

OGGETTO: Schema di deliberazione concernente: POR Lazio Ob 3 FSE 2000/06 – Asse E Mis. E1 Annualità 2003 Adesione al progetto Interregionale "Progetto integrato Conciliazione" €.60.000,00 Quota parte Regione Lazio €.7.500,00. Capp. A22115, A22114, A22113, l'esercizio 2004.

LA GIUNTA REGIONALE

Su proposta dell'Assessore Scuola, Formazione, Lavoro

VISTO

- il Regolamento C.E. n° 1784/99 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12.7.1999 che definisce i compiti, il campo di applicazione e le attività finanziabili dal Fondo Sociale Europeo nell'ambito degli Obiettivi nn°1, 2 e 3;
- il Regolamento C.E. n° 1260/99 del Consiglio del 21.6.1999 recante le disposizioni generali che disciplinano l'insieme dei fondi strutturali, ne definiscono i futuri ambiti di azione, le forme di coordinamento, gli obiettivi prioritari e le attività ammesse oltre che priorità di azione dello Stato membro Italia, i relativi obiettivi e la partecipazione dei fondi strutturali;
- il Regolamento C.E. n° 438/2001 della commissione del 2 marzo 2001 recante modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio per quanto riguarda i sistemi di gestione e di controllo dei contributi concessi nell'ambito dei fondi strutturali;
- il Regolamento C.E. n° 1685/2000 del 28 luglio 2000 recante disposizioni di applicazione del Regolamento C.E. n°1260/99 per quanto riguarda l'ammissibilità delle spese concernenti il finanziamento delle operazioni cofinanziate dai fondi strutturali;
- il Regolamento della CE n° 1159/2000 della commissione del 30 maggio 2000 relativo alle azioni informative e pubblicitarie a cura degli stati membri sugli interventi dei fondi strutturali;
- il Quadro Comunitario di Sostegno per l'Obiettivo 3, approvato con decisione della Commissione Europea C (200) 1120 del 18 luglio 2000, al capitolo 6 "Dispositivi di attuazione" punto 6.10 "Progetti Interregionali" nel quale viene indicato che le Regioni devono riservare una quota finanziaria non inferiore al 3% delle risorse totali eleggibili ed inoltre vengono definiti i criteri per l'attuazione dei progetti interregionali;
- il Programma Operativo Regionale approvato con decisione della Commissione Europea n.2078 del 21 settembre 2000;
- la deliberazione della Giunta Regionale n° 2577 del 19 dicembre 2000 con la quale la Regione Lazio ha adottato il Complemento di Programmazione del POR Ob.3 2000-2006 e la DGR n° 516 del 26.04.2002 con la quale sono state adattate le tabelle del piano di finanziamento del Complemento di Programmazione – 2000-2006 del FSE Obiettivo 3;
- il Complemento di Programmazione, capitolo I, punto 1.3.1 – Le modalità attuative delle riserve finanziarie previste dal P.O. – "Progetti Interregionali", che coerentemente con il QCS Ob. 3 riserva una quota finanziaria non inferiore al 3% delle risorse totali eleggibili;



la deliberazione della Giunta Regionale n° 1509 del 21 novembre 2002 con la quale sono state disciplinate le direttive per la gestione e la rendicontazione degli interventi formativi finanziati dalla Regione con o senza il concorso finanziario nazionale e/o comunitario;

- la deliberazione della Giunta Regionale n. 737 del 1° agosto 2003 con la quale sono state impartite le direttive alle Province per l'attuazione delle Misure A1, A2, A3, B1, C2, D3, E1;

PRESO ATTO

- del fatto che le Regioni e le Province Autonome concordano nell'utilizzare in modo efficiente e coordinato gli strumenti a loro disposizione a sostegno delle iniziative per migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- della comune volontà di favorire l'occupazione in un'ottica di parità uomo-donna, rivolgendo una particolare attenzione alla conciliazione di lavoro e vita privata mediante il rafforzamento dei servizi di cura e le reti di prossimità atte a favorire i tempi e i modi di lavoro "concilianti" per le donne;
- della necessità di attivare percorsi d'intervento e di scambio di buone pratiche ed esperienze;
- per la realizzazione delle azioni di sistema del Progetto Interregionale, allegato A (composto di pagg. 3) che è parte integrante della presente deliberazione, è previsto un impegno finanziario, da parte di tutte le Regioni e P.A. che hanno aderito, pari a € 60.000,00 con quota parte della Regione Lazio pari a € 7.500,00;
- dell'opportunità di designare una Regione capofila del progetto, individuata nella Regione Liguria, proponente dell'iniziativa progettuale;

