



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA



Agenzia regionale del lavoro

dbb lab2.0

Percorsi informativi

per aziende,
lavoratrici, lavoratori

>>Guida



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

Programma Operativo Regionale 2007-2013
Programma specifico n. 30



Unione europea
Fondo sociale europeo



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA

UN INVESTIMENTO PER IL TUO FUTURO



La presente guida è stata realizzata da:

Maria Adelasia Divona

Coordinamento scientifico:

Chiara Cristini

Assistenza tecnica:

Maria Luisa di Bella

Editing:

Giulio Musenga

Progetto grafico:

Fiorella Bieker

Nel testo sono stati inseriti dei **box contrassegnati dai colori diversi** a seconda dell'informazione in essi contenuta, secondo questo schema:

 approfondimenti	Si riportano informazioni che permettono una migliore comprensione dell'argomento trattato
 vantaggi per il lavoratore	Vengono illustrati i benefici per il lavoratore
 vantaggi per l'impresa/datore	Si indicano benefici per il datore di lavoro
 chi l'ha già fatto	Vengono riportati esempi e buone prassi realizzati
 a chi rivolgersi	Vengono indicati i riferimenti ed i soggetti a cui rivolgersi per ottenere maggiori informazioni



TEMATICA 1: LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO: DA PROBLEMA AD OPPORTUNITÀ

1. Le tre dimensioni dell'(eco)sistema della conciliazione dei tempi: persone, imprese e territorio	11
2. La conciliazione dei tempi nelle organizzazioni e le misure family friendly: strumenti e vantaggi per imprese e lavoratori	14
3. Soluzioni "family friendly" in azienda: strumenti ed esempi	15
• Tipologia 1:	
<i>Soluzioni che prevedono la flessibilità dei tempi e dei luoghi di lavoro</i>	<i>15</i>
• Orario a tempo parziale (riduzione dell'orario)	16
• Flessibilità dell'orario di lavoro (variabilità dell'orario)	18
• Gestione concordata dell'orario di lavoro/turni (variabilità dell'orario)	19
• Orario multiperiodale o annualizzato (variabilità dell'orario)	20
• Lavoro ripartito o job sharing (variabilità dell'orario)	21
• Banca delle ore (variabilità dell'orario)	21
• Il telelavoro (variabilità dell'orario)	22
• Tipologia 2	
<i>Soluzioni di welfare aziendale e altri servizi di supporto: strumenti, vantaggi e buone prassi</i>	<i>23</i>
• Asili nido aziendali e interaziendali	24
• Servizi per i/le figli/e dei/le dipendenti	25
• Altri servizi aziendali "salvatempo" e a supporto dei percorsi professionali in fase di rientro al lavoro	25
• Tipologia 3	
<i>Altri strumenti a supporto della conciliazione: indennità, benefit e percorsi di riaccompagnamento al rientro</i>	<i>26</i>
• Indennità e benefit	26
• Supporti ai percorsi professionali per neogenitori che rientrano al lavoro	27
4. Le opportunità di finanziamento per le imprese che presentano progetti "fa- family friendly" e a favore della conciliazione dei tempi	29
• Finanziamenti nazionali	30
• Finanziamenti della Regione Friuli Venezia Giulia	31
5. Strumenti a supporto della conciliazione dei tempi per chi svolge attività autonoma e liberoprofessionale	35
• Finanziamenti nazionali	36
• Finanziamenti della Regione Friuli Venezia Giulia	38

• INTERVENTO 1. Sostituzione del professionista	38
• INTERVENTO 2. Contributi per la tutela della maternità e della paternità: servizio di custodia socio-educativa	39
• INTERVENTO 3. Contributi per la tutela della maternità e della paternità: servizi educativi e ricreativi extrascolastici o estivi	40
• INTERVENTO 4. Contributi per la tutela della maternità e della paternità: servizi socio-educativi e assistenziali domiciliari a favore dei minori con handicap grave	41
6. Strumenti per le famiglie e la gestione del lavoro di cura	43
• Gli sportelli Assistenti Familiari	43
• Il programma Si.Con.Te – Sistema di conciliazione integrato e gli incentivi erogati	48



TEMATICA 2:

GLI INCENTIVI ALL'OCCUPABILITÀ DIPENDENTE ED AUTONOMA

Premessa	51
1. Gli incentivi nell'area dell'occupazione dipendente	52
• Incentivi per l'assunzione e stabilizzazione di soggetti in condizione di svantaggio occupazionale	52
- <i>Incentivi all'assunzione e alla stabilizzazione</i>	52
- <i>Incentivi per la trasformazione di rapporti di lavoro a elevato rischio di precarizzazione</i>	56
• Incentivi alle imprese per l'assunzione di lavoratori beneficiari di ammortizzatori in deroga	58
• Agevolazioni contributive per chi assume lavoratori over 50, in mobilità o disoccupati	60
- <i>Riduzione contributiva</i>	60
- <i>Prolungamento della riduzione contributiva</i>	61
• Assunzione di lavoratori titolari dell'indennità di disoccupazione ordinaria	61
• Reimpiego di personale con qualifica dirigenziale	62
• Assunzione di giovani con diplomi e lauree tecniche e scientifiche	63
2. Gli interventi per la creazione d'impresa	65
• Autoimprenditorialità di soggetti in situazione di svantaggio occupazionale	65
• Altre opportunità di finanziamento per l'avvio di impresa da parte di soggetti in situazione di svantaggio occupazionale:	69

- <i>Anticipazione dei trattamenti di sostegno al reddito per avviare un'attività di lavoro autonomo o imprenditoriale</i>	69
- <i>Anticipo di ammortizzatori sociali in deroga o indennità di disoccupazione</i>	69
- <i>Anticipo di CIGO e CIGS</i>	69
- <i>Sostegno alla creazione d'impresa cooperative costituite da lavoratori provenienti da imprese in crisi</i>	71
- <i>Il Progetto Imprenderò</i>	73

3. Gli incentivi per le attività libero professionali 74

• Contributi ai prestatori di attività ordinistiche e non ordinistiche per l'avvio e il funzionamento dei primi 3 anni di attività professionale in forma individuale	74
• Contributi ai prestatori di attività ordinistiche e non ordinistiche per l'avvio e il funzionamento dei primi 3 anni di attività professionale in forma associata o societaria	76
• Contributo a fondo perduto rivolto ai professionisti fisicamente svantaggiati per spese riferite ad interventi atti a consentire l'esercizio di un'attività professionale	78
• Contributo a fondo perduto per iniziative finalizzate alla realizzazione di un sistema di qualità delle procedure e delle prestazioni da parte dei professionisti	79

4. Due interventi a carattere nazionale 73

• Programma AMVA: Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale:	81
- Intervento per la promozione del contratto di apprendistato	81
- "Botteghe Di Mestieri"	82
- Creazione nuove imprese	82
• Fondo per l'occupazione dei giovani genitori precari	83



TEMATICA 3: LIFELONG LEARNING: UN'OCCASIONE PER LE IMPESE E PER I/LE LAVORATORI/ICI

Premessa 83

1. Percorsi di formazione continua e piani formativi aziendali in un'ottica di genere 83

• Finanziamenti per azioni positive ex L. 125/1991 (ora art. 42, comma 2 del D.Lgs. 198/2006)	84
• Azioni volte all'incremento delle opportunità di qualificazione e riqualificazione delle donne da parte degli enti locali (L.r. 23/1990)	85
• Promozione e diffusione dei principi di responsabilità sociale nelle imprese (ex art. 51 L.r. 18/2005)	86

2. La formazione di genere: i moduli pari opportunità e gli strumenti a supporto della conciliazione dei tempi formativi e familiari	89
• Gli interventi di formazione finanziati dal Fondo sociale europeo	89
• I finanziamenti della formazione continua: la L.236/93	91
• I congedi formativi previsti dagli artt. 5 e 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53	92
• I fondi paritetici professionali	93
 3. Le potenzialità dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni negli enti pubblici	 94



Tematica

la conciliazione
dei tempi di vita
e di lavoro:
da problema ad opportunità



In questa scheda si presentano gli strumenti utili ad attivare azioni positive a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sia per i lavoratori dipendenti, sia per chi svolge attività autonoma o libero professionale. In particolare, ci si propone di informare circa i vantaggi che derivano e le opportunità di finanziamento disponibili per

mettere in pratica soluzioni di conciliazione “family friendly”.

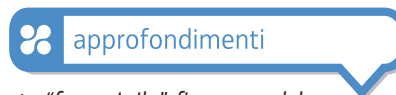
Prima di procedere con l'illustrazione, tuttavia, si ritiene importante evidenziare come la conciliazione non sia un problema individuale o esclusivamente femminile, ma impatti contemporaneamente su molteplici dimensioni afferenti non tanto o non solo alle “pari opportunità”, quanto alle politiche del lavoro e di welfare.

1. Le tre dimensioni dell'(eco)sistema della conciliazione dei tempi: persone, imprese e territorio

La conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro è una problematica strettamente connessa con la partecipazione delle persone al mercato del lavoro e con le dinamiche del sistema produttivo e occupazionale: in mancanza di soluzioni efficaci, infatti, sono ancora molte le persone (in particolare donne) costrette a fuoriuscire anzitempo dal mercato del lavoro.

Per individuare le soluzioni più adatte, serve la capacità di pensare e realizzare interventi “di sistema”, in grado di coinvolgere l'organizzazione aziendale e il territorio circostante. Tale metodo non è altro che l'applicazione del principio di gender mainstreaming, introdotto già nella seconda metà degli anni Novanta dall'Ue, e che implica la necessità di integrare la dimensione delle pari opportunità tra donne e uomini a livello politico, economico e sociale, con lo scopo di favorire, nella pratica, la rimozione delle situazioni di discriminazione o svantaggio connesse alla dimensione di genere.

In particolare, l'incremento dell'occupazione femminile, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo, non è solo una questione di “pari opportunità”, ma un obiettivo centrale delle politiche del lavoro comunitarie, nazionali e regionali a supporto della crescita economica e della sostenibilità sociale. Per conseguire tale obiettivo, risulta fondamentale ridurre ulteriormente i gender gap, ovvero le differenze che permangono tra tassi di partecipazione al mercato del lavoro, di occupazione e disoccupazione femminili e maschili, rimuovendo le principali cause che li determinano. Tra queste, centrale rimane la capacità di modificare la cultura per affrontare e risolvere le problematiche che derivano dalla necessità, di conciliare tempi di vita e di lavoro.



Se questa problematica poteva essere considerata esclusivamente “femminile” fino a qualche anno fa, ormai per effetto dell'evoluzione delle reti familiari, dei processi demografici in atto oltre che dei profondi cambiamenti del mercato del lavoro, la necessità di conciliazione sta interessando sempre più anche la componente maschile della popolazione e della forza lavoro.

Il sistema di conciliazione dei tempi può essere considerato come un “ecosistema complesso” che si basa su tre dimensioni:

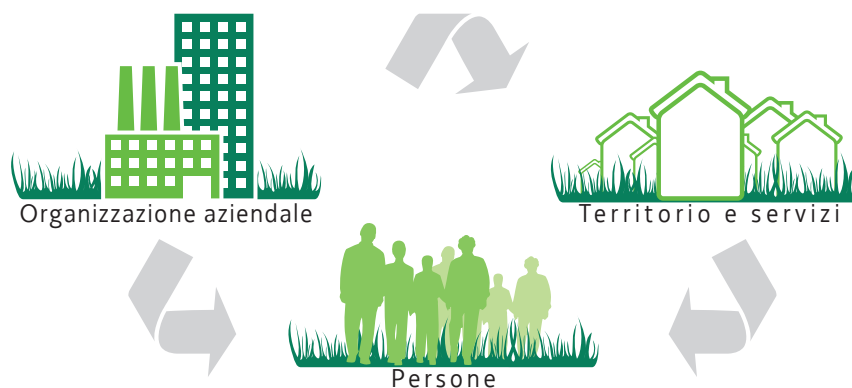
- le persone, verso le quali è possibile aumentare il livello di conoscenza degli strumenti di con-



ciliazione esistenti;

- le aziende, che possono innovare le proprie organizzazioni, introducendo forme di flessibilità "family friendly", che rispondano alle esigenze delle aziende e dei lavoratori (donne e uomini) attraverso un ripensamento degli orari oppure introducendo adottando misure di supporto che liberino tempo (nidi, asili, mense, etc.). Un approccio che presenta del resto molte analogie con la responsabilità sociale d'impresa, seguendo il principio-base che la soddisfazione del cliente esterno passa per il benessere dei clienti interni, cioè i/le dipendenti;
- la città e il territorio con l'insieme dei servizi erogati dal pubblico e privato: in questo sistema è necessaria la maggiore concertazione possibile guidata dal soggetto pubblico, per esempio attraverso l'adozione dei bilanci di genere.

Le tre dimensioni dell'ecosistema complesso della conciliazione.



In quest'ottica sistemica si inquadrano le pratiche e le strategie di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che consentono di creare un equilibrio tra vita privata e vita professionale, sviluppando servizi pubblici e privati che, mentre agevolano la permanenza delle donne nel mondo del lavoro, contribuiscono all'innalzamento della qualità della vita non solo loro, ma anche delle famiglie.



approfondimenti

La responsabilità sociale d'impresa (Corporate Social Responsibility, CSR) consiste nella volontà delle grandi, piccole e medie imprese di gestire efficacemente le problematiche d'impatto sociale ed etico al loro interno e nelle zone di attività. Una pratica definita nel Libro Verde della Commissione europea del 2001, ripresa dal Testo Unico sulla sicurezza del lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. La CSR è inoltre definita da uno standard internazionale, Social Accountability 8000, introdotto nel 1997 dal Social Accountability International, associazione non governativa con sede negli Stati Uniti che promuove i diritti dei lavoratori di tutto il mondo. SA8000 è il primo standard universale che misura la responsabilità sociale di un'azienda e si basa sulle Convenzioni ILO, sulla Dichiarazione universale dei Diritti Umani, sulle Convenzioni ONU. SA8000 garantisce che beni e servizi siano prodotti e forniti al mercato nel rispetto dei vincoli etici e sociali che legano l'azienda al contesto economico in cui opera, ed elenca i requisiti per un comportamento eticamente corretto delle imprese verso i lavoratori:

- divieto di utilizzo del lavoro infantile e forzato;
- tutela della salute e della sicurezza;
- libertà di associazione sindacale;

- divieto di discriminazioni di qualsiasi genere;
- divieto di procedure disciplinari illegali;
- garanzia di un giusto orario di lavoro, un giusto salario;
- introduzione di un sistema di gestione sociale.

Negli ultimi anni è nata una nuova declinazione della responsabilità sociale, non solo riferita alla singola impresa, ma a tutta la collettività. Il passaggio da una responsabilità singola a una responsabilità collettiva ha l'obiettivo di accompagnare le istituzioni e le organizzazioni (pubbliche e private, profit e non profit) in un percorso di costruzione condivisa dove le giuste istanze economiche vanno coniugate con le attenzioni sociali e ambientali. Tutto nell'ottica di uno sviluppo sostenibile. Una comunicazione della Commissione Europea, la 681 del 25 ottobre 2011, ha inoltre per la prima volta legato la responsabilità sociale d'impresa al tema della disabilità. <http://www.cliclavoro.gov.it/informarmi/azienda/Responsabilitasocialeimprese/Pagine/default.aspx>



approfondimenti

Con il termine **bilancio di genere**, o gender budgeting, si intende il documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un'amministrazione.

Il bilancio di genere ha una stretta relazione con il bilancio sociale, condividendo con esso struttura, finalità e destinatari: come quello sociale anche il bilancio di genere ha lo scopo di elaborare una valutazione della gestione delle risorse e dell'efficacia ed efficienza delle azioni e delle spese effettuate.

Il bilancio di genere può essere quindi visto come un documento complementare al bilancio sociale, che perseguendo la sua specifica mission (la promozione di un'effettiva e reale parità tra donne e uomini) integra il bilancio con l'**analisi della variabile di genere**.

Leggere i bilanci degli enti pubblici in chiave di genere significa integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturare le entrate e le uscite al fine di assicurare che le necessità dell'intera collettività siano prese in considerazione adeguatamente. Alla base del bilancio di genere, infatti, vi è la considerazione che esistono differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, le politiche non siano neutre rispetto al genere ma al contrario determinino un impatto differenziato su uomini e donne. Tra i motivi per realizzare un bilancio di genere, si colloca anche il raggiungimento di alcuni obiettivi della governance locale oggi fondamentali: efficienza, efficacia, trasparenza ed equità.

L'analisi di genere del bilancio permette in sintesi di:

- sensibilizzare gli amministratori e la cittadinanza sulla questione di genere e sull'impatto diversificato delle politiche
- ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse
- migliorare efficacia, efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa
- promuovere una lettura ed un'analisi della popolazione e delle diverse esigenze presenti nella comunità e di rispondere coerentemente ad esse
- sviluppare dati e statistiche gender sensitive
- rafforzare il principio di trasparenza e di partecipazione per quanto riguarda la gestione delle risorse collettive e le politiche pubbliche.

<http://www.urp.gov.it/Sezione.jsp?idSezione=1466>



2. La conciliazione dei tempi nelle organizzazioni e le misure family friendly: strumenti e vantaggi per imprese e lavoratori

Le ricerche condotte negli ultimi anni registrano del resto un vantaggio economico per le imprese che adottano misure family-friendly; infatti, le organizzazioni che creano un ambiente di lavoro inclusivo e che mettono al centro la persona, considerandola una risorsa, facendo conciliare le esigenze personali con quelle dell'azienda, beneficiano di una maggiore motivazione e di una maggiore disponibilità ad impegnarsi da parte dei collaboratori, che si traduce in minore assenteismo e turn-over, migliore clima aziendale, migliore immagine dell'azienda verso l'esterno, aumento della produttività.

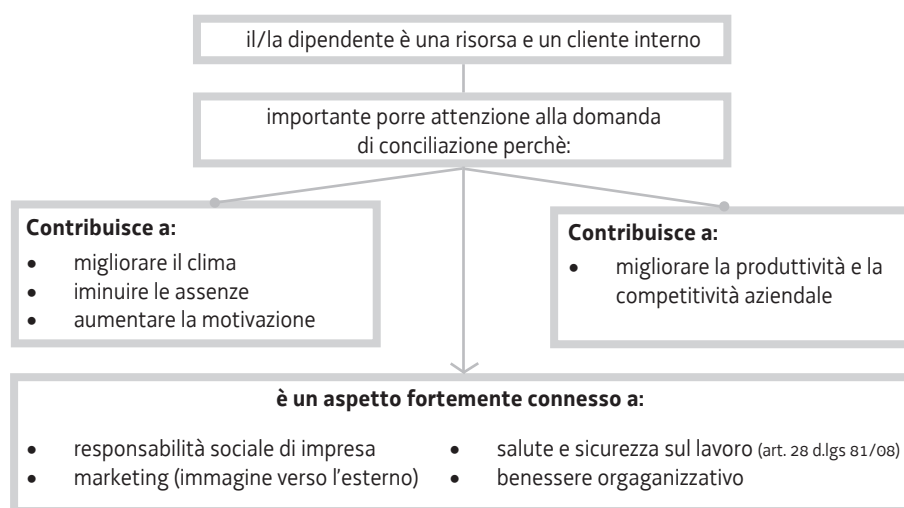
Le organizzazioni che s'impegnano nello sviluppo di politiche o strategie di conciliazione hanno la possibilità di intervenire su quattro ambiti tra loro complementari:

- la cultura aziendale;
- l'organizzazione del lavoro;
- i servizi aziendali di supporto;
- il sistema di retribuzione e dei benefit.

Intervenire su queste dimensioni implica una presa di consapevolezza delle esigenze delle persone che costituiscono l'organizzazione e un conseguente cambiamento di prospettiva dell'organizzazione del lavoro e di gestione delle risorse umane che avviene nell'ambito di un rovesciamento della prospettiva: se in passato il tema della conciliazione era visto come un beneficio per le dipendenti e considerato quindi come una questione prettamente femminile, oggi viene valutato come tema trasversale da implementare in un ottica di **benessere organizzativo** che avvantaggia l'azienda nel suo complesso.

Un'organizzazione del lavoro family friendly e attenta alle esigenze dei dipendenti produce infatti benefici per i singoli lavoratori e per la stessa organizzazione, garantendo all'azienda un ritorno positivo non solo in termini di produttività, ma anche di qualità di prodotti e servizi offerti.

Vantaggi connessi all'adozione di politiche di conciliazione in azienda



In effetti, come numerosi studi nazionali e internazionali hanno dimostrato, considerare la conciliazione vita-lavoro come asset strategico produce diversi vantaggi sia per i lavoratori che per le imprese.

vantaggi per il lavoratore

- riduzione dello stress lavoro correlato determinato dalla tensione tra ruolo professionale e responsabilità familiari e domestiche, con conseguente diminuzione dell'assenteismo e minore incidenza di assenze per malattie ed infortuni che si risolvono in costi aziendali, inefficienze e cali di produttività;
- maggiore soddisfazione, che si riflette in un aumento della motivazione che produce risonanze positive sul clima aziendale;
- maggiore indipendenza e responsabilizzazione del lavoro individuale che, svincolato dai tempi di facciata, rende disponibile una flessibilità oraria organizzata sulla base di esigenze contingenti del dipendente

vantaggi per l'impresa/datore

- l'onere di nuove assunzioni e mantenendo il know-how all'interno dell'organizzazione;
- maggiore capacità di attrarre e ritenere talenti e miglioramento dell'efficienza nei processi aziendali;
- restituzione alla collettività di una immagine positiva dell'organizzazione che la rende più attraente verso il territorio, i nuovi collaboratori e i nuovi clienti.

3. Soluzioni “family friendly” in azienda: strumenti ed esempi

Vediamo nel dettaglio quali sono gli strumenti a supporto della conciliazione, e che cosa s'intende per misure family friendly e quali sono gli strumenti a disposizione delle aziende per rispondere alla domanda di conciliazione dei tempi lavorativi e familiari. In particolare, si presentano tre tipologie di soluzioni:

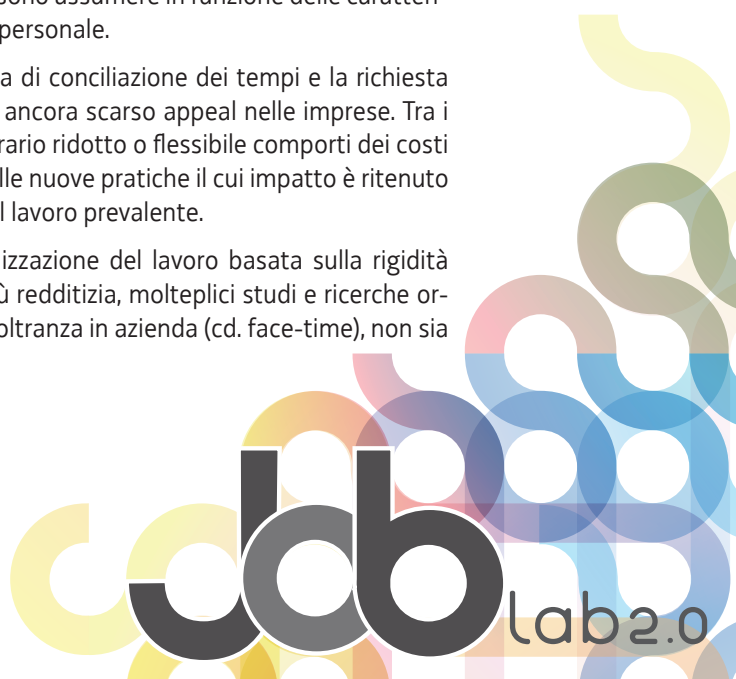
- **Tipologia 1:** soluzioni che prevedono la flessibilità dei tempi e dei luoghi di lavoro
- **Tipologia 2:** soluzioni di welfare aziendale e altri servizi di supporto: strumenti, vantaggi e buone prassi
- **Tipologia 3:** altri strumenti a supporto della conciliazione: indennità, benefit e percorsi di riaccompagnamento al rientro

Tipologia 1: Soluzioni che prevedono la flessibilità dei tempi e dei luoghi di lavoro

Le soluzioni alla conciliazione dei tempi che prevedono un'articolazione dei tempi di lavoro, fanno riferimento alle forme di flessibilità che tempi e orari possono assumere in funzione delle caratteristiche dell'organizzazione del lavoro e delle esigenze del personale.

Si ritiene importante farle conoscere poiché la domanda di conciliazione dei tempi e la richiesta di soluzioni di flessibilità degli orari e di part-time trova ancora scarso appeal nelle imprese. Tra i motivi di queste resistenze, vi è il timore che il lavoro a orario ridotto o flessibile comporti dei costi economici ed organizzativi rilevanti, oppure introduca delle nuove pratiche il cui impatto è ritenuto eccessivamente distante dalla cultura organizzativa e del lavoro prevalente.

Rispetto alla diffusa convinzione secondo cui un'organizzazione del lavoro basata sulla rigidità nell'individuazione dell'orario e del luogo di lavoro sia più redditizia, molteplici studi e ricerche organizzative hanno evidenziato come la presenza fisica a oltranza in azienda (cd. face-time), non sia



necessariamente sinonimo di aumento della produttività. Una recente indagine condotta dall'Università SDA Bocconi evidenzia per esempio come le aziende che applicano politiche di flessibilità aumentano l'engagement dei propri dipendenti e riescano a innalzare la produttività aziendale del 3%, abbassando i costi del turn over (Cuomo e Mapelli 2009).

In questa sezione, **seguendo lo schema riportato sotto**, si presentano quelle soluzioni la cui introduzione prevede una modifica nei tempi di lavoro, oppure nei tempi e nel luogo di lavoro.

Riduzione dell'orario	Orario a tempo parziale	flessibilità dei tempi
Variabilità dell'orario	Orario elastico/mobile	
	Gestione concordata dell'orario	
	Orario multi periodale o annualizzato	
	Lavoro ripartito o Job sharing	
	Banca delle ore	
Telelavoro	Telelavoro domiciliare	flessibilità dei tempi e dei luoghi
	Telelavoro da centri satelliti	
	Telelavoro mobile	

Orario a tempo parziale (riduzione dell'orario)

Il lavoro a tempo parziale in generale prevede che si possa concordare l'esecuzione della prestazione professionale su un orario più breve di quello contrattualmente previsto, e a cui corrisponde un salario proporzionalmente inferiore.

