servizi collettivi, organizzazione del servizio socio-sanitario e valutazione di qualità, del turismo, mercato dell'offerta turistica, qualità totale delle imprese turistiche, marketing management e city marketing management.

Gruppi/imprese detentori di una quota del capitale del candidato (se del caso)
Nome commerciale (denominazione giuridica completa) di ciascuna impresa:

Società controllate/associazioni/gruppi del candidato (se del caso)
Nome commerciale (denominazione giuridica completa) di ciascuna società/associazione/gruppo:



2.2. Altri contratti in corso con la Commissione

Specificare nella tabella le sovvenzioni comunitarie, i contratti d'approvvigionamento o prestiti ottenuti direttamente o indirettamente negli ultimi tre anni presso un'istituzione o agenzia europea dall'organizzazione coordinatrice. Specificare inoltre ogni richiesta di sovvenzione presentata (o in via di presentazione) ad istituzioni europee nel corrente anno. Se necessario, aggiungere una pagina, utilizzando il medesimo formato.

Contratto n.	Programma comunitario pertinente / Titolo del progetto	Nomi dei partner transnazionali	Importo della sovvenzione comunitaria
Progetto 96-08-PR8- 0142-00 IT015	Direzione Generale XII "Istruzione, Formazione e Gioventù", nell'ambito del programma per l'Anno Europeo dell'istruzione e della formazione lungo tutto l'arco della vita. "Progetto per iniziative di educazione permanente nell'area metropolitana di Roma" Anno 1996		25.000 ECU
No 1996/8452	Direzione Generale XXIV "Politica dei Consumatori" "ECCI. Educazione al Consumo Consapevole degli Insegnanti" Anno 1997		60.000 ECU
C.N.P. 0629/E2/Y/R	"Iniziativa Comunitaria - Occupazione YOUTHSTART" "MACT" progetto da realizzare nella regione Basilicata Anno 1998	Consorzio dei comuni Coordinato dal Comune di NOUSSA (Salonicco-Grecia)	300.000 ECU
C.N.P. 0628/E2/Y/R	"Iniziativa Comunitaria - Occupazione YOUTHSTART" "MACT" Progetto da realizzare nella regione Sicilia Anno 1998	Centro d'Occupation Municipal (COM) Gandia (Valencia-Spagna)	260.000 ECU



...
 ...
 ...

Per copie

3. PROGRAMMA DI LAVORO DETTAGLIATO

3.1 L'azione proposta

Descrivete gli obiettivi del progetto, i metodi utilizzati, gli strumenti, i gruppi obiettivo e le attività; precisare la misura in cui il progetto contribuirà a conseguire gli obiettivi del programma d'azione. Se necessario, aggiungere una pagina al riquadro che segue.

Sia l'organizzazione richiedente che i partners intendono realizzare, come **primo obiettivo** di questo progetto innanzi tutto il miglioramento e l'approfondimento nel nostro paese della conoscenza del problema, presente in modo massiccio come in altri paesi, ma sommerso, quasi ignorato, mentre i fenomeni ad esso legati, quali l'assenteismo sui luoghi di lavoro, gli stati depressivi, le malattie psicosomatiche, i problemi familiari, fino ai casi clamorosi di esplosioni di violenza in famiglia o contro i datori di lavoro o contro funzionari ritenuti responsabili della personale condizione problematica o contro se stessi, venivano attribuiti ad altre cause.

Un **secondo obiettivo** è costituito dal raggiungimento di una comune sinergia tra quanti all'interno della Comunità Europea hanno affrontato il problema, ottenuta tramite il confronto con altri paesi che da tempo hanno sviluppato teorie ed in qualche caso messo in atto strategie atte alla soluzione o per lo meno ad un tentativo di prevenzione delle cause che determinano la discriminazione e l'esclusione sociale derivante dallo stress psicofisico in ambito lavorativo.

Un **terzo obiettivo** consiste nell'esaminare la possibilità di applicare tali teorie ad un contesto lavorativo quale quello italiano, nel quale, secondo alcune ricerche, il lavoro, a differenza di altri contesti culturali, viene usato principalmente per la sopravvivenza economica, cioè si "lavora per vivere", ma dove il lavoro non arriva quasi mai a superare in importanza la sfera privata dell'individuo (cfr. "Il mobbing in Italia" H. Ege, Ed Pitagora, Bo. 1997) e ruota attorno agli avvenimenti familiari.

Il **quarto obiettivo**, conseguente al raggiungimento dei primi, consiste nel rafforzamento delle condizioni che favoriscono l'esercizio dei diritti alla parità.

METODOLOGIA DELLA RICERCA

Premessa

L'indagine che proponiamo si colloca nell'ambito della ricerca di sfondo: costituisce quindi un primo tentativo di delimitare il campo dello stress psicofisico in ambito lavorativo nella città di Roma con particolare riferimento alle donne lavoratrici, alla ricaduta sulle famiglie delle vittime e alla possibilità di prevenzione dell'emarginazione socio-professionale e del rischio di esclusione sociale che deriva da tale fenomeno.

Tale indagine costituisce quindi la necessaria premessa alla realizzazione di due obiettivi generali:

- realizzazione di successive indagini di profondità mirate su alcuni specifici contesti lavorativi, aspetti tipologici dei soggetti implicati ecc, relativi allo stress.
- sviluppo di metodologie idonee a prevenire lo stress psicofisico in ambito lavorativo come conseguenza della mancata applicazione della parità dei diritti e nello stesso tempo causa di emarginazione socio-professionale ed esclusione sociale



Assessorato
Politico per le
Quest. della Città

Per ogni informazione

Obiettivi specifici

- rilevazione dei principali aspetti qualitativi e quantitativi del fenomeno nella città di Roma
- rilevazione di dati ed elementi in grado di favorire una comparazione con quanto emerso da analoghe analisi condotte in altri paesi europei al fine di individuare sinergie analitiche e buone prassi volte a prevenire l'insorgere dello stress ed a contrastarne le conseguenze sociali
- creazione di una rete di soggetti sociali in grado di monitorare lo stress e legittimati a proporre idonee iniziative volte a prevenirne l'insorgere ed a contrastarne le conseguenze sociali nella città di Roma
- a conclusione dell'indagine, inserimento in una rete europea di soggetti sociali in grado di contribuire alla elaborazione e alla diffusione di buone prassi volte alla prevenzione e alla lotta alla discriminazione in ambito lavorativo.