CONSIDERATO

che con nota n° 129890 del 27/11/03 il Direttore del Dipartimento Sociale, su proposta del Direttore Regionale alla Formazione e Politiche per il Lavoro, ha espresso interesse al progetto interregionale "Progetto Integrato sulla Conciliazione"

che gli impegni assunti dalle Regioni e Province Autonome che hanno espresso interesse al progetto e dalla Regione Liguria in qualità di Regione Capofila, sono sanciti dal protocollo d'intesa che sarà sottoscritto dagli Assessori competenti in materia di Formazione Professionale ed è parte integrante della presente deliberazione (composto di pagg. 3);

che per la realizzazione del Progetto Interregionale sopra citato la Regione Lazio contribuirà con una quota parte pari a € 7.500,00 e che tali risorse sono allocate nella Misura E1 del Complemento di Programmazione - Ob. 3 FSE 2000/06 - annualità 2003 che troveranno la copertura finanziaria nei Capp. A22115, A22114, A22113 del bilancio regionale per l'esercizio 2004;

che per la realizzazione del Progetto Interregionale sopra citato è stato istituito un Comitato di Pilotaggio che ha il compito di coordinamento, scambio di esperienze, gestione e monitoraggio dell'intero progetto;



che nel Comitato di Pilotaggio sono rappresentate tutte le Regioni e Province Autonome che hanno aderito al progetto con due rappresentanti già nominati dal Direttore del Dipartimento Sociale, su proposta della Direzione regionale della Formazione e Politiche per il Lavoro;

RITENUTO di dover provvedere in merito;

ESPERTA la procedura di concertazione con le parti sociali;

all'unanimità:

DELIBERA

1. di aderire ed approvare il Progetto Interregionale "Progetto integrato sulla conciliazione", di cui all'allegato A (composto di pagg 8) parte integrante della presente deliberazione, con capofila Regione Liguria al quale la Regione Lazio parteciperà con un importo pari a € 7.500,00 che trovano copertura finanziaria dalla disponibilità del Complemento di Programmazione Ob 3 FSE 2000/06 - annualità 2003 Misura allocate sui Capitoli A22115, A22114, A22113 del bilancio regionale per l'esercizio 2004;
2. di approvare il protocollo d'intesa, fra le Regioni e le Province Autonome che aderiscono al progetto di cui all'allegato B (composto di pagg.3) parte integrante della presente deliberazione, da sottoscrivere da parte dell'Assessore alla Scuola, Formazione, Lavoro;
3. di dare atto che ai provvedimenti necessari per la realizzazione del progetto si provveda con atti del Direttore del Dipartimento Sociale, su proposta della Direzione regionale della Formazione e Politiche per il Lavoro;
4. di riservarsi di procedere con atti separati alla individuazione delle azioni da realizzare nell'ambito del progetto;
5. di pubblicare la presente deliberazione nel Bollettino Ufficiale della Regione Lazio e sul sito www.sirio.regione.lazio.it al fine di consentirne la massima diffusione.



"All 1 prot2895 Prot.
conciliazione_modific



"All 2 prot 2895
progetto conciliazione

IL VICE PRESIDENTE: F.to Giorgio SIMEONI
IL SEGRETARIO: F.to Tommaso Nardini



4 APR. 2004

Progetto integrato sulla conciliazione



*l'allegato è composto
da n° 8 foggi.*



K

M

AMBITO DI INTERVENTO

La tematica e i nodi del problema

L'obiettivo di conciliare la vita lavorativa e familiare, il tempo libero e l'impegno lavorativo a tutti i livelli richiede notevoli sforzi a tutti gli attori coinvolti: i datori di lavoro, i lavoratori, lo Stato, le parti sociali e la società nel suo insieme. La questione è aggravata dagli sviluppi demografici negli stati membri dell'Unione Economica, che causano "problemi generazionali" di non poco conto.

E' quindi indispensabile pianificare nuovi modelli di sviluppo, tenendo presente che le strategie di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa s'inquadrano nel più vasto scenario della conciliazione tra vita e lavoro.

A partire dalla seconda metà degli anni Settanta si è infatti sviluppata in Europa una cultura atta a far sì che uomini e donne svolgano lavoro professionale e lavoro di cura, retribuito e non retribuito, potendo contare su orari di lavoro favorevoli e su servizi di supporto per i membri dipendenti della famiglia.

