

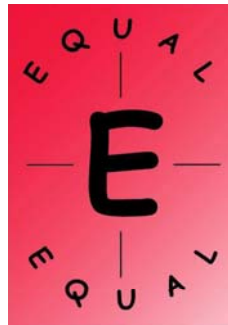


*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*  
Ufficio Centrale OFPL

Programma di Iniziativa Comunitaria

## **Equal II fase**

### **Allegato**



iniziativa  
comunitaria

## **NOTA METODOLOGICA**

Obiettivo di tale Allegato è fornire un quadro dello scenario normativo che si è venuto configurando negli ultimi anni, al fine di definire il contesto di attuazione della II fase di Equal in una più ampia ottica di aggiornamento del Docup.

A fronte della significativa evoluzione verificatasi nel panorama legislativo nazionale ed europeo, si è quindi proceduto ad una schedatura dei più recenti provvedimenti e documenti programmatici emanati, sulla base del modello di analisi adottato nel 'Rapporto sulle condizioni di valutabilità del QCS Ob. 3 del luglio 2002'; ciò anche al fine di garantire coerenza e complementarità con quanto elaborato in ambito Fse.

I provvedimenti analizzati comprendono tipologie diverse: a livello nazionale, Leggi, Decreti legislativi, Decreti ministeriali; in ambito comunitario sono state prese in considerazione Direttive e Comunicazioni.

Le fonti esaminate presentano due comuni denominatori: sono in primo luogo direttamente o indirettamente attinenti ai temi dell'Iniziativa e, secondariamente, si riferiscono ad un arco temporale che va dal 2000 - anno di redazione del Docup della I fase - al 2003.

In particolare, per ciascun provvedimento viene elaborata una scheda articolata in:

- una descrizione del provvedimento in questione, con l'individuazione degli elementi e contenuti caratterizzanti;
- un'analisi del potenziale impatto del provvedimento sul Docup della I fase dell'Iniziativa (con riferimento all'Asse/Assi interessati);
- un'analisi SWOT dell'Asse rivisto alla luce del provvedimento, ossia in che modo il provvedimento condiziona l'Asse in termini di punti di forza (S), aree critiche (W), opportunità (O) e rischi (T);
- un commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT.

Le schede sono precedute da un indice, articolato in ordine cronologico, e da una tabella riepilogativa, che consente di individuare sinteticamente l'impatto dei documenti considerati su Assi e Misure del Docup.

Sono stati inoltre analizzati due documenti programmatici di rilevanza nazionale, il Piano di Azione Nazionale per l'Occupazione 2003 e il Piano di azione nazionale contro la povertà e l'esclusione 2003-2005, al fine di sottolinearne la coerenza con la strategia di Equal (in particolare, sono state analizzate in dettaglio le misure del NAP Occupazione e le priorità d'azione del NAP Inclusione rispetto agli Assi dell'Iniziativa).

## INDICE DELLE FONTI ANALIZZATE

### Fonti comunitarie

- 2003/9/CE - Direttiva del Consiglio recante norme minime relative all'accoglienza dei richiedenti asilo negli Stati membri
- COM (2003) 336 del 03.06.2003 - Comunicazione della Commissione - Immigrazione, integrazione e occupazione

### Fonti normative nazionali

#### 2000

- D.Lgs 185/00, 'Incentivi all'autimprenditorialità e all'autoimpiego, in attuazione della Legge 17 maggio 1999, 144'
- D.Lgs. 196/00, 'Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144'
- L. 328/00, 'Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali'
- L. 388/00 (rivista dalla L. 289/02), art. 118 Interventi in materia di formazione professionale nonché disposizioni in materia di attività svolte in fondi comunitari e di Fse

#### 2001

- L. Costituzionale 3/01, 'Riforma al Titolo V della Costituzione'
- L. 142/2001, 'Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore'
- D.M. 166/01, 'Accreditamento delle sedi orientative e formative'
- D.M. 174/01, 'Certificazione delle competenze nel sistema della formazione professionale'
- D.M. 15 marzo 2001, 'Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla L. 125/91'

#### 2002

- L. 189/02, 'Modifica alla normativa in materia di immigrazione ed asilo' (c.d. 'L. Bossi-Fini')
- D.Lgs. 297/02, 'Disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a) della legge 17 maggio 1999, n. 144'

#### 2003

- L. Costituzionale 1/03, 'Modifica dell'art. 51 della Costituzione'
- L. 30/03 e D.Lgs. 276/03, 'Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro' (c.d. 'L. Biagi')
- L. 53/03, 'Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e di formazione professionale' (c.d. 'L. Moratti')
- D.Lgs. 215/03, 'Attuazione della Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento delle persone indipendentemente da razza e origine etnica'
- D.Lgs. 216/03, 'Attuazione della Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro'
- D.Lgs. 226/03, 'Trasformazione della Commissione nazionale per la parità in Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 13 della legge 6 luglio 2002, n. 137'
- L. 228/03, 'Misure contro la tratta di persone'
- D.M. 16 maggio 2003, 'Fondo di rotazione per il finanziamento in favore di datori di lavoro che realizzano, nei luoghi di lavoro, servizi di asilo nido e micro-nidi'

**TABELLA RIEPILOGATIVA DELL'IMPATTO DEI PROVVEDIMENTI SUGLI ASSI E LE MISURE DEL DOCUP**

Direttive e Comunicazioni comunitarie	Asse 1		Asse 2	Asse 3	Asse 4	Asse 5
	Misura 1.1	Misura 1.2	Misura 2.2	Misura 3.1	Misura 4.2	Misura 5.1
Direttiva 2003/9/CE						X
COM (2003)336	X	X	X	X		X
<b>Provvedimenti normativi nazionali</b>						
D. Lgs 185/00	X		X			
D.Lgs. 196/00					X	
L. 328/00	X		X	X	X	
L. 388/00 L. 289/02	X		X	X	X	
L. Costituzionale 3/01	X	X	X	X	X	
L. 142/2001			X			
D.M. 166/01	X					
D.M. 174/01	X		X	X	X	
D.M. 15 marzo 2001					X	
Legge 189/02	X	X		X		X
D.Lgs. 297/02	X					
L. Costituzionale 1/03					X	
L. 30/03 e D.Lgs. 276/03	X		X	X	X	
L. 53/03	X					
D.Lgs. 215/03		X		X	X	X
D.Lgs. 216/03	X	X	X	X	X	X
D.Lgs. 226/03					X	
L. 228/03					X	
D.M. 16 maggio 2003					X	

## Provvedimento

Direttiva 2003/9/CE del Consiglio del 27 gennaio recante norme minime relative all'accoglienza dei richiedenti asilo negli Stati membri

### Elementi e contenuti caratterizzanti il provvedimento

- La presente Direttiva si applica ai cittadini di Paesi extracomunitari e agli apolidi che presentano domanda di asilo alla frontiera o nel territorio di uno Stato membro, purché siano autorizzati a soggiornare in tale territorio in qualità di richiedenti asilo e ai familiari se inclusi nella domanda di asilo a norma del diritto internazionale, e stabilisce norme minime relative all'accoglienza dei richiedenti asilo negli Stati membri
- Gli Stati membri informano i richiedenti asilo, entro 15 giorni dalla presentazione della domanda, per quanto possibile per iscritto, almeno sui benefici riconosciuti e sugli obblighi loro spettanti in riferimento alle condizioni di accoglienza
- Gli Stati membri provvedono, entro 3 giorni dalla presentazione della domanda, affinché sia rilasciato un documento nominativo che certifichi la presentazione della domanda d'asilo o attesti che il richiedente asilo è autorizzato a soggiornare nel territorio dello Stato membro
- I richiedenti asilo possono circolare liberamente nel territorio dello Stato membro o nell'area loro assegnata da tale Stato membro
- Relativamente al lavoro e alla formazione professionale, gli Stati membri stabiliscono un periodo a decorrere dalla data di presentazione della richiesta d'asilo in cui i richiedenti non hanno accesso al mercato del lavoro. Se entro un anno dalla presentazione della domanda non è stata presa una decisione in primo grado e il ritardo non può essere attribuito al richiedente asilo, gli Stati membri decidono a quali condizioni è concesso al richiedente asilo l'accesso al mercato del lavoro. Gli Stati membri possono autorizzare l'accesso dei richiedenti asilo alla formazione professionale indipendentemente dal fatto che abbiano accesso al mercato del lavoro. L'accesso alla formazione professionale legata ad un contratto di lavoro è subordinato alla possibilità, per il richiedente asilo, di accedere al mercato del lavoro
- La Direttiva prevede disposizioni a favore dell'unità del nucleo familiare, della scolarizzazione e istruzione dei minori, delle condizioni materiali di accoglienza e assistenza sanitaria, a favore di persone portatrici di esigenze particolari, minori e minori non accompagnati, vittime di tortura e violenza
- La Direttiva prevede azioni volte a migliorare l'efficienza del sistema di accoglienza e disposizioni relative alla riduzione o revoca delle condizioni di accoglienza

### Potenziale impatto del provvedimento sul Docup per Asse

Riferimento nel Docup	Nuova situazione
Asse Richiedenti Asilo	La normativa dispone la disponibilità di accesso al mercato del lavoro entro un anno dalla data di presentazione della domanda di asilo. L'accesso al mercato del lavoro non è revocabile durante i procedimenti di ricorso presentati avverso decisioni negative; gli Stati membri possono dare priorità ai cittadini UE e dello Spazio economico europeo in relazione all'accesso al lavoro. Inoltre, gli Stati membri possono autorizzare l'accesso alla formazione professionale non legata al contratto di lavoro.

**SWOT del provvedimento in relazione all'Asse**

Asse	S	W	O	T
Richiedenti asilo			<p>Libera circolazione dei richiedenti asilo nello Stato membro o nell'area ad essi assegnata nello Stato membro.</p> <p>Si prevede l'accesso al mercato del lavoro per i richiedenti asilo per i quali, entro un anno dalla presentazione dell'istanza, non sia stata presa una decisione.</p> <p>Si prevede l'accesso alla formazione professionale indipendentemente dall'accesso al mercato del lavoro (e, in caso la formazione sia legata al contratto di lavoro, è subordinata alla possibilità di accedere al mercato del lavoro).</p>	

**Commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT**

Secondo la normativa introdotta dalla L. 189/02 l'esito della richiesta di asilo deve pervenire al più tardi entro 20 giorni dall'istanza per la procedura semplificata ed entro 35 giorni dall'istanza per la procedura ordinaria. Per coloro privi di documenti, che siano entrati nel nostro paese illegalmente, o già destinatari di provvedimenti di espulsione, si prevede una procedura di trattenimento presso centri di identificazione e centri di permanenza temporanea.

## Provvedimento

COM(2003) 336 - Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni su immigrazione, integrazione e occupazione

### Elementi e contenuti caratterizzanti il provvedimento

La Comunicazione si pone un triplice obiettivo:

- dare attuazione alle conclusioni di Tampere (partenariato con i Paesi d'origine, politica comune in materia di asilo, equo trattamento dei cittadini dei paesi terzi, gestione dei flussi migratori);
- valutare il ruolo dell'immigrazione in relazione agli obiettivi di Lisbona (maggiore occupazione, coesione sociale, crescita economica), nel contesto delle attuali tendenze demografiche;
- delineare orientamenti e priorità politiche volti a promuovere l'integrazione degli immigranti.

Tra le priorità politiche e gli orientamenti proposti dalla Commissione sono sollecitati:

- Il consolidamento del quadro giuridico di riferimento in materia di ammissione e di condizioni di soggiorno dei cittadini dei paesi terzi attraverso:
- l'approvazione delle proposte di direttive presentate in materia (status dei residenti di lungo periodo, condizioni di ingresso per motivi di lavoro);
- l'estensione dell'applicazione della direttiva sul riconoscimento delle qualifiche professionali;
- la trasposizione nella legislazione nazionale entro il 2003 delle direttive approvate nel 2000;
- l'eventuale presentazione di nuove proposte legislative in materia.

Il rafforzamento del coordinamento delle politiche attraverso:

- il monitoraggio dell'evoluzione della politica comune in materia attraverso una relazione annuale;
- la cooperazione e lo scambio di informazioni e buone prassi tra gli Stati membri in particolare in materia di integrazione dei cittadini dei paesi terzi nell'ambito della SEO. Altre aree prioritarie per il rafforzamento della cooperazione riguardano: i programmi di accoglienza per i migranti in ingresso; la formazione linguistica; la partecipazione dei migranti alla vita civile, culturale e politica.
- lo scambio di informazioni e best practice in materia di cittadinanza civile e nazionalità, affinché gli Stati adottino tali strumenti di promozione dell'integrazione.

Ai fini della promozione dell'integrazione e dell'occupazione dei migranti, la Commissione intende, nell'ambito della lotta contro le discriminazioni: migliorare l'informazione sul fenomeno dell'immigrazione; aumentare la conoscenza pubblica delle norme comunitarie e nazionali che vietano la discriminazione - anche attraverso campagne di informazione mirate in particolare a datori di lavoro e dipendenti -; coinvolgere le imprese nelle pratiche non discriminatorie tenendo conto delle indicazioni della Commissione sulla responsabilità sociale delle imprese. Questo aspetto risulta essenziale anche al fine di accrescere la conoscenza dell'opinione pubblica circa il contributo reso dai migranti alla vita economica, sociale e culturale nell'UE.