Attività

- individuazione dei soggetti sociali di riferimento e loro coinvolgimento nell'analisi del fenomeno e nella delineazione delle proposte ed iniziative volte a prevenire l'insorgere dello stress ed a contrastarne le conseguenze sociali nella città di Roma
- elaborazione dei dati e comparazione con l'impostazione teorica ed i risultati emersi in analoghe indagini compiute in altri paesi europei; analisi in termini di efficienza/efficacia delle misure eventualmente poste in essere per prevenire l'insorgere dello stress e per contrastarne le conseguenze sociali

Metodologia

Nell'economia della ricerca si propone di effettuare un'indagine campionaria. Si procederà quindi ad isolare un campione composto da 200 lavoratori e lavoratrici nella pubblica amministrazione, nel parastato, nel commercio, nelle piccole e medie imprese.

La scelta dei settori di attività è stata effettuata in funzione del carattere eminentemente terziario delle attività lavorative presenti nell'area romana.

Al campione verrà somministrato il questionario "LIPT" modificato, versione italiana del questionario messo a punto da Heinz Leymann di Stoccolma, primo teorico del mobbing in Europa, ampliato da Harald Ege, dell'Associazione Prima di Bologna, psicologo del lavoro e ricercatore.

Tale questionario intende rilevare gli aspetti psicosociali, psicofisici e socio-professionali dello stress, nonché far emergere elementi utili a contrastarne le cause ed a limitarne le conseguenze sociali.

Il campione sarà integrato da dieci interviste a "testimoni privilegiati" del fenomeno, principalmente esponenti del mondo sindacale e dell'associazionismo.

Scopo di tali interviste, evidentemente qualitative, sarà quello di far emergere gli aspetti relativi alle diverse "sensibilità" presenti nei soggetti collettivi di riferimento, di individuare il quadro normativo di riferimento per il fenomeno, le pratiche sociali di prevenzione consolidate, in via di sperimentazione o possibili.

I dati rilevati con le 200 interviste, opportunamente elaborati, confluiranno in un report di ricerca completo di tabelle e di grafici. Il report finale sarà integrato dai dati emersi dalle interviste ai testimoni privilegiati. L'intero materiale sarà oggetto di un convegno finale al quale parteciperanno tutti i partners stranieri, quelli nazionali e altri invitati e verrà in seguito diffuso tramite pagine Web, in collegamento con altri siti, tra cui università italiane ed estere, associazioni e autorevoli siti di riferimento.

A nostro avviso il progetto, costruito come un continuum che va dallo studio e dall'analisi dei contesti del fenomeno fino alla elaborazione di ipotesi formative e costruttive da inserire e confrontare sia con i partner che con altre organizzazioni europee, dovrebbe contribuire in misura determinante al conseguimento degli obiettivi del programma di azione.

In particolare, per quanto riguarda la realizzazione degli obiettivi previsti, riteniamo che il disegno di ricerca presentato consenta l'approfondimento della conoscenza del fenomeno dello stress psicofisico in un contesto lavorativo particolare come quello romano e lo sviluppo di adatte metodologie di intervento, in quanto l'indagine stessa si svilupperà in ambiti lavorativi diversi, coprendo la quasi totalità delle situazioni lavorative presenti, o quanto meno di quelle più rappresentate e significative della nostra regione.

Il pacchetto formativo che intendiamo proporre ai soggetti individuati in tali ambiti e ritenuti in grado di costituire i gruppi di azione locale, interni ai diversi contesti lavorativi, potrebbe variare da contesto a contesto, a seconda delle esigenze e delle problematiche che si manifesteranno nel corso della ricerca, mantenendo tuttavia la linea di azione generale, cioè la costituzione di una sorta di task force in grado di collaborare al mantenimento o al rafforzamento delle condizioni per l'esercizio dei diritti alla parità.

Assessorato
Politico per la
Qualità della Vita.

3.2 Il contesto dell'azione

Esporre brevemente il contesto della nascita del progetto, la sua ragion d'essere e descrivere l'ambito in cui si inserisce (situazione attuale, esigenze di miglioramento, altri motivi). Descrivere come il progetto sia connesso alle attività della

mettere in opera programmi specifici allo scopo di riservare alle donne specifici vantaggi.

Per il governo norvegese, ad esempio, "non è possibile realizzare l'uguaglianza di status sociale fra uomo e donna soltanto proibendo i trattamenti discriminatori. Se si vuole correggere lo scarto che esiste oggi, è necessario, nel breve o nel lungo termine, fornire a un solo sesso vantaggi in alcuni campi. Una legge sull'uguaglianza fra uomo e donna che proibisse queste misure destinate a migliorare la condizione della donna finirebbe per negare le sue proprie finalità" (Ministero Norvegese Affari Esteri "Equal Status between men and women", Oslo, marzo 1983, pag. 9).

Negli Stati Uniti il Decreto Legge del 1968 che vieta la concessione di contratti federali ai datori di lavoro che praticano discriminazioni nei confronti delle donne e impone direttive precise per assicurare la rappresentanza delle minoranze nei posti di lavoro in tutte le posizioni organizzative e di carriera, è fondato sul principio secondo il quale "un'azione positiva, ben lungi dal compromettere il principio dell'uguaglianza è una parte essenziale del programma pianificato per realizzare questo principio".

Secondo l'articolo 4 della "Convenzione sulla eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne", adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel dicembre del 1979, "l'adozione da parte degli Stati di misure speciali temporanee miranti ad accelerare l'instaurazione di una uguaglianza di fatto fra gli uomini e le donne non può essere considerato un atto discriminatorio" nei confronti degli uomini.