E' evidente che questo assunto ha un significato diverso fra i due sessi: come è stato affermato, "parlare di conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare può essere [...] fuorviante: per le donne significa rendere compatibili due diversi tipi di lavori, mentre per gli uomini vuol dire conciliare due sfere fondamentalmente differenti della vita. Di qui l'importanza di aspirare, non solo a una migliore articolazione tra lavoro e famiglia, ma anche alla conciliazione del lavoro con le altre sfere della vita".

La relazione tra lavoro remunerato e vita familiare è stata affrontata a livello europeo con numerosi interventi in materia di:

- uguaglianza delle scelte nell'accesso al lavoro e alla protezione sociale
- diritti ai congedi parentali, ai congedi per maternità e ai servizi destinati all'infanzia.

Per quanto concerne specificatamente la conciliazione tra famiglia e lavoro, le politiche comunitarie hanno seguito quattro grandi piste:

- Assistenza all'infanzia
- Assistenza agli anziani
- Assistenza a nuclei familiari anomali
- Assistenza per la partecipazione della persona e della famiglia alla vita delle comunità locali.

Per quanto riguarda l'assistenza all'infanzia in ambito comunitario sono state sviluppate una serie di strategie che afferiscono a quattro tipi di misure:

- Predisposizione di servizi per la cura dell'infanzia
- Concessione di permessi speciali per genitori che lavorano
- Realizzazione di ambienti, strutture e organizzazione del posto di lavoro più ricettivi alle necessità dei lavoratori con bambini
- Incoraggiamenti agli uomini a partecipare più attivamente alla cura e alla crescita dei figli.

Di pari passo agli sforzi dedicati all'infanzia, più recentemente si è posta attenzione alle problematiche relative alle famiglie senza figli o anziani, alle madri single, alle coppie di fatto, ai nonni che crescono nipoti, alla "famiglia estesa" ecc.



[Handwritten signature]

Generalmente, piuttosto che alleggerire il peso delle attività di assistenza – per esempio facilitando l'accesso alle strutture già esistenti per la cura dell'infanzia e l'assistenza degli anziani, o creando servizi di cura per l'infanzia sui posti di lavoro - nella maggioranza dei casi queste politiche e misure sono state finalizzate alla *riduzione della mole di lavoro* (con l'introduzione di orari più flessibili, del lavoro temporaneo e part-time, del tele-lavoro e di permessi e ferie per i genitori).

Ma le misure volte alla sola riduzione delle ore di lavoro di solito non apportano cambiamenti a livello di organizzazione del lavoro stesso e, quindi, non favoriscono le donne che intendono investire nella loro carriera, che risultano anzi penalizzate rispetto ai colleghi uomini, che ancora oggi si trovano in condizioni di poter lavorare per un maggior numero di ore.

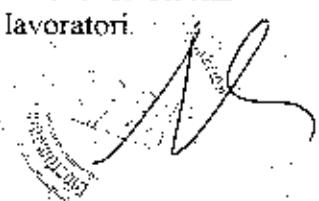
Molto spesso – fanno fede diverse esperienze francesi e austriache - le misure finalizzate a incoraggiare lunghi periodi di permesso retribuito per i genitori si sono tradotte in minor partecipazione delle donne alla vita lavorativa e professionale.

In altri casi le politiche hanno cercato di promuovere la conciliazione riducendo il peso di lavoro di assistenza attraverso lo *sviluppo di servizi alla famiglia*: è il caso del governo tedesco che ha adottato misure per migliorare le strutture di cura dell'infanzia fuori dalla famiglia, mediante una legislazione che permette ai genitori di iscrivere i propri figli all'asilo, rendendo più flessibile il permesso parentale retribuito e migliorando l'erogazione di servizi di cura dell'infanzia.

Diverse esperienze significative in questo settore vengono realizzate nei Paesi Bassi e in Austria – dove il Servizio per il Pubblico Impiego sostiene l'assistenza istituzionale dei bambini sovvenzionando la cura per l'infanzia –, nel regno Unito, dove lo sviluppo di un ambiente che aiuti la famiglia è una delle priorità del governo, che ha pianificato diverse iniziative nei settori della cura dell'infanzia e dell'assistenza degli anziani.