Le tipologie di part time tradizionalmente utilizzate sono tre:

- orizzontale, con riduzione del normale orario giornaliero, ma permanenza delle giornate lavorative contrattualmente previste;
- verticale, con orario di lavoro giornaliero a tempo pieno, ma riduzione dei giorni lavorativi nella settimana/mese/anno; assimilabile al part time verticale è l'orario di lavoro compresso, per il quale il lavoratore è impegnato per un numero complessivo di ore di lavoro su un minor numero di giorni lavorativi (ad es.: l'attività di un lavoratore equivalente a cinque giorni della settimana lavorativa viene espletata in quattro giorni). Nell'Interpello Ministero del lavoro 10 ottobre 2006 si è chiarito che una particolare forma di contratto a tempo parziale verticale è il contratto di lavoro week-end caratterizzato dalla collocazione dell'orario di lavoro nelle sole giornate dell'anno di sabato e domenica, con maggiorazione retributiva per lavoro festivo;
- misto (orizzontale+verticale), con una riduzione dell'orario normale giornaliero coniugato con punte verticali in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno (ad es. 4 ore al giorno per 4 mesi all'anno); part-time ciclico in alcuni periodi nel corso dell'anno, ma anche part-time graduale per le donne che rientrano dalla maternità.

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

I contratti collettivi stabiliscono condizioni e modalità della variazione della collocazione temporale

della prestazione o della variazione in aumento della durata della prestazione e relativi limiti massimi. Il potere di variare collocazione temporale o aumentare la durata della prestazione lavorativa, richiede il consenso scritto del lavoratore, deve essere esercitato con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi con il riconoscimento di specifiche compensazioni economiche stabilite dai contratti collettivi.

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

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

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

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

vantaggi per il lavoratore

- *liberare il tempo per la cura dei figli, soprattutto per le donne al rientro dalla maternità, per la cura dei genitori anziani, o per affrontare particolari criticità che possono colpire il lavoratore in particolari momenti della vita*

vantaggi per l'impresa/datore

- *aumento dei livelli di soddisfazione dei dipendenti e miglioramento dell'efficienza nello svolgimento della prestazione lavorativa;*
- *in presenza di orari di lavoro superiori alle 8 ore giornaliere, il part time consente di ottimizzare i costi per il personale che agisce su più turni*

Chi l'ha già fatto

La **Cittadini S.p.A.**, azienda del bresciano specializzata nella produzione di tutti i tipi di reti per pesca, acquacoltura, agricoltura, ha ricevuto nel 2009 il premio Famiglia-Lavoro della Regione Lombardia perché attua politiche di valorizzazione del personale, della figura della donna in azienda e di conciliazione famiglia lavoro, mettendo a punto percorsi e accordi di flessibilità personalizzati. Attualmente l'azienda impiega 74 dipendenti, di cui 51 donne, il 28,5% delle quali lavora con contratti part-time di 4/5 ore giornaliere e il 30% con orari personalizzati, collegati agli orari dei nidi, delle scuole materne oppure agli orari di lavoro dei mariti, con i quali si alternano nella cura dei figli o di familiari anziani.

http://www.premiofamiglialavoro.regione.lombardia.it/shared/ccurl/396/386/07_CaseHistory_Cittadini.pdf

 Chi l'ha già fatto

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

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

Flessibilità dell'orario di lavoro (variabilità dell'orario)

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

- l'orario elastico o mobile è una forma di organizzazione interna dell'azienda che consiste nella possibilità per il datore di lavoro di fissare unilateralmente, nell'ambito della medesima giornata lavorativa, una fascia oraria di ingresso o di uscita e di pausa pranzo nell'ambito della quale il dipendente è libero di scegliere quando iniziare/finire/interrompere la prestazione, fermo restando il rispetto dell'orario.
- la flessibilità in entrata e/o in uscita: è una previsione contrattuale che consente di variare, entro un certo intervallo orario, l'accesso al e l'uscita dal lavoro (spesso anche l'inizio e la fine della pausa pranzo), con possibilità di compensazione mensile e/o tra più mesi. Oltre a questo tipo di flessibilità, piuttosto comune ma spesso poco in linea con le reali esigenze dei dipendenti, è possibile anche organizzare un piano di flessibilità degli orari attraverso il quale creare soluzioni organizzative personalizzate sulle esigenze della lavoratrice e del lavoratore, e costituite da pacchetti di orario dai quali attingere per comporre il proprio "menu di flessibilità d'orario". Il datore di lavoro può inoltre organizzare la propria azienda utilizzando strumenti di variabilità dell'orario autonomamente decisi, oppure previsti in contratti collettivi. Pertanto, si usa distinguere tra misure organizzative adottate nell'esercizio di poteri datoriali e soluzioni di flessibilità concordate con il sindacato.

 vantaggi per il lavoratore

L'adozione di forme di lavoro flessibile ha un impatto positivo sulle performance individuali, supporta l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, e i lavoratori che ne beneficiano si sentono più vicini all'organizzazione di cui fanno parte. In particolare i vantaggi consistono in:

- una facilitazione nel bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro
- un sostegno per le lavoratrici che, oltre ad avere responsabilità di cura, svolgono incarichi che comportano mobilità o orari lunghi.

 vantaggi per l'impresa/datore

Rispetto all'utilizzo dell'orario mobile, il beneficio per l'azienda è evidente: a parità di numero e costi per il personale consente di coprire un orario di servizio più ampio nell'arco della giornata. I datori di lavoro possono modificare la forma e la durata della giornata lavorativa e possono adeguare l'organizzazione secondo le fluttuazioni straordinarie o stagionali del mercato, conservando il numero degli occupati e mantenendo il know how dei lavoratori in azienda.

Più in generale, i vantaggi consistono:

- nell'inserimento del tema della conciliazione lavoro-famiglia nella cultura organizzativa, nei modelli manageriali e di gestione delle risorse umane;
- nell'incremento della serenità e della puntualità del proprio personale, che risulta maggiormente responsabilizzato;
- nella diminuzione del turn over.

Chi l'ha già fatto

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

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

Gestione concordata dell'orario di lavoro/turni -ove previsti (variabilità dell'orario)

Comprende alcune prassi organizzative di orari autogestiti in cui viene garantita una certa variabilità dell'orario grazie alla collaborazione dei dipendenti:

- **Gestione indipendente** della turnazione: i lavoratori concordano tra loro in modo del tutto indipendente la gestione del loro tempo di lavoro, gestendo la turnazione con la consapevolezza che qualsiasi cambiamento richiesto deve essere coperto.
- **Gestione autonoma** della turnazione: i lavoratori hanno un certo margine di scelta sulla definizione della loro attività, tuttavia, il datore di lavoro compila i turni sulla base della combinazione di preferenze individuali e livelli necessari di personale.

vantaggi per il lavoratore

- valorizzazione delle capacità di relazione e organizzazione;
- migliore gestione degli orari per chi ha impegni di cura.

vantaggi per l'impresa/datore

- migliorare l'organizzazione del lavoro andando incontro alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori;
- incremento della serenità e della puntualità del proprio personale, che risulta maggiormente responsabilizzato;
- risparmio di tempo nella definizione della turnazione dei lavoratori;
- coinvolgimento dei lavoratori nel sistema della costruzione dei turni e nel processo decisionale.

Chi l'ha già fatto

Il **"Progetto Isola" dell'Ipermercato Auchan** di S. Rocco al Porto (Lodi) ha proposto un sistema organizzativo del lavoro che prevede il ricorso alla flessibilità oraria per consentire una migliore gestione del tempo di vita dei dipendenti. L'isola è una squadra formata da un gruppo di persone con esigenze complementari, addette al settore casse. La squadra gestisce i propri turni, trovando soluzione ai problemi personali e di conciliazione di ciascun componente, assicurando allo stesso tempo all'azienda la copertura delle ore stabilite. Rilevante è il coinvolgimento delle destinatarie nell'organizzazione dei propri tempi e il rapporto di collaborazione

nascente tra le colleghe per trovare soluzioni di coordinamento fortemente condivise. Il progetto, inoltre, offre ai propri dipendenti la possibilità di usufruire di un periodo di positiva accoglienza a supporto dei rientri dalla maternità e dai congedi parentali, per facilitare l'adattamento nel lavoro e far emergere soluzioni che agevolino la conciliazione familiare.

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

Orario multiperiodale o annualizzato (variabilità dell'orario)

Si tratta di un regime orario che può essere previsto da contratti collettivi di lavoro di qualunque livello (nazionale, territoriale/provinciale o aziendale) stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in cui è possibile riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno (art.1, c.2, lett.m) e art.3 d. lgs. n.66/2003). In questi accordi, le parti decidono che il monte ore annuale di ciascun dipendente sia suddiviso in base alle esigenze dell'organizzazione e/o del singolo lavoratore.

La retribuzione viene generalmente corrisposta in mensilità tra loro equivalenti, a prescindere dalla quantità di tempo realmente lavorato nel singolo mese. Il potere unilaterale del datore di lavoro di collocare la prestazione lavorativa viene accresciuto, ma solo in presenza di un contratto collettivo. L'istituto nasce per rispondere alle esigenze delle imprese di assecondare la variabilità delle richieste del mercato, riducendo l'eventuale aggravio di costi dovuti alla necessità di intensificare l'attività lavorativa prolungando l'orario normale settimanale.

vantaggi per il lavoratore

- soddisfare le esigenze di flessibilità oraria e di conciliazione dei tempi;
- è funzionale alle esigenze di equilibrio tra vita professionale e familiare, rappresentando lo strumento di regolazione che media tra le iniziative unilaterali delle imprese e le esigenze individuali dei dipendenti.

vantaggi per l'impresa/datore

- recepisce le istanze di lavoratrici e lavoratori, migliorando la qualità del lavoro e favorendo il benessere organizzativo

Chi l'ha già fatto

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

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

Ma si può scegliere anche quello di "scarico", per avere più tempo libero. Il bilancio delle ore si fa

a fine anno, tenuto conto che in ogni settimana si dovrebbe lavorare 40 ore.

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

Lavoro ripartito o job sharing (variabilità dell'orario)

Due lavoratori assumono in solido l'obbligo di eseguire un'unica e identica prestazione lavorativa. Si tratta di un lavoro in coppia che ricorre, ad esempio, quando due lavoratori si impegnano nei confronti del titolare di un pubblico esercizio a garantire la prestazione lavorativa di un commesso durante l'orario di apertura del locale, ma è diffuso anche per la contrattualizzazione da parte del datore di lavoro domestico, di due assistenti familiari. Fatte salve diverse intese o previsioni dei contratti collettivi, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera prestazione. Ai lavoratori, conteggiati come un'unica persona ai fini dell'individuazione dell'organico aziendale, spetta pro quota il trattamento retributivo e previdenziale previsto per un lavoratore di pari livello occupato con normale contratto di lavoro subordinato. Le prestazioni previdenziali e assistenziali (es. indennità di malattia ecc.) sono calcolate in proporzione dell'orario svolto, come per i contratti a tempo parziale.



vantaggi per il lavoratore

- soddisfare le esigenze di flessibilità oraria e di conciliazione dei tempi;
- massima flessibilità nella gestione dei turni lavorativi.



vantaggi per l'impresa/datore

- coinvolgimento dei lavoratori nel sistema della costruzione dei turni e nel processo decisionale.



Chi l'ha già fatto

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

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

Banca delle ore (variabilità dell'orario)

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

Il sistema prevede il recupero mensile/semestrale/annuo degli straordinari o delle ore lavorate in esubero con giorni o ore di permesso da utilizzare per motivi personali e/o familiari.

vantaggi per il lavoratore

- possibilità di compensare le ore a credito con più tempo libero, oppure di "monetizzarle"

vantaggi per l'impresa/datore

- soprattutto nel caso di fluttuazioni stagionali della produzione, si aumenta la presenza nei periodi di picco risparmiando sugli straordinari, ed si evitano i costi dei periodi di inattività.

Chi l'ha già fatto

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

<http://www.giovanimprenditori.bg.it/Files/pdf/catsvant06.pdf>

Il telelavoro (variabilità dell'orario)

Si tratta di una particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (e non rappresenta, pertanto, un'autonoma tipologia contrattuale) che si ha quando il lavoratore svolge la propria attività fuori dai locali aziendali utilizzando prevalentemente strumenti informatici e attrezzature telematiche. A seconda del luogo di svolgimento della prestazione si distingue tra:

- telelavoro domiciliare: nei casi in cui il lavoratore è munito di apposite attrezzature, svolge la mansione principalmente da casa con una iterazione con l'ufficio che può essere costante o saltuaria;
- telelavoro da centri satelliti: tipologia in cui il lavoratore si reca presso un centro attrezzato per il telelavoro vicino alla sua abitazione, da qui entra in contatto con l'azienda e svolge il suo lavoro;
- telelavoro mobile (deskless job): quando l'attività lavorativa è prestata in luoghi che possono variare, e comunque diversi dalla sede aziendale.

La disciplina delle prestazioni di lavoro subordinato rese con la modalità del telelavoro è contenuta

nell'Accordo Interconfederale 9 luglio 2004, con cui è stato recepito l'Accordo quadro Europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002. Nell'Accordo si chiarisce che la modalità del telelavoro ha natura volontaria (ossia non può essere disposta, né revocata unilateralmente dal datore di lavoro, ma deve essere sempre oggetto di accordo tra le parti) e può essere concordata anche per contratti a tempo parziale o a tempo determinato. Al telelavoratore devono essere garantiti gli stessi diritti riconosciuti ai lavoratori che svolgono attività all'interno dell'azienda, con particolare attenzione a quelli a tutela della riservatezza, della salute e sicurezza e dei diritti sindacali. Il telelavoro non va confuso con il lavoro a domicilio (legge n. 877/1973) che può essere associato a forme di lavoro autonomo o subordinato, caratterizzate da diversi livelli di tutela.



vantaggi per il lavoratore

- riduzione dei tempi degli spostamenti casa/lavoro e maggiore efficienza nella gestione delle problematiche relative ai compiti di cura



vantaggi per l'impresa/datore

- aumento della soddisfazione dei lavoratori, maggiore fidelizzazione all'azienda e miglioramento delle performance lavorative;
- maggiore responsabilizzazione e motivazione dei dipendenti, con diminuzione dell'assenteismo;
- riduzione delle inefficienze in caso di maternità o particolari momenti critici nella vita del dipendente.



Chi l'ha già fatto

ErgonixART, piccola azienda con sede nella provincia di Roma, realizza prodotti e servizi nel settore dell'engineering per l'ottimizzazione di oggetti e ambienti per disabili fisici e sensoriali. Attraverso il co-finanziamento di un progetto L.53/2000, l'azienda ha istituito il telelavoro. Sono stati coinvolti tutti i dipendenti, cui è stata fornita un'attrezzatura tecnologicamente avanzata, costituita da uno smart phone, un PC con accesso alla rete aziendale e webcam. I dipendenti possono pertanto lavorare da casa o da altri luoghi, la strumentazione utilizzata è predisposta in modo da consentire a tutti l'accesso alla rete, ed è dotato di un sistema di sincronizzazione di file protetto da un elevato livello di sicurezza informatica che consente una piena corrispondenza tra la postazione casa e quella ufficio. Gli impegni lavorativi vengono così gestiti dai dipendenti con ampia flessibilità, adeguata a liberare il tempo necessario per il lavoro di cura familiare. I risultati, riportati dal titolare dell'azienda, sono stati la riduzione al minimo delle assenze dal lavoro e un rafforzamento del senso di team interno.

Fondazione per la Diffusione della Responsabilità Sociale delle Imprese, People First!, Marzo 2011, p. 84 disponibile sul sito: <http://www.i-csr.org>

Tipologia 2: Soluzioni di welfare aziendale e altri servizi di supporto: strumenti, vantaggi e buone prassi

In un'ottica di crescita della produttività aziendale, recentemente sono state sperimentate diverse forme di welfare aziendale, ossia pratiche e misure orientate alla flessibilità del lavoro e al sostegno dei dipendenti e delle loro famiglie nel quadro di una integrazione ai servizi offerti dal welfare pub-

blico. L'obiettivo del welfare aziendale è la promozione di una organizzazione flessibile e attenta al sostegno dell'occupazione femminile. Per servizi di supporto si intendono tutte quelle iniziative che favoriscono la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare attraverso servizi offerti a titolo gratuito o oneroso dal datore di lavoro. Diversamente dalle altre misure, che sono normate di regola dalla contrattazione o dagli accordi aziendali, i servizi di supporto scaturiscono dalla determinante presenza femminile e dall'impegno della direzione aziendale nonché da una positiva relazione con il territorio e le istituzioni locali.

Asili nido aziendali e interaziendali

I nidi e i micronidi aziendali e interaziendali sono servizi per la prima infanzia (bambini da 0 a 3 anni) promossi da una/più aziende per accogliere - in via privilegiata, ma non necessariamente esclusiva - i figli dei lavoratori dipendenti, localizzati nei luoghi di lavoro o nelle immediate vicinanze. La gestione del servizio può essere: diretta, se l'azienda apre il servizio nella propria struttura, utilizzando gli spazi dell'azienda, assumendo personale e gestendo il servizio; indiretta se l'azienda esternalizza il servizio, magari in accordo con altre aziende, affidandosi a una cooperativa di servizi; in convenzione, se si affida il servizio a strutture pubbliche o private nelle vicinanze.



vantaggi per il lavoratore

- *miglioramento della qualità della vita di tutte le risorse impegnate nell'impresa, grazie alla facilitata conciliazione tra ruolo professionale e ruolo genitoriale;*
- *riduzione dei tempi legati agli spostamenti casa-servizi di cura-lavoro;*
- *riduzione dei costi dei servizi di cura per i minori;*
- *possibilità di programmare più rapidamente e con meno stress il rientro al lavoro dopo un'assenza per maternità;*
- *assunzione della responsabilità genitoriale anche da parte del personale maschile.*



vantaggi per l'impresa/datore

- *miglioramento del clima aziendale;*
- *permanenza in azienda delle risorse femminili con carichi di lavoro di cura;*
- *incremento della missione sulla responsabilità sociale d'impresa;*
- *riduzione dell'assenteismo legato alla cura dei minori;*
- *creazione di efficaci rapporti di collaborazione con le Amministrazioni Locali;*
- *promozione dell'immagine sociale delle imprese e la loro visibilità sul territorio;*
- *clima di maggior fiducia e di senso di appartenenza all'impresa.*



Chi l'ha già fatto

Il Gruppo Nestlé, leader mondiale nel food & beverage con sede in più di 140 Paesi, presente in Italia da oltre un secolo, occupa circa 5.600 dipendenti suddivisi in 18 stabilimenti produttivi oltre alla sede centrale di Milano, si colloca all'avanguardia nell'adozione di politiche di conciliazione tra vita privata e lavorativa.

Di recente, Nestlé ha deciso di promuovere due settimane di congedo di paternità per i propri dipendenti impegnandosi ad integrare sino al 100% dello stipendio il trattamento previsto dalla legge per il congedo parentale ai neo papà che ne faranno richiesta. Il Gruppo dopo aver esteso

a 4 i giorni di permesso retribuito (per legge infatti il Contratto Nazionale di Lavoro riconosce al lavoratore padre un solo giorno di permesso) ha deciso di incentivare l'estensione del congedo di paternità fino ad un totale di due settimane. Il ruolo del padre, infatti, è per Nestlé di fondamentale importanza nel momento della nascita di un figlio, ed una sua più attiva partecipazione alla vita domestica e alle cure familiari contribuisce positivamente ad un'effettiva parità tra i sessi.

In azienda, sono presenti tante altre iniziative sviluppate per rispondere alla sfida costante della conciliazione tra vita privata e lavorativa. Vanno ricordate: il Telelavoro, la possibilità di avvalersi di alcune forme di part time e flessibilità dell'orario di lavoro, il supporto al periodo della maternità attraverso una serie di progetti come la distribuzione del Maternity&Paternity Kit alle donne in attesa e ai futuri papà per aiutarli a gestire al meglio il periodo di maternità all'interno dell'azienda, lo Junior camp Nestlé – che consente di accogliere in azienda i figli di età compresa tra i 3 e i 14 anni – e l'apertura di Asili Nido aziendali.

http://www.nestle.it/Media/PressReleases/Pages/Congedo_paternita_2_settimane_neo_papa_Gruppo_Nestle.aspx

Servizi per i/le figli/e dei/Ile dipendenti

Sono inclusi in questa categoria i servizi per i/le figli/e dei/Ile dipendenti, integrativi rispetto agli orari e ai periodi non coperti dai servizi pubblici, come locali per ragazzi, circoli, doposcuola, centri estivi.



vantaggi per il lavoratore

- miglioramento della qualità della vita di tutte le risorse impegnate nell'impresa, grazie alla facilitata conciliazione tra ruolo professionale e ruolo genitoriale;



vantaggi per l'impresa/datore

- miglioramento del clima aziendale;
- incremento della missione sulla responsabilità sociale d'impresa;
- promozione dell'immagine sociale delle imprese e la loro visibilità sul territorio;



Chi l'ha già fatto

Il progetto di **Dallara Automobili**, azienda del parmense con 180 dipendenti, s'incentra su due azioni fondamentali: un servizio gestito in convenzione esterna con una struttura qualificata per la realizzazione di centri estivi per i figli di 14 dipendenti con particolari esigenze conciliative, soprattutto nei mesi estivi e di chiusura prolungata dei servizi scolastici; un servizio gestito in convenzione esterna con una struttura qualificata per la gestione flessibile dell'orario della scuola materna locale (apertura anticipata /chiusura posticipata) per i figli di 23 dipendenti con particolari esigenze conciliative.

Altri servizi aziendali "salvatempo" e a supporto dei percorsi professionali in fase di rientro al lavoro

Includono catering, mense aperte, lavanderie, spacci, car sharing, disbrigo pratiche, servizio di

counselling per problemi familiari, maggiordomo e medico aziendale.

vantaggi per il lavoratore

- *miglioramento della qualità della vita di tutte le risorse impegnate nell'impresa grazie alla facilitata conciliazione tra ruolo professionale e responsabilità domestiche*

vantaggi per l'impresa/datore

- *miglioramento del clima aziendale;*
- *riduzione dell'assenteismo;*
- *incremento della missione sulla responsabilità sociale d'impresa;*
- *promozione dell'immagine sociale delle imprese e la loro visibilità sul territorio;*
- *clima di maggior fiducia e di senso di appartenenza all'impresa.*

Chi l'ha già fatto

Accor Services Italia punta sui servizi di time-saving, con People One, il maggiordomo on site in azienda e virtuale, al quale i dipendenti possono affidare attività private, legate alle incombenze di tutti i giorni quali: disbrigo burocratico di piccole pratiche, lavori di lavanderia e calzoleria, sartoria, ritiro esami medici, piccoli acquisti. Il maggiordomo è presente in azienda due volte la settimana, in orari di ricevimento stabiliti, presso il proprio ufficio appositamente dedicato. L'azienda ha stipulato delle convenzioni con negozi/servizi per ottenere prezzi agevolati, creando un tariffario personalizzato e conveniente su ogni servizio specifico. Per sviluppare il progetto People One, l'azienda ha creato una partnership con un consorzio nazionale di cooperative sociali a cui si appoggia per individuare le persone adatte a ricoprire il ruolo di maggiordomo.

<http://www.edenred.it/corporate-social-responsibility/csr/i-dipendenti/>

Tipologia 3: altri strumenti a supporto della conciliazione: indennità, benefit e percorsi di riaccompagnamento al rientro

Indennità e benefit

In alcuni casi il supporto ai lavoratori viene erogato attraverso indennità aggiuntive o benefit di natura diversa che consentono oltre alle integrazioni salariali, anche l'accesso a prestiti e anticipazioni o benefici in natura non legati alla prestazione lavorativa e finalizzati a sostenere in qualche modo la famiglia del lavoratore in momenti topici quali la nascita di un figlio, il matrimonio o l'accesso all'università. In particolare, per quanto riguarda i cosiddetti fringe benefits (vitto, alloggio, uso autoveicoli, polizze assicurative, beni o servizi) le aziende possono usufruire di misure fiscali collegate all'ottimizzazione dei tempi e delle risorse e a supporto della conciliazione.

Tra le misure possono essere ricordate:

- integrazione all'indennità di maternità e congedo;
- indennità varie concesse alla famiglia (contributo al pagamento dei costi di babysitting in caso di necessità, nursery di emergenza in azienda);
- sostegno ai costi dei servizi di conciliazione per la cura di bambini e anziani;

- convenzionamento delle aziende con altri servizi sul territorio (trasporti, servizi di cura, banche, attività commerciali, palestre, ecc.);
- prestiti finalizzati, mutui, anticipazioni TFR;
- borse di studio e stage aziendali per i/le figli/e.

vantaggi per il lavoratore

- *miglioramento della qualità della vita di tutte le risorse impegnate nell'impresa grazie alla facilitata conciliazione tra ruolo professionale e responsabilità di cura e domestiche*

vantaggi per l'impresa/datore

- *miglioramento del clima aziendale*
- *incremento della missione sulla responsabilità sociale d'impresa*
- *clima di maggior fiducia e di senso di appartenenza all'impresa.*

Chi l'ha già fatto

Deco industrie, azienda romagnola che produce prodotti alimentari da forno e detersivi appartenente al mondo delle cooperative, allo scopo di implementare il welfare sociale interno e per aumentare l'attrattività dell'impresa, ha previsto tra gli obiettivi strategici 2012-2014 interventi in materia di prevenzione sanitaria, tutela del risparmio (prestito sociale con tassi generosi), spaccio e mensa aziendale di qualità, borse studio studenti figli di soci, abbonamenti teatri e cinema, gite ed eventi sociali (tornei, bici, party), regali di nozze/nascite per i soci

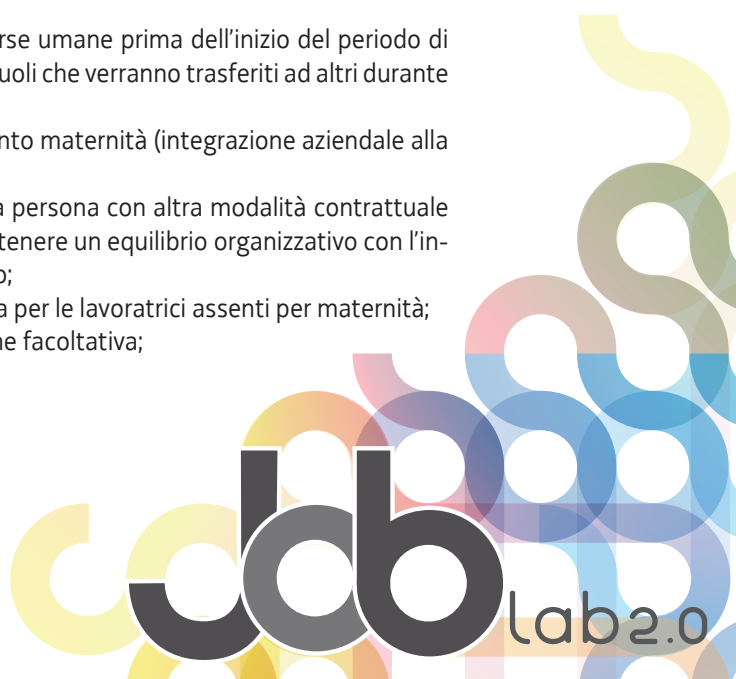
<http://www.ancpl.legacoop.it/multimedia/allegati/Welfare%20aziendale.pdf>

Supporti ai percorsi professionali per neogenitori che rientrano al lavoro

L'evento maternità può rappresentare un momento critico nella carriera di una donna e nella gestione dei suoi rapporti con il datore di lavoro. I supporti alla carriera rappresentano azioni volte a offrire misure di sostegno a lavoratrici che, nei casi più drastici, sono costrette ad operare una scelta dirimente tra aspirazioni professionali e responsabilità familiari o, nella migliore delle ipotesi a rinunciare a ricoprire ruoli manageriali per esigenze di cura familiare. I supporti alla carriera in questi particolari momenti si sostanziano in misure che tentano di instaurare un equilibrio tra sfera personale e sfera professionale intervenendo prima e dopo la maternità sulla base delle esigenze della neo-mamma. In generale, il supporto fornito è di tipo informativo, formativo ed organizzativo, e consente alla futura mamma di restare in contatto con la vita aziendale anche durante l'assenza dal lavoro e di affrontare il rientro in maniera meno traumatica.