Nell'ambito del diritto positivo della Comunità Economica Europea, l'articolo 2.4 della fondamentale Direttiva 76/207 precisa che "la presente direttiva non fa ostacolo a misure che mirino a promuovere l'uguaglianza di opportunità in particolare per porre rimedio alle ineguaglianze di fatto che colpiscono le donne". Vale a dire: le misure promozionali dirette a correggere preesistenti e persistenti forme di ineguaglianza e discriminazione non sono incompatibili con il principio di uguaglianza.

Nei paesi che sono membri della Comunità Economica Europea e in quelli che, come l'Italia, hanno ratificato la convenzione di New York, le azioni positive non possono non essere considerate pienamente legittime anche in assenza di una apposita normativa interna. ("Un programma di azione positiva". Commissione Nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna. Presidenza del Consiglio dei Ministri, 1986 Roma).

Dai primi decreti legge e dalle prime direttive in merito molti passi avanti sono stati fatti, tuttavia il concetto di "azione positiva", rivoluzionario in quanto rivoluziona tutte le idee ricevute ed in particolare la cultura emancipazionista a cui sono saldamente ancorati donne e uomini che si credono progressisti e per i quali l'uguaglianza fra uomo e donna garantita da Costituzioni e leggi è di per sé sufficiente ad assicurare l'uguaglianza delle opportunità, incontra ancora ostacoli alla sua piena accettazione.

Ad esempio, dopo una prima e molto pubblicizzata apertura alle donne in un ambito lavorativo prettamente maschile come l'impiego in polizia con incarichi anche nelle scorte alle alte cariche dello Stato, (sono del 1988 le prime agenti sulle volanti), si è tornati al numero chiuso.

Assessorato
Politiche per la
Qualità della Vita



E' di grande attualità la legge che permette alle donne l'ingresso nelle Forze Armate italiane e persino nell'Arma dei Carabinieri, la più chiusa per eccellenza, tuttavia l'applicazione delle pari opportunità in tali ambiti è ancora tutta da verificare, poiché, mentre il decreto legislativo, intende "assicurare la realizzazione del principio delle pari opportunità nel reclutamento, nell'accesso ai diversi gradi, qualifiche, specializzazioni ed incarichi", il disegno di legge prevede che la percentuale della presenza femminile nei quadri delle Forze Armate non superi il 10% del totale complessivo della forza, a somiglianza di quanto applicato negli altri paesi del mondo occidentale

"Che le relazioni sul lavoro siano da sempre dannose (non sempre, ma spesso) lo si sa e si tende a nascondere. Che le persone siano trattate, un tempo fisicamente e oggi tecnicamente (non sempre, ma spesso) in termini disumani, lo si sa e si tende a scordarlo. Lo si vede molto bene nella lunga serie di relazioni evidenziate nel mondo del lavoro. Relazioni umane, lavorative, industriali, pubbliche, sociali, interne, esterne etc.: segno questo che le cose non vanno troppo bene nel mondo del lavoro. Oggi stanno diventando scarsissime, soprattutto perché siamo entrati nella società dell'abbondanza e la scarsità di relazioni diventa sempre più dolorosa, sino ad assumere l'aspetto del terrore.

Come si può configurare il terrore sul lavoro?

Fare in modo che gli altri stiano male, tanto male al punto da dover andare via. Andare via significa avere più spazio per la propria carriera. Mors tua, vita mea. Quindi un gioco al massacro: tutti contro tutti. E' evidente il danno che ne deriva per le stesse finalità dell'azienda e dell'organizzazione, che sono entità relazionali complesse e sensibilissime quindi alle rivalità delle relazioni. E' evidente che il danno a livello individuale è crescente, perché basato sull'escalation della guerra di tutti contro tutti, che porta all'eliminazione dei più deboli, sino a casi di suicidio e di esclusione dall'attività lavorativa".

(E. Spaltro. Introduzione a "I numeri del mobbing" H. Ege. Ed. Pitagora. 1998 BO).

Questa lunga citazione per illustrare un altro degli aspetti della discriminazione e della mancata applicazione della parità dei diritti, quello più sottilmente crudele, quello che coinvolge le relazioni interpersonali, quello che produce l'emarginazione e l'isolamento più dolorosi e che conduce a volte a gesti clamorosi.

Molte donne lo conoscono bene, perché comprende anche l'aspetto delle molestie sessuali, spesso tacite, perché i pregiudizi sono duri a morire e spesso denunciare significa non essere credute, rischiare il lavoro, la credibilità.

Da quando il professore Heinz Leymann, tedesco emigrato in Svezia ha proposto la presenza e la dannosità del "terrore" lavorativo, la presenza di questo fenomeno è stata avanzata anche fuori della Germania, con risultati impressionanti. In Italia questa modalità assurda di gestire la risorsa umana è recente.

L'attenzione per questa condizione di malessere viene infatti da quelle società nordiche che, prima che da noi in Italia, sono approdate al rispetto collettivo del benessere lavorativo ed all'utilità della sostituzione del "terrore" con la speranza. " Occorre conoscere l'inutilità del terrore, la sua assoluta inefficienza, la sua assoluta incapacità di ottenere gli effetti in nome dei quali viene praticato. Ormai il benessere lavorativo ottiene più del malessere." (E. Spaltro. Introduzione a " Il mobbing in Italia" H. Ege. Ed. Pitagora, 1997, BO)

Diffondere l'informazione su quelli che sono i vantaggi di un'azione positiva diventa quindi estremamente importante, per fare piazza pulita delle ultime perplessità, anche in campo aziendale, per mettere in condizione aziende grandi e piccole di meglio comprendere il concetto e la praticabilità di un programma di azione positiva per eliminare le ultime forme di segregazione femminile, se non in determinate mansioni, in determinati livelli senza sviluppo di carriera o nell'impossibilità di conciliare lavoro e famiglia.

Assessorato
Politico per la
Qualità della Vita

Le attività della nostra organizzazione, orientate allo studio dei contesti ambientali ed economici, alla ricerca, all'analisi dei dati, alle possibilità di intervento, ed infine alla formazione, bene si conciliano, a nostro avviso, con il progetto che intendiamo portare avanti, in quanto tale progetto comprende una fase di analisi e di approfondimento delle condizioni attuali di applicazione delle pari opportunità e dell'eventuale stress psicofisico che la mancanza di tale applicazione può provocare in coloro che la subiscono, inoltre prevede l'individuazione, nei vari contesti lavorativi esaminati, di figure, istituzionali e non, in grado di costituire, dopo adeguata formazione, una sorta di task force interna alle strutture, capace di prevenire, monitorare ed intervenire nei casi di conclamata mancata applicazione della parità dei diritti.