Infine, allo scopo di migliorare la cittadinanza attiva, le pari opportunità e la coesione sociale, la Commissione promuove l'accesso dei migranti e dei loro figli ai sistemi d'istruzione e formazione e sottolinea l'importanza di intensificare il dialogo con i paesi terzi.

**Potenziale impatto del provvedimento sul Docup per Asse**

Riferimento nel Docup	Nuova situazione
Asse Occupabilità, Imprenditorialità, Adattabilità, Richiedenti Asilo	La Comunicazione auspica in materia di integrazione dei lavoratori immigrati un rafforzamento del quadro giuridico di riferimento nazionale e un'armonizzazione delle politiche a livello europeo, ponendo l'accento sui principi di cittadinanza attiva, pari opportunità e coesione sociale.

**SWOT del provvedimento in relazione agli Assi**

Asse	S	W	O	T
Occupabilità, Imprenditorialità Adattabilità, Richiedenti Asilo	<p>Focus, a livello comunitario, sulla necessità di creare un quadro di riferimento comune e di attivare scambi e sinergie tra i Paesi sulle buone prassi maturate in materia (Occupabilità, Imprenditorialità Adattabilità, Richiedenti Asilo)</p> <p>Attenzione specifica alla necessità di migliorare la conoscenza sulla normativa nazionale e comunitaria di riferimento e di realizzare campagne informative sui fenomeni di discriminazione ed esclusione sociale (Occupabilità – Misura 1.2)</p> <p>Richiamo sulla necessità di coinvolgere le imprese nelle pratiche non discriminatorie (RSI), anche al fine di aumentare la conoscenza dell'opinione pubblica circa il contributo reso dai migranti alla vita economica, sociale e culturale nell'UE (Imprenditorialità e Adattabilità)</p>		La definizione di un contesto di riferimento unitario consentirebbe, a livello transnazionale, una progettazione e uno scambio più efficace sulle prassi in materia di immigrazione, integrazione e occupazione.	

**Commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT**

Dalla comune matrice di Equal della Comunicazione si evince una chiara aderenza ai principi della piena integrazione socio-lavorativa dei lavoratori migranti nei paesi di accoglienza; inoltre, gli orientamenti contenuti nella Comunicazione, così come nell'Iniziativa, si collocano all'interno del più ampio quadro della SEO, della politica di inclusione sociale e di coesione sociale ed economica. Interessante è il richiamo, contenuto nella disposizione Comunitaria, al contributo dell'Iniziativa Equal in materia, in vista del nuovo periodo di programmazione dei Fondi strutturali, che sarà avviato nel 2007.

L'auspicata cooperazione con i Paesi di provenienza potrà essere operativa attraverso la II fase di Equal, grazie all'adesione al Programma dei nuovi Stati membri che entreranno a far parte dell'UE, in molti casi Paesi da cui hanno origine importanti flussi migratori che investono i 15.

Il rapido recepimento delle indicazioni della Commissione da parte degli Stati membri consentirebbe alle PS impegnate in materia di immigrazione di valorizzare la cooperazione a livello transnazionale sia in termini di progettazione congiunta, sia in termini di ricadute che questa comporta sulle politiche nazionali.

Significativo è che il provvedimento, rivolto ad un target circoscritto, abbia in Equal ricadute sull'Asse Imprenditorialità, non specificamente rivolto agli immigrati, nella misura in cui sensibilizza i datori di lavoro sulla responsabilità sociale delle imprese.



**Provvedimento**

D.Lgs. 185/00 - Incentivi all'autoimprenditorialità e all'autoimpiego, in attuazione della Legge 17 maggio 1999, n.144

**Elementi e contenuti caratterizzanti il provvedimento**

Le disposizioni contenute nel decreto sono dirette a favorire l'ampliamento della base produttiva e occupazionale nonché lo sviluppo di una nuova imprenditorialità nelle aree economicamente svantaggiate, attraverso la promozione, l'organizzazione e la finalizzazione di energie imprenditoriali tese a promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità tra uomini e donne nell'attività economica e imprenditoriale, a sostenere la creazione e lo sviluppo dell'impresa sociale ed a sostenere l'impresa agricola.

Le disposizioni sono, in particolare, dirette a:

- a) favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditorialità, anche in forma cooperativa;
- b) promuovere la formazione imprenditoriale e la professionalità dei nuovi imprenditori;
- c) agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione giovanile;
- d) promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione giovanile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi;
- e) promuovere la formazione imprenditoriale e la professionalità delle donne imprenditrici;
- f) favorire la creazione e lo sviluppo dell'impresa sociale;
- g) promuovere l'imprenditorialità e la professionalità dei soggetti svantaggiati;
- h) agevolare l'accesso al credito per le imprese sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381.

**Potenziale impatto del provvedimento sul Docup per Asse**

Riferimento nel Docup	Nuova situazione
Asse Occupabilità	<p>Al Titolo II del decreto sono previsti "Incentivi in favore dell'autoimpiego"; l'art. 13 prevede disposizioni dirette a favorire la diffusione di forme di autoimpiego attraverso strumenti di promozione del lavoro autonomo e dell'autoimprenditorialità.</p> <p>Le disposizioni sono dirette, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti privi di occupazione;</li> <li>▪ a qualificare la professionalità dei soggetti beneficiari e promuovere la cultura d'impresa (art. 13 c. 2). All'art. 15 vengono elencati i benefici a favore dei soggetti ammessi alle agevolazioni.</li> </ul> <p>Per favorire la creazione di lavoro autonomo, possono essere ammesse ai benefici di cui all'art. 15 i soggetti maggiorenni, privi di occupazione nei sei mesi antecedenti la data di presentazione della richiesta di ammissione e residenti, alla data del 1° gennaio 2000, nei comuni previsti dalla stessa legge all'articolo 14.</p>
Asse Imprenditorialità	<p>Al Titolo I del decreto sono previsti "Incentivi in favore dell'autoimprenditorialità".</p> <p>L'art. 1 prevede disposizioni finalizzate a favorire l'ampliamento della base produttiva e occupazionale, nonché lo sviluppo di una nuova imprenditorialità nelle aree economicamente svantaggiate del Paese, quali i territori di cui agli Obiettivi 1 e 2 dei Programmi comunitari.</p>

	<p>Ai soggetti ammessi alle agevolazioni sono concedibili i seguenti benefici:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ contributi a fondo perduto e mutui agevolati, per gli investimenti, secondo i limiti fissati dall'Unione europea;</li> <li>▪ contributi a fondo perduto in conto gestione, secondo i limiti fissati dall'Unione europea;</li> <li>▪ assistenza tecnica in fase di realizzazione degli investimenti e di avvio delle iniziative;</li> <li>▪ attività di formazione e qualificazione dei profili imprenditoriali, funzionali alla realizzazione del progetto.</li> </ul> <p>Possono essere ammesse ai benefici suddetti le società composte esclusivamente da soggetti di età compresa tra i 18 e i 35 anni per quanto riguarda le misure in favore della nuova imprenditorialità nei settori di produzione di beni e servizi alle imprese, di servizi, del settore agricolo, delle cooperative sociali.</p>
--	--

### SWOT del provvedimento in relazione all'Asse

Asse	S	W	O	T
Occupabilità Imprenditorialità	Le disposizioni del decreto sono finalizzate a favorire l'ampliamento della base produttiva e occupazionale, nonché lo sviluppo di una nuova imprenditorialità nelle aree economicamente svantaggiate del Paese.	Il decreto, stabilisce che l'art.9-septies del D.L. n. 510/96 convertito con modifiche dalla L. n. 608/96, relativo al prestito d'onore, venga abrogato dalla data di entrata in vigore dei regolamenti attuativi del decreto stesso.	Il decreto può favorire la crescita della qualità delle imprese sociali, in quanto finanzia attività di formazione e qualificazione dei profili imprenditoriali, funzionali alla realizzazione del progetto.	

### Commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT

Il D.Lgs. è attuativo dell'art. 45, c.1, L. 144/99 che delega il governo ad emanare norme dirette a ridefinire gli incentivi all'occupazione, compresi quelli relativi all'autoimprenditorialità e all'autoimpiego. Esso prevede disposizioni finalizzate a favorire l'ampliamento della base produttiva e occupazionale, nonché lo sviluppo di una nuova imprenditorialità. Il decreto può favorire la crescita della qualità delle imprese sociali, in quanto finanzia attività di formazione e qualificazione dei profili imprenditoriali.

## Provvedimento

D.Lgs. 196/00 - Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144

### Elementi e contenuti caratterizzanti il provvedimento

Vengono nominati, a livello nazionale, regionale e provinciale, una consigliera o un consigliere di parità (più un supplente per ciascuno), per svolgere funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro. Nella loro veste di pubblici ufficiali hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza.

Le consigliere ed i consiglieri di parità svolgono i seguenti compiti:

- rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni;
- promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità;
- promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- collaborazione con le direzioni provinciali e regionali 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;
- diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;
- collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.
- Al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi, e' istituita la rete nazionale dei consiglieri e delle consigliere di parità, coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità.

### Potenziale impatto del provvedimento sul Docup per Asse

Riferimento nel Docup	Nuova situazione
Asse Pari Opportunità	Il D.Lgs. è intervenuto sui deficit di applicazione segnalati anche dalla indagine conoscitiva effettuata dalla 11 <sup>a</sup> Commissione Lavoro del Senato sullo stato di attuazione della legge nella seduta del 26 settembre 1995 <sup>1</sup> . La relazione Smuraglia aveva infatti evidenziato sia le difficoltà di gestione che l'inadeguatezza delle risorse e l'insufficiente dotazione di strumenti e mezzi per l'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, figure chiave di tale legge. I passi in avanti del decreto 196/00 sono stati: la definizione di un mandato, l'individuazione di criteri e competenze per la designazione da parte degli organismi deputati e per la nomina da parte del Ministro del Lavoro, l'introduzione di un potere sostitutivo del Ministro in caso di inadempienza, l'istituzione di una rete nazionale finalizzata al confronto e scambio di informazioni, esperienze e buone prassi e l'istituzione di un fondo per l'attività dei consiglieri di 20 miliardi annui, finanziato dal Ministero del Lavoro e da quello delle Pari opportunità, nonché nuove norme di azionabilità in giudizio per discriminazione di genere. Le finalità della legge 125, così riviste, sono definite come "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale

<sup>1</sup> Smuraglia C. Relazione e conclusione dell'indagine conoscitiva sullo stato di attuazione della legge 10 aprile 1991, n. 125 Senato della Repubblica, XII legislatura, Roma 1995.

	<p>tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità<sup>2</sup>.</p> <p>Di conseguenza, dinanzi alla revisione della figura del Consigliere di parità, Equal non può non tenerne conto nella formazione di PS a valere sulle Pari Opportunità e nella attività di diffusione e sensibilizzazione sul tema.</p>
--	--

### SWOT del provvedimento in relazione all'Asse

Asse	S	W	O	T
Pari Opportunità	<p>Contributo alla valorizzazione della risorsa femminile in contesti imprenditoriali e organizzativi</p> <p>Promozione di interventi volti a contrastare forme di segregazione orizzontale negli ambiti professionali sia di uomini che di donne</p> <p>Miglioramento della condizione di lavoro e conciliabilità con la vita di non lavoro</p>		<p>Disporre di una figura istituzionale dedicata alle pari opportunità con ampie funzioni, come ruolo chiave di trasmissione all'interno delle PS.</p>	<p>Conflitti di competenze tra consigliere di parità e altre figure professionali create, all'interno dei progetti, nel campo delle pari opportunità</p>

### Commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT

La riforma attuata dal D.Lgs. 196/00, che va ad integrarsi sotto il profilo della ideazione di progetti di azioni positive col decreto 15 marzo 2001, rappresenta un dato rilevante per Equal in quanto fornisce copertura e specifiche istituzionale alle figure dei/delle consiglieri di parità, con le competenze esplicitate nel provvedimento. Di conseguenza Equal, nella costruzione dei partenariati e nelle strategie di diffusione e di *mainstreaming* dovrà riferirsi a queste figure chiave, avendo cura di aver presente il loro ruolo e funzioni anche nella definizione di nuove figure professionali sul tema delle pari opportunità, al fine di evitare conflitti di competenze o sovrapposizioni di ambiti di intervento.

<sup>2</sup> Le azioni positive ai sensi dell'art.2 hanno lo scopo di:

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

Per raggiungere questi obiettivi le strade sono diverse: quella rivendicativa, attraverso la contrattazione, quella consensuale, tramite la definizione di programmi di azioni positive tra imprese e sindacati e quella giuridica, operante in casi di violazione della legge.