In sintesi, la gamma delle misure in grado di migliorare la conciliazione del lavoro con la vita familiare fa capo a sei macro-gruppi:

- Misure inerenti all'orario di lavoro: dalla riduzione dell'orario di lavoro alla definizione di un quadro orario più flessibile e adattabile alle esigenze familiari, a modifiche più sostanziali (per esempio il controllo sulla qualità/quantità del lavoro prodotto e non sul comportamento in termini di ore lavorate).
- Politiche family friendly: oltre agli strumenti sanciti dai contratti collettivi (come congedi di maternità o parentali) sviluppo di una cultura sociale che incoraggi la già ricordata flessibilità dell'orario di lavoro, l'adozione di soluzioni informali (possibile in talune branchie di servizi anche nelle PMI), la razionalizzazione dei viaggi di spostamento degli operatori per ridurre i tempi di lontananza da casa (servizi transfer, forme di trasporto collettivo ecc.).
- Riduzione dello stress psico-fisico, che consuma energie da dedicare alla famiglia, prestando particolare attenzione alle esigenze di coloro che lavorano in turni di notte, incrementando le forme di supporto psicologico e pratico ai lavoratori in modo da evitare cadute sulla qualità della vita familiare.
- Utilizzo dei supporti tecnologici di servizio alle famiglie, di forme di e-help, sviluppando il telelavoro, ecc.
- Promozione di servizi economicamente accessibili di cura dell'infanzia e assistenza degli anziani, gestiti direttamente dalle aziende o dagli enti presso cui i lavoratori sono occupati o incoraggiando le imprese a collaborare all'istituzione di servizi privati anche non profit e/o gestiti direttamente/collettivamente dai lavoratori.



- Promozione della condivisione di responsabilità nel lavoro domestico e nella cura tra uomini e donne.

Più in dettaglio, dal punto di vista operativo si delineano in Europa quattro ambiti di intervento riportati nella tabella seguente:

Ambiti di intervento	Azioni
<ul style="list-style-type: none"> • Modelli flessibili per la strutturazione dell'orario di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> • modelli relativi all'orario di lavoro settimanale, mensile e annuale • condivisione del lavoro • orario mobile • "conti correnti" per le ore di lavoro • periodi sabatici • telelavoro • orario mobile per quadri direttivi
<ul style="list-style-type: none"> • Strutture aziendali per la custodia dei bambini 	<ul style="list-style-type: none"> • asili aziendali • soluzioni basate sui bisogni di un gruppo di persone, posti garantiti negli asili locali, pagamento delle spese per la custodia dei bambini, orari di custodia ad hoc per i familiari ecc
<ul style="list-style-type: none"> • Misure in favore delle famiglie 	<ul style="list-style-type: none"> • addetti alle famiglie, seminari di reinserimento, offerte di servizi di assistenza per i lavori domestici, fondi per le famiglie in difficoltà economiche ecc
<ul style="list-style-type: none"> • Solidarietà intergenerazionale 	<ul style="list-style-type: none"> • assistenza a familiari anziani • assistenza a malati e disabili • orario parziale per lavoratori anziani • accompagnamento di collaboratori giovani da parte di collaboratori esperti più anziani ecc.

Lo scenario nazionale

In Italia l'uguaglianza di trattamento legislativo tra uomo e donna in tema di accesso al lavoro, retribuzione, carriera e pensionamento è stata sancita dalla legge n° 903 del 1977 che prevedeva l'estensione al padre, anche se solo in caso di rinuncia della madre, del diritto a prendere il congedo di sei mesi dopo la nascita del figlio ed in caso di malattia del bambino fino ai 3 anni d'età.

Con questa legge per la prima volta lo stato "istituzionalizzò" la figura paterna, cui veniva garantito il "diritto - dovere" di svolgere funzioni (ancora allora considerate esclusivamente materne) di cura ed allevamento dei figli, decretando la fine della "famiglia autoritaria" e la nascita della "famiglia degli affetti".

In realtà molte ricerche dimostrarono che questo "diritto-dovere" riconosciuto ai "nuovi padri" ebbe rilevanza più sul piano simbolico, che nella realtà quotidiana.

Nel 1992 la "Raccomandazione sulla cura dei bambini" spinse gli uomini verso una maggiore attenzione all'allevamento dei figli; nel 1993 il Seminario "Network on Childcare" della Commissione Europea e della Regione Emilia Romagna assegnava un ruolo fondamentale ai congedi parentali, dando la possibilità ai padri di stabilire relazioni profonde e significative con i loro figli sin dalla nascita; nel 1996 la Direttiva Europea del 3 giugno 1996 attribuiva ai padri, oltre che alle madri, il diritto individuale al congedo.

Nel 1998 fu bandito un disegno di legge del governo che istituiva nuove misure di sostegno della maternità e della paternità attraverso i congedi dei genitori e la flessibilità dell'orario di lavoro (Camera dei Deputati, 3/03/1998 n°4624).

Ma la svolta definitiva si è avuta con la legge n° 53 dell'8 marzo 2000, che rappresenta un grande passo nel cammino verso la realizzazione di condizioni di uguale trattamento tra uomini e donne nel mondo del lavoro.