Tra gli strumenti ne citiamo alcuni:

- colloquio con il proprio superiore e con l'ufficio risorse umane prima dell'inizio del periodo di congedo per pianificare e ridefinire responsabilità e ruoli che verranno trasferiti ad altri durante la maternità;
- concessione dei benefit aziendali connessi con l'evento maternità (integrazione aziendale alla quota INPS, benefit in forma di beni o servizi, ecc.);
- affiancamento di un collega in sostituzione o di una persona con altra modalità contrattuale a cui verranno trasferiti ruoli e competenze per mantenere un equilibrio organizzativo con l'ingresso in maternità, e facilitare il rientro dal congedo;
- aggiornamento periodico sull'evoluzione dell'azienda per le lavoratrici assenti per maternità;
- integrazione economica nel momento dell'astensione facoltativa;



- colloquio con il proprio superiore e le risorse umane prima della fine del congedo per definire modi e tempi del ritorno al lavoro;
- colloqui di orientamento al rientro dalla maternità per l'ottimale reinserimento professionale;
- coaching per la lavoratrice neo-mamma;
- concessione di orari ridotti (part-time) o flessibili (fasce orarie ampie in ingresso e uscita per un periodo determinato di tempo, ma anche telelavoro) al rientro dalla maternità;
- formazione per aggiornamento e tutoring per agevolare le dipendenti al rientro dalla maternità



vantaggi per il lavoratore

- *salvaguardia delle pari opportunità nel lavoro e nella carriera e fruizione di un sistema di sviluppo della partecipazione e della carriera del personale non penalizzante;*
- *riduzione del tasso di abbandono del lavoro dopo la maternità.*



vantaggi per l'impresa/datore

- *ritenzione delle risorse umane qualificate in azienda;*
- *Aumento della produttività e del senso di appartenenza all'azienda delle neo-mamme;*
- *riduzione del tasso di abbandono del lavoro dopo la maternità;*
- *immagine positiva dell'azienda all'esterno.*



Chi l'ha già fatto

La **Cooperativa Sociale Itaca**, di Pordenone già attua un aggiornamento per le madri che sono restate assenti per il periodo della maternità, ma si tratta di un aggiornamento più "tecnico" e di carattere informativo sulle novità attuate sul luogo di lavoro. Tuttavia le neo-madri hanno mostrato l'esigenza di un accompagnamento nella fase di rientro, al fine di riprendere il contatto con il servizio e di prendere consapevolezza della propria "doppia presenza" derivante dalle responsabilità di conciliazione familiare.

Per far fronte a queste necessità emergenti, si è deciso di sperimentare due serie di micro-percorsi di gruppo della durata di 16 ore ciascuno, orientati sia al rafforzamento delle competenze trasversali, che al consolidamento delle conoscenze sugli strumenti di conciliazione. Questi percorsi sono quindi rivolti alle lavoratrici di Itaca, responsabili, coordinatrici di area e servizio, operatrici di servizio e staff già rientrate da congedi di maternità a partire dal 2010, e con problematiche di conciliazione. Per facilitare la partecipazione agli incontri e garantire un buon livello di efficacia degli stessi i gruppi saranno costituiti da 6 a 8 persone. Ciascun percorso è articolato in 4 incontri di 4 ore ciascuno, che si svolgeranno di sabato mattina, con la possibilità di usufruire di un servizio di baby sitting gratuito. Per agevolare gli spostamenti delle persone e non creare ulteriori disagi per la conciliazione, si è deciso di localizzare la sperimentazione in due diverse sedi di lavoro della Cooperativa coinvolgendo il personale residente nelle zone limitrofe. Il progetto è stato finanziato nell'ambito del FSE POR 2007-13 PS 30 (cfr. oltre)

<http://politichediconciliazione.wordpress.com/2012/01/03/rientro-dalla-maternita-percorsi-di-informazione-e-rafforzamento-delle-competenze-tecniche-e-trasversali/>

La **Cooperativa sociale FAI** di Pordenone ha avviato il progetto Family Friendly "Fai la cosa giusta!", che prevede uno sportello di accompagnamento alla conciliazione per i propri soci lavoratori, finalizzato a sperimentare metodi di accompagnamento e informazione, divenendo il punto di riferimento interno per tutte le problematiche di conciliazione e di pari opportunità, offrendo a tutte le socie e soci la possibilità di consultare una figura di sostegno Lo sportello

opera in collaborazione con l'ufficio personale ed i coordinatori, risponde ai bisogni delle socie e soci in rientro con particolare attenzione alle esigenze personali, alle particolarità dei luoghi di lavoro, alle peculiarità professionali degli operatori sociali e alle tipologie di servizi presso cui la gran parte dei soci si trova ad operare. Ogni socio potrà avere chiarimenti di tipo normativo, contrattuale e inerenti l'offerta di servizi sul territorio per maternità, genitorialità, prima infanzia. Il progetto è stato finanziato nell'ambito del FSE POR 2007-13 PS 30 (cfr. oltre)

<http://www.coopsocialefai.it/conciliazione>

<http://failacosagiustafai.blogspot.it/>

4. Le opportunità di finanziamento per le imprese che presentano progetti "family friendly" e a favore della conciliazione dei tempi

Per l'attuazione di progetti e interventi a supporto della conciliazione dei tempi, i datori di lavoro hanno la possibilità di presentare domanda di finanziamento sia a livello nazionale, sia regionale. La tabella sottostante riassume le possibilità di finanziamento, per tipologia di soluzione descritta nelle sezioni precedenti.

	Genere di azione	Tipo di soluzione	finanziamento nazionale	finanziamento regionale
flessibilità dei tempi	Riduzione dell'orario	Orario a tempo parziale	Art. 9 L. 53/00	FSE POR FVG 2007-13 PPO 2010 1 e 2011
	Variabilità dell'orario	Orario elastico/mobile	Art. 9 L. 53/00 L. 125/91	FSE POR FVG 2007-13 PPO 2010 e 2011
		Gestione concordata dell'orario		
		Orario multi periodale o annualizzato		
		Lavoro ripartito o Job sharing		
		Banca delle ore		
flessibilità dei tempi e dei luoghi	Telelavoro	Telelavoro domiciliare	FSE POR FVG 2007-13 PPO 2010 e 2011	FSE POR FVG 2007-13 PPO 2010 e 2011
		Telelavoro da centri satelliti		
		Telelavoro mobile		
welfare aziendale e altri servizi di supporto	Supporto alla conciliazione	Asili nido e aziendali	-----	
		Servizi per figlie/i : doposcuola, centri estivi, educativi, ricreativi, etc	Art. 9 L. 53/00	
		Servizi salva tempo e di supporto a percorsi di rientro al lavoro	Art. 9 L. 53/00	FSE POR FVG 2007-13 PPO 2010 e 2011
altri servizi di supporto della conciliazione	Indennità, benefit percorsi di riaccompagnamento	Indennità e benefit	Art. 9 L. 53/00	FSE POR FVG 2007-13 PPO 2010 e 2011
		Supporti a percorsi professionali per genitori che rientrano al lavoro		

Finanziamenti nazionali

- **L'articolo 9 della legge n.53/2000**

(modificato dall'art. 38 della legge n. 69 del 18 giugno 2009).

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

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

Il finanziamento massimo sarà pari a 500.000 euro a progetto, per una durata massima pari a 24 mesi. Destinatari dei progetti sono lavoratrici o lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, ovvero persone affette da documentata grave infermità.



Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Politiche per la Famiglia

Tel. 06 6779 6940

E-mail: segreteriaadipfamiglia@governo.it

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

- **La L. 125/1991**

(ora D.Lgs n. 198/2006, art. 42, comma 2 così come modificato dal D.Lgs. 5/2010).

Il primo strumento previsto dalla normativa italiana introdotto per favorire la parità di genere nelle organizzazioni prevede, tra le altre, la possibilità di ottenere finanziamenti per la realizzazione di azioni positive finalizzate 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 miglio-

re ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi". In sostanza è possibile presentare progetti che finanzino pratiche "family friendly" relative alla flessibilità nell'organizzazione del lavoro (pratiche di lavoro flessibili, adozione di banca delle ore o di modalità e pratiche di lavoro part-time, di telelavoro); all'individuazione di una corretta gestione delle interruzioni dal lavoro (pratiche straordinarie di valorizzazione dei congedi, interruzioni prolungate dal lavoro); all'offerta diretta dei servizi di cura familiare (servizi ordinari di cura dell'infanzia e degli anziani, servizi straordinari per il dopo-scuola e per i periodi di vacanza, accoglienza dei figli in ufficio, servizi di cura e per il benessere della famiglia, progetti in partnership per la promozione di servizi); alle iniziative di sostegno (servizi di informazione, consulenza, sostegno finanziario per la famiglia e per la cura, iniziative di sensibilizzazione per promuovere una cultura family friendly, programmi di sostegno ai partner).



a chi rivolgersi

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale Tutela delle Condizioni di Lavoro - Segreteria tecnica CNP
Via Fornovo 8 - 00192 Roma
Tel. 06.46834120
Fax 06.46834305
E-mail: SegreteriaComitatoNazionaleParita@lavoro.gov.it
Web: <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/tutela/comitatoNazionaleParita/>

Finanziamenti della Regione Friuli Venezia Giulia

- **Finanziamento di progetti sperimentali in azienda** finalizzati ai processi di riorganizzazione degli orari di lavoro funzionali alla valorizzazione dell'approccio femminile e maschile al mercato del lavoro (FSE POR FVG 2007-13) (BANDO CHIUSO)

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

Due le tipologie di operazione previste:

Operazione 1

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

Operazione 2

Informazione, aggiornamento ed accompagnamento per favorire il reinserimento lavorativo in





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

Destinatari

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



a chi rivolgersi

*Per avere informazioni riguardanti il bando "family friendly" (chiuso)
Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità
Servizio lavoro e pari opportunità
Posizione organizzativa supporto alla programmazione e all'attività legislativa normativa e amministrativa in materia di lavoro
Franca Parpaiola
Via San Francesco 37 – TRIESTE
telefono 040 3775123
e-mail franca.parpaiola@regione.fvg.it*

*Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità
Servizio programmazione e gestione interventi formativi
Direttore di servizio
Ileana Ferfaglia
Via San Francesco 37 – TRIESTE
telefono 040 3775298
fax 040 3775092
e-mail formazione.prof@regione.fvg.it*

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/pari-opportunita-qualita-lavoro/FOGLIA12/>



Chi l'ha già fatto

Buone prassi in Friuli Venezia Giulia attraverso il FSE

Le aziende che stanno sperimentando soluzioni organizzative family friendly grazie al finanziamento ai progetti presentati a valere sull' avviso emanato dalla regione Friuli Venezia Giulia a valere sul FSE-Programma operativo Obiettivo 2 – Competitività regionale e occupazione-2007/2013 Asse 2 – Occupabilità. Programma specifico n. 30 sono state le seguenti:



Operazione 1:

- ITACA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S. (PN)
- COOP CONSUMATORI NORDEST SCARL (PN)
- ERGON CONSULENTI ASSOCIATI S.R.L. (TS)
- CONTACT S.R.L. (GO)
- T E B E ASSOCIATI (TS)
- CRAMARS SOC.COOP.A.R.L. (UD)
- LYBRA COOPERATIVA SOCIALE A. R.L. – ONLUS (TS)
- SED ETIAM... S.A.S. DI PIVA STEFANIA E C. (PN)
- MULTIDATAECONSULT S.R.L (UD)

Operazione 2:

- ITACA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S. (PN)
- COOPERATIVA SOCIALE PORDENONESE F.A.I. ONLUS (PN)
(<http://failacosagiustafai.blogspot.it/>)
- COOPCA SCRL (UD)
- IL PICCOLO PRINCIPE SOC. COOP. SOCIALE ONLUS (PN)
- LYBRA COOPERATIVA SOCIALE A. R.L. - ONLUS (TS)
- TUNNEL S.R.L. (GO)
- DOMINO S.R.L. (UD)

Le graduatorie sono pubblicate sul sito della Regione Friuli Venezia Giulia:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/pari-opportunita-qualita-lavoro/FOGLIA12/>

 approfondimenti

Come si costruisce un progetto

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

- la Regione Emilia Romagna, nell'ambito del progetto europeo WEIRD, ha prodotto il documento Legge 53/2000: Istruzioni per l'uso guida per l'utilizzo rivolta a lavoratrici e lavoratori, aziende e amministrazioni comunali - web : http://www.allapari.regione.emilia-romagna.it/temi/conciliazione-tra-vita-e-lavoro-1/allegati_conciliazione/legge_53_2000_ecipar_05.pdf
- l'istituto della Promozione dei Lavoratori di Bolzano, nell'ambito del progetto europeo Gender competency ha prodotto il manuale Linee guida per la conciliazione di lavoro e famiglia nelle aziende - web: <http://www.afi-ipl.org/dfiles/it/manuali/MAN-2010-pianeta-conciliazione.pdf>
- sul sito della Consiglieria Nazionale di Parità è presente una sezione dedicata all'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e la conciliazione dei tempi e accordi e prassi informali – web: <http://www.lavoro.gov.it/consiglieranazionale>

LE CONSIGLIERE DI PARITA' e la promozione di azioni positive in azienda

La Consiglieria di Parità, svolge funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini in ambito lavorativo, promuovendo e sostenendo azioni in giudizio, individuali e collettive nei casi di rilevata discrimi-



nazione basata sul sesso, può promuovere i tentativi di conciliazione tra lavoratore discriminato e impresa, intimare a quest'ultima di rimuovere le discriminazioni accertate. Inoltre, per tali fini, può intraprendere ogni utile iniziativa e quindi anche raccogliere dati e svolgere inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e pubblica relazioni indipendenti e dettare raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro.

Particolarmente rilevante è il compito di promozione dei progetti di azioni positive, anche individuando le risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo nonché quello di verifica della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità. Può inoltre sostenere le politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità e promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro; in questo quadro collabora con le Direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi.

È dunque in collegamento e collaborazione con gli Assessorati al lavoro degli Enti locali e con gli organismi di parità dei medesimi. Infine diffonde la conoscenza e lo scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni (D.Lgs 196/2000, L. 125/

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

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/agenzia-regionale-lavoro/FOGLIA22/>

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



a chi rivolgersi

Per rivolgersi direttamente alle Consigliere di parità operanti nel territorio regionale, si riportano di seguito i riferimenti necessari:

Consigliera regionale di parità
Raffaella Palmisciano
Via San Francesco, 37 - TRIESTE
TEL. 040 3775150 - 5147
e-mail cons.par@regione.fvg.it

Consigliera provinciale di parità di Pordenone
Chiara Cristini
L.go San Giorgio 12, - PORDENONE
TEL. 0434 231463
e-mail cons.par@provincia.pordenone.it



Consigliera provinciale di parità di Trieste

Gabriella Taddeo

Via S. Anastasio, 3 - TRIESTE

TEL. 040 3798520

e-mail consdiparita@provincia.trieste.it

Consigliera provinciale di parità di Udine

Elisabetta Basso

Via Prefettura, 16 - UDINE

TEL. 0432 279988

Consigliera provinciale di parità di Gorizia

Fulvia Raimo

Corso Italia, 55 - GORIZIA

TEL. 0481 385315

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

5. Strumenti a supporto della conciliazione dei tempi per chi svolge attività autonoma e liberoprofessionale

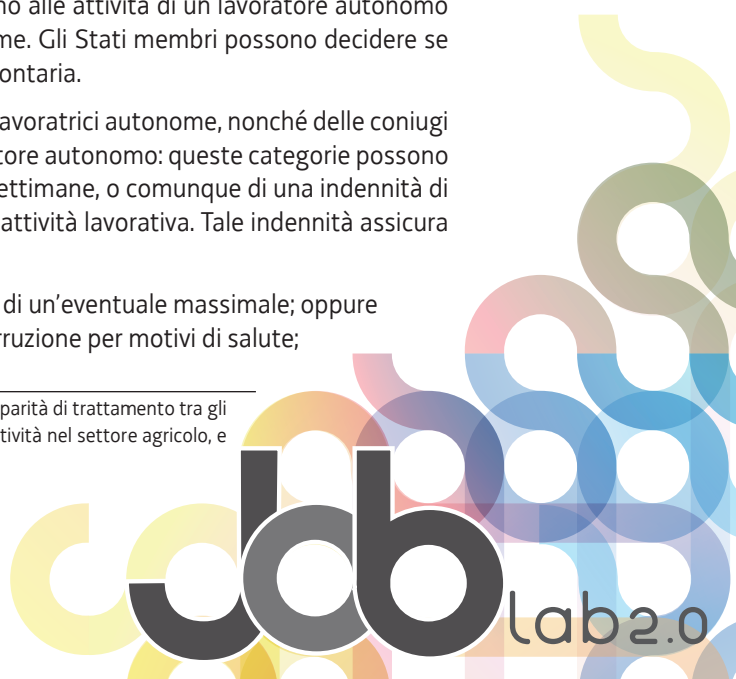
In Europa la direttiva 2010/41/UE del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma¹ disciplina il principio di parità di trattamento tra uomini e donne e vieta qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso, che si tratti di discriminazione diretta o indiretta. La direttiva ed il principio di parità ad essa sotteso, riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma.

Questa direttiva, che deve essere recepita entro il 2012 da tutti gli Stati Membri consente l'adozione di azioni positive volte ad assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, supportando, ad esempio, le iniziative imprenditoriali delle donne. La norma europea si riferisce inoltre alle coppie che esercitano un'attività congiunta, prevedendo che il principio di parità di trattamento vale anche in presenza di una società tra coniugi o tra conviventi, per i quali le condizioni per la costituzione di una società non potranno essere più restrittive di quelle relative alla costituzione di altre società. Inoltre, in presenza di un sistema di protezione sociale per i lavoratori autonomi, i coniugi e i conviventi che partecipano alle attività di un lavoratore autonomo possono beneficiare di una protezione sociale a loro nome. Gli Stati membri possono decidere se applicare la protezione sociale su base obbligatoria o volontaria.

La direttiva riporta anche le tutele per la maternità delle lavoratrici autonome, nonché delle coniugi e delle conviventi che contribuiscono all'attività di lavoratore autonomo: queste categorie possono beneficiare di un'indennità di maternità per almeno 14 settimane, o comunque di una indennità di maternità sufficiente a consentire interruzioni nella loro attività lavorativa. Tale indennità assicura redditi almeno equivalenti a:

- la perdita media di reddito o di profitto, entro i limiti di un'eventuale massimale; oppure
- l'indennità prevista a livello nazionale in caso di interruzione per motivi di salute;

¹ Abroga la dir. 86/613/CEE concernente l'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità.



- oppure qualsiasi altra indennità connessa alla famiglia prevista e determinata dalla legislazione nazionale.

Durante l'interruzione delle loro attività per maternità, le donne avranno accesso ai servizi di supplenza e ai servizi sociali esistenti a livello nazionale. L'accesso a tali servizi sostituisce l'indennità di maternità oppure una parte di essa.

La ratio della direttiva risiede nel principio di parità di trattamento, il rispetto del quale dovrebbe permettere l'aumento del numero di lavoratrici autonome, nonché assicurare un maggiore riconoscimento del lavoro svolto dai coniugi che partecipano alle attività dei lavoratori autonomi. Resta da vedere con che formulazione sarà recepita in Italia questa direttiva. Di fatto, nel nostro paese alle lavoratrici autonome spetta il congedo obbligatorio per maternità della durata di 5 mesi dovuto anche alle lavoratrici dipendenti, ma con delle modalità più complesse.

Le lavoratrici autonome² (artigiane, esercenti di attività commerciali, coltivatrici dirette, colone, mezzadre e imprenditrici agricole a titolo principale) usufruiscono dell'indennità a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione minima giornaliera della rispettiva categoria, fissato per legge annualmente, moltiplicato per i giorni da indennizzare nei cinque mesi, escludendo domeniche e festivi.

Le libere professioniste iscritte alle casse previdenziali di categoria (come avvocati, medici, farmacisti, commercialisti, ecc.), nei due mesi prima e nei tre mesi dopo il parto ricevono un'indennità pari all'80% dei cinque dodicesimi del reddito da lavoro autonomo denunciato nella penultima dichiarazione dei redditi, e comunque per un importo non inferiore all'80% di cinque mensilità di retribuzione degli impiegati del commercio.

Le lavoratrici atipiche e le professioniste iscritte alla Gestione separata INPS, infine, hanno diritto a un'indennità, calcolata sul compenso medio giornaliero dell'anno precedente ed erogata in un'unica soluzione dopo il parto, purché nei dodici mesi precedenti abbiano versato almeno tre mesi di contributi.

Per quanto riguarda la dimensione di genere e di promozione dell'occupabilità femminile, particolarmente rilevanti sono gli interventi contenuti nella legge regionale n. 13/2004, volti a consentire alle professioniste e ai professionisti la possibilità di conciliare i tempi delle esigenze della professione con quelle della maternità e della paternità. Si tratta di una misura importante considerato l'aumento della presenza femminile tra i titolari di attività professionali e va a integrare gli strumenti previsti dalla legge n. 53/2000, il cui art. 9, lettera c), prevede la possibilità di finanziare la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

Finanziamenti nazionali

- **Sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo** (art. 9, Legge n. 53/2000 così come modificato dall'art.38 della Legge n.69/2009)

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

² Testo Unico sulla maternità e paternità, artt. 66-69.

Quella del sostituto è una figura determinata al fine di evitare la sospensione o la cessazione dell'attività professionale in presenza di un evento straordinario come la maternità, ma anche qualora si voglia fare richiesta di congedi parentali, congedi per la formazione, o per gravi e comprovati motivi familiari. La lavoratrice e il lavoratore che usufruiscono di questo istituto (titolari di impresa, lavoratori autonomi e liberi professionisti, lavoratori a progetto e soci di cooperativa) affida per dodici mesi (o 24 se ad esempio si usufruisce di un congedo parentale frazionato) la gestione della propria attività ad un soggetto qualificato e con un profilo adeguato alla richiesta, in grado di condurre l'azienda durante la sua temporanea assenza.

**a chi rivolgersi**

Per rivolgersi direttamente alle Consigliere di parità operanti nel territorio regionale, si riportano di seguito i riferimenti necessari:

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Politiche per la Famiglia

Tel. 06 6779 6940

E-mail: segreteriaadipfamiglia@governo.it

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

**Chi l'ha già fatto**

Sostituzione di una libera professionista (medico veterinario)

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

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

Unione artigiani e piccole imprese e CCIAA della provincia di Belluno

Per promuovere tra gli associati le informazioni relative alla L. 53/2000 e in particolare alla sostituzione del titolare di impresa, per maternità, l'Unione artigiani e piccole imprese della provincia di Belluno in collaborazione con Donne Impresa della CCIAA di Belluno, hanno realizzato una pubblicazione, edita nell'ambito del progetto "Politiche rosa per l'impresa socialmente responsabile" attuato con il contributo della CCIAA di Belluno che raccoglie una serie di buone prassi attivate sul territorio. Tra queste, vi è il caso di un'estetista titolare di una impresa individuale artigiana in provincia di Belluno, in occasione della seconda maternità ha scelto un sostituto d'impresa, al fine di arrivare a una migliore conciliazione del tempo di lavoro e di quello dedicato alla famiglia. L'azienda è una ditta individuale con una dipendente in carico. L'arrivo di un secondo figlio per la titolare le ha imposto una maggiore disponibilità di tempo da destinare all'ambito familiare. Per non interrompere l'attività, che nel caso della ditta significherebbe anche l'interruzione del rapporto in essere con la dipendente e l'interruzione di un servizio alla collettività, la titolare ha avviato il progetto denominato "Sostituzione di un'Estetista mamma", che vede la sostituzione della titolare per alcune giornate alla settimana per un periodo di un anno.

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

Il caso piemontese

La Regione Piemonte ha istituito il Servizio Figura di Sostituzione, ovvero un database dove vengono raccolte le candidature dei potenziali sostituti per settore e per disponibilità di tempo. Nel



chiedere di essere inserito nel database, il potenziale sostituto si impegna all'atto della sostituzione alla sottoscrizione di un patto di non concorrenza (ex art. 2596 c.c.).

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

Finanziamenti della Regione Friuli Venezia Giulia

- **La legge regionale n.13 del 2004 all'art. 10 comma 1**

La norma prevede la promozione di interventi da parte dell'Amministrazione regionale volti a consentire alle professioniste e ai professionisti di conciliare le esigenze della professione con quelle genitoriali.

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

1. sostituzione del/la professionista;
2. servizio di custodia socio-educativa;
3. servizi educativi ricreativi extrascolastici o estivi;
4. servizi socio-educativi e assistenziali domiciliari a favore di minori con handicap grave

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

Di seguito, seguendo l'ordine numerico, si esaminano i singoli interventi.

INTERVENTO 1. Sostituzione del professionista

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

- **Beneficiari e requisiti richiesti**

L'intervento è riferito a professionisti con

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

I beneficiari possono essere sia professionisti ordinistici regolarmente iscritti a ordini o a collegi professionali che esercitano l'attività professionale in forma individuale, sia professionisti non ordinistici che esercitano l'attività professionale in forma individuale e che siano aderenti ad associazioni inserite nel registro regionale previsto dall'articolo 4 della Legge regionale 13/2004.