Il nostro progetto, sulla base dei presupposti indicati, intende approfondire la conoscenza di un contesto lavorativo particolare come quello romano, costituito in massima parte da situazioni che si riferiscono prevalentemente al lavoro in ambito amministrativo (uffici, ministeri, commercio, piccola e media impresa, lavoro domestico), non essendo presenti le grandi aziende e le industrie del nord.

Partendo da una ricerca sul campo che comprenderà interviste ad un campione significativo formato da soggetti provenienti dai diversi ambiti lavorativi già citati e composto in parti uguali da persone di sesso maschile e femminile per verificare il diverso impatto del problema sui due sessi, intendiamo puntare al conseguimento degli obiettivi generali già indicati e che sono legati alla realizzazione degli obiettivi specifici direttamente connessi alla ricerca.

Assessorato
Politico per la
Qualità della Vita.

Per copie...

A handwritten signature in black ink is written over a circular stamp. The stamp contains some illegible text, possibly a date or a reference number. The signature is written in a cursive style.

3.3 I risultati attesi

Precisare i risultati previsti per gruppo obiettivo. Indicare altresì quali saranno i risultati pratici del progetto (ad es., rivista, seminario, strumenti, ecc.) e gli indicatori che saranno utilizzati per misurare tali risultati. I risultati devono essere misurabili e quantificati.

I risultati che ci attendiamo dal nostro lavoro sono:

- far sì che le donne ottengano maggiori opportunità di conciliare la vita familiare con quella lavorativa;
- una migliore assistenza all'interno dei vari contesti lavorativi per tutti i lavoratori, in particolare donne, costretti a subire condizioni discriminatorie;
- miglioramento delle condizioni lavorative dovute alla consapevolezza di poter contare sull'assistenza di "tutor" debitamente formati e preparati ad affrontare con competenza i casi a loro sottoposti;
- miglioramento del clima di lavoro;
- una migliore gestione delle risorse umane;
- la mobilitazione di tutti gli attori socioeconomici (lavoratori, datori di lavoro, sindacati ecc.) per realizzare le pari opportunità per le donne e gli uomini;
- la produzione di adeguati strumenti didattici regolati sulle esigenze dei destinatari;
- produzione di dispense e di un manuale interno;
- produzione di un sito Web per la diffusione in rete dei risultati e della metodologia del progetto;
- edizione di un volume che non divulghi soltanto i risultati, ma anche la metodologia ad uso di quanti sono interessati a riprodurre, in condizioni analoghe, l'intervento.

Gli indicatori dei risultati saranno:

- la partecipazione dei lavoratori e di tutti gli altri attori socioeconomici all'indagine (numero dei questionari completati);
- l'accettazione da parte dei partecipanti agli incontri di formazione del materiale loro proposto;
- la numerosità dei partecipanti agli incontri di formazione previsti nella seconda parte del progetto;
- il numero di gruppi di azione interna agli ambiti lavorativi studiati che entreranno in funzione;
- la numerosità dei partecipanti al convegno conclusivo
- il numero di copie del manuale interno che verranno distribuite
- il numero di copie della pubblicazione finale che verranno distribuite o vendute;
- il numero di nuove proposte di intervento che perverranno dalla rete dei partner a livello nazionale ed europeo.

Assessorato
Politiche per la
Qualità della vita



3.4 Valore aggiunto e innovazione

Il valore aggiunto dell'azione sarà valutato, da un lato, attraverso i risultati del partenariato transnazionale e, d'altro lato, sulla base della sua appartenenza al programma comunitario. Indicare il modo in cui l'azione progettata produce questa "plusvalenza" a livello europeo e quali sono gli elementi innovativi del progetto.

Dal confronto con le esperienze e le proposte di collaborazione dei vari partners e dal risultato di questi contatti intendiamo trarre conferma della validità delle nostre proposte e al contempo costruire nuove ipotesi di collaborazione. Il valore aggiunto del nostro progetto consiste, a nostro avviso, nel particolare contesto lavorativo della nostra regione e di una città come Roma dove le grandi industrie scarseggiano, dove un argomento come lo stress in ambito lavorativo, certamente già noto e studiato a livello europeo, ma non abbastanza nel nostro paese, produce effetti che rimangono sommersi, dove riuscire a coinvolgere lavoratori, datori di lavoro e operatori del settore in un'azione positiva comune, allo scopo di promuovere l'informazione, aumentare le conoscenze e le strategie intese a migliorare la formazione in relazione alla pari opportunità tra gli uomini e le donne, è ancora difficile, perché è diffuso il convincimento che bastino le leggi a garantire la parità dei diritti.

Ed è appunto sulla formazione che intendiamo puntare per rendere più innovativo il nostro progetto, una formazione che accomuni possibilmente i vari attori del settore, una formazione che dia come risultato la creazione dei gruppi di azione interni ai vari settori lavorativi, che costituiscano un punto di riferimento per i lavoratori e le lavoratrici in particolare, qualcosa di diverso dal sindacato, un sostegno per i lavoratori che sia in grado di contribuire a far sì che anche i datori di lavoro siano messi in condizione di prendere coscienza di tutte quelle problematiche sommerse che sottostanno alla punta dell'iceberg costituita dallo scarso rendimento, dal ripetuto assenteismo, da tutto ciò che appesantisce il "clima di lavoro".

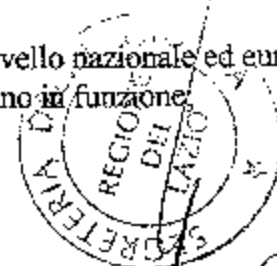
3.5 La valutazione

Descrivere il tipo di valutazione previsto nel progetto (autovalutazione, valutazione esterna, ecc.). Indicare altresì che, nel progetto, avrà la responsabilità di coordinare questo compito e organizzare la raccolta dei dati. Qualora si preveda di assumere un/a valutatore/trice esterno/a, fornire il nome della persona e/o dell'organizzazione. Precipare gli indicatori che saranno utilizzati per misurare il successo dell'azione (cfr. domanda 3.3).