## Provvedimento

L. 328/00 - Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali

### Elementi e contenuti caratterizzanti il provvedimento

La Legge Quadro 8 novembre 2000, n. 328 è lo strumento normativo con cui viene rinnovato il modello di politiche sociali italiano, centrato, oltre che sul principio dell'equità sociale, anche sulla promozione e sul sostegno dei diritti di cittadinanza e delle pari opportunità. In tale provvedimento vengono delineati i seguenti indirizzi fondamentali:

- realizzazione di forme di protezione attiva, con l'obiettivo di prevenire e non di risarcire, valorizzando tutte le capacità e le potenzialità della singola persona, del nucleo familiare e delle reti di comunità;
- definizione a livello nazionale di un "pacchetto" di servizi essenziali, superando gli attuali squilibri e garantendo ai cittadini una protezione di base uniforme sul territorio italiano;
- potenziamento ed estensione dei servizi alle persone, tramite un sistema di intervento integrato sul territorio che raccordi l'aspetto sociale con quello sanitario, formativo e lavorativo, tenendo in particolare rilievo l'integrazione socio-sanitaria;
- valorizzazione del volontariato e del Terzo settore, anche attraverso una sua regolamentazione;
- realizzazione di un assetto istituzionale tale da superare la frammentazione o sovrapposizione di compiti tra i diversi enti con l'indicazione delle responsabilità di ciascuno.

### Potenziale impatto del provvedimento sul Docup per Asse

Riferimento nel Docup	Nuova situazione
Asse Occupabilità	La legge promuove un modello che fa riferimento allo sviluppo del welfare delle responsabilità, ovvero costruito e sorretto da responsabilità condivise, in una logica di sistema allargato di governo che valorizzi il federalismo solidale.
Asse Imprenditorialità	Al Terzo settore, che diventa controparte non istituzionale del sistema (art. 4), viene assegnato il ruolo di co-protagonista per la progettazione, la gestione e l'offerta dei servizi, al pari dei soggetti pubblici. In deroga alla normativa preesistente, il Terzo settore è chiamato alla partecipazione e sottoscrizione degli accordi di programma destinati alla definizione dei c.d. Piani di zona. Vengono in ogni caso affermati i principi di sussidiarietà verticale - l'esercizio delle responsabilità pubbliche deve incombere di preferenza sulle autorità più vicine ai cittadini - e orizzontale - fra le Istituzioni pubbliche e la società civile, l'Ente locale titolare delle funzioni sociali svolge le funzioni di lettura dei bisogni, pianificazione e programmazione dei servizi e degli interventi, di valutazione della qualità e dei risultati affinché ai bisogni del territorio vengano offerte risposte adeguate.
Asse Adattabilità	La legge si propone, in mancanza di un riconoscimento nazionale delle professioni del sociale, con decreto del Ministro per la Solidarietà sociale di concerto con i Ministri della Sanità, del Lavoro e della Previdenza Sociale, della Pubblica Istruzione e dell'Università e della Ricerca scientifica e tecnologica, di definire i profili professionali delle figure professionali sociali (art. 12).
Asse Pari Opportunità	Per ciò che concerne la valorizzazione e il sostegno delle responsabilità familiari (art. 16), la legge stabilisce una priorità per le politiche di conciliazione tra il tempo di lavoro e il tempo di cura, nell'ambito del sistema integrato di interventi e servizi sociali.

**SWOT del provvedimento in relazione all'Asse**

Asse	S	W	O	T
Occupabilità	Sviluppo del welfare delle responsabilità e del <i>welfare mix</i>	Anche alla luce delle modifiche intervenute sul Titolo V della Costituzione si rileva una riduzione delle funzioni complessive del livello statale in materia di politiche sociali, da quello di programmazione a quello di definizione dei livelli essenziali delle prestazioni sociali	Le Regioni esercitano un ruolo determinante nella programmazione dei servizi alle persone avvalendosi della predisposizione dei Piani regionali	Differenti approcci regionali possono condurre a eccessive disparità di trattamento delle persone sul territorio nazionale in termini di offerta complessiva di servizi e interventi sociali
Imprenditorialità	Valorizzazione del Terzo settore		Valorizzazione dei singoli cittadini, attraverso forme organizzate di rappresentanza della società civile, per contribuire a dare fisionomia a politiche sociali locali rispondenti ai bisogni territoriali	Un'interpretazione non corretta della legge può condurre a forme eccessive di delega al settore privato
Adattabilità		Il campo di applicazione della normativa può comportare motivi di conflittualità tra le competenze prettamente statali in materia di principi guida per il sistema delle professioni e le competenze regionali per quanto concerne l'offerta formativa e l'organizzazione dei servizi	La definizione di un nucleo di professioni nel sociale riconosciute a livello nazionale, potrebbe agevolare la mobilità interregionale degli operatori e favorire la valorizzazione in ambito europeo	
Pari Opportunità	Rafforzamento del principio di conciliazione vita/lavoro			

### **Commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT**

La legge 328/00 non può non essere letta congiuntamente alla riformulazione del Titolo V della Costituzione in tema di ripartizione delle competenze tra i diversi livelli di governo.

Il welfare di responsabilità e di *welfare mix* spostano l'attenzione dai c.d. interventi specialistici (particolari soggetti) a interventi generalistici (tutti i cittadini hanno diritto ad interventi sociali). Si amplia, in tal modo, la platea dei destinatari del sistema integrato dei servizi e degli interventi sociali all'insieme delle persone e delle famiglie residenti nel Paese. Viene quindi riconosciuta la complessità del settore sociale attraverso la promozione dell'integrazione tra le politiche ad esso relative e le politiche della salute, della formazione e del lavoro. È, inoltre, individuato nel Piano sociale, lo strumento attraverso il quale costruire sul territorio (livello regionale, sovracomunale e comunale) il sistema integrato dei servizi e degli interventi sociali.

In tale contesto, viene superata l'idea del Terzo settore come semplice erogatore di servizi, ovvero prestatore di manodopera senza capacità progettuale e imprenditoriale. Gli viene altresì riconosciuta la capacità di produrre, nell'ambito dell'economia sociale, un "valore aggiunto" definito dai c. d. beni relazionali.

I livelli essenziali delle prestazioni sociali (LEPS) erogabili nel territorio nazionale tengono conto dell'esigenza di favorire le relazioni, la corresponsabilità e la solidarietà tra le generazioni, di sostenere le responsabilità genitoriali, di promuovere le pari opportunità e la condivisione di responsabilità tra uomini e donne, di riconoscere l'autonomia di ciascun componente della famiglia.

## Provvedimento

L. 289/02 - Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (Legge Finanziaria 2003) *art. 48* Fondi interprofessionali per la formazione continua, che integra e modifica la L. 388/00 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (Legge finanziaria 2001), *art. 118* Interventi in materia di formazione professionale nonché disposizioni in materia di attività svolte in fondi comunitari e di Fse.

### Elementi e contenuti caratterizzanti il provvedimento

I provvedimenti costituiscono un ulteriore passo in avanti nel processo di costruzione di un sistema di formazione continua iniziato con la legge-quadro della formazione professionale (L. 845/1978).

Il legislatore prevede che le risorse derivanti dal gettito del contributo integrativo destinato alla formazione dei dipendenti delle imprese private (0,30% del monte salari), finora confluite nel fondo unico interprofessionale istituito dalla L. 236/1993, siano destinate ai fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua (come già previsto dalla legge di riordino della formazione professionale L. 196/1997).

L'art. 48 della L. 289/02 -Fondi interprofessionali per la formazione continua- integra e modifica l'art. 118 della L. 388/2000 - Interventi in materia di formazione professionale nonché disposizioni in materia di attività svolte in fondi comunitari e di Fondo sociale europeo, prevedendo che:

- i fondi possono essere costituiti in ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato e sulla base di accordi interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentativi sul piano nazionale anche per settori diversi. È inoltre possibile prevedere all'interno degli stessi un'apposita sezione relativa ai dirigenti;
- i fondi, previo accordo tra le parti, si possono articolare regionalmente o territorialmente;
- i fondi possono finanziare in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, concordate tra le parti;
- l'attivazione dei fondi è subordinata al rilascio di autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che esercita anche la vigilanza e il monitoraggio sulla gestione dei fondi.

Secondo le indicazioni INPS, definite nel corso del 2003, il termine ultimo per le adesioni ai Fondi, con effetti finanziari e contributivi dal 1° gennaio 2004, è stato fissato al 16 luglio 2003 (per il modello DM 10/2 cartaceo) e 31 luglio 2003 (per il modello DM 10/2 inoltrato in via telematica o su supporto magnetico).

Il decreto interministeriale del 23.04.03 ha definito l'assegnazione ai fondi di una prima quota di risorse (circa 96 milioni di euro) per l'avvio del funzionamento dei Fondi e per la realizzazione dei primi progetti formativi.

Alla data del 15 dicembre 2003 risultano costituiti i seguenti fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua:

- Fondo Artigianato Formazione - FART;
- Fondo per le imprese cooperative - FONCOOP;
- Fondimpresa;
- Fon. Ter;
- For.Te;
- Fondo Formazione Pmi;
- Fondirigenti e Fondir, due fondi per i dirigenti che fanno riferimento rispettivamente a Confindustria e Confcommercio-Abi-Ania-Confetra come parti datoriali.



**Modifiche ai riferimenti nel Docup introdotte dal provvedimento**

Riferimento nel Docup	Nuova situazione
Asse Occupabilità	Nell'ottica dell'integrazione tra sistemi di istruzione-formazione-lavoro è importante tenere nella dovuta considerazione il campo di azione dei fondi interprofessionali come elemento che concorre al rinnovamento e alla flessibilizzazione dell'offerta formativa e di orientamento in una logica di maggiore accessibilità al <i>lifelong learning</i> . Vanno inoltre considerate le sinergie che si potrebbero realizzare tra: i programmi di lavoro dei fondi, i nuovi strumenti per l'inserimento nel mondo lavorativo disciplinati e riformati dalla legge 30/2003 (il contratto di inserimento in particolare) e i progetti Equal dell'Asse Occupabilità. L'operatività di questi nuovi soggetti, particolarmente rilevanti nel sistema della formazione per la componente bilaterale che li caratterizza, avrà effetto sulla tessitura di accordi tra i tradizionali attori dei partenariati (imprese e attori del territorio principalmente) per supportare l'inserimento di particolari categorie, l'emersione del lavoro sommerso e lo sviluppo del territorio e per promuovere l'innovazione, la flessibilizzazione e l'integrazione dell'offerta di orientamento e di formazione per superare le discriminazioni di cui sono vittime i soggetti più difficilmente occupabili.
Asse Imprenditorialità	Tra i fondi costituiti vi è FONCOOP - promosso da Confcooperative, Legacoop, AGCI, CGIL, CISL, UIL - al quale aderiscono soggetti che operano nell'ambito del terzo settore. Gli interventi finanziati da questo fondo potranno concorrere al perseguimento di obiettivi simili a quelli enunciati nel Docup Equal nell'ambito dell'Asse Imprenditorialità. Si può, più in generale, ipotizzare che una parte dei piani formativi finanziati dai Fondi possa riguardare le numerose tematiche afferenti alla priorità dell'Asse Imprenditorialità relative allo sviluppo dello spirito imprenditoriale.
Asse Adattabilità	L'Asse Adattabilità che si rivolge ai soggetti occupati è il più toccato dall'avvio dei fondi interprofessionali che ereditano il lascito dell'art. 9 della L. 236/93 che prevede interventi di formazione a favore dei dipendenti delle imprese private. I fondi possono finanziare piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, concordate tra le parti. Essi dunque oltre a promuovere e finanziare attività di qualificazione e di riqualificazione per figure professionali di specifico interesse dei rispettivi settori di riferimento dei fondi, potranno promuovere e finanziare anche attività di ricerca e studio su tematiche di particolare rilevanza.
Asse Pari Opportunità	Dai regolamenti dei Fondi finora costituiti si evince un orientamento volto a rafforzare le politiche di uguaglianza di opportunità per le donne e per gli uomini come elemento trasversale alle attività condotte.

**SWOT del provvedimento in relazione all'Asse**

Asse	S	W	O	T
Occupabilità	Contributo alla promozione di una maggiore qualità, flessibilizzazione e personalizzazione degli interventi formativi, in grado di rimuovere gli ostacoli alla fruizione dei servizi da parte dei soggetti più deboli.		Rafforzamento dell'integrazione tra sistemi di istruzione – formazione-lavoro che dovrebbe derivare anche dall'intervento dei fondi nel finanziamento delle azioni formative previste nei contratti di inserimento secondo quanto previsto dall'art. 55 D.Lgs.276/03.	Bassa adesione ai fondi da parte delle imprese
Imprenditorialità	Contributo alla: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ diffusione di nuovi modelli formativi rivolti all'economia sociale;</li> <li>▪ definizione e sperimentazione di percorsi formativi,</li> </ul>			Bassa adesione ai fondi da parte delle imprese

	anche personalizzati rivolti alle figure professionali necessarie per l'erogazione di servizi.			
Adattabilità	<p>Contributo alla:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ diffusione della cultura della formazione continua e del <i>lifelong learning</i>;</li> <li>▪ realizzazione di strumenti diagnostici e formativi tramite i quali favorire l'inclusione di lavoratori a rischio di esclusione; messa in atto di strategie di collaborazione tra aziende, sindacati e lavoratori per conciliare gli interessi dell'individuo e dell'impresa nella progettazione e realizzazione delle attività di formazione.</li> </ul>		Responsabilizzazione delle parti sociali rispetto al consolidamento del sistema di formazione continua	<p>Bassa adesione ai fondi da parte delle imprese</p> <p>Ritardo nella riforma degli ammortizzatori sociali che fa venire meno una parte rilevante nel ridisegno del sistema e nella definizione del nuovo ruolo della formazione professionale continua come strumento per favorire la mobilità e la flessibilità nel mercato del lavoro</p>
Pari Opportunità	<p>Contributo alla:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ sperimentazione di modelli formativi rivolti a uomini e donne, finalizzati a coniugare competenze tecniche con competenze di genere;</li> <li>▪ sensibilizzazione alla cultura di genere.</li> </ul>			Bassa adesione ai fondi da parte delle imprese

### Commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT

L'istituzione dei fondi paritetici costituisce un punto di arrivo per il processo di creazione di un sistema di formazione continua in quanto esso può giovare dell'esperienza accumulata grazie alla gestione dei programmi cofinanziati dall'Obiettivo 4 Fse 1994-99 e della L. 236/93 (la cui attuazione è peraltro iniziata solo nel 1996), ma anche un nuovo punto di partenza per rinnovare il sistema e renderlo più rispondente alle esigenze di tempestiva adattabilità delle imprese e dei lavoratori.