Inoltre, per presentare domanda i professionisti devono essere residenti in Friuli Venezia Giulia e svolgere l'attività professionale in forma individuale con studio o sede operativa stabile in regione. L'attività deve essere esclusivamente professionale, pertanto sono esclusi i lavoratori dipendenti (anche a tempo determinato o part-time), i collaboratori di impresa familiare, gli artigiani, i commercianti, i coltivatori diretti, i titolari di impresa, gli amministratori di società di persone e di società di capitali.

L'età dei beneficiari non deve essere superiore ai 45 anni alla data della presentazione della do-

manda di intervento contributivo. L'ammissione all'intervento di sostituzione del professionista è consentita qualora la situazione economica del nucleo familiare del richiedente non sia superiore al valore ISEE di 30.000 euro. In caso di famiglia monogenitoriale, il valore ISEE non può essere superiore ai 20.000 euro.

- **Caratteristiche dell'incarico di sostituzione**

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

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

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

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

- **Ammontare del contributo**

L'ammontare del contributo è pari al 50% del costo del compenso del professionista sostituto, fermo restando il limite massimo di 35.000 euro. Gli interventi di sostituzione del professionista, servizi di custodia socio educativa, servizi educativi e ricreativi extrascolastici o estivi, servizi socio-educativi e assistenziali a domicilio a favore di minori con handicap grave sono ripetibili e cumulabili tra loro, fermo restando il limite massimo di fruizione pari a 12 mesi frazionabili nel tempo. Non è consentita la cumulabilità degli interventi tra professionisti appartenenti allo stesso nucleo familiare. La domanda deve essere presentata anteriormente alla data di inizio dell'incarico di sostituzione.

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

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

- **Beneficiari e requisiti**

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

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

Ne possono beneficiare professionisti ordinistici regolarmente iscritti a ordini o collegi professionali che esercitino l'attività professionale in forma individuale e professionisti non ordinistici che esercitino l'attività professionale in forma individuale e che siano aderenti ad associazioni inserite nel registro regionale che non superino i 45 anni di età.





L'ammissione all'intervento di custodia socio-educativa è consentita qualora la situazione economica del nucleo familiare del richiedente il contributo non sia superiore al valore ISEE di 30.000,00 euro (ma in caso di famiglia monogenitoriale, il valore ISEE non può essere superiore a 20.000,00 euro).

- **Caratteristiche del servizio di custodia socio-educativa**

Il servizio di custodia socio-educativa non deve integrare gli estremi di un rapporto di lavoro subordinato e non deve coinvolgere soggetti legati da rapporti societari, di coniugio, di parentela o affinità fino al secondo grado. Deve essere svolto in regime di libera professione da soggetti in possesso del titolo di studio di scuola media superiore ad indirizzo sociale, pedagogico o educativo con esperienza documentata nei servizi socio-educativi o in possesso di titoli professionali riconosciuti a rilasciati da enti di formazione accreditati presso la Regione Friuli Venezia Giulia. Il servizio deve essere rivolto ad un massimo di 4 bambini con orario giornaliero di due ore fino ad un massimo di dieci ore e può avere una durata massima di 12 mesi.

Deve essere disciplinato da un accordo formale tra le parti che preveda l'orario di permanenza, la tariffa oraria, le assicurazioni di pertinenza, le norme igienico-sanitarie da rispettare, le modalità di pagamento, le spese supplementari o forniture a carico della famiglia, il costo preventivato e le modalità di risoluzione del rapporto di lavoro. Il servizio di assistenza a valenza socio-educativa deve essere svolto al domicilio del soggetto cui si affida il servizio, al domicilio della famiglia o in altro luogo opportunamente attrezzato. Gli spazi devono essere adeguati e rispondenti ai requisiti di sicurezza e igiene.

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

- **Ammontare del contributo**

L'ammontare del contributo è pari al 50% delle spese mensilmente sostenute, fermo restando il limite massimo di 300,00 euro mensili. Nel caso di famiglia monogenitoriale, famiglia numerosa costituita da quattro o più figli minori conviventi, famiglia con figlio minore disabile convivente, il contributo è pari al 70% delle spese mensilmente sostenute. Per ciascun figlio minore convivente oltre al minore beneficiario dell'intervento, il contributo è elevato del 5%, fermo restando il limite massimo di 600,00 euro mensili.

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

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

Tale contributo a fondo perduto è finalizzato a consentire alle professioniste ed ai professionisti di conciliare i tempi lavorativi con quelli di chiusura delle strutture educative durante i mesi estivi. Ossono fare richiesta i professionisti che abbiano figli minori di età compresa tra 6 e 14 anni (limite di età esteso sino ai 18 anni, in caso di minori disabili).

- **Beneficiari**

I professionisti ordinistici e non ordinistici che esercitino l'attività professionale in forma individuale e che siano aderenti ad associazioni inserite nel registro regionale, purchè non superino i 45 anni di età.

L'ammissione all'intervento per i servizi educativi e ricreativi extrascolastici o estivi è consentita

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

- **Caratteristiche dei servizi educativi e ricreativi**

Per quanto riguarda i servizi educativi e ricreativi extrascolastici, devono costituire un'opportunità pomeridiana per bambini e ragazzi fruibile nel periodo invernale in corrispondenza della durata dell'anno scolastico. L'intervento deve essere organizzato (anche in collaborazione con le realtà associative presenti sul territorio), da strutture pubbliche o private a ciò legittimate e può avere una durata massima di 12 mesi.

- **Ammontare del contributo**

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

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

L'intervento deve essere organizzato (anche in collaborazione con le realtà associative presenti sul territorio) da strutture pubbliche o private a ciò legittimate e avere una durata massima di 2 settimane.

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

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

- **Beneficiari**

Come per gli interventi previsti dall'art. 10 della legge regionale n.13 del 2004, possono beneficiare sia i professionisti ordinistici, sia quelli non ordinistici che esercitano l'attività professionale in forma individuale e che non superino i 45 anni di età. I figli portatori di handicap grave devono avere un'età compresa tra 6 e 14 anni. L'ammissione all'intervento di sostituzione del/della professionista è consentita qualora la situazione economica del nucleo familiare del richiedente il contributo non sia superiore al valore ISEE di 30.000,00 euro. In caso di famiglia monogenitoriale, il valore ISEE non può essere superiore a 20.000,00 euro.

- **Caratteristiche del servizio**

L'intervento prevede che il servizio socio-educativo e assistenziale domiciliare risulti costituito da un complesso di prestazioni di natura socio-educativa e assistenziale rese al domicilio del minore con handicap grave. Inoltre richiede che consista in un servizio rivolto al minore con handicap grave che necessita di interventi di promozione e di supporto nella gestione dell'autonomia fisica, spaziale, della comunicazione, dell'assistenza educativa, dell'integrazione relazionale e dell'apprendimento. Si richiede inoltre che il servizio erogato realizzi un sostegno anche a favore dei genitori coinvolti nei compiti educativi e di integrazione dei processi di crescita, formativi e di socializzazione al fine di evitare ricorso all'istituzionalizzazione. Il servizio non deve integrare gli estremi di un rapporto di lavoro subordinato e non deve coinvolgere soggetti legati da rapporti societari, di



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

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

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

- **Ammontare del contributo**

L'ammontare del contributo è pari al 70% delle spese sostenute, fermo restando il limite massimo di 1.000,00 euro mensili. La domanda deve essere presentata anteriormente alla data di inizio dei servizi socio-educativi e assistenziali domiciliari a favore dei minori con handicap grave.

Tipologia di soluzione	Possibile canale di finanziamento	
	nazionale	regionale
Sostituzione del titolare	Art. 9 L. 53/00	LR 13/2004 art.10
Servizio di custodia socio-educativa		LR 13/2004 art.10
Servizi educativi e ricreativi extrascolastici o estivi		
Servizi socio-educativi e assistenziali domiciliari a favore di minori con handicap grave		



Per tutti gli interventi regionali di conciliazione dei tempi per genitori con attività professionistica previsti dall'art.10 comma 1 della legge regionale n.13 del 2004 ci si può rivolgere a:

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia
 Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità
 Antonella Canelli
 antonella.canelli@regione.fvg.it
 Tel. 040 3775097

Sabina Verzier
 sabina.verzier@regione.fvg.it
 Tel. 040 3775098

Gli interventi a favore della conciliazione previsti dall'art. 10 comma 1 della legge regionale n.13 del 2004 si trovano nella sezione contributi per la tutela della maternità e della paternità nella pagina web della Regione: <http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/professionisti/>

Dalla stessa pagina è inoltre possibile scaricare la seguente documentazione :

- la normativa di riferimento
- la modulistica

6. Strumenti per le famiglie e la gestione del lavoro di cura

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

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

Gli sportelli Assistenti Familiari

Per rispondere alle necessità delle persone che cercano soluzioni flessibili e a domicilio per servizi di cura, la Regione Friuli Venezia Giulia ha attivato, a partire dal 2005, un servizio di Sportelli assistenti familiari, con un progetto pilota promosso da Italia Lavoro e divenuti poi struttura portante del progetto regionale "Professionisti/e in Famiglia", volto a promuovere l'emersione del lavoro di cura e avviare un complessivo processo di qualificazione del sistema connesso all'incontro tra domanda/offerta di 'badanti'.

Situati presso i Centri per l'Impiego delle Province, gli sportelli "Assistenti Familiari" supportano gratuitamente la domanda e l'offerta nella fase di ricerca e selezione di assistenza familiare, ma anche di altri profili quali baby sitter, istitutori o figure del lavoro domestico previste dal CCNL di riferimento.

Ci si può rivolgere agli Sportelli assistenti familiari anche per cercare profili da contrattualizzare con tipologie occasionali (per esempio con i voucher di lavoro accessorio), in quei casi in cui sia necessario sostituire l'assistente familiare "principale" che si assenta o nei casi in cui la prestazione rientri tra quelle consentite dal regime di occasionalità.



Per famiglie e privati

Tipologia di soluzione	Possibile canale di finanziamento
Sportello assistenti familiari	Finanziamento Dip. Pari Opportunità

vantaggi per il lavoratore

- possibilità di valutare la soluzione contrattuale più adatta alle proprie esigenze in base alle competenze possedute;
- accesso alle informazioni relative a percorsi formativi e di aggiornamento riconosciuti dalla Regione Friuli Venezia Giulia

vantaggi per l'impresa/datore

- possibilità di individuare la figura più adatta alle proprie esigenze e di svolgere tutte le pratiche inerenti la contrattualizzazione e le linee guida alla gestione del rapporto di lavoro a titolo gratuito presso lo sportello;
- possibilità di sostituire la propria collaboratrice familiare in caso di ferie, malattie, formazione;
- accesso alle informazioni relative ad eventuali incentivi e contributi economici per le assunzioni

a chi rivolgersi

Gli Sportelli "Assistenti familiari"

Per usufruire del servizio (gratuito), per richiedere informazioni o per fissare un appuntamento, ci si può rivolgere ad uno degli Sportelli "Assistenti Familiari" presenti sul territorio.

<http://www.regione.fvg.it/rafv/export/sites/default/RAFVG/formazione-lavoro/pari-opportunita-qualita-lavoro/allegati/sportelliassistentifamiliari.pdf>

Le informazioni relative agli Sportelli Assistenti Familiari sono state ricavate dai siti delle Province, con la sola esclusione di quello operante presso il Centro per l'Impiego di Gorizia; in ogni caso è stata sempre riportata l'indicazione della pagina web consultata. Si consiglia, al di là dei riferimenti forniti, prendere sempre un primo contatto telefonico al fine di verificare degli orari di apertura al pubblico degli Sportelli e, quindi, per prendere appuntamento.

PROVINCIA DI GORIZIA

Sportello di Gorizia

c/o Centro per l'impiego

Via Alfieri 38 – 34170 Gorizia

Tel. 0481 – 525589; 0481 – 520504 int. 110

assistentifamiliari.gorizia@provincia.gorizia.it

Sportello di Monfalcone

P.le Salvo d'Acquisto, 3

Tel 0481 412251 interno 2

Fax 0481 411989

assistentifamiliari.monfalcone@provincia.gorizia.it



a chi rivolgersi

Territorio di competenza: Monfalcone - Doberdò del Lago - Fogliano Redipuglia - Grado - Ronchi dei Legionari - San Canzian d'Isonzo - San Pier d'Isonzo - Staranzano - Turriaco

PROVINCIA DI PORDENONE

(fonte: <http://www.provincia.pordenone.it/lavoro/index.php?id=490&L=kiwffzdze>)

Sportello di Maniago

via Dante Alighieri, 28 - 33085 - Maniago

tel. 0427 737643 fax. 0427 700720

email: assistentifamiliari.maniago@provincia.pordenone.it

orario: martedì e giovedì dalle ore 9.00 alle ore 12.30 e dalle 15.00 alle 18.00

si riceve su appuntamento

Sportello di Pordenone

largo San Giorgio, 12 - sede Provincia - 33170 - Pordenone -

tel. 0434 231466 fax. 0434 231460

email: assistentifamiliari.pordenone@provincia.pordenone.it

orario: dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle ore 12.30

martedì e giovedì dalle 15.00 alle 18.00

si riceve su appuntamento

Sportello di Sacile

tel. 0434 231700 fax. 0434 780661

via G. Mazzini, 9 - Sacile - 33077 -

email: assistentifamiliari.sacile@provincia.pordenone.it

orario: martedì dalle ore 9.00 alle ore 12.30 e dalle 15.00 alle 18.00

si riceve su appuntamento

Distaccamento dello Sportello di Sacile c/o Comune di Fontanafredda

tel. 0434 567646

via anello del sole 265 - c/o servizi sociali del Comune - centro Risorgive

email: assistentifamiliari.sacile@provincia.pordenone.it

orario: mercoledì dalle ore 9.00 alle ore 12.30

si riceve su appuntamento

Sportello di San Vito al Tagliamento

tel. 0434 842962

Piazza del Popolo 38 - San Vito al T.to - 33078 -

email: assistentifamiliari.sanvito@provincia.pordenone.it

orario: lunedì e giovedì dalle ore 9.00 alle ore 12.30 e dalle 15.00 alle 17.00

si riceve su appuntamento

Sportello di Spilimbergo

tel. 0427 419672

Corte Europa - Spilimbergo - 33077 -

email: assistentifamiliari.maniago@provincia.pordenone.it

orario: venerdì dalle ore 9.00 alle ore 12.30

si riceve su appuntamento





PROVINCIA DI TRIESTE

fonte:

http://www.provincia.trieste.it/web/guest/lavoro-e-orientamento/centro-per-l-impiego/progetti?p_p_id=articolitaggati_INSTANCE_orUZ&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=2&_articolitaggati_INSTANCE_orUZ_struts_action=%2Fext%2Farticoli_taggati%2Fview&_articolitaggati_INSTANCE_orUZ_groupId=12231&_articolitaggati_INSTANCE_orUZ_articleId=19478&_articolitaggati_INSTANCE_orUZ_version=1.0

Sportello di Trieste

c/o Centro per l'impiego - Sportello lavoro
Scala dei Cappuccini n. 1 - Trieste
Tel. 040 369104 - 238 - 239 - 242
E-mail: assistentifamiliari.trieste@provincia.trieste.it

Sportello di Muggia

c/o Sportello Famiglia del Comune
Via Roma 22, 34015 Muggia
Tel. 040 3360434
E-mail: assistentifamiliari.muggia@provincia.trieste.it

Sportello di Duino

c/o Servizio Sociale del Comune - 1° piano
Borgo San Mauro 124, 34011 Duino Aurisina
Tel. 040 2017388
E-mail: assistentifamiliari.duino@provincia.trieste.it

PROVINCIA DI UDINE

(fonte: <http://www.provincia.udine.it/lavoro/cittadini/assistentifamiliari/Pages/sportelli.aspx>)

CLUSTER FRIULI CENTRALE

c/o Centro per l'Impiego di UDINE

Viale Duodo, 3 - 33100 Udine (UD)
Tel. 0432 209575 - 0432 209576
e-mail: assistentifamiliari.udine@provincia.udine.it
Orario al pubblico:
Dal lunedì al venerdì dalle 9.00 alle 13.00

c/o Centro per l'Impiego di CIVIDALE del FRIULI

Stretta S. Martino, 4 - 33043 Cividale del Friuli (UD)
Tel. 0432 731451/701125 int. 1
e-mail: assistentifamiliari.civiale@provincia.udine.it
Orario al pubblico:
Lunedì, martedì, mercoledì e venerdì dalle 9.00 alle 13.00

c/o Sportello per l'Impiego di MANZANO

Via Natisone, 36 - 33044 Manzano (UD)



Tel. 0432 740644
e-mail: assistentifamiliari.manzano@provincia.udine.it
Orario al pubblico:
Giovedì dalle 9.00 alle 13.00

CLUSTER BASSO FRIULI

c/o Centro per l'Impiego di CERVIGNANO DEL FRIULI

via Ramazzotti, 16 - 33052 Cervignano del Friuli (UD)
Tel. 0431 388210/334 6649292
e-mail: assistentifamiliari.cervignano@provincia.udine.it
Orario al pubblico:
Lunedì dalle 9.00 alle 13.00

c/o Centro per l'Impiego di LATISANA

Via A. Manzoni, 48 - 33053 Latisana (UD)
Tel. 0431 59545
e-mail: assistentifamiliari.latisana@provincia.udine.it
Orario al pubblico:
Dal martedì al venerdì dalle 9.00 alle 13.00

CLUSTER MEDIO FRIULI

c/o Centro per l'Impiego di CODROIPO

via Alessandro Manzoni, 2 - 33033 Codroipo (UD)
Tel. 0432 906252
email: assistentifamiliari.codroipo@provincia.udine.it
Orario al pubblico:
Lunedì, martedì e mercoledì alle 9.00 alle 13.00

c/o Centro per l'Impiego di SAN DANIELE DEL FRIULI

via Udine, 2 - 33038 San Daniele del Friuli (UD)
Tel. 0432 957248
e-mail: assistentifamiliari.sandaniele@provincia.udine.it
Orario al pubblico:
Giovedì dalle 9.00 alle 13.00

c/o Centro per l'Impiego di TARENTO

Viale Matteotti, 33 - 33017 Tarcento (UD)
Tel. 0432 785397
e-mail: assistentifamiliari.tarcento@provincia.udine.it
Orario al pubblico:
Venerdì dalle 9.00 alle 13.00

CLUSTER ALTO FRIULI

c/o Centro per l'Impiego di GEMONA DEL FRIULI

Via Santa Lucia, 25/27 - 33013 Gemona del Friuli (UD)
Tel. 0432 981033/0433 466128





e-mail: assistentifamiliari.gemona@provincia.udine.it

Orario al pubblico:

Giovedì dalle 9.00 alle 13.00

c/o Centro per l'Impiego di PONTEBBA

Via Verdi, 3 - 33016 Pontebba (UD)

Tel. 0428 91031/0433 466128

e-mail: assistentifamiliari.pontebba@provincia.udine.it

Orario al pubblico:

Martedì dalle 9.00 alle 13.00

c/o Centro per l'Impiego di TOLMEZZO

Via Matteotti, 19 - 33028 Tolmezzo (UD)

Tel. 0433 466128

e-mail: assistentifamiliari.tolmezzo@provincia.udine.it

Orario al pubblico:

Lunedì, mercoledì e venerdì dalle 9.00 alle 13.00

Il programma Si.Con.Te – Sistema di conciliazione integrato e gli incentivi erogati

Valorizzando l'esperienza degli Sportelli e gli esiti positivi della sperimentazione coordinata dall'Agenzia regionale del lavoro "Professionisti/e in famiglia", la Regione Friuli Venezia Giulia ne ha dato continuità attraverso il programma "Si.Con.Te. – sistema di conciliazione integrato" (attuativo della convenzione sottoscritta tra Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari Opportunità e Regione FVG – Assessorato al lavoro, formazione, commercio e pari opportunità, in base alle finalità generali previste dall' "Intesa sui criteri di ripartizione delle risorse, le finalità, le modalità attuative nonché il monitoraggio del sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", sottoscritta nella seduta del 29 aprile 2010 della Conferenza Unificata), che si pone come principale obiettivo il potenziamento dei supporti finalizzati a consentire alle donne la permanenza o il rientro nel mercato del lavoro. Tra le finalità specifiche quella di affrontare con interventi tra loro integrati alcune criticità, soprattutto quelle legate alle difficoltà riscontrate dalle donne e dalle famiglie nel far conciliare i tempi lavorativi/formativi con quelli dei servizi educativi o assistenziali presenti sul territorio, nonché quelle legate al consistente ricorso al lavoro sommerso per il lavoro domestico da parte delle persone che cercano soluzioni flessibili e a domicilio per servizi di cura.

"Si.Con.Te. – sistema di conciliazione integrato" prevede l'erogazione di incentivi a supporto della conciliazione tra tempi lavorativi/formativi e tempi dedicati alla cura dei propri familiari. Con regolamento regionale sono disciplinate le modalità di accesso agli incentivi (per un totale di risorse disponibili pari a 769.786,00 euro), suddivisi in due tipologie di beneficiari:

- persone occupate ovvero impegnate nella ricerca attiva di un'occupazione che, al fine di conciliare i tempi della propria attività lavorativa, provvedono alla contrattualizzazione di un collaboratore familiare;
- donne con figli minori di 14 anni e impegnate in un percorso di completamento degli studi ovvero di specializzazione, aggiornamento, qualificazione o riqualificazione professionale le quali, al fine di conciliare i tempi legati alle proprie esigenze formative con i tempi della propria vita familiare, provvedono alla contrattualizzazione e retribuzione di un collaboratore familiare.



A seconda del profilo professionale e dell'inquadramento del collaboratore, sono stati previsti incentivi di entità diversa.



a chi rivolgersi

Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità
Servizio lavoro e pari opportunità
Franca Parpaiola
Via San Francesco 37 - TRIESTE
TEL. 0403775123
e-mail siconte@regione.fvg.it

Per approfondimenti e maggiori dettagli riguardanti il programma, si rimanda alla pagina dedicata:
<http://www.regione.fvg.it/rafv/cms/RAFVG/formazione-lavoro/pari-opportunita-qualita-lavoro/FOGLIA13/>

Si propone nella pagina successiva un prospetto di sintesi delle soluzioni e dei possibili canali di finanziamento.



Prospetto di sintesi delle soluzioni e dei possibili canali di finanziamento

Per le aziende

	Genere di azione	Tipo di soluzione	Possibile canale di finanziamento	
			nazionale	regionale
flessibilità dei tempi	Riduzione dell'orario	Orario a tempo parziale	Art. 9 L. 53/00	FSE POR FVG 2007-13 PPO 2010 1 e 2011
	Variabilità dell'orario	Orario elastico/mobile	Art. 9 L. 53/00 L. 125/91	FSE POR FVG 2007-13 PPO 2010 e 2011
		Gestione concordata dell'orario		
		Orario multi periodale o annualizzato		
		Lavoro ripartito o Job sharing		
		Banca delle ore		
flessibilità dei tempi e dei luoghi	Telelavoro	Telelavoro domiciliare	FSE POR FVG 2007-13 PPO 2010 e 2011	FSE POR FVG 2007-13 PPO 2010 e 2011
		Telelavoro da centri satelliti		
		Telelavoro mobile		
welfare aziendale e altri servizi di supporto	Supporto alla conciliazione	Asili nido e aziendali	-----	
		Servizi per figlie/i : doposcuola, centri estivi,educativi,ricreativi,etc	Art. 9 L. 53/00	
		Servizi salva tempo e di supporto a percorsi di rientro al lavoro	Art. 9 L. 53/00	FSE POR FVG 2007-13 PPO 2010 e 2011
altri servizi di supporto della conciliazione	Indennità, benefit percorsi di riaccompagnamento	Indennità e benefit	Art. 9 L. 53/00	FSE POR FVG 2007-13 PPO 2010 e 2011
		Supporti a percorsi professionali per genitori che rientrano al lavoro		

Per lavoratori autonomi e liberi professionisti

Tipologia di soluzione	Possibile canale di finanziamento	
	nazionale	regionale
Sostituzione del titolare	Art. 9 L. 53/00	LR 13/2004 art.10
Servizio di custodia socio-educativa		
Servizi educativi e ricreativi extrascolastici o estivi		
Servizi socio-educativi e assistenziali domiciliari a favore di minori con handicap grave		LR 13/2004 art.10

Per famiglie e privati

Tipologia di soluzione	Possibile canale di finanziamento
Sportello assistenti familiari	Finanziamento Dip. Pari Opportunità

Tematica

percorsi di occupabilità
dipendente e autonoma:
quali incentivi



Premessa

I percorsi a sostegno dell'occupazione dipendente, autonoma e libero professionale promossi dalla Regione Friuli Venezia Giulia nell'ambito degli interventi di politica attiva del lavoro, si caratterizzano per un approccio

di gender mainstreaming, cioè considerando le differenti implicazioni che producono sulle donne e sugli uomini. Per favorire il reinserimento lavorativo e la stabilizzazione dei soggetti con contratti a termine è stata prevista una differente intensità degli incentivi e degli strumenti, proprio tenendo conto di quanto genere ed età possano influire sulle transizioni occupazionali delle persone, soprattutto in questa fase di crisi.

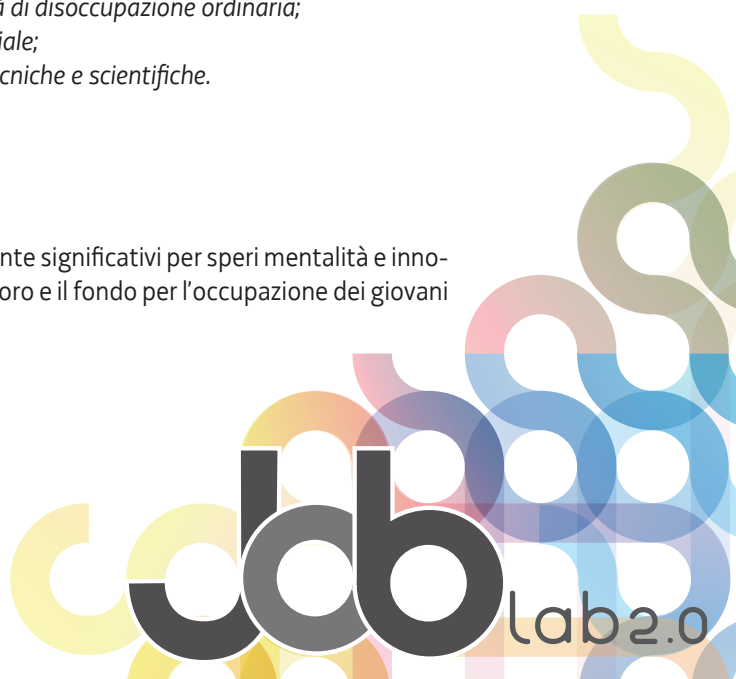
Lo stesso approccio di gender mainstreaming caratterizza anche l'azione della Regione Friuli Venezia Giulia a supporto delle attività professionali ordinistiche e non ordinistiche: la Legge regionale n. 18 del 2005 pone, infatti, particolare attenzione alla promozione della piena eguaglianza e delle pari opportunità per le persone di ogni sesso, condizione fisica e sociale che esercitano una libera professione.