E' prevista la costituzione di un'équipe per il monitoraggio e la valutazione dell'intero intervento che sarà formata da docenti universitari. Si tratterà quindi di una valutazione esterna, coordinata dal prof. Francesco Avallone, ordinario di Psicologia del Lavoro dell'Università "La Sapienza" di Roma.

L'intera équipe si baserà per il suo lavoro di valutazione sul:

- grado di partecipazione da parte degli attori dei contesti lavorativi presi in esame al pacchetto formativo proposto;
- numero di nuove proposte di intervento che perverranno dai partners a livello nazionale ed europeo;
- numero dei gruppi di azione interni ai vari ambiti lavorativi che entreranno in funzione;
- numero delle riunioni,
- numero delle persone presenti al convegno,
- relazioni, gli articoli e la quantità di informazioni presenti in Internet,
- quantità di manuali interni distribuiti;
- numero di pubblicazioni finali che verranno distribuite o vendute.



Assessorato
Politico per la
Qualità della vita

3.6 Organizzazione del progetto/Calendario delle attività

Fornire un programma di lavoro dettagliato che includa un calendario (delle attività effettuate, dei prodotti pianificati, delle riunioni fra partner e di qualsiasi altra attività organizzata). Se necessario, aggiungere una pagina.

Organi del progetto sono l'equipe di ricerca, il Comitato Scientifico e l'equipe di valutazione.

Dell'equipe di ricerca fanno parte il coordinatore, la segreteria e i ricercatori.

Del Comitato Scientifico fanno parte i quattro consulenti esperti nella problematica in esame. Svolge attività di supervisione scientifica e tecnica, di orientamento e di consulenza generale nonché di accreditamento presso i principali interlocutori istituzionali.

Dell'equipe di valutazione fa parte il prof. Avallone, unitamente ai collaboratori che egli vorrà individuare per la realizzazione del proprio compito. Svolge attività di monitoraggio complessivo della ricerca, nonché di valutazione degli obiettivi raggiunti durante il percorso di ricerca.

Luglio 2000.

Insediamiento dell'equipe. Insediamento del Comitato Scientifico e dell'equipe di valutazione. Contatti preliminari con i partner transnazionali. Predisposizione degli strumenti di indagine. Incontro con l'equipe di valutazione.

Agosto-settembre 2000.

Riunione del Comitato Scientifico. Primo incontro di programmazione complessiva delle attività con i partner transnazionali. Predisposizione del campione. Definizione dei rapporti con le imprese e con i partner nazionali.

Ottobre-Dicembre 2001.

Predisposizione del sito web. Rilevazione sul campo. Visite presso i partner transnazionali.

Gennaio 2001.

Elaborazione dei dati raccolti. Incontro con il Comitato Scientifico.

Febbraio 2001.

Elaborazione delle proposte operative e del percorso formativo per organizzatori di gruppi di azione locale interni agli ambiti lavorativi studiati. Incontro con l'equipe di valutazione

Marzo-aprile 2001.

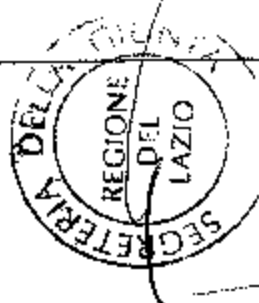
Realizzazione delle attività formative (120 ore).

Maggio 2001.

Predisposizione del report finale.

Giugno 2001.

Organizzazione del convegno conclusivo e presentazione pubblica dei risultati della ricerca. Incontro con l'equipe di valutazione. Incontro con i partner transnazionali e nazionali. Rendicontazione delle attività svolte.



Assessorato
Politiche per la
Qualità della Vita

3.7 La diffusione dei risultati del progetto

Descrivere come si prevede la diffusione dei risultati all'esterno del partenariato: tipo di pubblico, mezzi utilizzati, calendario.

La diffusione dei risultati della ricerca avverrà seguendo tre canali.

Sin dall'avvio dell'attività di rilevazione verrà preposto un sito "internet" che consentirà non soltanto di far conoscere l'iniziativa che è in atto, ma anche di raccogliere testimonianze e pareri sulla metodologia seguita e informazioni su eventuali altre iniziative in corso con le quali raccordarsi.

Il secondo canale di divulgazione che si intende attivare è costituito dal **corso di formazione** che verrà realizzato nel secondo semestre del progetto. Con questa iniziativa si intende promuovere fra gli operatori del settore e i responsabili presenti presso le aziende e le amministrazioni pubbliche un'attenzione specifica per la problematica in oggetto, nonché la realizzazione di esperienze pilota di monitoraggio e di vigilanza.

Il terzo canale, infine, è rappresentato dal **convegno conclusivo**. Si tratta di un'iniziativa a carattere nazionale, ma che vedrà anche la partecipazione dei partner transnazionali e di quelle realtà organizzate più significative con cui si è venuti in contatto durante le visite presso i partner. Al convegno sarà data la massima amplificazione possibile attraverso un ufficio stampa e soprattutto attraverso il coinvolgimento diretto delle associazioni, dei sindacati e delle organizzazioni che hanno sviluppato concrete esperienze di intervento.



Responsabile
politico per la
qualità della vita

Per copia certificata

3.8 L'organizzazione del partenariato

Precisare come è nato il partenariato; indicare in qual modo sarà organizzato e gestito il partenariato del progetto e come avverranno i contatti con i partner. Distinguere fra partner nazionali e transnazionali.

Partner transnazionali.

IRSEA sta già lavorando, in partenariato con il COM di Gandia (Spagna) nell'ambito del progetto MACT-Basilicata (YOUTHSTART), di cui si sono già fornite le informazioni identificative. Si tratta, quindi, di un partner sperimentato di cui già si conosce l'affidabilità e l'esperienza.