Tra gli aspetti più importanti, il provvedimento legislativo riconosce al padre e alla madre il diritto di astenersi dal lavoro (per non più di 10 mesi) nei primi 8 anni di vita del bambino (astensione facoltativa). Ad entrambi i genitori, alternativamente, è riconosciuto l'ulteriore diritto di astenersi dal lavoro in caso di malattia del bambino di età inferiore agli 8 anni, ovvero nelle ipotesi in cui il bambino sia di età compresa fra i 3 e gli 8 anni, per un massimo in quest'ultimo caso, di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore. Inoltre secondo questo provvedimento, al lavoratore (o alla lavoratrice) spettano un'indennità pari al 30% della retribuzione per i periodi di astensione facoltativa e per malattia del bambino.

Il Legislatore ha ampliato l'operatività delle disposizioni contenute nella legge n° 903/77, prevedendo che anche il padre lavoratore abbia diritto di astenersi durante i primi 3 mesi di vita del figlio, nelle ipotesi di morte, grave infermità della madre o di abbandono, oppure quando il bambino sia stato affidato esclusivamente al padre (astensione obbligatoria). Al padre lavoratore è altresì riconosciuta per particolari motivi la fruizione di periodi di riposo, durante il primo anno di vita del bambino.

La legge n° 53/2000 sottolinea inoltre che la domanda e la fruizione di tutti i congedi parentali sopra descritti non possono essere causa di licenziamento, che pertanto, qualora venga comminato, è da considerarsi nullo.

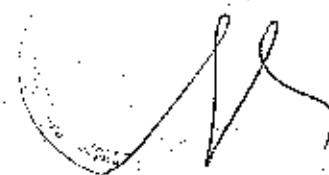
L'assunto della legge ha suscitato in questi ultimi anni grande interesse, in quanto mette in luce implicazioni riguardanti la ridefinizione dei ruoli sessuali e genitoriali in termini di parità, intercambiabilità e corresponsabilità.

L'attuazione concreta di tutte le norme apre infatti un confronto sulla nuova dimensione della famiglia alle soglie del nuovo secolo, sul suo significato in relazione a nuovi fenomeni di vita e di costume, sul superamento di stereotipi legati ai ruoli genitoriali, sulle tematiche della paternità consapevole e sulla valorizzazione di nuove dinamiche nella gestione di rapporti tra la sfera familiare e la sfera lavorativa.

Tra le iniziative che contraddistinguono oggi l'impegno del governo (in particolare MLPS e Commissione nazionale Pari Opportunità), delle Regioni/Province Autonome e degli EE.LL. un ruolo significativo per la definizione delle buone pratiche indotte dalla recente normativa e dalle azioni condotte sulla scorta dei Programmi di iniziativa comunitaria (soprattutto Equal e Interreg) e delle politiche di inclusione e perequazione sociale sostenute dal FSE è costituito dalla creazione di una rete tra i progetti in atto in Italia sul tema della conciliazione work-life.

La rete cerca di creare un collegamento tra progetti sulla base degli elementi cardine della conciliazione, su cui sono tra l'altro improntate le filosofie della Commissione Europea:

- il riconoscimento implicito che il tema della conciliazione non può essere trattato solo attraverso la legislazione (raccomandazioni, direttive ecc.), ma sperimentato e monitorato sul campo mediante la costituzione di partenariati sociali e la definizione di accordi contrattuali;



- la convinzione che la tematica della conciliazione non interessi solo le donne, ma sia queste ultime sia gli uomini e che anzi si debba puntare proprio sugli uomini;
- l'assunto che la conciliazione non sia solo una questione privata delle persone ma anche un problema sociale;
- la necessità di stringere il legame fra dimensione globale e dimensione locale del problema.

Per la realizzazione di misure di conciliazione sono stati evidenziati diversi strumenti adottati e adottabili sia a livello nazionale sia regionale e tanto all'interno di singole aziende quanto fra gruppi di aziende. Come accennato sopra, essi ruotano attorno al rapporto tra *tempo e lavoro* e *sono elencati a livello di esempio* nella tabella seguente:

Strumenti	Esempi
Strumenti che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro	Part time Job sharing Banche del tempo Flessibilità in entrate e uscita Telelavoro Lavoro a term time
Strumenti che liberano tempo	Articolazioni differenziate dei congedi parentali Congedi di paternità Schemi di interruzione di carriera Nidi aziendali Strutture di supporto aggiuntive per bambini e anziani Diritto al part time al rientro dopo la nascita di un figlio

In questo panorama la realizzazione di una rete tra i diversi progetti risponde all'esigenza di dar conto della trasversalità delle misure di conciliazione con altre quali quelle a favore dell'occupabilità, del life long learning, dell'inclusione sociale e del diritto di esercizio di cittadinanza attiva ecc.