Esistono inoltre a supporto dell'imprenditorialità diverse tipologie di intervento, a livello nazionale e regionale, orientate a favorire lo start up di impresa e l'autoimprenditorialità di donne ed altri soggetti in situazione di svantaggio occupazionale.

Gli interventi a sostegno dell'occupazione sono caratterizzati da un marcato approccio di gender mainstreaming, ovvero l'intensità degli strumenti è stata declinata anche in base al genere del destinatario cui si rivolge la misura a sostegno del reinserimento lavorativo e della stabilizzazione nel caso di lavoratore con contratto a termine.

Nello svolgimento di questa tematica verranno quindi presentati:

1. **gli incentivi nell'area dell'occupazione dipendente**, previsti dalla Regione Friuli Venezia Giulia, anche in concorso con strumenti nazionali, con particolare riferimento alle seguenti categorie di assunzioni (che talvolta comprendono agevolazioni anche per formule a part time o a tempo determinato):
 - *assunzione e alla stabilizzazione di soggetti in condizione di svantaggio occupazionale;*
 - *incentivi alle imprese per l'assunzione di lavoratori beneficiari di ammortizzatori in deroga;*
 - *agevolazioni contributive per chi assume lavoratori over 50, in mobilità o disoccupati;*
 - *assunzione di lavoratori titolari dell'indennità di disoccupazione ordinaria;*
 - *reimpiego di personale con qualifica dirigenziale;*
 - *assunzione di giovani con diplomi e lauree tecniche e scientifiche.*
2. **Gli interventi per la creazione d'impresa;**
3. **Gli incentivi per le attività libero professionali**
4. **Due interventi a carattere nazionale** particolarmente significativi per sperimentali e innovazione, in specifico: il programma AMVA di Italia Lavoro e il fondo per l'occupazione dei giovani genitori precari del Ministero della Gioventù;



1. Gli incentivi nell'area dell'occupazione dipendente

Incentivi per l'assunzione e stabilizzazione di soggetti in condizione di svantaggio occupazionale

Si tratta di incentivi articolati nelle due diverse tipologie: a favore della assunzione/stabilizzazione e per la trasformazione di rapporti di lavoro a elevato rischio di precarizzazione, che di seguito si illustrano.

Incentivi all'assunzione e alla stabilizzazione

Il "Regolamento per la concessione e l'erogazione degli incentivi per gli interventi di politica attiva del lavoro", (DPRReg numero 130/2012) stabilisce i criteri e le modalità per la concessione e l'erogazione di incentivi per interventi di politica attiva del lavoro, anche al fine dell'attuazione da parte delle Province delle azioni previste dai Piani di gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale approvati dalla Giunta regionale. Con successivo decreto del Presidente della Regione numero 130/2012, il regolamento è stato riformato con l'obiettivo di semplificare le modalità di accesso agli incentivi e di allargare la platea dei potenziali utenti. Gli incentivi alle imprese sono previsti per favorire:

- l'assunzione con contratti a tempo indeterminato e l'inserimento in qualità di soci lavoratori in cooperative;
- l'assunzione con contratti a tempo determinato;
- la trasformazione di rapporti di lavoro a elevato rischio di precarizzazione in rapporti a tempo indeterminato.

Destinatari degli interventi

Considerando in particolare gli interventi a sostegno delle assunzioni e stabilizzazioni, questi sono rivolti ai cittadini italiani e stranieri purché in regola con la vigente normativa in materia di immigrazione, residenti sul territorio regionale e che rientrino in una delle condizioni riportate nella tabella che segue:

Sono destinatari i soggetti che si trovano in una delle seguenti condizioni:	
Svantaggio occupazionale	Sono tali i soggetti che risultano: • disoccupati da almeno 12 mesi; • disoccupati che siano anche invalidi del lavoro, con invalidità inferiore al 34 per cento ai sensi della normativa nazionale; • donne disoccupate che hanno già compiuto il trentaseiesimo anno di età e che non hanno ancora compiuto il quarantacinquesimo anno di età; • uomini disoccupati che hanno già compiuto il trentaseiesimo anno di età e che non hanno ancora compiuto il cinquantesimo anno di età;

	• donne disoccupate che hanno già compiuto il quarantacinquesimo anno di età e che non hanno ancora compiuto il cinquantesimo anno di età; • uomini disoccupati che hanno già compiuto il cinquantesimo anno di età e che non hanno ancora compiuto il cinquantacinquesimo anno di età;
Particolare svantaggio occupazionale	Sono tali i soggetti che risultano: • donne disoccupate che hanno compiuto il cinquantesimo anno di età; • uomini disoccupati che hanno compiuto il cinquantacinquesimo anno di età;
Perso l'occupazione a seguito di una situazione di grave difficoltà occupazionale	Sono tali coloro che sono disoccupati per uno dei seguenti eventi, la cui causa sia riconducibile a una situazione di grave difficoltà occupazionale dichiarata con decreto dell'assessore regionale al Lavoro secondo la procedura prevista dall'articolo 46 della Legge regionale 18/2005: • licenziamento collettivo (articoli 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, numero 223); • licenziamento per giustificato motivo oggettivo (Legge 15 luglio 1966, numero 604); • interruzione (intervenuta in anticipo rispetto al termine o alla durata pattuiti per cause diverse dalle dimissioni volontarie del lavoratore o dalla risoluzione consensuale) di un rapporto di lavoro instaurato in base a un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato anche parziale; a un contratto di lavoro intermittente; a un contratto di apprendistato; a un contratto di inserimento o a un contratto di lavoro a progetto; • dimissioni per giusta causa del lavoratore, determinate dalla mancata corresponsione della retribuzione o di ogni altra somma o indennità dovuta in relazione al rapporto di lavoro, dalla mancata regolarizzazione della posizione contributiva o dall'omesso versamento dei contributi previdenziali;
A rischio di disoccupazione	Sono tali coloro che: • sono stati sospesi dal lavoro a seguito di cessazione, anche parziale, di attività dell'azienda, o di assoggettamento del datore di lavoro a una delle procedure concorsuali di cui all'articolo 3, comma 1, della Legge 223/1991, con conseguente ricorso alla CIGS; • sono stati sospesi dal lavoro con ricorso alla cassa integrazione guadagni in deroga, qualora in sede di accordo sindacale siano stati previsti esuberanti;

	sono stati posti in distacco ai sensi dell'articolo 8, comma 3, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148 (Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione), convertito in legge 19 luglio 1993, n. 236;
A rischio di disoccupazione a seguito di una situazione di grave difficoltà occupazionale.	Sono tali coloro che siano stati sospesi dal lavoro, con ricorso al trattamento di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 29 novembre 2008, numero 185, convertito dalla Legge 28 gennaio 2009, numero 2, alla cassa integrazione guadagni straordinaria o alla cassa integrazione guadagni in deroga, per motivi riconducibili a una situazione di grave difficoltà occupazionale dichiarata con decreto dell'assessore regionale competente in materia di lavoro;
Con occupazione precaria	Sono tali i lavoratori che nei 5 anni precedenti alla presentazione della domanda per gli incentivi per la trasformazione di rapporti di lavoro a elevato rischio di precarizzazione in rapporti a tempo indeterminato abbiano prestato la loro opera, per un periodo complessivamente non inferiore a 18 mesi, in esecuzione delle seguenti tipologie contrattuali (anche a favore di diversi datori di lavoro): - contratto di lavoro subordinato a tempo determinato; - contratto di lavoro intermittente; - contratto di formazione e lavoro o contratto di inserimento; - contratto di collaborazione coordinata e continuativa - contratto di lavoro a progetto; - contratto di lavoro interinale o di somministrazione di lavoro; - contratto di apprendistato.

Beneficiari degli interventi

Sono beneficiari degli incentivi per l'assunzione con contratti a tempo indeterminato e l'inserimento in qualità di soci-lavoratori in cooperative, per l'assunzione con contratti a tempo determinato e per la trasformazione di rapporti di lavoro a elevato rischio di precarizzazione in rapporti a tempo indeterminato:

- le imprese e i loro consorzi,
- le associazioni
- le fondazioni
- i soggetti esercenti le libere professioni in forma individuale, associata o societaria
- le cooperative e i loro consorzi.

I beneficiari devono possedere, fra l'altro, i seguenti requisiti:

1. se imprese, risultare iscritte al Registro delle imprese di una delle province della regione, siano esse sede principale o sede secondaria o unità locale;
2. se cooperative o consorzi di cooperative con sede sul territorio regionale, risultare iscritti al Registro regionale delle cooperative;
3. se cooperative o consorzi di cooperative con sede al di fuori del Friuli Venezia Giulia, avere sedi secondarie nel territorio regionale, purché il rapporto di lavoro per la cui instaurazione è chiesto il contributo si svolga in Friuli Venezia Giulia;
4. se imprese artigiane, risultare iscritte all'Albo delle imprese artigiane;
5. se associazioni o fondazioni, avere una sede sul territorio regionale;
6. se prestatori di attività professionali in forma individuale, associata o societaria, svolgere la propria attività sul territorio regionale;
7. rispettare le norme che regolano il rapporto di lavoro, la normativa disciplinante il diritto al lavoro dei disabili, la normativa previdenziale, le norme poste a tutela della salute e della sicurezza e i principi di parità giuridica, sociale ed economica fra lavoratrici e lavoratori;
8. non aver fatto ricorso, nei 12 mesi precedenti alla presentazione della domanda, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della Legge 223/1991, per professionalità identiche a quelle dei lavoratori per la cui assunzione si richiede l'incentivo;
9. se cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia a oggetto la prestazione di attività lavorative daparte dei soci, rispettare negli inserimenti lavorativi i contratti collettivi nazionali di lavoro e aver adeguato il proprio regolamento in materia di organizzazione del lavoro dei soci alle disposizioni della Legge 3 aprile 2001, numero 142 («Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore»).

Sulle pagine web della Regione gli incentivi all'occupazione a tempo indeterminato o determinato sono descritti rispettivamente a questi indirizzi: tempo indeterminato: <http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/occupazione/FOGLIA1> - tempo determinato: <http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/occupazione/FOGLIA38>

Criteri di ammissibilità relativi agli incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato e inserimento in cooperative

Con riferimento a questa tipologia, per essere ammissibili a contributo, le assunzioni a tempo indeterminato devono soddisfare i seguenti requisiti:

1. non riferirsi a posti di lavoro che si siano resi liberi, a seguito di licenziamenti, nei dodici mesi precedenti alla presentazione della domanda, salvo che le nuove assunzioni avvengano per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori licenziati;
2. non riguardare lavoratori che abbiano acquisito lo stato di disoccupazione a seguito della cessazione di un precedente rapporto di lavoro con il medesimo datore di lavoro, intervenuta nei dodici mesi precedenti alla presentazione della domanda e determinata da dimissioni volontarie del lavoratore o da risoluzione consensuale del contratto di lavoro;
3. avere a oggetto rapporti di lavoro che si svolgono sul territorio regionale;
4. non essere riferibili a trasferimenti di azienda di cui all'articolo 2112 del codice civile;
5. qualora effettuate da ditte individuali o da esercenti le libere professioni in forma individuale, non riguardare il coniuge, i parenti entro il terzo grado o gli affini entro il secondo grado del datore di lavoro.

Con riferimento agli inserimenti in cooperativa, possono beneficiare degli incentivi gli inserimenti lavorativi a tempo indeterminato in qualità di soci lavoratori di cooperative i soggetti aventi i requisiti previsti dal regolamento. Per essere ammissibili a contributo, gli inserimenti lavorativi in cooperativa non devono riferirsi a posti di lavoro che si siano resi liberi nei dodici mesi precedenti alla presentazione della domanda a seguito di recesso o esclusione di un socio, salvo che gli inse-



rimenti lavorativi avvengano per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei soci receduti o esclusi.

Ammontare degli incentivi riguardanti le assunzioni a tempo indeterminato e inserimento in cooperative

Per le tipologie di intervento sopra indicate, l'ammontare degli incentivi è così determinato: per ciascuna assunzione a tempo indeterminato o inserimento in cooperative, l'incentivo varia da un minimo di 2.500 euro a un massimo di 7.500 euro in base alla tipologia di lavoratori. Gli importi, in presenza di particolari situazioni disciplinate dal regolamento regionale, possono essere elevati fino a un massimo di 4.500 euro.

Criteri di ammissibilità relativi agli incentivi per le assunzioni a tempo determinato

Attraverso questa misura sono incentivabili le assunzioni con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche part time, di durata non inferiore ai 24 mesi, riguardanti:

- donne disoccupate che hanno compiuto il cinquantesimo anno di età;
- uomini disoccupati che hanno compiuto il cinquantacinquesimo anno di età alla data di presentazione della domanda di contributo.

Le assunzioni con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche parziale, da parte del medesimo datore di lavoro riguardanti lo stesso lavoratore sono incentivabili per un numero massimo di due volte.

Ammontare degli incentivi riguardanti le assunzioni a tempo determinato

L'ammontare dell'incentivo varia da un minimo di 1.500 euro per ciascuna assunzione a tempo determinato di durata non inferiore ai 6 mesi a un massimo di 3.000 euro

Incentivi per la trasformazione di rapporti di lavoro a elevato rischio di precarizzazione

Sono interventi ammissibili a contributo:

1. la trasformazione in contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche part time, di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche parziale, i quali soddisfino i seguenti requisiti:
 - essere in corso alla data di presentazione della domanda;
 - scadere entro 24 mesi dalla data di presentazione della domanda;
2. l'assunzione con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche parziale, di personale prestante la propria opera presso il soggetto richiedente in base a uno dei seguenti contratti:
 - contratto di lavoro intermittente (anche nell'ambito dell'esecuzione di iniziative di Lpu);
 - contratto di inserimento;
 - contratto di lavoro a progetto;

3. l'assunzione con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche parziale, di personale che, alla data di presentazione della domanda, risultasse prestare la propria opera presso il soggetto richiedente in esecuzione di un contratto di somministrazione di lavoro;
4. l'assunzione con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche parziale, di lavoratori che, alla data di presentazione della domanda di contributo, avevano già compiuto il trentaseiesimo anno di età e risultavano prestare la propria opera presso il soggetto richiedente in esecuzione di un contratto di apprendistato;
5. qualora il soggetto richiedente sia una cooperativa, gli inserimenti lavorativi in cooperativa che avvengano nel rispetto dei contratti collettivi nazionali di lavoro, purché essi rispettino i requisiti e i criteri stabiliti dal regolamento regionale.

Tali interventi sono ammissibili a contributo a condizione che riguardino lavoratori che alla data di presentazione della domanda risultino avere una condizione occupazionale precaria. Le trasformazioni, le assunzioni e gli inserimenti sono ammissibili a contributo solo se soddisfano tutte le seguenti condizioni:

- se sono effettuate successivamente alla presentazione delle domande per la concessione del contributo;
- se il rapporto di lavoro derivante da trasformazioni, assunzioni o inserimenti è svolto sul territorio regionale;
- se, qualora effettuate da ditte individuali o da esercenti le libere professioni in forma individuale, non riguardano il coniuge, i parenti entro il terzo grado o gli affini entro il secondo grado del datore di lavoro.

Ammontare degli incentivi

Per quanto riguarda la trasformazione di rapporti di lavoro a elevato rischio di precarizzazione in rapporti a tempo indeterminato, l'ammontare degli incentivi, con riferimento a ciascuna stabilizzazione, è pari a 1.500 euro. L'importo può essere elevato fino a un massimo di 5.500 euro a seconda della tipologia di lavoratori stabilizzati.

Presentazione delle domande

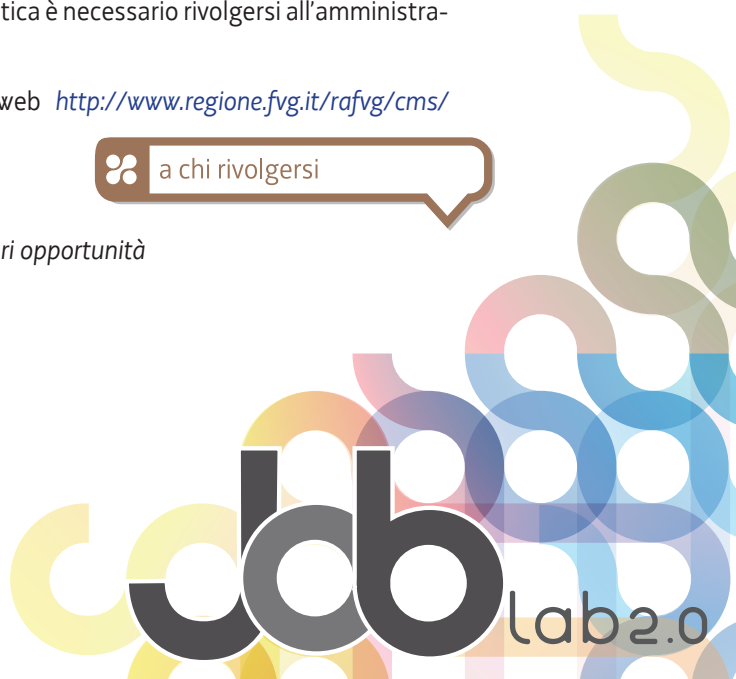
Le domande per la concessione degli incentivi sono presentate alla Provincia competente tra il primo gennaio e il 30 settembre di ciascun anno. Le domande di contributo vengono istruite dalle Province secondo l'ordine cronologico di presentazione. Verificata la sussistenza dei requisiti, le Province comunicano al beneficiario la concessione del contributo, nei limiti delle risorse disponibili. Pertanto, per ogni informazione e per ottenere la modulistica è necessario rivolgersi all'amministrazione provinciale competente.

Per maggiori informazioni è consultabile la pagina web <http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/occupazione/FOGLIA2>



a chi rivolgersi

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia
Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità
Referente: Luca Antonicelli
luca.antonicelli@regione.fvg.it
Tel. 040 3775141





a chi rivolgersi

Provincia di Gorizia

David Bednarich

david.bednarich@provincia.gorizia.it

Tel. 0481 385207

Provincia di Pordenone

Nestor Salvo

nestor.salvo@provincia.pordenone.it

Tel. 0434 231465

Provincia di Trieste

Alessandra Coceani

alessandra.coceani@provincia.trieste.it

Tel. 040 3798536

Provincia di Udine

Sara Romanutti

sara.romanutti@provincia.udine.it

Tel. 0432 279983

Incentivi alle imprese per l'assunzione di lavoratori beneficiari di ammortizzatori in deroga

L'intervento, previsto dal comma 7, articolo 7 ter, della Legge 9 aprile 2009, numero 33, si propone di favorire il ricollocamento dei lavoratori coinvolti nelle crisi occupazionali beneficiari di ammortizzatori in deroga licenziati o sospesi da imprese non rientranti nella disciplina della Legge 223/1991, per cessazione totale o parziale di attività o per intervento di procedura concorsuale.

I datori di lavoro beneficiari hanno diritto a un incentivo pari all'indennità spettante al lavoratore nel limite di spesa autorizzato e con esclusione di quanto dovuto a titolo di contribuzione figurativa per il numero di mensilità di trattamento di sostegno al reddito non erogate. Per presentare domanda, i datori di lavoro richiedenti non devono avere in atto sospensioni dal lavoro, e che assumano, senza esserne tenuti, lavoratori destinatari degli ammortizzatori sociali in deroga licenziati o sospesi per cessazione totale o parziale dell'attività o per intervento di procedura concorsuale da imprese escluse dalla disciplina della Legge 223/1991. L'incentivo viene erogato dall'INPS tramite il conguaglio con le somme dovute dai datori di lavoro a titolo di contributi previdenziali e assistenziali attraverso il modello DM/10.

All'atto dell'assunzione l'impresa deve attestare che non ricorre nessuna delle menzionate condizioni ostative e deve presentare il documento di regolarità contributiva (DURC). Si ricorda che continuano a valere gli incentivi per i datori di lavoro che assumono lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali non in deroga (disoccupati di lunga durata, in mobilità e in CIGS).

Assunzioni incentivate

L'incentivo spetta per l'assunzione di lavoratori che siano stati destinatari di ammortizzatori sociali in deroga negli anni 2009 e 2010. L'incentivo non spetta se il lavoratore è interessato solo da una ri-

duzione di orario. L'incentivo spetta per le assunzioni effettuate dopo il 12 aprile 2009. L'assunzione può essere sia a tempo determinato e sia indeterminato, sia a tempo pieno e sia parziale. L'agevolazione spetta anche nel caso in cui il lavoratore viene assunto per un periodo inferiore alla durata residua dell'ammortizzatore sociale: al termine del rapporto di lavoro, se sussistono le altre condizioni previste dalla normativa vigente, il lavoratore potrà riprendere a godere dell'ammortizzatore sociale per il periodo rimanente. L'incentivo è compatibile con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (anche di apprendistato o di inserimento) ed è cumulabile con le riduzioni contributive eventualmente connesse a un particolare tipo di contratto.

Misura dell'incentivo

Al datore di lavoro che assume, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, spetta un incentivo mensile pari al trattamento mensile di sostegno al reddito che sarebbe stato erogato al lavoratore, al netto della riduzione del 5,84% prevista dall'articolo 26 della Legge 41/1986 e con l'esclusione di quanto riconosciuto a titolo di contribuzione figurativa. L'incentivo spetta per un periodo pari alla durata residua del trattamento riconosciuto al lavoratore; nel caso di assunzione a tempo determinato per un periodo inferiore alla durata residua dell'ammortizzatore sociale, l'incentivo spetta solo per tale periodo. L'importo dell'incentivo spettante al datore può essere fruito soltanto per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione, e non può comunque essere superiore all'importo della retribuzione erogata al lavoratore interessato nel corrispondente mese dell'anno.



a chi rivolgersi

Responsabili Direzione regionale INPS del Friuli Venezia Giulia

>> Michelino De Carlo

michelino.decarlo@inps.it

Tel. 366 6753376

>> Cristiana Zimolo

cristiana.zimolo@inps.it

Tel. 040 3782521

Referenti Direzione provinciale INPS di Gorizia

>> Laura Bellobarbich

Laura.bellobarbich@inps.it

Tel. 0481 389260

>> Alessandro Crocetti

alessandro.crocetti@inps.it

Tel. 0481 389252

Referenti Direzione provinciale INPS di Pordenone

>> Marina Naccarato

marina.naccarato@inps.it

Tel. 0434 527300

>> Loretta Lenarduzzi

lenarduzzi.loretta@inps.it

Tel. 0434 527235

Referente Direzione provinciale INPS di Trieste

>> Susanna Bradetich

susanna.bradetich@inps.it

Tel. 040 3781351





Referente Direzione provinciale INPS di Udine
>> Gianni De Joannon
gianni.dejoannon@inps.it
Tel. 0432 59628

Agevolazioni contributive per chi assume lavoratori over 50, in mobilità o disoccupati

Tale misura prevede due tipologie d'interventi:

1. una riduzione contributiva a favore di quelle imprese che assumono lavoratori beneficiari dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali e che abbiano almeno cinquanta anni di età;
2. il prolungamento della riduzione contributiva a favore di chi assume lavoratori in mobilità o che beneficiano dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali e che abbiano maturato almeno trentacinque anni di anzianità contributiva.

Il decreto attuativo che prevede tale intervento è il numero 53343 del 26 luglio 2010 relativo alle agevolazioni contributive previste dall'articolo 2, comma 134, della Legge 191/2009 a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori beneficiari dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali.

Riduzione contributiva

Sono ammessi al beneficio della riduzione contributiva quei datori di lavoro che assumono lavoratori titolari dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali e che abbiano compiuto almeno cinquanta anni di età. Il beneficio spetta anche alle società cooperative, quando siano soddisfatti i requisiti previsti dal decreto.

Non spetta invece se l'assunzione costituisce l'attuazione di un obbligo derivante dalla legge, dal contratto collettivo o da un contratto individuale o se, nei 6 mesi precedenti, il datore di lavoro abbia effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale (salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori licenziati).

Il beneficio, infine, non spetta se il datore di lavoro abbia in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario di lavoro, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi o in riduzione di orario.

• Misura e durata del beneficio

È prevista la riduzione della quota di contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura prevista dalla normativa vigente per gli apprendisti.

Il beneficio, prorogato per il 2011 dalla Legge 13 dicembre 2010, numero 220, spetta per le assunzioni a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, con modalità da definirsi con decreto del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia.

• Requisiti dei lavoratori

Il beneficio spetta se, alla data dell'assunzione, il lavoratore presenti congiuntamente i seguenti requisiti:

- abbia compiuto i 50 anni di età;
- sia titolare dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti ordinari.

- **Concessione del beneficio**

Il datore di lavoro che ha stipulato il contratto di lavoro e che intende chiedere il beneficio deve inoltrare domanda all'INPS entro il mese successivo alla data di stipulazione del contratto di lavoro, secondo le modalità definite dall'Istituto. Per i contratti stipulati prima della pubblicazione delle istruzioni da parte dell'INPS, la domanda deve essere trasmessa entro il mese successivo alla pubblicazione stessa.

Prolungamento della riduzione contributiva

L'articolo 2, comma 134, secondo periodo, della Legge 191/2009 prevede il prolungamento delle riduzioni contributive previste dall'articolo 8, comma 2, e dall'articolo 25, comma 9, della Legge 223/1991, fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento del lavoratore. Il beneficio è stato prorogato per il 2011 dalla Legge 13 dicembre 2010, numero 220, ed è riconosciuto per le assunzioni (a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale) di lavoratori in mobilità o che beneficino dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali e che abbiano maturato almeno 35 anni di anzianità contributiva.

Il beneficio spetta anche alle società cooperative, secondo le modalità previste dalla norma. Il beneficio non spetta se l'assunzione costituisce l'attuazione di un obbligo derivante dalla legge, dal contratto collettivo o da un contratto individuale.

- **Concessione del beneficio**

Il datore di lavoro che intende richiedere il beneficio deve effettuare apposita domanda all'INPS entro il mese successivo alla data di stipulazione del contratto di lavoro secondo le modalità definite dall'Istituto. Per i contratti stipulati prima della pubblicazione delle istruzioni da parte dell'INPS, la domanda deve essere trasmessa entro il mese successivo alla suddetta pubblicazione.