L'Università di Nizza "Sophia Antipolis", per il tramite del prof. Jean Pierre Lozato-Giotart ha in molte occasioni collaborato con IRSEA per progetti di formazione professionale e per l'organizzazione di seminari e di convegni. In particolare IRSEA ha organizzato il seminario annuale dell'"Associazione francese dei Geografi" di cui è segretario il prof. Lozato-Giotart.

Nell'ambito del presente progetto si è discusso con i partner per via informale, anche se è già in programma un incontro per il mese di aprile prossimo venturo, in occasione della conclusione del progetto "Youthstart", per definire specificamente l'accordo di collaborazione. L'intesa sinora raggiunta prevede che i partner transnazionale si occupino di:

- fornire informazioni e materiale documentario in materia di prevenzione e controllo delle discriminazioni sui luoghi di lavoro;
- individuare esperienze pilota nell'ambito delle imprese che insistono sulla loro regione;
- organizzare un seminario di scambio presso di loro in occasione della visita dell'equipe di ricerca;
- partecipare al convegno conclusivo che si svolgerà a Roma nel giugno del 2001.

Partner nazionali.

IRSEA svolge attività formativa per conto della Regione Lazio, in particolare nell'ambito del progetto formativo del GAL "Colli Tuscolani". In passato ha svolto attività di ricerca per conto dell'Assessorato al Turismo. Nel corso del 1997 l'Assessorato alla Qualità della Vita della Regione Lazio ha partecipato direttamente alla realizzazione del progetto "ECCT", finanziato dalla DG XXIV della Commissione Europea.

Per quanto riguarda l'Istituto di Medicina del Lavoro dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, nel curriculum della coordinatrice dott.ssa Gianfranca Pochettino sono dettagliatamente indicate le attività che hanno messo in contatto IRSEA con questa importante realtà accademica.

Con la ditta "Barzocchini Claudio" non vi sono state in passato occasioni di collaborazione. Ci è stata segnalata dall'Amministrazione Provinciale di Roma, nonché dall'Associazione Costruttori Romani, come una ditta particolarmente sensibile alla problematica in oggetto. La disponibilità manifestata in questa occasione, ottenuta dopo numerosissimi rifiuti, da parte di altre imprese a cooperare in un progetto così impegnativo ci ha consentito di operare una prima verifica sulla praticabilità degli obiettivi di ricerca che ci siamo proposti.

L'accordi di collaborazione che stiamo cercando di definire prevede i seguenti punti.

L'Assessorato alla Qualità della Vita si impegna a raccogliere materiale documentario presso le istituzioni pubbliche regionali e nazionali e ad accreditare l'equipe di ricerca presso le associazioni di categoria. Si impegna inoltre a fornire un finanziamento sia monetario che in natura per concorrere alla copertura del budget previsionale.



Assessorato

Politico per la
Qualità della Vita

L'Istituto di Medicina del Lavoro dell'Università Cattolica del Sacro Cuore si impegna a fornire la disponibilità del prof. Francesco Vinci per la partecipazione al Comitato Scientifico del progetto, nonché di alcuni componenti dell'equipe di ricerca.

La ditta "Barzocchini Claudio" si impegna a favorire la realizzazione della ricerca presso i propri dipendenti, ad accreditare l'equipe della ricerca presso altre imprese, nonché a fornire un finanziamento in termini monetari.

3.9 Responsabilità e contributi dei partner

Indicare nella tabella che segue le responsabilità e il contributo di ciascuno dei partner del progetto, ivi compreso il coordinatore. Se necessario, aggiungere una pagina dello stesso formato.

N.	Nome dell'organizzazione	Ruolo	Compiti
	Coordinatore del progetto IRSEA	Coordinamento generale.	Rapporti con i partner nazionali e transnazionali. Segreteria tecnica e amministrativa.
Partner transnazionali			
1	COM GANDIA Spagna	Partner	Individuazione di esperienze e di metodologie di intervento significative in Spagna.
2	Università Sophia Antipolis de Nice Francia	Partner	Individuazione di esperienze e di metodologie di intervento significative in Francia.
3			
Partner nazionali/regionali/locali			
1	Regione Lazio Assessorato alla Qualità della Vita	Partner	Individuazione di materiale documentario e informazioni istituzionali. Partecipazione finanziaria
2	Istituto di Medicina del Lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore	Partner	Orientamento scientifico del progetto Partecipazione all'equipe di ricerca.
3	Barzocchini Claudio S.p.a.	Partner	Disponibilità alla realizzazione della ricerca. Partecipazione finanziaria.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Assessorato
Politico per
la Qualità della Vita

3.10 Ripartizione indicativa del bilancio fra i partner

Dare un'idea della ripartizione del bilancio fra i partner del progetto. Tale ripartizione è indicativa e non vincolante dal punto di vista del contratto. Essa deve essere coerente con il programma di lavoro. Aggiungere una pagina dello stesso formato qualora il numero di partner lo richieda.

N.	Nome del partner	Spese	Apporto
	Coordinatore del progetto IRSEA		28.000
Partner transnazionali			
1	COM GANDIA Spagna	6.000	3.000
2	Università Sophia Antipolis de Nice Francia	6.000	3.000
3			
Partner nazionali/regionali/locali			
1	Regione Lazio Assessorato alla Qualità della Vita		35.000
2	Istituto di Medicina del Lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore		
3	Barzocchini Claudio S.p.a.		5.000



Assessorato
alla Qualità della Vita

Per copia con
il r...

STIMA DI BILANCIO

Prima di compilare la stima di bilancio, si raccomanda di leggere con attenzione le istruzioni fornite nella guida pratica per i candidati, in particolare la sezione sulla gestione amministrativa e finanziaria.