Allo stesso modo la rete consente di correlare fra loro diversi strumenti di conciliazione, ricordando tra l'altro che il sistema delle misure di conciliazione è fortemente intrecciato e vede - a monte delle misure delle organizzazioni - l'influenza determinante di sistemi di welfare.

OBIETTIVI

Il "*Progetto integrato sulla conciliazione*" si pone l'obiettivo di conciliare la vita lavorativa e familiare, il tempo libero e l'impegno lavorativo a tutti i livelli; tale obiettivo può essere raggiunto con il coinvolgimento attivo di tutti gli attori coinvolti: i datori di lavoro, i lavoratori, lo Stato, le parti sociali e la società nel suo insieme.

In Italia esistono e sono operative molteplici esperienze ed attività che sono attuate con la finalità di superare le "differenze di genere"; tali iniziative sono nate con la definizione e con la spinta di attuare politiche sociali e del lavoro finalizzate al perseguimento delle "pari opportunità" tra uomo e donna e si sono recentemente indirizzate appunto sulle iniziative finalizzate a superare le "differenze di genere". Il progetto è quindi finalizzato a raccogliere, proporre, valorizzare e mettere in comune le esperienze e le iniziative delle Regioni /Province Autonome sul tema.



AZIONI DI SISTEMA E GOVERNO DEL PROGETTO

Le Regioni/Province Autonome interessate a partecipare al progetto interregionale hanno da tempo avviato significative esperienze nel campo delle pari opportunità per il superamento delle differenze di genere. Le azioni di sistema individuate sono state quindi definite a partire dalla constatazione che, per la realizzazione di misure di conciliazione, sono stati ad oggi utilizzati diversi strumenti, adottati e adottabili sia a livello nazionale che regionale, tanto all'interno di singole aziende, quanto fra gruppi di aziende. Numerosi sono, infatti, i progetti che negli ultimi anni, in tema di pari opportunità e attenzione alle differenze di genere, sono stati proposti ed attuati e molteplici sono i materiali, le casistiche, i reports e i dati che ne sono derivati.

Preliminarmente è quindi prevista un'attività di raccolta, analisi, comparazione con l'obiettivo di creare una rete di collegamento e contatto fra le diverse opportunità in essere per:

- individuare punti e progetti di eccellenza
- individuare buone prassi
- trasferire le stesse nell'ambito particolare della conciliazione

Le azioni di sistema a carico delle Regioni partecipanti sono essenzialmente riconducibili alle seguenti macroattività:

- a) *Creazione di un sistema di osservazione* che consenta di individuare indicatori per il benchmarking delle buone pratiche e l'elaborazione di standard di qualità di strumenti e servizi atti a conciliare vita e lavoro
- b) *Realizzare azioni di comunicazione e disseminazione* che comprendono:
 - informazione preliminare sull'attivazione del progetto, al fine di sollecitare l'interesse degli interlocutori principali a livello settoriale/territoriale, oltre che dei potenziali beneficiari
 - informazione sui servizi/progetti e sulle diverse opportunità esistenti in tema di conciliazione
 - pubblicizzazione a livello nazionale e regionale dei risultati progressivamente raggiunti e di disseminazione dei risultati con materiale a stampa, web-forum, informazione on line

Operativamente si seguirà una modalità particolarmente "partecipata".

Le diverse Regioni/Province Autonome organizzeranno e attueranno una specifica iniziativa di "condivisione operativa" delle proprie esperienze e una specifica azione promozione e diffusione relativa alle attività previste dal progetto. Ciò comporta, per ciascuna Amministrazione, l'organizzazione e la realizzazione di un momento di incontro tra i diversi partner del progetto accompagnato da un evento pubblico di presentazione e diffusione delle attività previste dal progetto complessivo e ciò consentirà di attuare un mainstreaming diffuso su tutti i territori interessati.

La Regione capofila, oltre alla propria iniziativa di presentazione e diffusione relativamente alle attività previste dal progetto complessivo, si occuperà di organizzare due eventi (iniziale e finale di presentazione dei risultati). Compito della Regione capofila sarà altresì la raccolta e sistematizzazione delle diverse esperienze e buone prassi regionali, presentate nei diversi incontri del comitato di pilotaggio attuati nelle Regioni/Province Autonome partner; i risultati complessivi del lavoro saranno presentati ed illustrati nell'incontro conclusivo.