Direzione regionale INPS del Friuli Venezia Giulia
Michelino De Carlo
michelino.decarlo@inps.it
Tel. 366 6753376
Giovanna Puzzi
giovanna.puzzi@inps.it
Tel. 040 3782551

 a chi rivolgersi

Assunzione di lavoratori titolari dell'indennità di disoccupazione ordinaria

Questo intervento, prorogato per tutto il 2011, prevede che siano ammessi all'incentivo tutti i datori di lavoro che assumono lavoratori titolari dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali o dell'indennità speciale di disoccupazione edile. L'incentivo spetta anche alle società



cooperative, secondo le modalità previste dalla norma.

Non spetta invece se l'assunzione costituisce l'attuazione di un obbligo derivante dalla legge, dal contratto collettivo o da un contratto individuale o se, nei dodici mesi precedenti, il datore di lavoro abbia effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale (salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori licenziati). L'incentivo, altresì, non spetta se il datore di lavoro abbia in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario di lavoro connesse a una crisi o a una riorganizzazione aziendale, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori sospesi o in riduzione di orario.

L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo pieno e indeterminato effettuate nei tempi e nelle modalità da definirsi con decreto del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia.

Requisiti dei lavoratori

L'incentivo spetta se, alla data dell'assunzione, il lavoratore sia titolare alternativamente:

- dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti ordinari;
- dell'indennità speciale di disoccupazione edile.

Presentazione della domanda

Il datore di lavoro deve inoltrare apposita domanda all'INPS entro il mese successivo alla data di stipulazione del contratto di lavoro.

Misura dell'incentivo

Al datore di lavoro spetta un incentivo mensile pari all'indennità che sarebbe spettata al lavoratore assunto per ogni mensilità o quota di mensilità residua rispetto a quelle già percepite, con l'esclusione di quanto sarebbe stato riconosciuto a titolo di contribuzione figurativa. L'importo dell'incentivo non può essere superiore alla retribuzione erogata al lavoratore interessato riferita al corrispondente mese dell'anno, ed è erogato attraverso il conguaglio con le somme dovute dai datori di lavoro a titolo di contributi previdenziali.

Direzione regionale INPS del Friuli Venezia Giulia

>> Michelino De Carlo

michelino.decarlo@inps.it

Tel. 366 6753376

>> Giovanna Puzzi

giovanna.puzzi@inps.it

Tel. 040 3782551



a chi rivolgersi

Reimpiego di personale con qualifica dirigenziale

Il «Regolamento concernente criteri e modalità per l'ammissione alle agevolazioni contributive previste dall'articolo 20, comma 2, della legge 7 agosto 1997, n. 266 a favore delle imprese che assumono personale con qualifica dirigenziale privo di occupazione» è stato reso esecutivo con decreto del Presidente della Regione del 25 febbraio 2010, numero 34/Pres (pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione numero 10 del 10 marzo 2010).

Beneficiari

Sono beneficiari dell'intervento le imprese e i consorzi d'impresa con meno di 250 dipendenti, iscritte al Registro delle imprese, con sede o unità locali nella regione Friuli Venezia Giulia.

Interventi finanziabili e misura degli incentivi

Sono ammesse al beneficio le domande relative all'assunzione di dirigenti residenti nella regione Friuli Venezia Giulia, cittadini italiani o di Stato membro della UE o di provenienza extracomunitaria, a condizione che vengano assunti ai sensi e con le modalità previste dalla vigente normativa in materia.

Alla data di assunzione, il dirigente deve essere privo di occupazione da almeno trenta giorni e non deve percepire alcun reddito da lavoro dipendente o da pensione, deve aver maturato una esperienza almeno biennale nell'ambito della qualifica, non deve aver lavorato nei dodici mesi anteriori presso il datore di lavoro che presenta domanda di ammissione al contributo, o presso impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, o risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o di controllo. L'ammontare del beneficio è pari al 50% della contribuzione complessiva dovuta agli istituti di previdenza per l'assunzione di ciascun dirigente e per una durata non superiore ai 12 mesi.

La domanda

La domanda di sgravio redatta secondo l'apposita modulistica può essere presentata a mano o inviata con raccomandata tramite il servizio postale entro il termine del 15 ottobre di ogni anno alla Direzione Centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità, in via San Francesco 37, 34133, Trieste.

Per maggiori informazioni consultare la pagina web della Regione: <http://www.regione.fvg.it/rafv/cms/RAFVG/formazione-lavoro/occupazione/FOGLIA6>



a chi rivolgersi

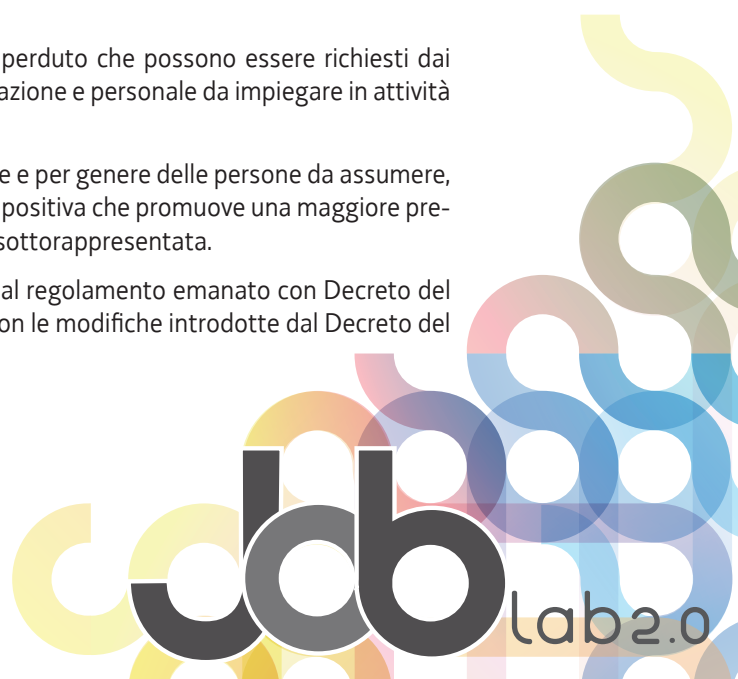
Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia
Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità
Ufficio di segreteria
tel. 040 3775133
servizio.lavoro@regione.fvg.it

Assunzione di giovani con diplomi e lauree tecniche e scientifiche

L'intervento prevede l'erogazione di contributi a fondo perduto che possono essere richiesti dai datori di lavoro che assumono soggetti a elevata qualificazione e personale da impiegare in attività di ricerca.

Gli incentivi sono stati declinati per tipologia contrattuale e per genere delle persone da assumere, configurandosi in tal modo come un intervento di azione positiva che promuove una maggiore presenza femminile in ambiti lavorativi in cui risulta ancora sottorappresentata.

Dal punto di vista normativo, l'intervento fa riferimento al regolamento emanato con Decreto del Presidente della Regione 8 ottobre 2004, numero 325, con le modifiche introdotte dal Decreto del Presidente della Regione 23 ottobre 2009, numero 299.



Beneficiari

Possono beneficiare dei contributi le imprese, le associazioni e le fondazioni che perseguono la promozione, il sostegno e il rafforzamento dell'innovazione tecnologica.

Interventi finanziabili

Vengono incentivati l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato pieno ed i rapporti di lavoro a tempo determinato pieno di durata almeno biennale di:

- soggetti ad elevata qualificazione in possesso di laurea triennale o specialistica, di laurea conseguita secondo il vecchio ordinamento universitario o equipollenti, ovvero di altra laurea associata alla dimostrazione di avere frequentato un corso concernente il trasferimento tecnologico, la diffusione dell'innovazione, la trasmissione della conoscenza e dell'informazione;
- personale da impiegare in attività di ricerca in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado, effettivamente impiegato in concrete attività di ricerca.

I soggetti da assumere devono essere residenti in Friuli Venezia Giulia.

Ammontare degli incentivi e presentazione della domanda

Il contributo è così declinato:

- per ciascuna assunzione a tempo indeterminato a 12.000 euro nel caso di donne o 10.000 euro per gli uomini;
- per ciascuna assunzione a tempo determinato 10.800 euro se nel caso di donne o 9.000 euro per gli uomini.

Presentazione della domanda

La domanda deve essere presentata dai beneficiari entro e non oltre 30 giorni dall'assunzione. La gestione degli interventi è attribuita alle Province, che provvedono a ricevere le domande, istruirle ed erogare i contributi. Pertanto, per ogni informazione e per ottenere la modulistica bisogna rivolgersi all'Amministrazione provinciale sul cui territorio è instaurato il rapporto di lavoro.

Per maggiori informazioni consultare la pagina web della Regione: <http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/occupazione/FOGLIA4>



a chi rivolgersi

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia
Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità
Ufficio di segreteria
tel. 040 3775133
servizio.lavoro@regione.fvg.it

Provincia di Gorizia
luca.cipriani@provincia.gorizia.it
Tel. 0481 524296

Provincia di Pordenone
nestor.salvo@provincia.pordenone.it
Tel. 0434 231465

Provincia di Trieste
alessandra.coceani@provincia.trieste.it
Tel. 040 3798536

Provincia di Udine
claudia.bait@provincia.udine.it
Tel. 0432 279472

2. Gli interventi per la creazione d'impresa

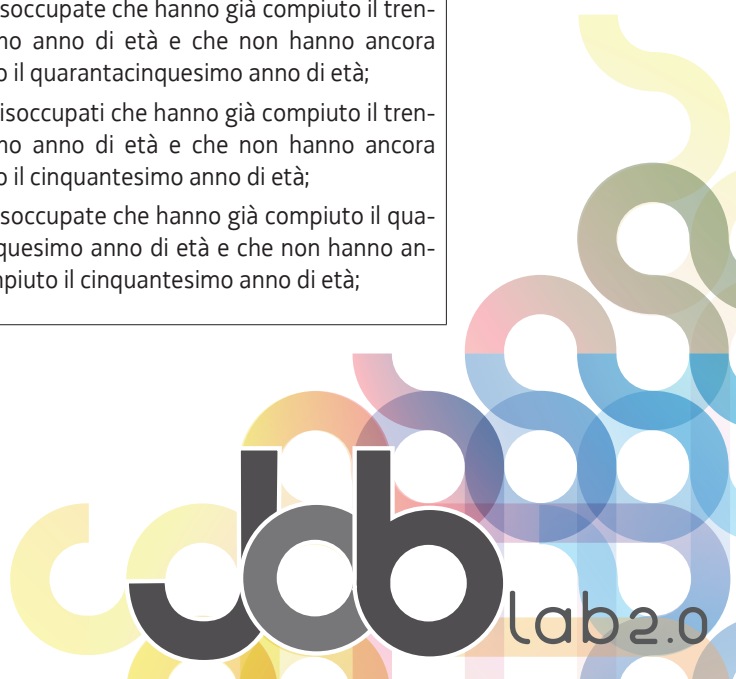
Rafforzare la cultura e la risorsa imprenditoriale è un fattore strategico per la crescita e lo sviluppo economico e sociale. Per questo la Regione Friuli Venezia Giulia sostiene l'orientamento imprenditoriale nella scuola di ogni ordine e grado, l'autoimprenditorialità di soggetti coinvolti dalla crisi economica ed occupazionale, la creazione di nuova imprenditoria in particolare femminile, il passaggio generazionale dell'attività dell'impresa in particolare in ambito familiare, il trasferimento d'impresa fra vecchio e nuovo imprenditore.

Autoimprenditorialità di soggetti in situazione di svantaggio occupazionale

Nel piano di fronteggiamento delle situazioni di crisi attuato dalla Regione Friuli Venezia Giulia, vanno ricordati gli incentivi per interventi di politica attiva del lavoro che promuovono l'autoimprenditorialità da parte soggetti in condizione di particolare svantaggio occupazionale sostenendo le spese di costituzione e avviamento di una nuova attività imprenditoriale.

Caratteristiche dei beneficiari

Sono destinatari i soggetti che si trovano in una delle seguenti condizioni:	
Svantaggio occupazionale	Sono tali i soggetti che risultano: • disoccupati da almeno 12 mesi; • disoccupati che siano anche invalidi del lavoro, con invalidità inferiore al 34 per cento ai sensi della normativa nazionale; • donne disoccupate che hanno già compiuto il trentaseiesimo anno di età e che non hanno ancora compiuto il quarantacinquesimo anno di età; • uomini disoccupati che hanno già compiuto il trentaseiesimo anno di età e che non hanno ancora compiuto il cinquantesimo anno di età; • donne disoccupate che hanno già compiuto il quarantacinquesimo anno di età e che non hanno ancora compiuto il cinquantesimo anno di età;



Svantaggio occupazionale	uomini disoccupati che hanno già compiuto il cinquantesimo anno di età e che non hanno ancora compiuto il cinquantacinquesimo anno di età;
Particolare svantaggio occupazionale	Sono tali i soggetti che risultano: - donne disoccupate che hanno compiuto il cinquantesimo anno di età; - uomini disoccupati che hanno compiuto il cinquantacinquesimo anno di età;
Perso l'occupazione a seguito di una situazione di grave difficoltà occupazionale	Sono tali coloro che sono disoccupati per uno dei seguenti eventi, la cui causa sia riconducibile a una situazione di grave difficoltà occupazionale dichiarata con decreto dell'assessore regionale al Lavoro secondo la procedura prevista dall'articolo 46 della Legge regionale 18/2005: - licenziamento collettivo (articoli 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, numero 223); - licenziamento per giustificato motivo oggettivo (Legge 15 luglio 1966, numero 604); - interruzione (intervenuta in anticipo rispetto al termine o alla durata pattuiti per cause diverse dalle dimissioni volontarie del lavoratore o dalla risoluzione consensuale) di un rapporto di lavoro instaurato in base a un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato anche parziale; a un contratto di lavoro intermittente; a un contratto di apprendistato; a un contratto di inserimento o a un contratto di lavoro a progetto; - dimissioni per giusta causa del lavoratore, determinate dalla mancata corresponsione della retribuzione o di ogni altra somma o indennità dovuta in relazione al rapporto di lavoro, dalla mancata regolarizzazione della posizione contributiva o dall'omesso versamento dei contributi previdenziali
A rischio di disoccupazione	Sono tali coloro che: - sono stati sospesi dal lavoro a seguito di cessazione, anche parziale, di attività dell'azienda, o di assoggettamento del datore di lavoro a una delle procedure concorsuali di cui all'articolo 3, comma 1, della Legge 223/1991, con conseguente ricorso alla CIGS; - sono stati sospesi dal lavoro con ricorso alla cassa integrazione guadagni in deroga, qualora in sede di accordo sindacale siano stati previsti esuberi; - sono stati posti in distacco ai sensi dell'articolo 8, comma 3, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148 (Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione), convertito in legge 19 luglio 1993, n. 236

A rischio di disoccupazione a seguito di una situazione di grave difficoltà occupazionale.	Sono tali coloro che siano stati sospesi dal lavoro, con ricorso al trattamento di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 29 novembre 2008, numero 185, convertito dalla Legge 28 gennaio 2009, numero 2, alla cassa integrazione guadagni straordinaria o alla cassa integrazione guadagni in deroga, per motivi riconducibili a una situazione di grave difficoltà occupazionale dichiarata con decreto dell'assessore regionale competente in materia di lavoro;
Con occupazione precaria	Sono tali i lavoratori che nei 5 anni precedenti alla presentazione della domanda per gli incentivi per la trasformazione di rapporti di lavoro a elevato rischio di precarizzazione in rapporti a tempo indeterminato abbiano prestato la loro opera, per un periodo complessivamente non inferiore a 18 mesi, in esecuzione delle seguenti tipologie contrattuali (anche a favore di diversi datori di lavoro): • contratto di lavoro subordinato a tempo determinato; • contratto di lavoro intermittente; • contratto di formazione e lavoro o contratto di inserimento; • contratto di collaborazione coordinata e continuativa • contratto di lavoro a progetto; • contratto di lavoro interinale o di somministrazione di lavoro; • contratto di apprendistato.

Requisiti delle nuove imprese

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

- essere state costituite successivamente all'entrata in vigore del regolamento da soggetti disoccupati (secondo i criteri stabiliti dal regolamento regionale);
- non rilevare o comunque proseguire attività di impresa già esercitate da titolari, soci, società aventi i medesimi soci, coniugi, parenti fino al terzo grado o affini fino al secondo grado.
- L'incentivo può essere concesso anche nel caso in cui la nuova impresa sia costituita da soggetti in possesso dei requisiti insieme ad altri che non li soddisfano, purché i primi detengano la partecipazione prevalente nella nuova impresa.

Spese ammissibili, ammontare del contributo e presentazione della domanda

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

1. macchinari e attrezzature;
2. mobili ed elementi di arredo funzionali alla attività della impresa;



3. macchine per ufficio e programmi informatici;
4. beni immateriali strettamente funzionali alla attività della impresa;
5. automezzi e mezzi di trasporto.

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

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

Come si presenta la domanda

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

Per maggiori informazioni consultare la pagina web della Regione: <http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/occupazione/FOGLIA3>



a chi rivolgersi

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia
Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità
Ufficio di segreteria
servizio.lavoro@regione.fvg.it
Tel. 040 3775133
Referente
Luca Antonicelli
luca.antonicelli@regione.fvg.it
Tel. 040 3775141

Provincia di Gorizia
David Bednarich
david.bednarich@provincia.gorizia.it
Tel. 0481 385207

Provincia di Pordenone
Nestor Salvo
nestor.salvo@provincia.pordenone.it
Tel. 0434 231465

Provincia di Trieste
Alessandra Coceani
alessandra.coceani@provincia.trieste.it
Tel. 040 3798536

Provincia di Udine
Sara Romanutti
sara.romanutti@provincia.udine.it
Tel. 0432 279983

Altre opportunità di finanziamento per l'avvio di impresa da parte di soggetti in situazione di svantaggio occupazionale

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

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

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

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

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

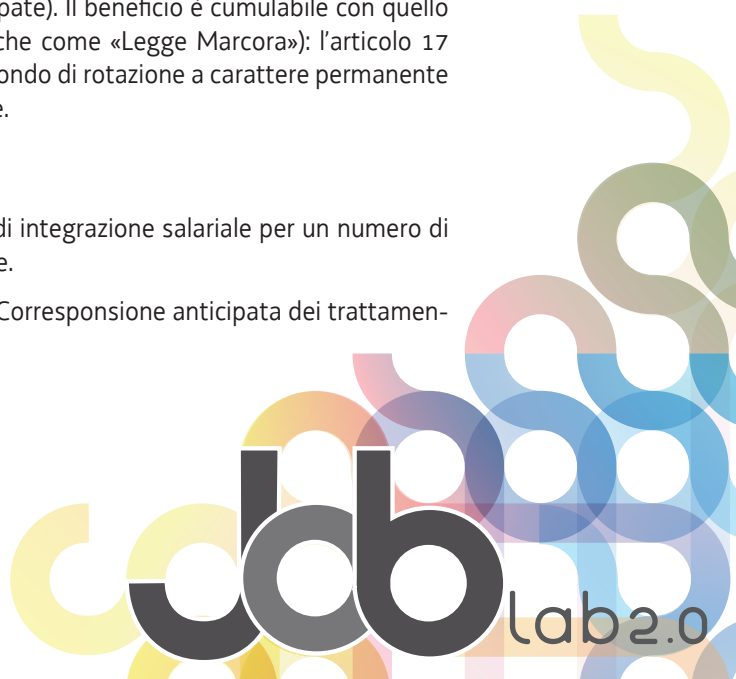
Anticipo di ammortizzatori sociali in deroga o indennità di disoccupazione

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

Anticipo di CIGO e CIGS

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

Il decreto interministeriale del 18 dicembre 2009 sulla «Corresponsione anticipata dei trattamenti



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

L'erogazione del beneficio è effettuata dall'INPS, cui va presentata la domanda con l'indicazione dell'attività che si intende intraprendere. Verificata l'idoneità dei requisiti, l'INPS eroga il 25% dell'incentivo. Il restante 75% è erogato a seguito della presentazione della documentazione comprovante lo svolgimento della nuova attività (in caso contrario, l'INPS provvederà al recupero delle somme anticipate). La norma precisa inoltre che in caso di CIG per crisi aziendale a seguito di cessazione totale o parziale dell'impresa, di procedura concorsuale o comunque nei casi in cui il lavoratore sospeso sia stato dichiarato in esubero strutturale, al lavoratore (se risulta disporre di un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui sei di lavoro effettivo) è liquidato anche il trattamento di mobilità fino a un massimo di 12 mesi.

- **Restituzione in caso di assunzione**

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



a chi rivolgersi

INPS

Responsabili Direzione regionale INPS del Friuli Venezia Giulia

>> Michelino De Carlo

michelino.decarlo@inps.it

Tel. 366 6753376

>> Giovanna Puzzi

giovanna.puzzi@inps.it

Tel. 040 3782551

INPS di Gorizia - Direzione provinciale

>> Carlo Paci

carlo.paci@inps.it

Tel. 0481 389226

>> Alessandro Crocetti

alessandro.crocetti@inps.it

Tel. 0481 389252

INPS di Pordenone - Direzione provinciale

>> Marina Naccarato

marina.naccarato@inps.it

Tel. 0434 527300

>> Loretta Lenarduzzi

Loretta.lenarduzzi@inps.it

Tel. 0434 527235

INPS di Trieste - Direzione provinciale
Susanna Bradetich
susanna.bradetich@inps.it
Tel. 040 3781351

INPS di Udine - Direzione provinciale
Gianni De Joannon
gianni.dejoannon@inps.it
Tel. 0432 59628

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

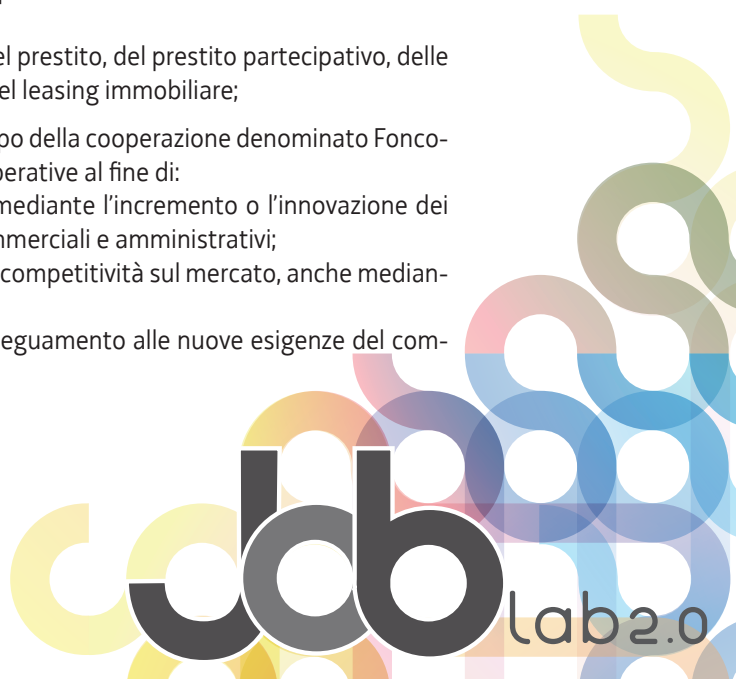
La Legge 27 febbraio 1985, numero 49 (nota anche come «Legge Marcora») ha istituito il Fondo speciale per gli interventi a salvaguardia dei livelli occupazionali, che concede contributi a fondo perduto in favore di società finanziarie promosse dal movimento cooperativo per l'occupazione. Queste società,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

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

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

A favore di questa forma di cooperazione intervengono:

1. la Compagnia finanziaria industriale (CFI), attraverso il Fondo di cui sopra:
 - nel capitale di rischio tramite apporto di capitale in veste di socio finanziatore di minoranza;
 - attraverso finanziamenti tramite la forma del prestito, del prestito partecipativo, delle obbligazioni convertibili, delle fidejussioni, del leasing immobiliare;
2. il fondo di rotazione per la promozione e lo sviluppo della cooperazione denominato Foncooper, che eroga finanziamenti agevolati alle cooperative al fine di:
 - aumentare la produttività e l'occupazione mediante l'incremento o l'innovazione dei mezzi di produzione o dei servizi tecnici, commerciali e amministrativi;
 - valorizzare i prodotti al fine di una maggiore competitività sul mercato, anche mediante il miglioramento della qualità;
 - razionalizzare il sistema distributivo per l'adeguamento alle nuove esigenze del com-





- mercio;
 - ristrutturare l'impresa attraverso la razionalizzazione, il rinnovo, l'aggiornamento tecnologico degli impianti incluso, se necessario, il trasferimento dello stabilimento o della sede;
 - riconvertire l'insieme delle produzioni o delle attività appartenenti a comparti merceologici diversi, attraverso la modifica dei cicli produttivi o degli impianti;
 - sostituire le passività finanziarie contratte per la realizzazione dei progetti stessi;
3. il Consorzio regionale garanzia fidi - Finanziaria regionale della cooperazione, che opera livello regionale e interviene in favore delle cooperative con:
- concessione di garanzie fidejussorie su affidamenti bancari a breve, medio e lungo termine;
 - concessione di garanzie fidejussorie su interventi di locazione finanziari (leasing);
 - partecipazione al capitale sociale delle imprese cooperative in veste di socio sovvenitore;
 - concessione di finanziamenti diretti;
 - concessione di contributi a fondo perduto per acquisizione di servizi di consulenza e assistenza tecnica;
 - assistenza e consulenza finanziaria.