Un elemento ulteriore si pone all'attenzione del lettore per valutare il possibile impatto dei nuovi fondi sul Docup: il più recente decreto di finanziamento *ex lege* 236/93 (MLPS Ucofpl provv. 28515 del 21 luglio 2003) ha ampliato il bacino di riferimento includendo tra i beneficiari ammissibili: lavoratori di qualsiasi impresa privata con contratti di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o di collaborazione coordinata e continuativa, nonché quelli inseriti nelle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile e a progetto previste dalla L. 30/2003; lavoratori di qualsiasi impresa privata con età superiore a 45 anni; lavoratori di qualsiasi impresa privata in possesso del solo titolo di licenza elementare o di istruzione obbligatoria.

Se anche i Fondi gestori delle risorse dello 0,30% faranno riferimento a questo bacino di utenza si realizzerebbe una significativa sovrapposizione rispetto al target di riferimento per i Fondi e l'Iniziativa Equal. Sarà dunque necessario individuare le possibili sinergie ma anche la diversità tra i due strumenti, tra queste ultime in particolare la natura di laboratorio dell'Iniziativa Equal rispetto a quella più operativa degli interventi finanziati dai Fondi interprofessionali per la formazione continua.

## Provvedimento

L. C. 3/01<sup>3</sup> - Riforma del Titolo V della Costituzione

### Elementi e contenuti caratterizzanti il provvedimento

- Viene ridefinita la nozione di "Repubblica"... Tutte le componenti non statali della Repubblica, dal Comune alla Regione, sono autonome con propri statuti, poteri e funzioni (art. 114, comma 1 e 2)
- Viene introdotto uno Statuto speciale della Città di Roma (art. 114, comma 1)
- Sono contemplate forme di autonomia differenziate per le Regioni ordinarie (art. 116, comma 3). Tutte le Regioni possono richiedere forme e condizioni particolari di autonomia su tutte le materie di potestà legislativa concorrente e su tre materie di potestà legislativa esclusiva dello Stato: giudici di pace, ambiente, istruzione
- La nuova disciplina della potestà regolamentare assegna alle Regioni la potestà legislativa nelle materie di legislazione concorrente, mentre la determinazione dei principi fondamentali è riservata allo Stato. Spetta alle Regioni la potestà legislativa in riferimento ad ogni materia non espressamente riservata allo Stato. I Comuni, le Province e le Città metropolitane hanno potestà regolamentare in ordine alla disciplina dell'organizzazione e dello svolgimento delle funzioni loro attribuite (art. 117, commi 6 e 7)
- Le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, nelle materie di loro competenza, partecipano alle decisioni dirette alla formazione di atti normativi comunitari e provvedono all'attuazione e all'esecuzione degli accordi internazionali e degli atti dell'UE (art. 117, comma 7)
- Viene ridefinita l'autonomia finanziaria di entrata e di spesa delle Regioni – (art. 119)
- È introdotta una nuova disciplina dei poteri sostitutivi dello Stato, nel caso di mancato rispetto delle norme o trattati internazionali o della normativa comunitaria oppure di pericolo grave per l'incolumità e la sicurezza, ovvero quando lo richiedono la tutela dell'unità politica e l'unità economica della nazione (art. 120)
- È ampliato il principio di sussidiarietà. Si parla infatti di sussidiarietà verticale (art. 118, comma 1), ma anche orizzontale (art. 118, comma 4). Le funzioni amministrative sono attribuite ai Comuni, salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario, siano conferite a Province, Città metropolitane, Regioni e Stato, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza. Inoltre, Stato, Regioni ecc. favoriscono l'autonoma iniziativa dei cittadini, singoli e associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale sulla base del principio di sussidiarietà
- Sono materie di potestà legislativa esclusiva dello Stato: politica estera e rapporti internazionali; immigrazione; rapporti tra la Repubblica e le confessioni religiose; difesa e Forze armate; sicurezza dello Stato; moneta, tutela del risparmio e dei mercati finanziari; tutela della concorrenza; perequazione delle risorse finanziarie; organi dello Stato e relative leggi elettorali; ordinamento e organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali; cittadinanza; giurisdizione e norme processuali; determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale; norme generali sull'istruzione; previdenza sociale; legislazione elettorale, organi di governo e funzioni fondamentali di Comuni, Province e Città metropolitane; pesi e misure; coordinamento informativo, statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale; tutela dell'ambiente, dell'ecosistema e dei beni culturali
- Sono materie di legislazione concorrente<sup>4</sup>: rapporti internazionali e con la UE; commercio con l'estero; tutela e sicurezza del lavoro (politiche passive del lavoro)<sup>5</sup>; istruzione, salva l'autonomia delle istituzioni scolastiche e con esclusione dell'istruzione e formazione professionale; disciplina delle professioni (ad esempio, medici, farmacisti ecc.); ricerca scientifica

<sup>3</sup>La legge riforma il Titolo V della Costituzione - Parte II: dopo l'approvazione parlamentare dell'8 marzo 2001, e il voto favorevole del referendum del 7 ottobre 2001, è stata promulgata dal Presidente della Repubblica il 18 ottobre 2001, pubblicata nella G.U. n. 248 del 24 ottobre ed è entrata in vigore l'8 novembre. Le modificazioni introdotte dalla L.C. completano un processo riformatore che ha percorso tutta la XIII legislatura nazionale e le quasi coeve VI legislature regionali (vedi testo unico approvato con decreto 18.8.2000, n. 267, che costituisce il "precipitato normativo" di tale processo).

<sup>4</sup>La normazione secondaria sub-legislativa è tutta regionale: nelle materie di potestà concorrente vi saranno "principi" statali, norme di dettaglio regionali, esecuzione e attuazione sempre regionali.

e tecnologica; tutela della salute; ordinamento sportivo; protezione civile; governo del territorio; porti e aeroporti civili; grandi reti di trasporto e navigazione; ordinamento della comunicazione; produzione, trasporto e distribuzione nazionale dell'energia; previdenza complementare e integrativa; armonizzazione dei bilanci pubblici e coordinamento del sistema tributario; valorizzazione dei beni culturali e ambientali; casse di risparmio, casse rurali; enti di credito fondiario e agrario a carattere regionale

- Le materie di esclusiva potestà regionale sono tutte quelle non elencate nell'art. 117, ovvero: ordinamento organizzativo regionale, agricoltura, artigianato; commercio, industria; turismo e industria alberghiera; energia per i profili di interesse locale e l'autoproduzione; camere di commercio; trasporti e viabilità; miniere, risorse geotermiche, cave e torbiere, acque minerali e termali; istruzione e formazione professionale (art. 140 del D.Lgs. n. 112); politiche attive del lavoro; assistenza scolastica; spettacolo; servizi sociali (D.Lgs. n.112); polizia amministrativa regionale e locale (art.158 e ss. del D.Lgs. n. 112)
- Le Province, i Comuni e le Città metropolitane hanno potere regolamentare in ordine alla disciplina dell'organizzazione e dello svolgimento delle funzioni loro attribuite
- Ai Comuni è conferito il potere amministrativo; tuttavia le funzioni amministrative possono essere ridistribuite anche con legge regionale (art. 118). Alle Province restano compiti sostanzialmente di programmazione e coordinamento nel proprio territorio, conferiti dal T.U. 18-08-00, n. 276, a cui, con la modifica del Titolo V, si aggiungono compiti di coordinamento e di aggregazione dei Comuni, secondo i principi di sussidiarietà e adeguatezza, sanciti dall'art.118.<sup>6</sup>

**Potenziale impatto del provvedimento sul Docup per Asse**

Riferimento nel Docup	Nuova situazione
Asse Occupabilità, Imprenditorialità, Adattabilità, Pari Opportunità	Il provvedimento costituzionalizza i principi cardine del processo di conferimento di funzioni amministrative introdotto dalla L. 59/97 e dal relativo D.Lgs. 112/98 di attuazione, sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza. In relazione al primo principio, viene favorito un nuovo modello di <i>governance</i> , ossia di un nuovo modo, da parte delle amministrazioni pubbliche, di esercitare i rispettivi poteri nei confronti dei cittadini, secondo il livello a loro più vicino.  Con l'attribuzione esclusiva di funzioni legislative in materia di politiche per il lavoro, istruzione e formazione professionale, le Regioni confermano e rafforzano il proprio ruolo di soggetti attivi nella definizione di politiche formative e occupazionali in una logica di approccio sistemico all'evoluzione del mercato del lavoro.

**SWOT del provvedimento in relazione agli Assi**

Asse	S	W	O	T
Occupabilità Imprenditorialità Adattabilità Pari Opportunità	Passaggio da un assetto centralizzato ad una maggiore sensibilizzazione dei livelli territoriali. Regioni come soggetti della programmazione territoriale delle politiche attive. Conferimento di un ruolo di gestione alle Province. Nuovo modello organizzativo istituzionale centrato sui fabbisogni del territorio e dell'utenza.		L'architettura delineata nella riforma richiama l'opportunità della creazione di un partenariato istituzionale ai fini della sua attuazione. Regioni, Province e Comuni devono quindi operare secondo il principio della concertazione nelle sedi più appropriate.  Le Province potrebbero assumere un ruolo di coordinamento nel territorio per lo sviluppo e l'integrazione tra soggetti diversi	

<sup>5</sup> Per *politiche passive* si intendono i sostegni al reddito, l'indennità di disoccupazione, il collocamento, la cassa integrazione, la vigilanza in materia di lavoro, gli ammortizzatori sociali. Secondo alcune Regioni, come il Lazio, anche la disciplina del rapporto di lavoro rientrerebbe nella *tutela e sicurezza del lavoro*.

<sup>6</sup> Va in tale direzione anche l'art. 52 della legge finanziaria 2001 che attribuisce alle Province il compito di coordinare il processo associativo dei Comuni, imposto dall'operazione di trasferimento della L. 59/97, attribuendo alla Provincia stessa le funzioni e i compiti destinati alle amministrazioni comunali in attesa di una loro aggregazione associativa.

### **Commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT**

Il provvedimento, pur non avendo un impatto diretto su Equal - poiché regola temi non specificamente attinenti all'Iniziativa, ma un più elevato livello istituzionale - orienta l'attenzione dei soggetti istituzionali sulla dimensione territoriale. Ciò in particolar modo per quanto riguarda l'istruzione e formazione professionale e le politiche occupazionali comprese in un unico sistema 'concettuale' e di gestione esclusiva degli EE.LL che, nell'ambito delle PS avranno modo di mettere a punto e realizzare interventi più incisivi.

La modalità attuativa della riforma costituzionale – il partenariato interistituzionale – rappresenta inoltre il momento più 'alto' di realizzazione dei principi della partecipazione attiva e del partenariato che caratterizzano l'Iniziativa.

Infine, il rinnovato ruolo delle Regioni e Province Autonome costituisce un'opportunità in termini di *mainstreaming*, a livello sia orizzontale, sia verticale, poiché implica la possibilità di un'acquisizione ed esportazione più immediata e diretta delle buone prassi maturate nell'ambito delle sperimentazioni progettuali.

## Provvedimento

L. 142/2001 - Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore

### Elementi e contenuti caratterizzanti il provvedimento

Le disposizioni della legge si riferiscono alle cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio, sulla base di previsioni di regolamento che definiscono l'organizzazione del lavoro dei soci.

I soci lavoratori di cooperativa:

- concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore e distinto rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali.