Il governo delle azioni di sistema sarà garantito dal "comitato di pilotaggio", il quale incontrandosi sistematicamente e ad intervalli di tempo programmati nelle diverse Regioni /Province Autonome che partecipano al progetto (si prevede ogni due mesi), attuerà una azione di coordinamento e di indirizzo e contemporaneamente una attività di raccolta delle esperienze esistenti e di diffusione ed informazione relativamente alle attività svolte nell'ambito del progetto interregionale.

Budget delle azioni di sistema

Ogni Regione/Provincia Autonoma, compresa la capofila, prevede di organizzare un seminario di due giornate di lavoro finalizzate alle attività di mainstreaming del progetto; tale azione è prevista nell'ambito delle singole iniziative regionali e prevede un budget *in misura indicativa pari a 30.000 €*

La Regione capofila oltre alla raccolta e sistematizzazione delle diverse esperienze e buone prassi regionali, si occupa di organizzare le due iniziative di presentazione del progetto e di conclusione delle diverse attività.

Per queste due iniziative è previsto un budget di 60.000 €, da suddividersi in parti uguali tra le Amministrazioni che partecipano al progetto.



PROTOCOLLO D'INTESA FRA
REGIONE LIGURIA
REGIONE LAZIO
REGIONE LOMBARDIA
REGIONE MARCHE
REGIONE PIEMONTE
REGIONE SARDEGNA
REGIONE UMBRIA
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

In attuazione e nell'intento di contribuire al raggiungimento degli obiettivi e delle strategie di sviluppo dei propri Programmi operativi regionali 2000-2006 ed in particolare di quelli mirati a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro ed a promuovere un'offerta di servizi mirati alla conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa

La Regione LIGURIA nella persona dell'Assessore alla Formazione, Istruzione, Lavoro dr. Nicola Abbundo

La Regione LAZIO nella persona dell'Assessore alla Scuola, Formazione e Lavoro dr. Giorgio Simeoni

La Regione LOMBARDIA nella persona dell'Assessore alla Formazione, Istruzione e Lavoro dr. Alberto Guglielmo

La Regione MARCHE nella persona dell'Assessore alla Formazione Professionale e al Lavoro, Dr. Ugo Ascoli

La Regione PIEMONTE nella persona dell'Assessore all'Industria, Lavoro, New Economy, Commercio interno, Coordinamento politiche e fondi comunitari, Bilancio e Finanze, Programmazione, Personale e sua organizzazione, Politiche per l'efficienza, Controllo di gestione, Dr. Gilberto Pichetto Fratin

La Regione SARDEGNA nella persona dell'Assessore al Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale dr. Matteo Luridiana

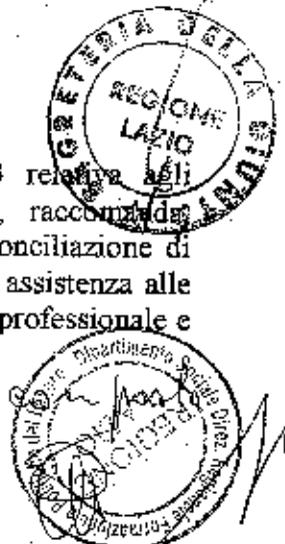
La Regione UMBRIA nella persona dell'Assessore alla Ricerca, Politiche formative, Politiche attive del lavoro, Politiche sociali, Dr. ssa Gaia Grossi

La Provincia Autonoma di TRENTO, nella persona dell'Assessore istruzione, formazione professionale e cultura Sig. Claudio Molinari

PREMESSO CHE

il Consiglio dell'Unione Europea, con decisione n. 10567/03 del 14/07/2003 relativa agli orientamenti per le politiche degli stati Membri a favore dell'occupazione, raccomanda, nell'orientamento parità uomo-donna, di rivolgere un'attenzione particolare alla conciliazione di lavoro e vita privata, mettendo a disposizione servizi di custodia dei bambini e di assistenza alle altre persone a carico, incoraggiando la condivisione delle responsabilità familiari e professionale e facilitando il ritorno al lavoro dopo un periodo di assenza;

*l'allegato è
ob. n° 8 pag. 2*



coerentemente con gli indirizzi contenuti nel NAP Occupazione 2003, le Regioni/Province Autonome intendono rafforzare i servizi di cura e le reti di prossimità per favorire tempi e modi di lavoro "concilianti" per le donne;

la Legge n. 53/2000 "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" promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione;

le disposizioni contenute nella Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" 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, in particolare quella tesa a 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;

i documenti di programmazione FSE 2000-2006 prevedono la realizzazione di azioni finalizzate a promuovere un'offerta di servizi mirati alla conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, oltre che a consentire la partecipazione delle donne alle politiche attive del lavoro;

i POR, sia delle Regioni/Province Autonome ob.3 che ob.1, prevedono che alcune iniziative possano essere realizzate tramite progetti interregionali, definendo come tali "quei progetti collocati in reti regionali o subregionali a valenza settoriale e/o territoriale che perseguono obiettivi formativi, occupazionali, di sviluppo economico e sociale" e prevedendo per la loro realizzazione "forme specifiche di coordinamento interregionale, di accesso, attuazione, controllo, monitoraggio e valutazione".