Finreco gestisce inoltre:

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

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

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



a chi rivolgersi

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

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

Confcooperative FVG
Via Marsala, 66 - 33100 Udine
Telefono: 0432 600546

Referente: Tania Vescul
tania.vescul@confcoop.it

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

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

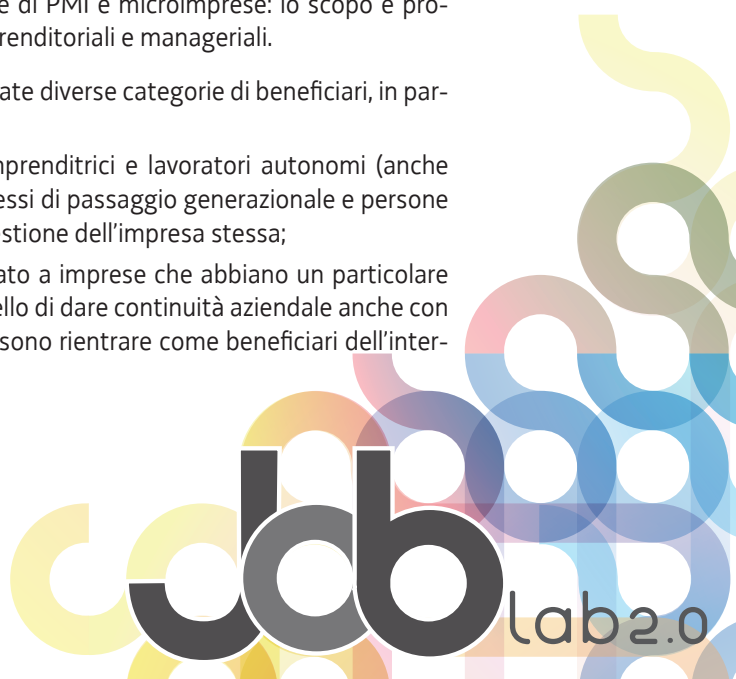
Il Progetto Imprenderò

Considerata l'estensione e la gravità della crisi produttiva e occupazionale, la Regione Friuli Venezia Giulia attraverso il FSE POR FVG 2007-13 ha avviato nel corso del 2011 il progetto "Imprenderò", che si concluderanno entro il 2012. Si tratta di un intervento particolarmente complesso volto a supportare le iniziative imprenditoriali mettendo a disposizione una molteplicità di strumenti a sostegno dell'imprenditorialità, intervenendo sulle seguenti dimensioni:

- passaggio generazionale, con l'obiettivo di favorire il trasferimento dell'impresa dal "vecchio" al nuovo imprenditore (moglie, figlio, altro parente), anche in virtù dei processi di cambiamento e innovazione introdotti dalla crisi;
- trasmissione e riavvio d'impresa: rivolto a quegli imprenditori e manager che desiderano trasferire in tutto o in parte la propria impresa (anche con riferimento alle imprese di particolare pregio e valore storico e artistico e alle imprese in crisi) in procedure concorsuali chiuse;
- spin-off aziendali: per favorire i processi di esternalizzazione di servizi e di reparti di produzione e la loro riorganizzazione in forma imprenditoriale e manageriale, anche valorizzando le risorse umane disponibili e presenti in azienda;
- formazione imprenditoriale e creazione di nuova impresa: lo scopo è favorire le iniziative imprenditoriali di lavoratrici e lavoratori che dopo l'esperienza del lavoro dipendente vogliono avviare una propria attività;
- programma di formazione manageriale in favore di PMI e microimprese: lo scopo è promuovere la formazione continua delle figure imprenditoriali e manageriali.

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

- per il passaggio generazionale: imprenditori, imprenditrici e lavoratori autonomi (anche coinvolti nei processi di crisi) interessati da processi di passaggio generazionale e persone interessate all'inserimento o al subentro nella gestione dell'impresa stessa;
- per la trasmissione e il riavvio d'impresa: orientato a imprese che abbiano un particolare valore storico e artistico, aventi come finalità quello di dare continuità aziendale anche con il trasferimento a nuovi imprenditori. Inoltre possono rientrare come beneficiari dell'inter-



vento quelle imprese coinvolte nella crisi o in procedure concorsuali che prevedono il ricambio imprenditoriale. Inoltre, possono rientrare quegli imprenditori coinvolti nei processi di crisi interessati al trasferimento ad altri della propria azienda, infine quei lavoratori coinvolti nei processi di crisi occupazionali interessati ad assumere la conduzione dell'impresa in cui operano;

- per lo spin-off aziendale: imprese e lavoratori, in particolare se coinvolti in processi di crisi, interessati all'esternalizzazione di un servizio o di un reparto dell'azienda in cui operano;
- per la formazione imprenditoriale e la creazione di nuova impresa: questo intervento prevede un'attenzione particolare alla dimensione di genere. Prevede infatti il coinvolgimento di lavoratori coinvolti nei processi di crisi, in particolare se in cassa integrazione straordinaria, ordinaria, in mobilità in deroga o licenziati; donne e uomini occupati o disoccupati interessati ad avviare una nuova iniziativa imprenditoriale; donne e uomini interessati ad avviare un percorso di auto-imprenditorialità, con particolare attenzione ai soggetti disoccupati; 5. per il programma di formazione manageriale in favore di PMI e di microimprese: imprenditori titolari e soci di maggioranza e minoranza di imprese industriali e di servizi; familiari di imprenditori e di soci di maggioranza e minoranza interessati e coinvolti nell'impresa familiare, coadiuvanti familiari; manager e dirigenti di imprese, in particolare se coinvolte in processi di sviluppo e rafforzamento o in processi di crisi.

Il sito del progetto è disponibile alla pagina web: <http://www.imprendero.it/il-progetto/>

3. Gli incentivi per le attività libero professionali

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

In particolare, il Capo IV della norma regionale prevede Interventi a favore delle attività professionali, ordinistiche (quando sono organizzate in ordini o collegi, disciplinate da norme statali che ne subordinano l'esercizio, al possesso di determinati requisiti, al superamento di un esame ed all'iscrizione ad un albo o collegio) e non ordinistiche, attraverso dei finanziamenti a sostegno delle spese sostenute per l'avvio e il funzionamento dei primi tre anni di attività professionale esercitata in forma individuale, associata o societaria. Prevede inoltre un intervento rivolto ai professionisti fisicamente svantaggiati per spese riferite ad interventi atti a consentire l'esercizio di un'attività professionale. Di seguito si illustrano gli strumenti di promozione adottati dalla Regione.

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

Previsti dall'art.9 della Legge regionale 13/2004, la loro attuazione è disciplinata da un Regolamento concernente le misure, i criteri e le modalità per la concessione dei finanziamenti, emanato

in data 11 novembre 2004 con DPRReg 0373/Pres, con le modifiche introdotte dal DPRReg 210/Pres in data 29 giugno 2005 e dal DPRReg 190/Pres in data 25 giugno 2007.

Beneficiari e requisiti richiesti

Possono presentare domanda i seguenti professionisti:

- ordinistici regolarmente iscritti a ordini o collegi professionali;
- non ordinistici che siano aderenti ad associazioni inserite nel registro regionale previsto dall'articolo 4 della Legge regionale 13/2004. L'elenco delle professioni inserite nel registro e le modalità di inserimento sono consultabili al seguente indirizzo web: <http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/professioni/FOGLIA3/>

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

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

Non possono fare domanda: coloro che fanno parte di studi associati o di società di professionisti, inoltre non devono essere lavoratori dipendenti (anche a tempo determinato o part-time); collaboratori di impresa familiare; artigiani, commercianti, coltivatori diretti, titolari di impresa individuale, amministratori di società di persone e di società di capitali. L'età non deve essere superiore ai 45 anni alla data di inizio dell'attività professionale, ma si prescinde da tale limite qualora il richiedente risulti essere iscritto nelle liste di mobilità.

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

- ha esercitato la stessa attività professionale come collaboratore presso altri studi e ne attivi uno proprio successivamente all'entrata in vigore della Legge regionale 13/2004;
- ha esercitato, anteriormente al 14 maggio 2004, un'attività professionale diversa (desunta dal codice di attività del certificato di attribuzione di partita IVA) e documenta l'avvenuto avvio dell'attività professionale per la quale richiede il contributo in data successiva al 14 maggio 2004.

In entrambe le ipotesi sopra indicate:

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

Spese ammesse e ammontare del contributo

Sono ammesse a finanziamento le spese connesse all'avvio e al funzionamento di un'attività professionale per i primi tre anni di esercizio e, in particolare quelle riconducibili a:

- analisi di fattibilità e consulenza relative alla conoscenza del mercato e alla valutazione della validità finanziaria ed economica dell'attività intrapresa;
- acquisto e installazione di attrezzature tecnologiche finalizzate all'impianto e allo svolgimento dell'attività;



- acquisizione di beni strumentali, arredi, macchine d'ufficio, attrezzature, anche informatiche, strettamente connesse all'attività esercitata;
- abbonamenti a pubblicazioni specializzate e banche dati, nonché spese per l'acquisto dei software necessari allo svolgimento dell'attività e per la realizzazione di un sito web;
- spese per l'acquisto di testi il cui contenuto sia strettamente pertinente all'attività esercitata;
- spese di pubblicità a carattere informativo.
- Non sono ammesse le spese sostenute anteriormente alla presentazione della domanda di contributo.

Il contributo a fondo perduto per l'avvio e il funzionamento dei primi tre anni di attività professionale in forma individuale può ammontare sino al 40% delle spese ammissibili, fermo restando il limite minimo di 2.500 euro e quello massimo di 15.000 euro. Per ottenere il contributo minimo di 2.500 euro, previsto dal regolamento, è necessario sostenere una spesa di 6.250 euro, IVA esclusa.

Presentazione della domanda

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

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

Contributi ai prestatori di attività ordinistiche e non ordinistiche per l'avvio e il funzionamento dei primi 3 anni di attività professionale in forma associata o societaria

Questi contributi a fondo perduto sono previsti dall'art. 11 della Legge regionale 13/2004, e intendono sostenere la fase di start up di attività professionali esercitate in forma associata o societaria. La loro attuazione è disciplinata da regolamento concernente le misure, i criteri e le modalità per la concessione dei finanziamenti, emanato in data 8 giugno

Beneficiari e requisiti richiesti

L'intervento si rivolge a:

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

al seguente indirizzo web: <http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/professioni/FOGLIA4/>

- Per accedere ai benefici dell'intervento, sono necessari i seguenti requisiti:
- avere sede legale e operativa in Friuli Venezia Giulia. Almeno il 51% degli associati o dei soci deve esercitare l'attività in regione;
- svolgere un'attività esclusivamente libera e professionale.

Gli interessati non devono essere lavoratori dipendenti (anche a tempo determinato o part-time), titolari di pensioni di vecchiaia o di anzianità erogate dall'INPS o da altre casse pubbliche o private, collaboratori di impresa familiare, artigiani, commercianti, coltivatori diretti, titolari di impresa individuale. I professionisti che esercitano l'attività in forma associata non devono essere amministratori di società di persone o di società di capitali.

L'età dei beneficiari non deve essere superiore ai 45 anni per almeno il 65% dei componenti lo studio associato/ societario alla data di inizio dell'attività. Si prescinde da tale limite qualora la forma associata o societaria:

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

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

Spese ammesse e ammontare del contributo

Sono ammesse a finanziamento le spese connesse all'avvio e al funzionamento di un'attività professionale per i primi tre anni di esercizio e, più precisamente, relative ai seguenti aspetti:

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



- pubblicità a carattere informativo.

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

L'ammontare del contributo a fondo perduto è pari al 40% delle spese ammissibili, fermo restando il limite minimo di 2.500 euro e quello massimo di 15.000 euro. Per ottenere il contributo minimo di 2.500 euro, previsto dal regolamento, è necessario sostenere una spesa di 6.250 euro, IVA esclusa.

Presentazione della domanda

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

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

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

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

Requisiti dei beneficiari

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

I professionisti non ordinistici fisicamente svantaggiati, che siano aderenti ad una associazione inserita nel Registro di cui all'articolo 4 della legge regionale n. 13/2004 e che esercitano l'attività professionale in forma individuale o societaria. L'elenco delle professioni inserite nel registro e le modalità di inserimento sono consultabili al seguente indirizzo web: <http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/professioni/FOGLIA5/>

Sono escluse le società di fatto.

Ulteriori requisiti sono :

- la residenza nella Regione Friuli Venezia Giulia;
- lo svolgimento dell'attività professionale per la quale si richiede il finanziamento con studio

o sede operativa stabile nel territorio regionale;

- il 51% dei componenti lo studio associato o la società di professionisti deve svolgere l'attività in regione.

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

Spese ammesse e ammontare del contributo

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

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

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

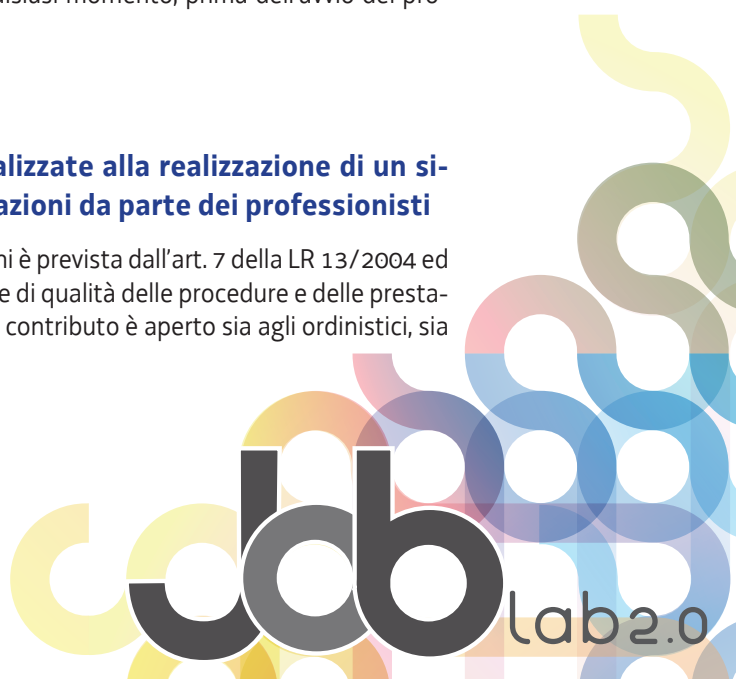
L'ammontare del contributo a fondo perduto è pari al 50% delle spese ammissibili, fermo restando il limite minimo di 2.500,00 euro e quello massimo di 15.000,00 euro.

Presentazione della domanda

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

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

Questa tipologia di strumenti a sostegno delle professioni è prevista dall'art. 7 della LR 13/2004 ed è finalizzata a consentire l'acquisizione della certificazione di qualità delle procedure e delle prestazioni da parte di chi svolge attività libero professionale. Il contributo è aperto sia agli ordinistici, sia



ai non ordinistici, siano in forma individuale o associata.

Beneficiari

Il regolamento attuativo prevede che possano presentare domanda:

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

L'elenco delle professioni inserite nel registro e le modalità di inserimento sono consultabili al seguente indirizzo web: <http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/professioni/FOGLIA6/>

Sono escluse dal beneficio le società di fatto.

Requisiti

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

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

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

Spese ammesse e ammontare del contributo

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

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

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

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

L'ammontare del contributo a fondo perduto è pari al 40% delle spese ammissibili fermo restando il limite minimo di 4.000,00 euro e quello massimo di 15.000,00 euro. Per ottenere il contributo minimo di 4.000,00 euro, previsto dal regolamento, è necessario sostenere una spesa di 10.000,00 euro, IVA esclusa.

Presentazione della domanda

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



approfondimenti

La pagina della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia dedicata agli interventi a favore delle libere professioni è disponibile al seguente indirizzo web: <http://www.regione.fvg.it/rafvg/cms/RAFGV/formazione-lavoro/professioni/>



a chi rivolgersi

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia
Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

>> Nicoletta Anna Gonano
nicoletta.gonano@regione.fvg.it
Tel. 040 3775096

>> Antonella Canelli
antonella.canelli@regione.fvg.it
Tel. 040 3775097

>> Sabina Verzier
sabina.verzier@regione.fvg.it
Tel. 040 3775098

4. Due interventi a carattere nazionale

Programma AMVA: Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale

AMVA (Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale) è un Programma promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, attuato da Italia Lavoro, con il contributo dei PON del Fondo





Sociale europeo 2007-2013 “Azioni di sistema” e “Governance e azioni di sistema”.

Il Programma intende promuovere l'applicazione del contratto di apprendistato, per incrementare i livelli occupazionali dei giovani nel mercato del lavoro italiano. In particolare l'obiettivo è quello di sostenere e diffondere gli strumenti volti a favorire la formazione on the job e l'inserimento occupazionale di giovani che si trovano nello stato di svantaggio attraverso la promozione di dispositivi per incentivare il contratto di apprendistato, la creazione delle “botteghe di mestieri” e contributi per la creazione di nuova impresa.

Beneficiari

L'azione, sviluppata sull'intero territorio nazionale, coinvolgerà gli attori del mercato del lavoro:

- le aziende dei comparti produttivi tipici della tradizione italiana;
- i giovani di età compresa tra i 15 e i 35 anni, in condizione di svantaggio occupazionale, che vogliono avviare un'impresa in questi comparti produttivi.

Attività ammesse a beneficio

Nell'ambito della sperimentazione operativa saranno realizzate 3 attività:

- **Intervento per la promozione del contratto di apprendistato**

Tale azione è finalizzata alla promozione e diffusione di un uso più incisivo di dispositivi e strumenti volti a favorire l'inserimento occupazionale di giovani da 15 a 29 anni.

Per le aziende che assumeranno giovani con contratto di apprendistato sono previsti:

- 5.500 euro di contributo per ogni giovane, che abbia compiuto quindici anni e fino al venticinquesimo anno di età, assunto con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (in tutti i settori di attività);
- 4.700 euro di contributo per ogni giovane di età compresa tra i diciassette e i ventinove anni, assunto con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere (in tutti i settori di attività).

- **“Botteghe Di Mestieri”**

Sperimentazione di un modello per formare giovani all'interno di strutture impegnate nei comparti produttivi propri della tradizione italiana, individuate mediante un avviso pubblico (110 “botteghe dei mestieri” in altrettante province).

Per questo tipo di azione sono previsti i seguenti incentivi:

- 2.500 euro mensili per ogni bottega di mestiere in cui 30 giovani disoccupati svolgono un tirocinio semestrale per la formazione on the job;
- 500 euro mensili per 3.300 giovani (30 per le 110 province) inseriti nelle botteghe che beneficeranno di un periodo (6 mesi) di formazione lavoro in azienda.

- **Creazione nuove imprese**

Viene proposto lo sviluppo e la gestione di un sistema sperimentale di contributi finalizzati alla creazione di nuova imprenditoria da parte di giovani con attitudine imprenditoriale. Per questo tipo di azione sono previsti i seguenti incentivi: 10.000 euro per 500 giovani interessati a promuovere nuove imprese nei comparti produttivi propri della tradizione italiana.

Presentazione della domanda

Le aziende interessate ad attivare contratti di apprendistato possono rispondere all'avviso pubblico disponibile sul sito del programma per la richiesta di contributi finalizzati all'inserimento occupazionale con contratto di apprendistato fino al 31.12.2012.

Le aziende interessate a diventare Botteghe di Mestiere possono presentare un progetto a valere sull'avviso pubblico pubblicato sul sito del programma. Gli aspiranti tirocinanti interessati a partecipare alle attività di "Bottega di Mestiere" dovranno far pervenire domanda di iscrizione a Italia Lavoro unicamente attraverso il sistema informatico del programma.

Per maggiori informazioni sul progetto AMVA, è possibile consultare la pagina del programma all'indirizzo web www.italialavoro.it/amva

Fondo per l'occupazione dei giovani genitori precari

Il fondo riconosce ai giovani genitori disoccupati o precari una dote trasferibile ai datori di lavoro che li assumono alle proprie dipendenze con contratto a tempo indeterminato, anche a tempo parziale. Il fondo ha una dotazione di 51 milioni di euro, per un ammontare della misura prevista pari a 5.000,00 euro per ogni assunzione fino al limite di cinque assunzioni per ogni singolo datore di lavoro.

Beneficiari

Possono richiedere la dote:

- soggetti di età inferiore a 35 anni;
- genitori di figli minori legittimi, naturali o adottivi, ovvero, affidatari di minori.

Deve trattarsi di giovani disoccupati iscritti presso un centro pubblico per l'impiego, oppure occupati con rapporto di lavoro (non a tempo indeterminato) o con contratto di collaborazione coordinata e continuativa. È possibile usufruire di tale "dote trasferibile" anche per la trasformazione di un preesistente rapporto di lavoro (non a tempo indeterminato), ovvero di un preesistente contratto di collaborazione coordinata e continuativa, in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

I datori di lavoro non possono beneficiare del trasferimento della dote nelle seguenti ipotesi:

- se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo derivante dalla legge, dal contratto collettivo, da un contratto individuale;
- se, nei mesi precedenti, il datore di lavoro abbia effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata alla acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori licenziati;
- se il datore di lavoro abbia in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario di lavoro, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata alla acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi o in riduzione di orario.
- nel caso in cui il lavoratore sia stato licenziato, nei sei mesi precedenti l'assunzione, dalla medesima impresa o da impresa collegata, o con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.





Presentazione della domanda

Per il riconoscimento della dote è necessario iscriversi alla "Banca dati per l'occupazione dei giovani genitori", creata appositamente dall' INPS. Ci si iscrive collegandosi direttamente alla sezione dei servizi al cittadino del sito dell'INPS www.inps.it; l'iscrizione sarà possibile dopo la pubblicazione di specifico avviso sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana; fin da ora è comunque possibile richiedere all'INPS il Codice di identificazione personale (PIN), accedendo al sito dell'INPS ovvero contattando il numero verde 803.164; il PIN consente di fruire dei principali servizi telematici dell'Istituto, compresa l'iscrizione a questa nuova Banca dati. Per ottenere il trasferimento della dote in loro favore, i datori di lavoro che assumano i giovani iscritti nella Banca dati compileranno apposita istanza on-line, mediante il modulo disponibile presso il Cassetto previdenziale delle Aziende del sito www.inps.it.



a chi rivolgersi

Direzione regionale INPS del Friuli Venezia Giulia
Michelino De Carlo
michelino.decarlo@inps.it
Tel. 366 6753376
Giovanna Puzzi
giovanna.puzzi@inps.it
Tel. 040 3782551

Per maggiori informazioni, è possibile consultare la pagina del programma all'indirizzo web
<http://www.gioventu.gov.it/diritto-al-futuro/diritto-al-futuro-un-lavoro-stabile-per-i-giovani-genitori-precari.aspx>

Tematica

lifelong learning:
un'occasione per le
imprese e per i/lavoratori/ici



Premessa

Introdotta dall'Unione Europea, l'opportunità di formarsi lungo tutto l'arco della vita per migliorare le prospettive di occupazione e di avanzamento professionale rappresenta uno dei grandi cambiamenti intervenuti nelle politiche per l'occupabilità.

L'introduzione di un approccio di life-long learning permette alle persone, infatti, di seguire una formazione commisurata alle proprie esigenze, ma anche a quelle di un mercato del lavoro in forte evoluzione.

Tra le tematiche che possono essere approfondite attraverso la formazione realizzata nel proprio ambito lavorativo, professionale ed aziendale vi sono quelle connesse allo sviluppo di pratiche organizzative a supporto delle opportunità di crescita della componente femminile, a favore della valorizzazione delle differenze nella gestione delle risorse umane e a sostegno della qualità del lavoro e del benessere di lavoratrici e lavoratori.

Questo tema assume ancora maggiore significato nell'ambito della formazione finanziata attraverso i diversi strumenti del nostro sistema nazionale e regionale, in cui ancora poco valorizzate risultano le opportunità connesse al gender mainstreaming, alla gestione della diversità e alla responsabilità sociale dell'impresa nonostante siano contenute nei bandi di finanziamento delle azioni formative. Per favorire il cambiamento culturale, ma anche per apprendere le possibili pratiche organizzative più adatte, un ruolo importante è rivestito dalla formazione. Sia i Fondi interprofessionali, sia la L.236/93, sia il FSE rappresentano in tal senso delle opportunità che possono per esempio precedere la fase di progettazione di un'azione positiva.

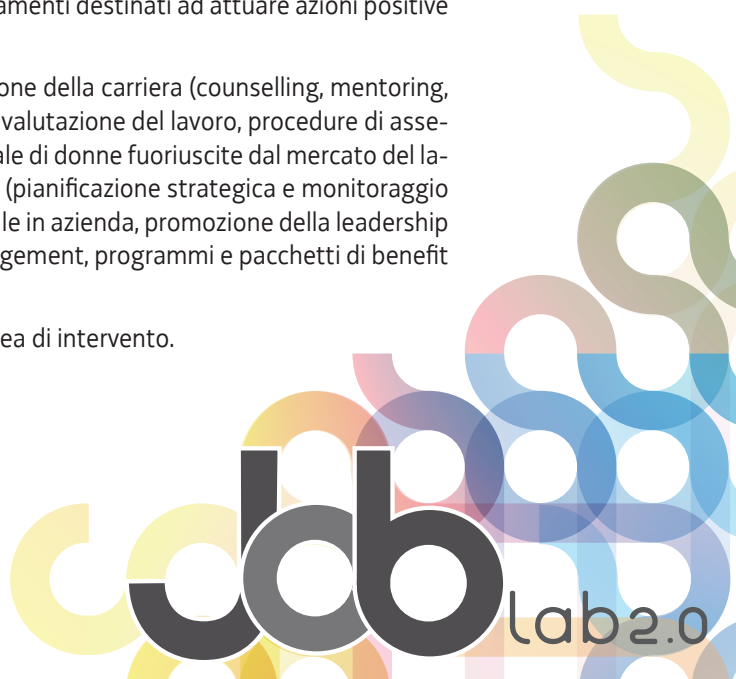
Non solo le imprese private, ma anche gli enti pubblici possono prevedere un rafforzamento dell'approccio di genere attraverso percorsi di aggiornamento a supporto della progettualità dei propri comitati unici di garanzia per l'adozione dei Piani di azione positiva.

1. Percorsi di formazione continua e piani formativi aziendali in un'ottica di genere

Gli strumenti normativi esistenti consentono ai datori di lavoro pubblici e privati, alle cooperative e ai loro consorzi, ai centri di formazione professionale accreditati, alle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali ed alle associazioni di accedere a finanziamenti destinati ad attuare azioni positive volte a valorizzare le risorse femminili.

L'obiettivo è quello di adottare strumenti per la promozione della carriera (counselling, mentoring, programmi formativi di sviluppo delle carriere, sistemi di valutazione del lavoro, procedure di assegnazione degli incarichi, percorsi per il rientro professionale di donne fuoriuscite dal mercato del lavoro) o per la gestione della diversità nell'organizzazione (pianificazione strategica e monitoraggio della diversità, analisi e valutazione della diversità culturale in azienda, promozione della leadership diversificata, della carriera nell'ambito del diversity management, programmi e pacchetti di benefit diversificati).

Di seguito illustriamo gli strumenti disponibili in quest'area di intervento.



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

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

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità.

Ogni anno il Comitato nazionale per le Pari opportunità istituito presso il Ministero del Lavoro emana un "Programma Obiettivo" per l'incremento e la qualificazione dell'occupazione femminile, per il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, per la creazione, lo sviluppo e il consolidamento di imprese femminili e per la creazione di progetti integrati di rete" in cui sono indicati, con maggiore dettaglio rispetto alla legge, gli ambiti specifici entro cui sviluppare l'intervento progettuale.