### Potenziale impatto del provvedimento sul Docup per Asse

Riferimento nel Docup	Nuova situazione
Asse Imprenditorialità	<p>La più importante novità della Legge consiste nella nuova definizione della figura del socio lavoratore, attraverso l'introduzione del principio del c.d. "scambio ulteriore". L'adesione del socio alla cooperativa dà vita a due distinti rapporti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Il rapporto associativo, all'interno del quale la prestazione del socio si inquadra nello schema del contratto di società, con gli obblighi e i diritti che ne derivano, peraltro novellati dalla legge in questione;</li> <li>b) Un ulteriore e distinto rapporto di lavoro, da instaurare all'atto dell'adesione alla società, o successivamente.</li> </ol> <p>"L'ulteriore" rapporto di lavoro può essere stipulato in forma di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ lavoro subordinato;</li> <li>▪ lavoro autonomo;</li> <li>▪ lavoro parasubordinato.</li> </ul> <p>Conseguentemente allo schema contrattuale adottato, si producono diversi effetti di natura fiscale e previdenziale e "tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla (stessa) legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio-lavoratore, da altra legge o da qualsiasi altra fonte".</p> <p>Ai fini della pratica attuazione delle nuove norme che regolano il rapporto di lavoro del socio, la cooperativa dovrà adottare, entro 9 mesi dall'entrata in vigore della legge, uno specifico regolamento.</p>

**SWOT del provvedimento in relazione all'Asse**

Asse	S	W	O	T
Imprenditorialità	<p>La legge offre un quadro giuridico certo alla cooperazione di lavoro.</p> <p>La legge contiene principi d'interesse quali la definizione dei diritti retributivi dei soci lavoratori, l'ampliamento del ristorno (che viene anche liberato dalla contribuzione previdenziale e reso disponibile senza oneri per aumenti di capitale sociale), la piena equiparazione dei soci lavoratori ai lavoratori dipendenti ai fini dell'accesso agli ammortizzatori sociali, la possibilità di attivare con i soci anche rapporti di collaborazione (nel rispetto delle normative generali sul lavoro autonomo), la dilazione fino a cinque anni del termine previsto per il superamento del D.P.R 602/70.</p> <p>La legge prevede anche il riordino della vigilanza.</p>		<p>La legge contiene l'intendimento di porre fine ai numerosi casi di cooperative spurie e comunque prive di ogni coordinata minima sui compensi erogati, sull'organizzazione del lavoro, sul costo contributivo.</p>	<p>Si rileva una certa pericolosità nell' ammettere la parasubordinazione in alternativa alla subordinazione come rapporto di lavoro: potrebbe infatti sussistere il rischio di avere cooperative a maggioranza di soci lavoratori parasubordinati.</p> <p>Dette cooperative, oltre ad evadere la normativa vincolistica sul lavoro subordinato, porrebbero in essere una concorrenza sleale rispetto ad altre imprese a maggioranza di lavoratori subordinati, con un più elevato costo del lavoro.</p>

**Commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT**

In sintesi, con la legge n. 142/2001 sono state introdotte molte novità per i soci lavoratori delle cooperative di lavoro. E' stato stabilito che i soci debbano concorrere alla gestione dell'impresa e partecipare alla formazione degli organi sociali e direttivi; inoltre, essi devono partecipare alle elaborazioni dei programmi strategici della società e contribuire alla formazione del capitale sociale. Ma la novità più importante è quella della previsione per il socio lavoratore di stabilire con la cooperativa, al momento dell'adesione o anche successivamente, l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato, o in forma autonoma per raggiungere gli scopi sociali.

Si fa presente che le disposizioni della legge in oggetto sono riferite alle cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia per oggetto la prestazione di attività lavorativa del socio. In questa ampia accezione sono pertanto ricomprese non solo le cooperative di lavoro, ma anche quelle di servizi, dello spettacolo, agricole, tra professionisti, ecc., che presentano i suddetti requisiti.

**Provvedimento**

D.M. 166/01 - Accreditalamento delle sedi formative e orientative

**Elementi e contenuti caratterizzanti il provvedimento**

- Il decreto ministeriale n. 166/2001 definisce l'accreditalamento e ne indica ambito, destinatari, soggetti responsabili, procedure, ecc
- L'accreditalamento è l'atto con cui l'Amministrazione Pubblica competente - Regioni e Province Autonome - riconosce ad un organismo, pubblico o privato, previa verifica del possesso di requisiti predefiniti, la possibilità di proporre e realizzare interventi di formazione e orientamento finanziati con risorse pubbliche
- Tale strumento è rivolto a introdurre standard di qualità secondo parametri oggettivi per realizzare politiche pubbliche di sviluppo delle risorse umane nei territori di riferimento
- La base comune dei sistemi regionali di accreditalamento è costituita da una serie di requisiti minimi indicati dal decreto ministeriale, che le sedi operative dei soggetti attuatori devono soddisfare:
  - capacità gestionali e logistiche;
  - situazione economica;
  - competenze professionali;
  - Livelli di efficacia ed efficienza nelle attività precedentemente realizzate;
  - interrelazioni maturate con il sistema sociale e produttivo del territorio;
  - le Regioni possono individuare ulteriori criteri e procedure aggiuntive.

**Potenziale impatto del provvedimento sul Docup per Asse**

Riferimento nel Docup	Nuova situazione
Asse Occupabilità	<p>Il Decreto costituisce un momento significativo nel processo volto a promuovere la qualità delle agenzie di formazione e orientamento e quindi il miglioramento dell'offerta in tali ambiti, definendo una serie di requisiti minimi volti a garantire uno standard nazionale.</p> <p>Rispetto al passato (cfr. Legge Quadro n. 875/78), il requisito da soddisfare per poter erogare attività formative non è più la natura giuridica - avere come fine la formazione professionale e non perseguire finalità lucrative - , ma il possesso di una serie di caratteristiche di natura funzionale centrate soprattutto sulle capacità gestionali dell'ente in oggetto e sul suo radicamento territoriale, nonché sulle competenze professionali delle risorse che vi operano.</p> <p>Un elemento significativo è che il modello 'ideale' di sede orientativa o formativa a cui si fa riferimento è l'agenzia plurifunzionale che, attraverso una serie di azioni integrate, eroga non solo il servizio ma anche le funzioni che lo precedono, accompagnano e seguono.</p> <p>Il Legislatore stabilisce inoltre che, nel caso di iniziative promosse da una associazione di soggetti, debbano essere accreditate tutte le sedi operative che attuano tali iniziative, ponendo l'accento sul fatto che l'appartenenza ad un ente o la sua emanazione da una sede centrale non rappresenta automaticamente una garanzia di qualità.</p>



**SWOT del provvedimento in relazione all'Asse**

Asse	S	W	O	T
Occupabilità	Innalzamento della qualità dei soggetti attuatori di interventi orientativi/formativi, valorizzandone ruoli e caratteristiche	Focus esclusivo sul soggetto attuatore come garanzia della qualità intrinseca dell'intervento proposto	Competizione di qualità tra i soggetti attuatori sul mercato	Riduzione dell'accreditamento a strumento di accesso alle risorse pubbliche per realizzare politiche di sviluppo delle risorse umane

**Commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT**

Il Decreto risulta in linea con i principi chiave dell'Iniziativa poiché i requisiti richiesti per l'accreditamento (capacità gestionali e logistiche, situazione economica, competenze professionali, efficacia ed efficienza nelle attività precedentemente realizzate, interrelazioni maturate con il sistema sociale e produttivo del territorio) risultano funzionali anche nella costruzione di partenariati di sviluppo efficaci ed efficienti.

In particolare, si rileva una ricaduta non solo trasversalmente ai singoli Assi del Docup - generalmente interessati da azioni orientative e/o formative - ma, più precisamente, rispetto all'Occupabilità, che presenta uno specifico ambito di intervento volto all'innovazione e flessibilizzazione dell'offerta di orientamento e formazione.

Il Decreto fa inoltre riferimento ad un modello di servizio plurifunzionale che risponde bene al carattere integrato e sperimentale degli interventi Equal.

## Provvedimento

D. M. 174/01 - Certificazione nel sistema della formazione professionale

### Elementi e contenuti caratterizzanti il provvedimento

- La certificazione, nel sistema della formazione professionale, è finalizzata a garantire la trasparenza dei percorsi formativi e il riconoscimento delle competenze comunque acquisite dagli individui per il conseguimento dei relativi titoli e qualifiche, per consentire l'inserimento o il reingresso nel sistema di istruzione e formazione professionale nonché per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.
- Oggetto della certificazione è la competenza quale insieme di abilità e conoscenze acquisibili nell'ambito di percorsi formativi, autoformazione, esperienze lavorative, valutabili anche come crediti formativi. Per credito formativo si intende il valore, attribuibile a competenze comunque acquisite dall'individuo, che può essere riconosciuto ai fini dell'inserimento in percorsi di istruzione o di formazione professionale, determinandone la personalizzazione o la riduzione della durata. Al riconoscimento del credito formativo acquisito provvede la struttura educativa o formativa che accoglie l'individuo, anche con la collaborazione della struttura di provenienza cui accede l'interessato.
- Al fine di assicurare basi minime omogenee per il sistema di certificazione su tutto il territorio nazionale vengono definiti gli standard minimi di competenza. La funzione della certificazione delle competenze viene svolta dalle Regioni e Province Autonome
- Per l'assolvimento dei compiti di certificazione, il Ministero del Lavoro si avvale di commissioni settoriali che operano con l'assistenza tecnica dell'ISFOL, tenendo anche conto delle rilevazioni degli organismi bilaterali delle parti sociali e delle rilevazioni regionali.
- Le certificazioni saranno riportate nel Libretto formativo del cittadino.

### Potenziale impatto del provvedimento sul Docup per Asse

Riferimento nel Docup	Nuova situazione
Asse Occupabilità Asse Adattabilità	<p>Il Decreto costituisce un momento importante nel percorso volto a promuovere la qualità dei processi formativi, sia in relazione ad un iter educativo e formativo, sia per facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro, in una prospettiva di <i>lifelong learning</i>.</p> <p>Significativo è che viene riconosciuto valore di credito anche alle abilità acquisite tramite esperienze di autoformazione o maturate in contesti lavorativi, in un'ottica di pari dignità delle forme di apprendimento formale e informale.</p> <p>Il provvedimento pone l'accento, da un lato, sul ruolo dell'individuo che apprende lungo tutto l'arco della vita come allievo, lavoratore e cittadino, in una prospettiva di piena integrazione sociale e professionale; dall'altro, sulla necessità di definire strumenti idonei per riconoscere, valutare e certificare le competenze acquisite dai singoli al fine di renderle fruibili in ogni contesto di vita civile, in particolare di quello lavorativo.</p>
Asse Imprenditorialità	<p>La certificazione è legata ad altre tematiche trasversali quali la qualità e rappresenta di fatto un processo sociale che tende a considerare la persona un <i>soggetto sociale</i> in grado di sviluppare nel tempo, le competenze che la mettano in grado di agire in un contesto socio-economico in modo consapevole, autonomo e flessibile.</p>
Asse Pari Opportunità	<p>Il Decreto rappresenta un contributo importante sulla scia dell'emersione delle competenze femminili, in particolare, molto spesso presentate come trasversali e di conseguenza, spesso "sottovalutate" dalle stesse risorse umane. Il sistema rappresenta così un tassello in più nella costruzione di nuove chance di accesso e permanenza nel mondo del lavoro, non solo per le giovani donne, ma anche per le donne che rientrano nel mondo del lavoro.</p>

**SWOT del provvedimento in relazione all'Asse**

Asse	S	W	O	T
Occupabilità	<p>Focus sul patrimonio di competenze del singolo individuo acquisite in contesti diversi in una logica di <i>lifelong learning</i>.</p> <p>Adozione di uno specifico strumento di certificazione delle competenze (Libretto formativo).</p> <p>Per alcune competenze, in alcune filiere formative (apprendistato, IFTS), vengono assunti standard di riferimento internazionali (<i>literacy, numeracy</i>, patentino europeo di informatica, livelli europei di valutazione delle lingue).</p>		<p>Il provvedimento prefigura maggiori sinergie tra MLPS, MIUR, Regioni e Parti sociali</p> <p>Contribuisce a promuovere la mobilità dei lavoratori a livello europeo e, in ultima istanza, a creare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente</p>	I differenti tempi di sperimentazione e messa a regime del sistema sul territorio nazionale possono costituire un limite all'efficacia del provvedimento
Imprenditorialità	<p>La certificazione consente la valorizzazione delle persone che lavorano nelle imprese sociali e facilita il processo di accrescimento della qualità dei servizi nonché del lavoro e della vita lavorativa degli stessi.</p>			
Adattabilità	<p>Focus sul patrimonio di competenze del singolo individuo acquisite in contesti diversi in una logica di <i>lifelong learning</i></p> <p>Contributo alla realizzazione di un mercato del lavoro più trasparente attraverso il riconoscimento delle competenze</p>		Possibilità di una maggiore mobilità orizzontale e verticale	
Pari Opportunità	<p>Focus sul patrimonio di competenze del singolo individuo acquisite in contesti diversi in una logica di <i>lifelong learning</i> in un'ottica di genere.</p> <p>Formalizzazione delle competenze acquisite attraverso uno specifico strumento di certificazione delle competenze (Libretto formativo).</p>		Idem	idem

**Commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT**

Il provvedimento contribuisce al riconoscimento e quindi la spendibilità di una serie di competenze acquisite formalmente o informalmente, identificato come uno dei fattori di discriminazione all'inserimento o al reinserimento lavorativo. Si rileva quindi un impatto in termini di occupabilità degli individui per cui occorre, nella riprogrammazione dell'Iniziativa, prevedere la sperimentazione di ulteriori strumenti di certificazione delle competenze.