A. Costo stimato del progetto (durata fino a 12 mesi)

Il candidato certifica che i costi indicati di seguito sono necessari all'esecuzione delle attività per le quali si richiede il contributo

Voce di bilancio	Euro
CONTRIBUTI IN NATURA (K)	Stima del valore equivalente delle voci in natura
Sezione 1 - Stima dei contributi in natura (specificare in dettaglio la base di calcolo)	
Punto 1. Terreni e beni immobili	
Punto 2. Beni durevoli, attrezzature	
Punto 3. Materie prime	
Punto 4. Personale distaccato	9.000
Punto 5. Altro	
TOTALE PARZIALE della Sezione 1 - Contributi in natura	9.000

COSTI AMMISSIBILI (D + I)	
COSTI DIRETTI AMMISSIBILI (D = D1 + D2)	
Costi diretti ammissibili di spesa con esclusione delle spese impreviste (D1)	
Sezione 2 - Spese per il personale: retribuzioni e contributi sociali	
- Escluse spese per conferenze	
(Gli esperti rientrano nella sezione 4 - Servizi)	
(Specificare la base di calcolo: numero di persone x giorni x retribuzione unitaria; qualifica delle persone)	
Punto 6a. Gestione del progetto	18.000
Coordinamento	48.000
Equipe di ricerca	
Punto 6b. Segreteria	9.000
Punto 6c. Contabilità	3.000

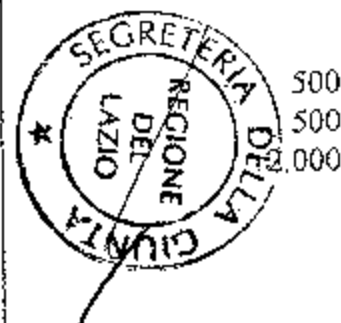
Ministero dell'Università e della Ricerca
 Dipartimento per la Qualità della Ricerca

Sezione 2 - Spese per il personale di conferenza, se pertinenti: retribuzioni e contributi sociali (gli esperti rientrano nella sezione 4 - Servizi) (Specificare la base di calcolo: numero di persone x giorni x retribuzione unitaria; qualifica delle persone)	
Punto 6d. Gestione del progetto/ <i>conferenze</i>	3.000
Punto 6e. Segreteria/ <i>conferenze</i>	4.000
Punto 6f. Contabilità/ <i>conferenze</i>	1.000
TOTALE PARZIALE Sezione 2 - Personale	
Sezione 3 - Viaggi e sussistenza (per motivi diversi da conferenze, specificare) - Escluse spese per conferenze	
Punto 7a. Vitto e alloggio (specificare numero di persone, numero di giorni, costo per persona, ecc.) (70 Euro X 4 persone X 10 giorni)	2.800
Punto 7b. Spese di viaggio (specificare numero di persone, numero di viaggi, tariffe per persona, ecc.) (400 Euro X 2 viaggi X 4 persone)	3.200
Sezione 3 - Viaggi e sussistenza (per conferenze, se pertinente, specificare)	
Punto 7c. Vitto e alloggio (specificare numero di persone, numero di giorni, costo per persona, ecc.)/ <i>conferenze</i> (70 Euro X 4 persone X 10 giorni)	2.800
Punto 7d. Spese di viaggio (specificare numero di persone, numero di viaggi, tariffe per persona, ecc.)/ <i>conferenze</i> (400 Euro X 1 viaggio X 8 persone)	3.200
TOTALE PARZIALE Sezione 3 - Viaggi	6.000



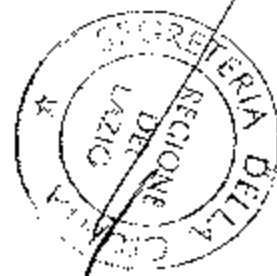
Per copia conforme
 Il sottoscritto
 Politecnico di Milano
 Direzione della

Sezione 4 - Servizi (specificare in dettaglio) - Esclusi servizi per conferenze	
Spese per la divulgazione delle informazioni - Punto 8	
Punto 8a. Pubblicazioni e materiale stampato (numero di pagine, lingue, tipo e formato della carta, numero di copie, ecc.) (100 pagine, italiano, 4.000 copie)	5.000
Punto 8b. Materiali audiovisivi Sito "internet" (abbonamenti e personale per aggiornamento ricorrente)	4.000
Punto 9a. Traduzioni (costo per pagina, numero di pagine, numero di lingue) (100 pagine X 2 lingue X 30 Euro)	6.000
Punto 10a. Subappalti - ricerche ¹ (raccolta materiale documentario europeo)	3.000
Punto 10b. Altri subappalti ¹ (specificare: consulenti, formatori, coordinatori, ecc., costo/persona/giorno) (4 consulenti X 20 giorni X 100 Euro) (2 formatori X 10 giorni X 70 Euro)	8.000 1.400
Punto 11a. Costi di valutazione	4.000
Punto 12a. Altri servizi correlati a costi ammissibili (specificare) (Comitato Scientifico)	16.000
Sezione 4 - Spese per i servizi di conferenze, se pertinenti (specificare in dettaglio)	
Spese per la divulgazione delle informazioni - Punto 8	
Punto 8c. Pubblicazioni e materiale stampato (numero di pagine, lingue, tipo e formato della carta, numero di copie, ecc.)/conferenze (Locandine, 500 copie X formato 70x50) (Programma, 1000 copie X tre facciate X tre colori) (Box 8 moduli su stampa nazionale)	500 500 2.000
Punto 8d. Materiali audiovisivi/conferenze	
Punto 9b. Traduzioni (costo per pagina, numero di pagine, numero di lingue)/conferenze (Traduzione simultanea 3 lingue)	4.000
Punto 10c. Subappalti - ricerche ¹ /conferenze	



¹ Si devono fornire i nomi, i dati e i costi unitari o le offerte per ogni singolo subappaltatore proposto.