tale procedura, ancorché definita per le azioni cofinanziate tramite Fondo Sociale Europeo, può essere utilmente adottata anche qualora le azioni siano finanziate con altre risorse nazionali o regionali;

PRESO ATTO

della comune volontà delle Regioni/Province Autonome firmatarie del presente accordo, di collaborare alla realizzazione di iniziative progettuali a valenza interregionale, ai fini del raggiungimento dell'obiettivo finalizzato a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, attraverso un approccio sistemico

che il progetto potenzialmente si integra e si collega con altri interventi comunitari in materia di pari opportunità

del comune accordo delle Regioni e Province Autonome nel promuovere e collaborare allo sviluppo delle iniziative progettuali sulle pari opportunità di genere sui temi della conciliazione, della prevenzione del fenomeno della tratta delle donne, del potenziamento della dimensione di genere e delle pari opportunità nei sistemi formativi e universitari

SI IMPEGNANO A

1. realizzare un progetto interregionale denominato "**Progetto integrato sulla conciliazione**", i cui obiettivi, azioni e costi sono riportati nel progetto allegato al presente protocollo, che ne



costituisce parte integrante e sostanziale. Il progetto prevede la realizzazione di azioni di sistema interregionali e azioni regionali; per queste ultime viene lasciata la facoltà ad ogni Regione/Provincia Autonoma di attivare una o tutte le azioni regionali previste nel progetto.

2. istituire un Comitato di Pilotaggio, composto da un rappresentante delle Amministrazioni aderenti, che sarà chiamato ad operare con lo scopo di:
 - definizione delle linee di indirizzo e gestione operativa dell'intero progetto
 - messa a fattore comune le esperienze delle singole Regioni
 - revisione e adattamento in itinere, se necessario, dei percorsi e dei profili e delle metodologie d'intervento e di valutazione adottate nelle azioni interregionali.

Tale Comitato di Pilotaggio potrà avvalersi di un gruppo di esperti, individuati dalle Regioni/Province Autonome aderenti e di rappresentanti delle partnership attivate a livello locale o nazionale.

3. Individuare la Regione Liguria come Regione Capofila del progetto.

La Regione Liguria, in particolare, in qualità di capofila del progetto si impegna a:

- a. Espletare le procedure di evidenza pubblica necessarie per la realizzazione dell'azione di sistema "Analisi delle buone prassi", nel rispetto della normativa nazionale e comunitaria in materia e per la realizzazione di due iniziative di diffusione (di presentazione e di conclusione del progetto);
- b. Garantire la gestione economico-finanziaria e il monitoraggio, ivi compresa la rendicontazione finale delle risorse finanziarie destinate all'azione di sistema "Analisi delle buone prassi", e la certificazione delle spese sostenute.

Dal canto loro, le Regioni/Province Autonome aderenti si impegnano a trasferire le risorse di propria competenza, destinate alla realizzazione dell'azione di sistema "Analisi delle buone prassi" e delle due iniziative di diffusione (di presentazione e di conclusione del progetto), alla capofila Regione Liguria, secondo gli iter interni e coerentemente con le procedure FSE entro i termini necessari per la predisposizione degli atti amministrativi e la conseguente messa a bando delle azioni.

Ciascuna amministrazione mette a disposizione proprie risorse per far fronte ai costi di attuazione della dimensione interregionale del progetto relativi alla realizzazione delle azioni di diffusione e pubblicizzazione, al coinvolgimento degli esperti, alla mobilità dei membri del Comitato di Pilotaggio e alla realizzazione delle azioni regionali.

4. Affidare i compiti di Segreteria tecnica e organizzativa del progetto, a Tecnostruttura delle Regioni per il Fse, con sede a Roma in Via Volturmo, 58 - Roma.

Infine, le Regioni/Province Autonome firmatarie del presente protocollo si impegnano, al fine di favorire l'allargamento della rete interregionale, ad estendere la partecipazione alle altre Regioni/Province Autonome che hanno manifestato interesse al progetto stesso e che in prima istanza non hanno ritenuto di aderire.

Letto approvato e sottoscritto