## Provvedimento

Decreto 15 Marzo 2001 - Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla Legge 10 aprile 1991, n. 125

### Elementi e contenuti caratterizzanti il provvedimento

- Criteri e procedure di valutazione e approvazione dei progetti di azione positiva al fine di ottenere la parità uomo-donna nel campo del lavoro. I soggetti cui fa riferimento il decreto sono sia enti pubblici che soggetti privati, ivi comprese le cooperative e i loro consorzi, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali
- I progetti di azioni positive, della durata massima prevista dal Programma obiettivo, possono essere articolati in fasi temporali, per ciascuna delle quali devono essere indicati i relativi costi
- Il beneficiario deve dare immediata notifica dell'avvio dell'iniziativa alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, dopodiché, previa verifica ispettiva, il finanziamento viene erogato in due quote secondo due modalità alternative tra loro

### Potenziale impatto del provvedimento sul Docup per Asse

Riferimento nel Docup	Nuova situazione
Asse Pari Opportunità	Si tratta del primo rifinanziamento delle legge 125/91 dopo la riforma della materia e delle competenze dei consiglieri e delle consigliere di parità attuata col D.Lgs. 196/00. (cfr. provv.)

### SWOT del provvedimento in relazione all'Asse

Asse	S	W	O	T
Pari Opportunità	Contributo alla valorizzazione della risorsa femminile in contesti imprenditoriali e organizzativi Promozione di interventi volti a contrastare forme di segregazione orizzontale negli ambiti professionali sia di uomini che di donne Miglioramento della condizione di lavoro e conciliabilità con la vita di non lavoro		Messa a sistema di esperienze già valutate come positive.	Bassa adesione delle aziende/impresse a progetti di sperimentazione organizzativa Rischio di poca condivisione con le organizzazioni sindacali rispetto alla messa a sistema Rischio di duplicazione delle sperimentazioni. Attenzione a fornire una dimensione di sistema rispetto a target più ampi (agglomerare aziende di settori affini o per problematiche affini)

### **Commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT**

Il rifinanziamento delle azioni positive si pone in collegamento con le azioni Equal soprattutto sul versante della sperimentazione dei servizi interaziendali e di conciliazione. Equal, si può in realtà leggere, nel suo insieme, come un complesso di azioni positive concatenate tra loro e rivolte ai medesimi contesti, ma con una sostanziale differenza: il requisito della stabilità. Mentre le azioni positive, nascono con il requisito della transitorietà e della introduzione, a volte, di un regime speciale rivolto a colmare un gap di diverso genere tra le variabili considerate (nel nostro caso di genere) Equal mira, invece, proprio a far sistema, rendendo sostenibili, esperienze pilota in contesti sperimentali. Di conseguenza, la sperimentazione di soluzioni innovative ai temi della desegregazione orizzontale, verticale e della conciliazione vita lavoro, consegnata in via di prototipo alle azioni positive, potrebbe trovare ampio respiro all'interno delle PS Equal ai fini della messa a sistema.

Tenere conto delle esperienze condotte nell'ambito della L. 125 potrebbe evitare che Equal "ricominciasse da capo" su temi già parzialmente affrontati e potrebbe contribuire a ridurre il peso delle ricerche di contesto che occupano buona parte dell'avvio dell'Azione 2. Inoltre potrebbe rappresentare per le imprese un'attrattiva maggiore rispetto alla singola esperienza delle azioni positive tout court.

**Provvedimento**

L. 189/02 - Modifica alla normativa in materia di immigrazione ed asilo (c.d. Bossi-Fini)

**Elementi e contenuti caratterizzanti il provvedimento**

- La legge modifica radicalmente il testo unico precedentemente in vigore (D.Lgs. 286/98, c.d. L. Turco-Napolitano)
- Vengono definite annualmente, tramite un decreto di programmazione annuale, le quote massime di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato per lavoro subordinato, anche per esigenze di carattere stagionale e per lavoro autonomo, tenuto conto dei ricongiungimenti familiari; i visti di ingresso e i permessi di soggiorno vengono rilasciati entro il limite delle quote predette
- L'ingresso e la permanenza sul territorio nazionale dello straniero per soggiorni duraturi è consentito solo in relazione all'effettivo svolgimento di un'attività lavorativa sicura e lecita
- Viene abolita la chiamata in garanzia mediante "sponsor" e viene introdotta la tipologia del 'contratto di soggiorno', requisito essenziale per il rilascio del permesso di soggiorno per motivi di lavoro, che prevede maggiori oneri a carico del datore di lavoro che dovrà garantire anche le spese per il rimpatrio del lavoratore
- Nel caso di perdita del posto di lavoro, il lavoratore immigrato può essere iscritto nelle liste di collocamento per il periodo di residua validità del permesso di soggiorno e comunque per un periodo non inferiore a sei mesi. Il decreto di espulsione diventa direttamente eseguibile, e nel caso lo straniero espulso rientri illegalmente nel territorio nazionale prima dei termini previsti dalla legge, si applica il codice penale
- In rapporto al diritto di asilo, in attesa di una disciplina organica, il Capo II art. 31 istituisce una procedura semplificata per la definizione dell'istanza di riconoscimento dello status di rifugiato. Competenti ad esaminare le domande sono le Commissioni territoriali per il riconoscimento dello status di rifugiato istituite presso le prefetture-uffici territoriali del Governo. La Commissione centrale per il riconoscimento dello status di rifugiato prevista dal DPR 136/90 è trasformata in Commissione nazionale per il diritto d'asilo con compiti di indirizzo e coordinamento delle commissioni territoriali, è istituito un Fondo nazionale per le politiche e i servizi dell'asilo
- Contestuale all'entrata in vigore della nuova normativa sull'immigrazione è la L. 222/02 (ex D.L. 195/02) recante disposizioni urgenti in materia di legalizzazione del lavoro irregolare di extracomunitari

**Potenziale impatto del provvedimento sul Docup per Asse**

Riferimento nel Docup	Nuova situazione
Asse Occupabilità Asse Adattabilità	La legge 30 luglio 189/02 si propone di migliorare i flussi migratori e di contrastare efficacemente l'immigrazione clandestina, determinando un sistema tendenzialmente più restrittivo. Il provvedimento può incidere su tutte e tre le Misure (1.1, 1.2 e 3.1) nella maniera in cui le PS coinvolgano soggetti immigrati le cui condizioni di soggiorno e lavoro sono subordinate alla nuova normativa. In particolare, rispetto alle PS Equal, sembrano significative le norme che definiscono una disciplina maggiormente restrittiva in materia di ingresso, soggiorno, lavoro e ricongiungimento familiare. Il permesso di soggiorno della durata massima di due anni rinnovabile per altri due (non più quattro come in passato) è il presupposto per il rilascio della carta di soggiorno che richiede due rinnovi del permesso per complessivi 6 anni rispetto ai cinque previsti precedentemente. Il contratto, inoltre, impone obblighi precisi per il datore di lavoro dovendo questi garantire la disponibilità di un alloggio e il pagamento delle spese di viaggio per il rientro nel paese di origine. Nel caso di perdita di lavoro, infine, il periodo di soggiorno consentito è di 6 mesi anziché un anno come nel passato.
Asse Richiedenti Asilo	Si introduce la previsione del trattenimento (obbligatorio all'interno dei centri di identificazione e di permanenza temporanea verso il richiedente che ha eluso o tentato di eludere i controlli di frontiera o già destinatario di un provvedimento di espulsione o di respingimen-

to; discrezionale negli altri casi) dei richiedenti asilo durante la procedura di accoglimento della domanda. Nei casi di trattenimento obbligatorio è prevista l'applicazione di una procedura "semplificata" per l'esame della domanda della durata massima di 20 giorni. La procedura "ordinaria" si applicherà a chi presenta la richiesta d'asilo avendo già uno status legale di permanenza sul territorio (turismo o altro) e avrà una durata massima di 35 giorni.

### SWOT del provvedimento in relazione all'Asse

Asse	S	W	O	T
Occupabilità Adattabilità	Possibilità di avvicinare domanda e offerta di lavoro pianificando in maniera più efficiente i flussi migratori e contribuire a limitare il fenomeno del lavoro sommerso o clandestino che cresce nelle maglie dell'illegalità.	In caso di perdita del posto di lavoro verrà rilasciato un permesso della durata di sei mesi, trascorsi i quali c'è l'espulsione dello straniero	Possibili limitazione di forme di sfruttamento e immigrazione illegale	La possibilità che l'immigrato in seguito a una denuncia o segnalazione sia subito espatriato non solo costituisce una disparità di trattamento tra i lavoratori sul territorio ma potrebbe mettere in pericolo anche l'avvio di un percorso di integrazione socio-lavorativa.
Richiedenti Asilo	Decentramento dell'istanza decisionale: istituzione di commissioni territoriali composta da funzionari delle rispettive Prefetture, Enti Locali e un rappresentante dell'ACNUR. La preesistente Commissione centrale è modificata in "commissione nazionale per il diritto d'asilo" con funzioni di coordinamento e indirizzo.		Potere della commissione territoriale di conferire lo status umanitario in alternativa allo status di rifugiato qualora il rimpatrio possa violare una delle Convenzioni internazionali firmate dall'Italia  Sostegno del Ministero dell'Interno agli enti locali che accolgono richiedenti, rifugiati e stranieri destinatari di altre forme di protezione umanitaria attivando un servizio centrale di informazione, promozione, consulenza, monitoraggio e supporto tecnico in collaborazione con Anci e Acnur. Tale servizio, affidato in convenzione dall'Ance, ha l'obiettivo di razionalizzare e ottimizzare il sistema di protezione e facilitare il coordinamento, a livello nazionale, dei servizi di accoglienza.	

### **Commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT**

Con la precedente normativa i percorsi di formazione professionale erano assimilati al lavoro mentre con la nuova legge il soggetto immigrato per entrare come beneficiario in un progetto deve avere il permesso di soggiorno e quindi un impiego. Il fatto di legare il permesso di soggiorno al contratto di lavoro limita di fatto la possibilità di fare interventi di inserimento lavorativo. Inoltre la maggiore facilità con cui si può perdere il permesso di soggiorno può ostacolare il percorso di integrazione socio-lavorativa previsto dagli interventi Equal.

In attesa dell'approvazione di una normativa organica in materia di asilo e del recepimento della direttiva 2003/9/CE del Consiglio del 27 gennaio 2003 recante norme minime di accoglienza dei richiedenti asilo negli Stati membri, la normativa in oggetto introduce modifiche sostanziali e rilevanti nel sistema procedurale e di assistenza materiale per i richiedenti asilo e i rifugiati. La competenza a decidere sulle istanze di asilo, sia per la procedura semplificata sia per quella ordinaria, passa alle commissioni territoriali. In caso di decisione negativa il richiedente riceve un provvedimento di espulsione immediatamente esecutivo – salvo ipotesi di trattenimento fino alla definizione dell'istanza di riesame (presentata entro 5 giorni) che deve avvenire entro 10 giorni successivi alla domanda. Ai fini di un efficace e corretto funzionamento del sistema, è necessario garantire, attraverso una formazione specifica sulla materia, la competenza dei funzionari e il costante aggiornamento dei funzionari preposti alle commissioni territoriali, nonché garantire la trasparenza del processo decisionale e l'effettività della tutela giurisdizionale in caso di decisione negativa. Inoltre, si ravvisa la necessità che i centri di identificazione e di permanenza temporanea garantiscano condizioni di vita dignitose. E' evidente come la nuova normativa, accelerando l'iter di riconoscimento, incida in modo evidente sul bacino di destinatari delle azioni previste dall'Asse richiedenti asilo.

La nuova normativa prevede l'istituzione di appositi servizi territoriali di accoglienza, preposti a fornire una sistemazione alloggiativa laddove possibile, ovvero all'erogazione del contributo di prima assistenza da parte degli enti locali attraverso l'istituzione di un fondo nazionale per le politiche e i servizi per l'asilo.



## Provvedimento

D.Lgs. 297/02 - Disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a) della legge 17 maggio 1999, n. 144 -

### Elementi e contenuti caratterizzanti il provvedimento

Il decreto introduce alcune modifiche al D.Lgs. 181/00, che avviava la riforma del servizio di collocamento al lavoro e introduceva una serie di novità in tema di incontro tra domanda e offerta di lavoro; in particolare, secondo il D.Lgs. del 2002:

- sono soppresse le liste di collocamento ordinarie e speciali, ad esclusione delle liste di mobilità, dello spettacolo e del collocamento obbligatorio (Legge 68/99);
- per il riconoscimento dello stato di disoccupazione è necessaria la dichiarazione presso gli uffici per l'impiego di essere privi di lavoro e immediatamente disponibili allo svolgimento e alla ricerca di un'attività lavorativa tramite i servizi competenti;
- lo stato di disoccupazione viene mantenuto se si svolge un'attività retribuita al di sotto di una certa soglia di reddito minimo, e si perde invece se si rifiuta senza giustificato motivo di partecipare alle iniziative dei centri per l'impiego o un'offerta di lavoro congrua. Si sospende se si accetta un'offerta di lavoro temporanea di durata inferiore a otto mesi, quattro per i giovani;
- viene soppresso il libretto di lavoro.