Il Programma Obiettivo 2012 prevede un tetto di finanziamento massimo di 80.000 euro a progetto per una durata massima dell'intervento di 24 mesi. Le domande vanno presentate entro il 30 novembre 2012. Le azioni positive dovranno promuovere:

1. L'occupazione e il reinserimento lavorativo sostenendo iniziative per:

- lavoratrici con contratti di lavoro non a tempo indeterminato, in particolare giovani neolaureate e neodiplomate, con l'obiettivo di stabilizzare la situazione occupazionale in una percentuale non inferiore al 50% delle destinatarie dell'azione, implementando percorsi formativi qualificanti, entro i termini di chiusura del progetto;
- disoccupate, inattive, in cassa integrazione e/o mobilità, con particolare attenzione a quelle di età maggiore di 45 anni, mediante progetti proposti da aziende o per conto di aziende, o da quanti intendano effettivamente attuare iniziative mirate all'inserimento e/o reinserimento lavorativo di almeno il 50% delle destinatarie di questo specifico target attraverso azioni di formazione, orientamento e accompagnamento, con assunzioni effettuate entro i termini di chiusura del progetto;

2. La costituzione o il consolidamento d'impresa sostenendo iniziative per:

- l'inserimento e/o il reinserimento lavorativo delle donne attraverso azioni di formazione, qualificazione/riqualificazione, orientamento e accompagnamento finalizzate all'acquisizione di competenze per la creazione di imprese da costituirsi entro i termini di chiusura del progetto;

destinatario delle azioni dono giovani laureate e neo-laureate, lavoratrici in situazione di precarietà, disoccupate madri, donne di età maggiore di 45 anni, immigrate;

- il consolidamento di imprese a titolarità e/o prevalenza femminile nella compagine societaria, attraverso studi di fattibilità per lo sviluppo di nuovi prodotti, servizi e mercati, azioni di supervisione, supporto e accompagnamento secondo la tecnica del mentoring e con supporto all'accesso al credito, counselling aziendale, formazione altamente professionalizzante rivolta alla titolare o alla compagine societaria, iniziative tra più imprese femminili per la definizione e la promozione dei propri prodotti/servizi, la creazione e la promozione di marchi, la creazione di sistemi consorziati di distribuzione e promozione nel mercato;

3. **Progetti integrati di rete** sostenendo iniziative che promuovano la qualità della vita personale e professionale a partire dalla rimozione dei pregiudizi culturali e degli stereotipi, in un'ottica di pari opportunità, con azioni di sistema integrate che producano effetti concreti sul territorio, concordate e attuate da almeno tre tra i seguenti differenti soggetti attraverso la costituzione di una rete formalizzata da un protocollo di intesa sottoscritto dalle parti: associazioni di genere, organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali, enti pubblici, associazioni di migranti, ordini professionali.

Gli enti pubblici, per essere soggetti proponenti o partner di una rete, devono avere approvato il piano triennale di azioni positive. Per consultare il Programma obiettivo 2012 si rimanda al link del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

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



Chi l'ha già fatto

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

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

Prevede come attività:

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

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



a chi rivolgersi

Consigliere di parità

Consigliera regionale di parità - Raffaella Palmisciano

Via San Francesco, 37 - TRIESTE

TEL. 040 3775150 - 5147

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



a chi rivolgersi

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

Consigliera provinciale di parità di Pordenone
Chiara Cristini
Barchessa di Villa Carinzia - Via Canaletto, 5 - PORDENONE
TEL. 0434 231463
e-mail cons.par@provincia.pordenone.it

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

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

Azioni volte all'incremento delle opportunità di qualificazione e riqualificazione delle donne da parte degli enti locali (L.r. 23/1990)

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

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

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

pari opportunità. Infine, va evidenziata la possibilità di cumulabilità con altri contributi regionali per lo stesso progetto, se promossi o realizzati in collaborazione con altre Direzioni centrali regionali.

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

Per una lista dei titoli dei progetti presentati si rimanda al sito della Commissione regionale pari opportunità, sezione Azioni Positive <http://www.consiglio.regione.fvg.it/pagine/pariopportunita/pagine/azionipositive.asp>. Il bando 2012 è scaduto il 30 giugno.



a chi rivolgersi

Commissione regionale pari opportunità
via Coroneo, 8 - Trieste
tel. 040 3773164
tel. 040 3773202
Fax 040 3773125
e-mail: pariopportunita@regione.fvg.it

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

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

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

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



di Certificazione di Genere (che operano secondo la logica di certificazione dei sistemi di qualità) rappresentano un riconoscimento per le imprese "a misura di donna", o family friendly, che operano attivamente per la conciliazione dei tempi e le Pari Opportunità.

Per questo stretto legame tra gestione della diversità e responsabilità sociale dell'impresa si ritiene importante inserire in questa tematica lo strumento di finanziamento introdotto con il Regolamento emanato con DPREG 12/02/2008 n. 032/Pres. come modificato dal DPREG. 21/11/2008 n. 0317/Pres. e dal DPREG 28/05/2010 n. 0115/Pres, attuativo dell'art. 51 della Lr 18/2005 della Regione Friuli Venezia Giulia che disciplina la concessione e l'erogazione in via sperimentale di incentivi per la promozione della diffusione dei principi della responsabilità sociale dell'impresa.

Il regolamento prevede che siano finanziabili:

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

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

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

Beneficiari e requisiti

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

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

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

- rispettare integralmente le norme che regolano il rapporto di lavoro, la normativa disciplinante il diritto al lavoro dei disabili, la normativa previdenziale, le norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, la contrattazione collettiva nazionale, territoriale e azienda-

- le e i principi di parità giuridica, sociale ed economica fra lavoratrici e lavoratori;
- non aver fatto ricorso, nei dodici mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi della vigente normativa.

Le spese ammissibili

Sono considerate ammissibili le spese sostenute per le seguenti voci:

- consulenza o di formazione del personale sostenute successivamente alla presentazione della domanda di contributo e finalizzate all'adozione, per la prima volta, del bilancio sociale;
- consulenza o di formazione del personale finalizzate all'acquisizione, per la prima volta, della certificazione di conformità del sistema di gestione della responsabilità sociale secondo la norma SA 8000;
- acquisto di programmi informatici strettamente funzionali all'acquisizione, per la prima volta, della certificazione SA 8000;
- rilascio, per la prima volta, della certificazione SA 8000 da parte di un ente di certificazione accreditato dal Social Accountability International. Le prestazioni di consulenza o di formazione devono essere fornite da enti di certificazione accreditati dal Social Accountability International o da enti di formazione accreditati o secondo la vigente normativa regionale e da imprese e da prestatori di attività professionali in possesso di adeguate e attestate competenze.

L'ammontare degli incentivi

Si prevedono due massimali di importo del beneficio:

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

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



a chi rivolgersi

Direzione centrale lavoro, formazione, commercio
e pari opportunità
Servizio lavoro e pari opportunità
Biserka Novak
Via San Francesco 37 – TRIESTE
tel 0403775094
e-mail biserka.novak@regione.fvg.it

La pagina della Regione Friuli Venezia Giulia dedicata alla promozione e diffusione dei principi della responsabilità sociale d'impresa è disponibile al seguente indirizzo web <http://www.regione.fvg.it/rafvvg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/pari-opportunita-qualita-lavoro/FOGLIAs/>

2. La formazione di genere: i moduli pari opportunità e gli strumenti a supporto della conciliazione dei tempi formativi e familiari

Particolarmente importante può rivelarsi la presenza del modulo pari opportunità nei percorsi formativi, in quanto consente di informare tutti coloro che frequentano un percorso finanziato sugli strumenti normativi e finanziari esistenti. Altresì, l'attenzione alla dimensione di genere si può concretizzare prevedendo negli avvisi e dunque nella progettazione degli interventi, misure di sostegno alla conciliazione dei tempi formativi con quelli familiari. Di seguito illustriamo gli strumenti disponibili in quest'area di intervento.

Gli interventi di formazione finanziati dal Fondo sociale europeo

Il Fondo Sociale Europeo cofinanzia, insieme a Regioni e Province corsi di formazione organizzati da enti di formazione professionale pubblici, da enti privati convenzionati e da imprese.

I corsi possono essere organizzati a tutti i livelli: post-scuola dell'obbligo, post-diploma e diploma universitario, post-laurea (corsi e master). Tali corsi, in prevalenza gratuiti per i partecipanti, consentono di acquisire competenze e qualifiche richieste dal mercato del lavoro e per migliorare la propria posizione professionale.

Il FSE incentiva la formazione continua intesa come adeguamento dei lavoratori - in particolare quelli minacciati dalla disoccupazione, in cassa integrazione o in mobilità - alle trasformazioni industriali e all'evoluzione dei sistemi produttivi. La formazione continua si svolge in azienda o presso enti di formazione.

In generale, ai corsi di formazione professionale possono partecipare:

- giovani e adulti in cerca di occupazione;
- portatori di handicap, ex detenuti, extracomunitari, tossicodipendenti, emarginati;
- lavoratori in cassaintegrazione o liste di mobilità;
- lavoratori che necessitano di riqualificazione o aggiornamento professionale

Modalità di accesso

Di norma l'ente di formazione che attiva un corso emette un bando di partecipazione sul quale vengono specificati tutti i dettagli del corso (requisiti di ammissione, documenti necessari per l'iscrizione, durata, programma, eventuale tirocinio in azienda e indennità di frequenza). Per l'ammissione ad un corso viene richiesta copia del titolo di studio, una certificazione dello stato di disoccupazione e il soddisfacimento di eventuali altre caratteristiche socioanagrafiche. In generale, per quanto riguarda il Friuli Venezia Giulia le operazioni sono rivolte a soggetti in età attiva, ovvero compresa fra 18 anni compiuti e 65 anni non compiuti, residenti o domiciliati sul territorio regionale. A seconda della tipologia di intervento può essere richiesto il possesso di uno specifico titolo di studio.

La Regione Friuli Venezia Giulia, con il Programma Operativo Obiettivo 2 - Competitività regionale ed Occupazione del Fondo Sociale Europeo 2007-2013 (POR FSE), , d'intesa con la Commissione Europea e le autorità nazionali preposte, stabilisce obiettivi, contenuti e modalità attuative della strategia regionale a favore del consolidamento e della crescita delle competenze e dei saperi della sua popolazione. Con questo nuovo atto di programmazione del Fondo, la Regione, indica un percorso strutturato sul medio periodo, volto ad assicurare quegli interventi, tanto formativi, quanto di servizio e di incentivo, quanto ancora di sistema, necessari per affrontare le complesse sfide che la globalizzazione dei mercati, l'innovazione tecnologica ed i cambiamenti demografici in atto pongono al sistema economico e sociale del Friuli Venezia Giulia.

In particolare, viene posto l'accento sulla prospettiva della formazione per l'intero arco della vita quale risorsa per garantire l'accessibilità al mercato del lavoro e l'aggiornamento continuo di chi è occupato e ad assicurare quel capitale di saperi e competenze necessario per sostenere un percorso di sviluppo locale basato sulla conoscenza.

A fronte delle priorità strategiche sopra delineate corrisponde la seguente struttura per assi strategici:

Asse 1 – Adattabilità;

Asse 2 – Occupabilità;

Asse 3 - Inclusione sociale,

Asse 4 - Capitale umano;

Asse 5 - Transnazionalità e interregionalità;

Asse 6 - Assistenza tecnica.

Dal punto di vista di genere, con particolare riferimento al FSE POR FVG 2007-13, il principio di pari opportunità e non discriminazione viene assicurato dall'Autorità di Gestione, ai sensi dell'articolo 16 del regolamento (CE) del Consiglio n. 1083/2006 in tutte le fasi di programmazione, attuazione, sorveglianza e valutazione del programma, anche attraverso l'autorità regionale preposta in materia di pari opportunità. Nello specifico, il principio è richiamato nell'avviso per la presentazione di operazioni a valere sull'Asse 2 – Occupabilità - Programma specifico n. 9 (Percorsi formativi di qualificazione di base abbreviata) che, nella sezione Pari opportunità, richiama la promozione della partecipazione e la pubblicizzazione dell'intervento con attenzione alla componente femminile, e richiede che nel formulario di presentazione delle operazioni devono essere indicate l'eventuale presenza di organismi di parità e pari opportunità e l'eventuale adozione di strumenti e soluzioni di flessibilità.

Inoltre, la Regione, nella sorveglianza dell'attuazione e nel sistema di monitoraggio, definisce gli indicatori rilevabili e i criteri e modalità di verifica del rispetto del principio di pari opportunità. Il Comitato di Sorveglianza ne viene informato periodicamente, con cadenza almeno annuale. Oltre al rispetto della partecipazione femminile agli interventi formativi, la formazione continua può rappresentare un canale particolarmente importante anche per la diffusione delle tematiche di pari opportunità, delle pratiche organizzative volte a migliorare le opportunità di crescita professionale della componente femminile rafforzandone le competenze, ma anche favorendo una gestione delle risorse umane attente alla valorizzazione delle diversità.



a chi rivolgersi

La pagina dedicata al FSE è consultabile all'indirizzo: <http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/formazione/fondo-sociale-europeo/>

L'elenco degli enti di formazione accreditati dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia è consultabile al seguente sito: <http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/formazione/FOGLIA3/>

I finanziamenti della formazione continua: la L.236/93

La difficoltà nel gestire la flessibilità oraria può rivelare, a monte, la necessità di superare delle rigidità non solo organizzative, ma anche culturali, che possono essere superate grazie ai finanziamenti esistenti. Per favorire un nuovo approccio, più complessivo e più attento alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, può essere necessario avviare un cambiamento di cultura organizzativa per rispondere a richieste di conciliazione provenienti non solo per maternità ma anche determinati dalla cura di genitori anziani. Considerata la trasformazione in atto della società regionale, oltre che della composizione dei nuclei familiari, tali questioni non possono più essere considerate solo "femminili": gli stessi strumenti di conciliazione, se pensati solo a misura di donna, rischiano di risultare "segreganti" e di sacrificare professionalità e talenti.

A livello nazionale, la L. 236/93 finanzia i Piani formativi concordati tra le Parti Sociali. I Piani Formativi (territoriali, settoriali, aziendali o individuali) rappresentano lo strumento attraverso il quale si esplica l'azione dei Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua. Affinché le fonti di finanziamento abbiano un'efficacia capillare, la programmazione regionale in ambito formativo deve favorire l'integrazione con le azioni cofinanziate tramite il Fondo Sociale Europeo (FSE), valorizzando le diverse linee del sostegno pubblico alla formazione continua e tenendo conto del contestuale avvio dei Fondi Interprofessionali.

Nello specifico, i commi 3 e 3bis dell'articolo 9 della Legge 236/93 stabiliscono che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con l'apporto delle Parti Sociali, d'intesa con le Regioni possa finanziare interventi di formazione continua di aggiornamento e riqualificazione per:

- operatori e formatori dipendenti degli Enti nazionali di formazione (così come definiti dalla legge n. 40/87);
- lavoratori dipendenti da aziende beneficiarie dell'intervento straordinario di integrazione salariale;
- lavoratori dipendenti da aziende che contribuiscono in misura non inferiore al 20% del costo delle attività;
- lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;
- soggetti privi di occupazione e iscritti alle liste di collocamento che hanno partecipato ad attività socialmente utili.

Con specifico riferimento alla Regione Friuli Venezia Giulia, si richiama a titolo esemplificativo l'Avviso emanato con decreto n. 1747/CULT.FP del 19 maggio 2010 e relativo alla Legge 19 luglio 1993, n. 236 art. 9, commi 3 e 7 Programma specifico n. 25 – Piani formativi aziendali del piano generale di impiego dei mezzi finanziari disponibili per l'esercizio finanziario 2010 per le attività di formazione professionale.

Tale avviso prevedeva, come elementi di attenzione al genere:

- l'obbligatorietà (pena l'esclusione dalla valutazione) nel caso di percorsi superiori alle 24 ore, del modulo formativo della durata di almeno 2 ore, concernenti "cenni sulla legislazione a favore della parità e delle pari opportunità tra donne e uomini; le Istituzioni di parità; la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: esperienze significative".
- al punto 14 (Pari Opportunità) è prevista innanzi tutto la promozione della più ampia partecipazione della componente femminile alle operazioni formative finanziate. In secondo luogo, l'avviso prevede che i soggetti proponenti, nell'individuazione delle operazioni da presentare alla Direzione centrale, sono chiamati a valorizzare quelle operazioni che possano contribuire

- a favorire l'accesso o la permanenza delle donne in ambiti lavorativi nei quali sono sottorappresentate.
- In tema di pubblicizzazione delle operazioni da parte dei soggetti attuatori deve evidenziare elementi che favoriscano il più ampio coinvolgimento delle donne; le fasi di selezione possono contenere criteri finalizzati a elevare la loro presenza nell'attuazione delle operazioni stesse.
 - Inoltre, le operazioni devono indicare:
 - l'eventuale presenza di organismi per la parità e le pari opportunità in fase di progettazione, selezione dei partecipanti, realizzazione dell'operazione;
 - l'eventuale presenza di elementi atti a rendere flessibili ed adattabili gli orari di realizzazione dell'operazione, al fine di assicurare pari opportunità di accesso;
 - l'eventuale presenza di servizi di cura attivabili dai destinatari e funzionali alla partecipazione all'operazione
 - l'eventuale affidamento della docenza del modulo obbligatorio a soggetti con comprovate esperienze istituzionali nell'ambito delle pari opportunità.
 - Viene inoltre indicato che tali elementi sono sottoposti a valutazione.

I congedi formativi previsti dagli artt. 5 e 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53

Il dettato della Legge 8 marzo 2000, n. 53: l'art. 5 prevede la possibilità di usufruire di congedi per la formazione per un periodo di undici mesi per i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione; il rapporto di lavoro viene sospeso, il posto conservato, ma non è prevista alcuna retribuzione né contributi previdenziali. Per "congedo per formazione" si intendono tutte le attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro, il quale può negare il consenso al congedo per giustificate e reali esigenze organizzative.

L'art. 6 sancisce il diritto per le persone occupate e disoccupate alla formazione durante tutto l'arco della vita. Lo Stato, le Regioni e gli altri Enti Locali devono garantire una offerta formativa, anche a scelta individuale, che consenta l'acquisizione di crediti formativi certificati e valevoli in Italia ed in Europa: il percorso formativo può essere scelto individualmente, o inserito in piani aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali, che possono essere finanziati dai fondi interprofessionali; anche le Regioni possono finanziare progetti di formazione derivanti da accordi contrattuali che finalizzino a tal fine quote di riduzione d'orario e progetti presentati direttamente dalle lavoratrici e dai lavoratori. I contratti collettivi di categoria dovranno definire il monte ore, i criteri per l'individuazione dei beneficiari, le modalità di orario e la retribuzione per l'utilizzo di tali congedi.

Con proprio decreto il Ministero ripartisce le risorse tra le Regioni che possono finanziare progetti di formazione per i lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano la riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti presentati dagli stessi lavoratori.



a chi rivolgersi

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia
Direzione centrale Lavoro, formazione, commercio e pari opportunità
Responsabile
Ileana Ferfoggia
Tel. 040 3775298
ileana.ferfoggia@regione.fvg.it



I fondi paritetici professionali

L'art.118 della L. 388/2000 (come modificato dall'art. 48 della L.289/2002), ha previsto l'istituzione di Fondi paritetici interprofessionali nazionali, costituiti attraverso accordi interconfederali, stipulati tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, allo scopo di favorire lo sviluppo della formazione professionale continua. Possono essere istituiti Fondi Paritetici Interprofessionali per ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato.

A questi Fondi afferiscono le risorse derivanti dal versamento da parte delle imprese del contributo integrativo stabilito dalla L. 845/78 (ex 160/75) (il cosiddetto "contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria").

I datori di lavoro possono infatti chiedere all'INPS l'iscrizione/adesione ad uno dei Fondi, che provvederà a finanziare le attività formative per i lavoratori delle imprese aderenti.

In particolare, i Fondi Paritetici Interprofessionali finanziano:

- Piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, che le imprese in forma singola o associata decideranno di realizzare per i propri dipendenti
- Piani formativi individuali
- Attività propedeutiche o comunque connesse alle iniziative formative

L'impresa aderisce ai Fondi Paritetici Interprofessionali in modo volontario. Nel caso in cui l'impresa decida di aderire ad un Fondo Interprofessionale il datore di lavoro dovrà indicare nella "Denuncia Aziendale" del flusso UNIEMENS aggregato, nell'ambito dell'elemento "FondoInterprof", l'opzione "Adesione" selezionando il codice corrispondente al Fondo Scelto (es: FAPI, FPRO, ecc) e inserendo il numero dei dipendenti interessati all'obbligo contributivo.

L'effetto dell'adesione è immediato. L'adesione è revocabile e si intende tacitamente prorogata, salvo disdetta. Ogni impresa può aderire solamente ad un Fondo, anche di settore diverso da quello di appartenenza. Per i datori di lavoro che non aderiscono ai Fondi Paritetici Interprofessionali resta fermo l'obbligo di versare all'INPS il contributo integrativo secondo le consuete modalità.

Nei fondi interprofessionali è possibile seguire un approccio di mainstreaming di genere sia in fase di programmazione (composizione di genere dei destinatari, costruzione del percorso per temi, competenze, organizzazione del corso) e di gestione.



Chi l'ha già fatto

Fondirigenti – Confindustria Veneto

*PERCORSO 3 - Le PARI OPPORTUNITA' come valore aggiunto all'organizzazione d'impresa
(18 ore totali: seminario 8 ore - coaching 4 ore - visita in azienda 6 ore)*

Gli obiettivi sono quelli di sviluppare la consapevolezza dell'interdipendenza tra istanze soggettive e qualità del lavoro, proponendo esperienze ed approcci per sviluppare insieme la produttività aziendale ed il benessere lavorativo, inoltre una finalità è quella di scambiare esperienze e prassi adeguate alla cultura del territorio e della realtà organizzative del contesto specifico di riferimento.

I contenuti previsti dal percorso sono stati i seguenti:

- *La diversità conviene? dalle pari opportunità al diversity management: un'ottica che unisce l'etica alla convenienza*

- *Modelli e pratiche di organizzazione flessibile del lavoro (smart work) attente alla conciliazione (work-life balance)*
- *Discorso sui generi - Le indicazioni delle neuroscienze e gli studi psico-sociologici rispetto alle differenze di genere maschile/femminile; Tradurre le premesse in stili di leadership, di comunicazione e di cooperazione*
- *Stress: attenzione alle soglie di allarme: L'attenzione delle imprese al benessere lavorativo e organizzativo; La valutazione dello stress lavoro-correlato (D.L. 81/08) e gli interventi per ridurre o eliminare lo stress (Accordo Europeo 2004) e i possibili interventi per le situazioni critiche e per migliorare il clima aziendale*

http://www.fondirigentiveneto.it/BiC_PariOpportunita.asp

3. Le potenzialità dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni negli enti pubblici

I Comitati Unici di Garanzia (CUG) rappresentano un nuovo strumento a supporto delle pari opportunità e del benessere di chi lavora, e contro le discriminazioni nel lavoro pubblico. Tale organismo infatti sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del mobbing.

In particolare, sono stati introdotti con l'art. 21 della Legge 4.11.2010 n. 183 (cd. Collegato lavoro), che ha modificato l'art. 57 del D.lgs. 165/2001 e ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il CUG "per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

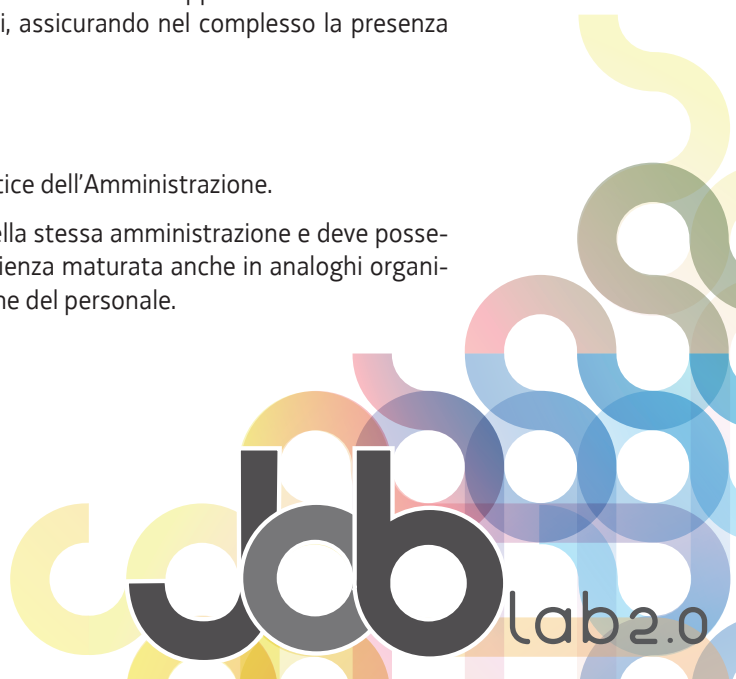
Successivamente, attraverso la Direttiva contenente le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" emanato il 4/3 2011 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Ministro per le Pari Opportunità, vengono specificate le modalità di composizione del CUG e le sue funzionalità.

In sintesi, il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Nomina e selezione

Il CUG è nominato con atto del dirigente preposto al vertice dell'Amministrazione.

Il/la Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e deve possedere elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.



I/le componenti e il/la Presidente, devono essere dotati/e di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e devono possedere:

- adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
- adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
- adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.

Funzionamento

Il CUG, entro 60 giorni dalla sua costituzione, adotta un regolamento interno e il 30 marzo di ogni anno redige una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'amministrazione pubblica di appartenenza riferita all'anno precedente.

Funzioni e compiti del CUG

Il ruolo dei CUG si sostanzia nell'adempimento di tre compiti:

- propositivi: predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne; promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità; analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere); diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento; azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- consultivi: progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza; piani di formazione del personale; orari di lavoro; forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione; criteri di valutazione del personale;
- di verifica: sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità; sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo; sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing); sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa non solo al genere, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
- Come precisato nelle linee guida, al fine di realizzare un significativo scambio di informazioni sulle attività svolte che consenta l'inserimento di nuove/buone prassi nell'Osservatorio nazionale sulla contrattazione decentrata e la conciliazione dei tempi, i CUG possono valutare l'opportunità di sottoscrivere accordi di cooperazione strategica con le Consigliere di Parità regionali e provinciali definendo iniziative e progetti condivisi.



approfondimenti

La documentazione è scaricabile dal sito della Consigliera Nazionale di parità, che ha attivato un osservatorio sui CUG: <http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/LM/ComitatiGaranzia/>



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA



Agenzia regionale del lavoro

Via San Francesco, 37
34133 - Trieste

www.agenzialavoro.regione.fvg.it