Punto 10d. Altri subappalti ¹ (specificare: consulenti, formatori, coordinatori, ecc., costo/persona/giorno)/conferenze Relatori esterni all'equipe di ricerca (8 relatori X 2 giornate X 250 Euro)	4.000
Punto 11b. Costi di valutazione/conferenze	
Punto 12b. Altri servizi correlati a costi ammissibili (specificare)/conferenze	
TOTALE PARZIALE Sezione 4 - Servizi	



Per copie con:
 Direzione per la
 Qualità della
 [Signature]

Sezione 5 - Amministrazione - Conferenze escluse	
Punto 13a. Attrezzature (noleggio, affitto o deprezzamento; specificare) Computer	4.000
Punto 14a. Locali (noleggio, affitto o deprezzamento; specificare) Aule per la formazione	2.000
Punto 16a. Servizi finanziari (commissioni bancarie, assicurazioni, ecc.) Assicurazioni per lo staff e per l'insieme delle attrezzature	5.000
Punto 17a. Certificati e depositi (specificare)	
Sezione 5 - Spese amministrative per conferenze	
Punto 13b. Attrezzature (noleggio, affitto o deprezzamento; specificare)/conferenze	
Punto 14b. Locali (noleggio, affitto o deprezzamento; specificare)/conferenze	4.000
Punto 16b. Servizi finanziari (commissioni bancarie, assicurazioni, ecc.)/conferenze	1.000
Punto 17b. Certificati e depositi (specificare)/conferenze	
TOTALE PARZIALE Sezione 5 - Amministrazione	
TOTALE PARZIALE Costi diretti ammissibili con esclusione delle spese impreviste (D1)	
Spese impreviste (D2)	
Sezione 6 - Riserva per imprevisti (accantonamento per spese impreviste, fino a un massimo del 5% dei costi diretti ammissibili D1)	
Punto 19. Riserva per imprevisti	10.000
TOTALE PARZIALE Sezione 6 - Riserva per imprevisti (D2)	
TOTALE COSTI DIRETTI STIMATI (D = D1 + D2)	



Amministratore
 ...
 ...

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

COSTI INDIRETTI AMMISSIBILI (I) (cfr. note nella guida)	
Sezione 7 - Spese generali (accantonamento per costi di gestione, fino a un massimo del 7% dei summenzionati costi diretti D)	14.000
Punto 20. Spese generali	
TOTALE PARZIALE Sezione 7 - Spese generali (I)	
TOTALE COSTI PROGETTO (T = K + D + I) (Stima della spesa complessiva in euro)	



Intervento
 con
 Qualità
 Per ogni informazione

B. Stima delle entrate per il finanziamento del progetto

Fonte di entrata	Importo in euro
CONTRIBUTI IN NATURA (K)	Stima del valore equivalente delle voci in natura
Stima dei contributi in natura (ripetere qui la sezione 1 della parte A)	
- Terreni e beni immobili	
- Beni durevoli, attrezzature	
- Materie prime	
- Personale distaccato	9.000
- Altro	
TOTALE PARZIALE Contributi in natura del beneficiario (K)	9.000
CONTRIBUTI IN DENARO (C)	
- Cofinanziamento in denaro da altre fonti (specificare da quale organizzazione, autorità locale o nazionale e completare la sezione "Altre fonti di finanziamento" nella pagina seguente)	
Regione Lazio	35.000
Barzocchini Claudio S.p.a.	5.000
Partner transnazionali	6.000
- Apporto proprio in denaro del candidato	28.000
REDDITI GENERATI DAL PROGETTO (R)	
- Redditi generati dal progetto (quote di iscrizione, vendite) ²	6.000
TOTALE PARZIALE Redditi generati dal progetto (R)	6.000
- Partecipazione finanziaria richiesta alla Commissione europea (S)	120.000
Totale stima delle entrate per un periodo fino a 12 mesi in euro (T = K + R + C + S)	200.000
Se la stima delle spese e delle entrate risultano da una conversione (ovvero se il bilancio di previsione era dapprima stato calcolato in valuta nazionale), indicare la valuta e il tasso di scambio adottato. Tasso di scambio:	

² Riferito a risorse direttamente connesse alle attività del progetto (quali quote di partecipazione a conferenze, contributo al costo di un CD ROM, ecc.). Dato che all'inizio del progetto è possibile solo una stima approssimativa di tali voci, esse non vanno sopravvalutate

Altre fonti di finanziamento (esclusa qualsiasi sovvenzione comunitaria)
(dev'essere compilato da ciascuna impresa/associazione/organizzazione finanziatrice)
Per ciascuna organizzazione finanziatrice indicare:

Nome commerciale (denominazione giuridica completa):

Indirizzo:

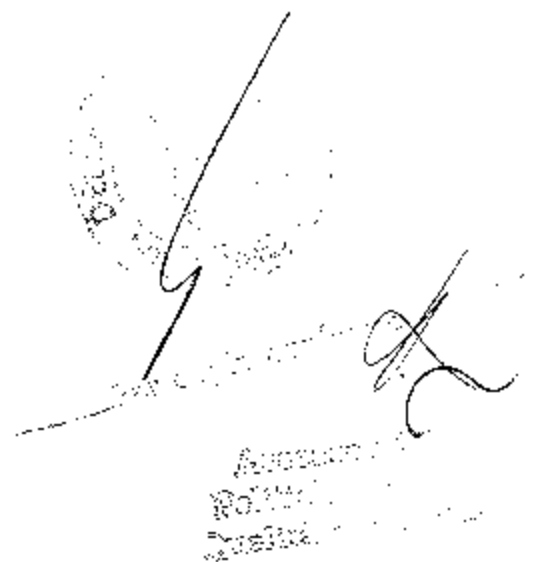
Persona responsabile nell'organizzazione (cognome, nome, titolo o posizione, telefono, fax, e-mail)

Importo del finanziamento che l'organizzazione intende erogare a favore delle attività in questione:

EURO 35.000

Commenti, qualora la decisione di cofinanziamento non sia ancora definitiva:

Data, timbro e firma


A handwritten signature is written over a circular stamp. Below the signature, there is a rectangular stamp with the text "Autocentro" and "Roma" visible.


A handwritten signature is located at the bottom left of the page.

ROMA h-2-2000

Int. con dott. Rossi.
Troverai qui in allegato il progetto di cui ho parlato la dott.ssa Pochettino. L'ultima pagina è quella che va stampata e firmata.
Naturalmente mancano ancora molte cose, fra cui, soprattutto, le lettere di partitura stesure che stanno aspettando.
Se chiedi qualcosa dovete essere necessari documentazione integrativa
A presto.

Eugenio Di Stefano

Tel. 06-77204937.
Cell. 0348-7536101.