### Potenziale impatto del provvedimento sul Docup per Asse

Riferimento nel Docup	Nuova situazione
Asse Occupabilità	Il Decreto individua puntualmente i servizi offerti dai Centri per l'impiego alle persone disoccupate, identificati in un colloquio di orientamento, entro due mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione; e in proposte di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo o di formazione o di riqualificazione professionale o altre misure che favoriscano l'integrazione professionale di adolescenti, giovani e donne in reinserimento (non oltre quattro mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione) e di altri soggetti a rischio di disoccupazione di lunga durata (non oltre sei mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione). Le novità introdotte dal provvedimento incidono inoltre sugli adempimenti necessari per l'instaurazione, la variazione e la cessazione dei rapporti di lavoro con tutte le categorie di lavoratori. Per l'entrata in vigore dei nuovi obblighi di comunicazione occorrerà attendere l'emanazione di un apposito decreto ministeriale, con il quale sarà altresì definita la modulistica che dovrà essere utilizzata. Dalla stessa data cesserà l'obbligo di denunciare il codice fiscale all'INAIL (D.N.A.) contestualmente all'assunzione ed alla cessazione del lavoratore.

### SWOT del provvedimento in relazione all'Asse

Asse	S	W	O	T
Occupabilità	Contributo ad una definizione puntuale dei servizi offerti dai centri per l'impiego e degli adempimenti necessari per l'instaurazione, la variazione e la cessazione dei rapporti di lavoro con tutte le categorie di lavoratori e dei loro ambiti di applicazione		Il provvedimento consentirà di sviluppare in Equal sperimentazioni nell'ambito dei servizi offerti dai Centri per l'impiego in un quadro di maggiore chiarezza legislativa aumentando le possibilità di realizzare circuiti virtuosi di inclusione sociale nel rispetto delle competenze attribuite agli attori del sistema.	

Allegato

### **Commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT**

Il provvedimento conferma e rilancia un nuovo approccio al concetto e allo stato di disoccupazione, riconosciuto solo a quanti presentano la dichiarazione di immediata disponibilità a svolgere e a ricercare un'attività lavorativa tramite i Centri per l'impiego che offriranno loro, in via prioritaria, i servizi di sostegno all'inserimento lavorativo (orientamento, proposte di percorsi di formazione professionale, offerte di lavoro, tirocini). In tal senso il D.Lgs. risulta in linea soprattutto con quanto previsto dalla Misura 1.1. dell'Asse Occupabilità, che, oltre ad agire generalmente sugli ostacoli che impediscono l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato, prevede uno specifico ambito di intervento dedicato alla costruzione di circuiti di inclusione sociale e inserimento lavorativo fondati sulla centralità dell'utente-cliente, in particolare tenendo conto della riforma dei servizi per l'impiego (D.Lgs. 297/02) e delle innovazioni introdotte dalla Legge 30/03 e relativo D.Lgs. 276/03 (c.d. Legge Biagi)

## Provvedimento

L. C. 1/03 - Modifica dell'art.51 della Costituzione

### Elementi e contenuti caratterizzanti il provvedimento

La Legge costituzionale introduce il secondo comma riportato in corsivo.

Art. 51.

Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge<sup>7</sup>.

A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini<sup>8</sup>.

La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.

Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro.

### Potenziale impatto del provvedimento sul Docup per Asse

Riferimento nel Docup	Nuova situazione
Asse Pari Opportunità	L'esistenza di una previsione costituzionale che introduce l'espressione "pari opportunità" di genere nel documento fondante la Repubblica Italiana e lo collega ai temi della rappresentanza politica si connota come una novità rilevante ai fini della riduzione dei gap di genere, obiettivo di Equal. Inoltre, il fatto che si preveda in questo comma aggiuntivo dell'art. 51 la possibilità che siano "appositi provvedimenti" (non specificati) a determinare le forme e le modalità della promozione delle pari opportunità tra uomo e donna, tutelate dall'ordinamento, lascia ampio spazio alla sperimentazione e alla innovazione nel settore, nonché a tutte le iniziative di sensibilizzazione, formazione e cambiamento organizzativo culturale nell'ambito dell'associazionismo e della rappresentanza politica.

<sup>7</sup> Vedi gli artt. 3, comma primo; 56, comma terzo; 58, comma secondo; 84, comma primo; 97, comma terzo; 104, comma quarto; 106; 135, commi primo, secondo e sesto; XIII disp. trans. fin. , comma primo

<sup>8</sup> Periodo aggiunto dall'art. 1, *L.Cost. 30 maggio 2003, n. 1* (Gazz. Uff. 12 giugno 2003, n. 134).

**SWOT dell'Asse rivista alla luce del provvedimento**

Asse	S	W	O	T
Pari Opportunità	<p>Contributo alla valorizzazione della risorsa femminile in contesti imprenditoriali e organizzativi</p> <p>Promozione di interventi volti a contrastare forme di segregazione orizzontale negli ambiti professionali sia di uomini che di donne</p>			<p>Adozione esclusiva della logica delle azioni positive, ossia di un complesso di misure indirizzate ad un gruppo particolare al fine di eliminare e prevenire la discriminazione o di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti (per questo talvolta è detta anche "discriminazione positiva"). La caratteristica di tali azioni è la temporaneità e la sperimentalità che giustificano la deroga al sistema. Equal, dovrebbe invece proprio rappresentare la traduzione nel <i>mainstreaming</i> di risultati di azioni positive, correggendone gli eventuali squilibri e rendendole non più "deroga" ma "prodotto" del sistema, quindi con caratteristiche di stabilità e potenzialità al trasferimento.</p>

**Commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT**

La legge costituzionale lascia il compito al legislatore ordinario di determinare forme e modalità di promozione delle pari opportunità di genere in campo politico. Si tratta quindi di una legge avente una notevole importanza da un punto di vista programmatico; meno evidente ad oggi è la sua applicabilità operativa, nonostante il nutrito dibattito in corso sulla "istituzionalizzazione" di regimi speciali riferibili alle azioni positive. Tale definizione in sede costituzionale tuttavia è rilevante ai fini di Equal, che individua nella politica uno dei settori dove è più forte la segregazione orizzontale (vi accedono poche donne), dove sono più diffusi stereotipi di genere e dove il "tetto di cristallo" blocca il percorso di carriera delle donne. La legge quindi rappresenta uno stimolo in più per le PS a costituirsi anche con l'apporto del mondo dell'associazionismo e dei partiti al fine di elaborare strategie efficaci di sensibilizzazione, formazione e *mainstreaming* rispetto al tema dell'accesso alla rappresentanza.

## Provvedimento:

L. 30/03 in materia di occupazione e mercato del lavoro e D.Lgs.276/03 'Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro (c.d. 'L. Biagi')

### Elementi e contenuti caratterizzanti il provvedimento

- Incentivazione delle forme di coordinamento e raccordo tra operatori privati e pubblici, ai fini di un migliore funzionamento del mercato del lavoro, nel rispetto delle competenze delle Regioni e delle Province
- Revisione della disciplina dei servizi pubblici e privati per l'impiego in materia di intermediazione e interposizione nella somministrazione di lavoro, ricerca e selezione, supporto alla ricollocazione professionale (L. 30 art. 1, D.Lgs. 276/03 artt. 3-7); definizione del relativo regime sanzionatorio, delle tutele sul mercato del lavoro e delle disposizioni speciali con riferimento ai lavoratori svantaggiati (artt. 8-14 D.Lgs. 276/03); abrogazione di tutte le norme incompatibili con la nuova regolamentazione del collocamento
- Previsione di fondi per la formazione e per l'integrazione del reddito versati dai soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro in misura pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori per promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego (art. 12 D.Lgs. 276/03)
- Snellimento e semplificazione delle procedure di incontro tra domanda e offerta di lavoro attraverso la costituzione della borsa continua nazionale del lavoro, sistema aperto e trasparente di incontro, basato su una rete di nodi regionali (artt. 15-17 D.Lgs. 276/03 )
- Razionalizzazione e rafforzamento del monitoraggio statistico con la previsione del mantenimento da parte dello Stato delle competenze in materia di conduzione coordinata ed integrata del sistema informativo lavoro
- Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro (artt. 20-28 D.Lgs. 276/03), dell'appalto di servizi (art. 29) e del distacco (art. 30 )
- Modifica della disciplina relativa a gruppi di impresa e al trasferimento di azienda per il mantenimento dei diritti dei lavoratori (artt. 31-32 D.Lgs. 276/03)
- Disciplina di tipologie contrattuali flessibili: quelle a orario ridotto, modulato o flessibile (lavoro a chiamata, a prestazioni ripartite, a tempo parziale) (artt. 3-4 L. 30; artt. 33-46 D.Lgs.276/03)e quelle a progetto ed occasionali (artt. 61-74 D.Lgs. 276/03)
- Revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, in particolare:
  - riforma dell'apprendistato (art. 47-53 D.Lgs. 276/03);
  - specificazione di tre fattispecie di apprendistato (apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione art. 48; apprendistato professionalizzante art. 49; apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione art. 50);
  - riordino dei relativi strumenti e incentivi per favorire il ricorso all'apprendistato (riconoscimento di crediti formativi, repertorio delle professioni, incentivi economici e normativi e disposizioni previdenziali);
  - definizione e campo di applicazione del contratto di inserimento e dei tirocini estivi di orientamento (artt. 54-60 D.Lgs. 276/03);
- Previsione di forme volontarie di certificazione dei rapporti di lavoro al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro (artt. 75-84 D.Lgs. 276/03)
- Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro (art. 8 L. 30/2003);

In merito al campo di applicazione il decreto non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale (art. 1 D.Lgs. 276/03).

**Potenziale impatto del provvedimento sul Docup per Asse**

Riferimento nel Docup	Nuova situazione
Asse Occupabilità	<p>Semplificazione delle procedure di collocamento e apertura regolata agli operatori privati con la definizione di un nuovo ed unico regime di autorizzazione per i soggetti pubblici e privati che svolgono attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale.</p> <p>Definizione degli ambiti di competenza tra Stato, Regioni e Province Autonomei riguardo ai regimi di autorizzazione e accreditamento basati su principi generali uniformi per l'accREDITAMENTO presso le singole Regioni.</p> <p>Costituzione della Borsa continua nazionale del lavoro come sistema aperto di incontro domanda-offerta di lavoro, finalizzato a favorire la maggior efficienza e trasparenza del mercato del lavoro.</p> <p>Definizione delle forme di tutela dei lavoratori da parte degli operatori pubblici e privati autorizzati o accreditati riguardo alla privacy e ad indagini in merito alle loro convinzioni personali, all'affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale, di famiglia, o di gravidanza, all'età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, all'ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute, ad eventuali controversie con precedenti datori di lavoro.</p> <p>Abrogazione delle norme incompatibili con il nuovo impianto del mercato del lavoro.</p> <p>Previsione nell'ambito della somministrazione di lavoro (art. 12) di fondi, pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti per l'esercizio di attività di somministrazione, destinati anche ad iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati.</p> <p>Un'attenzione particolare viene rivolta all'inserimento/reinserimento di soggetti in condizioni di svantaggio.</p> <p>Nell'ambito della somministrazione di lavoro è prevista una deroga al regime generale se le agenzie autorizzate operano politiche attive e di <i>workfare</i> a favore di lavoratori svantaggiati, in presenza dei seguenti elementi: piano individuale di inserimento/reinserimento con interventi formativi idonei, coinvolgimento di un tutore con adeguate competenze e professionalità, assunzione del lavoratore con contratto di durata non inferiore a sei mesi.</p> <p>L'inserimento nel mercato del lavoro, nella logica della riforma, è promosso attraverso la flessibilità contrattuale in particolare la tipizzazione di attività lavorative informali, ricondotte nel decreto alla fattispecie del lavoro accessorio. La previsione di prestazioni di tipo accessorio, meramente occasionali e riferite a specifici ed esclusivi ambiti, è finalizzata all'inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro di soggetti a rischio di esclusione sociale o alla fuoriuscita graduale di coloro in procinto di uscire dal mercato del lavoro. In particolare possono svolgere attività di tipo accessorio: disoccupati da oltre un anno, casalinghe, studenti, pensionati, disabili e soggetti in comunità di recupero, lavoratori extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia nei sei mesi successivi alla perdita di lavoro.</p> <p>Il decreto promuove inoltre l'inserimento lavorativo di lavoratori svantaggiati e disabili attraverso la stipula di convenzioni quadro tra i servizi di cui all'art. 6, c. 1 della L. 68/1999 e le associazioni sindacali, dei datori di lavoro, di rappresentanza e di tutela delle cooperative di cui all'art. 1 comma 1, l. b) della legge 8 novembre 1991 n. 381 per il conferimento di commesse di lavoro da parte delle imprese associate o aderenti (art. 14).</p> <p>Per rilanciare le politiche di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro viene rivista per alcuni aspetti la tipologia del contratto di apprendistato, viene disciplinato il tirocinio estivo di orientamento e ridefinito il CFL che, nel rispetto dei vincoli comunitari, assume la forma del contratto di inserimento.</p> <p>Questa ultima tipologia contrattuale si riferisce ad un bacino ampio di utenti: soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni (32 se disoccupati di lunga durata), lavoratori disoccupati ultracinquantenni, lavoratori intenzionati a riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni, donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile, persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.</p> <p>Il reinserimento di lavoratori anziani è inoltre perseguito attraverso il ricorso alle tipologie contrattuali a orario flessibile quali il lavoro intermittente (art. 34).</p>
Asse Imprenditorialità	La nuova normativa intende agevolare una corretta competizione tra i soggetti economici, anche del terzo settore, attraverso la promozione della flessibilità del mercato del lavoro.

	<p>La riforma promuove la cooperazione sociale come interlocutore privilegiato della programmazione e gestione dei servizi sociali, in riferimento soprattutto all'inserimento lavorativo dei soggetti disabili (art. 14).</p> <p>Il decreto prevede inoltre l'estensione della procedura di certificazione all'atto di deposito del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare (art. 83).</p>
Asse Adattabilità	<p>Il provvedimento introduce una nuova regolamentazione di contratti già esistenti e nuove forme di flessibilità regolata e contrattata per facilitare la competitività delle imprese.</p> <p>Tra i nuovi contratti disciplinati dal provvedimento vi è il lavoro intermittente (o a chiamata), il lavoro ripartito o a coppia.</p> <p>In merito alla rivisitazione di tipologie contrattuali già esistenti viene previsto:</p> <p>il rilancio del contratto di lavoro a tempo parziale attraverso l'eliminazione di una serie di vincoli (possibilità di lavoro supplementare e straordinario; ampliamento dell'utilizzo di clausole flessibili) e la previsione di incentivi economici;</p> <p>la riforma delle collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.) ricondotte al lavoro subordinato o al lavoro a progetto;</p> <p>il ridisegno della disciplina che riguarda la somministrazione di lavoro, a tempo determinato e indeterminato (staff leasing). L'art. 12 prevede che i fondi pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti per l'esercizio di attività di somministrazione possano essere anche utilizzati per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.</p> <p>Inoltre il provvedimento dà la possibilità al datore di lavoro di adottare soluzioni di flessibilità organizzativa ridefinendo lo strumento del distacco previsto nell'art. 30.</p> <p>Valgono per questo Asse le osservazioni sulla somministrazione di lavoro già commentate in riferimento all'Asse Occupabilità.</p>
Asse Pari Opportunità	<p>Con l'introduzione di nuove forme di flessibilità il provvedimento tende ad accrescere il tasso di occupazione femminile e contrastare i meccanismi di disuguaglianza come sollecitato dal processo di Lisbona, concordato tra gli Stati membri a livello comunitario.</p> <p>In particolare per l'innalzamento del tasso di occupazione delle donne e in genere di tutte le categorie a rischio di esclusione sociale, la nuova normativa propone: la rivisitazione del lavoro a tempo parziale (rilanciandolo attraverso l'eliminazione di una serie di vincoli e la possibilità di utilizzo di clausole flessibili o elastiche); l'introduzione di forme contrattuali flessibili (lavoro ripartito, lavoro accessorio, ...) attraverso le quali si intende migliorare la qualità della vita personale e familiare della donna.</p>

**SWOT del provvedimento in relazione all'Asse**

Asse	S	W	O	T
Occupabilità	<p>Il provvedimento può contribuire alla realizzazione di: azioni di riequilibrio del <i>mismatch</i> tra offerta e domanda di lavoro a favore dei soggetti più discriminati; azioni di avvicinamento al mondo del lavoro regolare delle categorie più deboli; nuovi accordi di inserimento tra le imprese e i destinatari finali. Esso promuove inoltre l'accesso al mercato del lavoro di gruppi deboli sulla base di strategie concertate e capaci di integrare le politiche di coesione sociale con gli interventi di politica formativa e del lavoro consentendo alle imprese forme di organizzazione del lavoro flessibili, coniugabili con le esigenze e i tempi della formazione o con misure di accompagnamento e sostegno per l'inserimento sociale dei soggetti più deboli.</p>	<p>L'inserimento dei disabili nelle sole cooperative sociali come previsto dall'art. 14 rischia di produrre un effetto di ghettizzazione piuttosto che di integrazione.</p>	<p>Rafforzamento dell'integrazione tra sistemi di istruzione - formazione - lavoro.</p> <p>Ampliamento delle tipologie e delle forme di flessibilità contrattuale per migliorare la capacità di inserimento professionale dei disoccupati con particolare riguardo alle donne, ai lavoratori maturi, ai soggetti svantaggiati (contratto di inserimento, di lavoro intermittente, ...).</p>	<p>Disorientamento delle imprese rispetto all'incremento delle forme contrattuali per l'inserimento/ reinserimento nel mercato del lavoro.</p>
Imprenditorialità	<p>Il provvedimento può contribuire allo sviluppo da parte dell'economia sociale di nuovi servizi nel campo delle attività esternalizzate dalle imprese. Esso riconosce attraverso la tipologia del lavoro accessorio il sistema dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio svolto da alcuni individui in specifici ambiti (piccoli lavori domestici, insegnamento privato, giardinaggio, realizzazione di manifestazioni sociali, sportive o caritatevoli, collaborazioni con enti pubblici e associazioni del volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza) dando ulteriore visibilità e riconoscimento anche all'associazionismo e alle manifestazioni della cittadinanza attiva.</p> <p>Il decreto valorizza inoltre l'esperienza del lavoro in cooperativa, garantendone sul piano del trattamento normativo talune peculiarità che lo differenziano rispetto ai normali rapporti di lavoro. La riforma assume le cooperative sociali come luogo per l'inserimento dei disabili.</p>	<p>A fronte delle responsabilità attribuite al Terzo settore nel nuovo quadro del mercato del lavoro, non si riscontra un adeguato supporto ad un percorso sistematico di modernizzazione e professionalizzazione del settore nel rispetto delle sue specificità.</p>	<p>Le nuove forme contrattuali si applicano- in alcuni casi in maniera specifica ed esclusiva- a settori che rientrano nell'ambito dell'economia sociale.</p> <p>La riforma promuove la cooperazione sociale come interlocutore privilegiato della programmazione e gestione dei servizi sociali.</p>	



	li sottolineando la valenza sociale di questi soggetti economici che così concorrono al perseguimento dell'interesse generale della comunità.			
Adattabilità	Il provvedimento può contribuire all'elaborazione e alla sperimentazione di interventi di tipo informativo, consulenziale e formativo finalizzati a sostenere i settori locali trainanti e le vocazioni territoriali; inoltre, permette forme di organizzazione del lavoro innovative basate su modelli degerarchizzati.		Messa a disposizione delle imprese di una più ampia gamma di soluzioni contrattuali rispondenti alle diverse modalità economiche e organizzative convenienti alla competitività delle imprese.	Lo slittamento dei tempi di riforma degli ammortizzatori sociali fa venire meno una parte rilevante del ridisegno del sistema, in particolare riguardo agli aspetti collegati alla definizione del nuovo ruolo della formazione continua come strumento per favorire e accompagnare la mobilità e la flessibilità nel mercato del lavoro.
Pari Opportunità	Il provvedimento può contribuire, in generale, al miglioramento della condizione di lavoro e alla conciliabilità con la vita di non lavoro. In particolare: alle sperimentazioni di interventi di flessibilità oraria che incidano simultaneamente sull'ingegnerizzazione dei tempi di vita, di lavoro e delle città; alla messa in atto di nuovi interventi che garantiscano, a coloro che si allontanano dal luogo di lavoro, il diritto all'accesso all'informazione, alla formazione/riqualificazione e ad altre forme di supporto; alla ricerca e messa in campo di dispositivi volti ad evitare che i nuovi strumenti di flessibilità del lavoro diventino segreganti per le donne.			La mancata estensione della riforma al settore pubblico potrebbe produrre un divario di trattamento tra settore pubblico e privato con un possibile effetto sulla politica delle pari opportunità tra uomini e donne.

### **Commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT**

La riforma del mercato del lavoro, adottata con la legge 30/2003 e il D.Lgs. 276/03, costituisce un punto di svolta importante nell'ambito della regolazione dei rapporti di lavoro e la tappa di un processo di ridefinizione e razionalizzazione delle questioni inerenti il mercato del lavoro che sarà completato dalla riforma delle pensioni e degli ammortizzatori sociali.

Le novità introdotte dalla riforma producono un impatto trasversale rispetto agli Assi di intervento dell'Iniziativa Equal in quanto incidono sull'intero ciclo di vita lavorativo, disciplinando istituti contrattuali che intervengono dalla fase dell'inserimento a quella della fuoriuscita dal mercato del lavoro.

La coincidenza temporale tra l'entrata in vigore dei provvedimenti e la programmazione della II fase del PIC Equal richiede, da un lato, uno sforzo di coerenza rispetto al nuovo contesto normativo; dall'altro, offre l'opportunità di sistematizzare le sperimentazioni già realizzate e di trovare una sponda normativa per contrastare le svariate forme di discriminazione o disuguaglianza presenti nel mercato del lavoro italiano (età, sesso, livello di istruzione, disabilità, ...).

Tra i punti di forza del provvedimento si segnalano in particolare: le possibilità di avvicinamento al mondo del lavoro regolare delle categorie più deboli; la promozione di azioni per favorire il raccordo tra domanda e offerta di lavoro che concorreranno positivamente al perseguimento degli obiettivi degli Assi Occupabilità e Pari Opportunità. L'integrazione tra soggetti pubblici e privati promossa nell'ambito del collocamento sostiene la logica di partenariato e del lavoro in rete che costituisce elemento preminente dell'Iniziativa nel suo complesso.

I provvedimenti contribuiscono in generale ad offrire alle imprese e ai soggetti operanti nell'economia sociale l'opportunità di soluzioni diversificate per una gestione flessibile dell'organizzazione di impresa rispondente alle esigenze del mercato (Assi Imprenditorialità e Adattabilità).

Al momento non sono stati indicati punti di debolezza, in quanto non rinvenibili di per sé nella riforma; si segnala però che un ulteriore ritardo nell'adozione della riforma degli ammortizzatori sociali potrebbe ridurre l'impatto positivo della riforma, fortemente incentrata sul principio della coniugazione tra flessibilità e sicurezza.

Infine, l'applicazione della riforma al solo settore privato rischia di produrre disomogeneità di trattamento rispetto ai lavoratori del settore pubblico.

## Provvedimento

L. 53/03 - Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e di formazione professionale (c.d. L. Moratti)

### Elementi e contenuti caratterizzanti il provvedimento

- Abrogazione delle leggi 9/99 (obbligo scolastico) e 30/2000 (Legge-quadro in materia di riordino dei cicli di istruzione)
- Il Governo è delegato ad emanare entro 24 mesi dalla data di entrata in vigore della legge uno o più decreti legislativi per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale

Il sistema educativo di istruzione e formazione si articola nella scuola dell'infanzia (3 anni) cui seguono due cicli:

- il primo, che comprende la scuola primaria e secondaria di primo grado (5+3 anni);
- il secondo, che prevede il sistema dei licei, di competenza dello Stato (5 anni) e, parallelamente, quello dell'istruzione e della formazione professionale, di competenza delle Amministrazioni regionali, della durata minima di 3 anni, al termine dei quali si consegue una qualifica riconosciuta a livello nazionale ed europeo; tale qualifica è utile per accedere sia al mondo del lavoro, sia ai corsi post-qualifica, che portano al diploma professionale, valido per accedere agli IFTS, o all'Università (previa frequenza di apposito corso integrativo annuale)
- Dal 15esimo anno di età si possono conseguire diplomi e qualifiche in alternanza scuola-lavoro oppure attraverso il canale dell'apprendistato (cfr. L. 30/03)
- E' assicurata la possibilità di cambiare indirizzo all'interno del sistema dei licei, nonché di passare dal sistema dei licei a quello dell'istruzione e f.p. e viceversa, mediante apposite iniziative; la frequenza positiva di qualsiasi segmento del secondo ciclo comporta l'acquisizione di crediti certificati che possono essere fatti valere anche ai fini della ripresa degli studi eventualmente interrotti e nei passaggi tra i diversi percorsi
- Fermo restando quanto previsto dall'art. 18 della L. 196/97, al fine di assicurare agli studenti che hanno compiuto il 15esimo anno di età la possibilità di realizzare i corsi del secondo ciclo in alternanza scuola-lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro 24 mesi dalla data di entrata in vigore della legge, un apposito decreto legislativo che, tra gli altri principi, preveda che le istituzioni scolastiche, nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro, possano collegarsi con il sistema dell'istruzione e della f.p. e assicurare, su domanda degli interessati e d'intesa con le Regioni, la frequenza negli istituti di istruzione e f.p. di corsi integrati che prevedano piani di studio progettati d'intesa tra i due sistemi, coerenti con il corso di studi e realizzati con il concorso degli operatori di ambedue i sistemi
- Periodicamente e sistematicamente l'Istituto Nazionale per la Valutazione del Sistema di Istruzione effettua verifiche sulle conoscenze e abilità degli allievi e sulla qualità complessiva dell'offerta formativa delle istituzioni scolastiche e formative

### Potenziale impatto del provvedimento sul Docup per Asse

Riferimento nel Docup	Nuova situazione
Asse Occupabilità	<p>La legge promuove l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita ed è assicurato a tutti il diritto/dovere all'istruzione e alla formazione per almeno 12 anni o comunque fino al conseguimento di una qualifica entro il 18esimo anno di età. Ciò comporta il superamento della distinzione tra obbligo scolastico e obbligo formativo, conferendo ai due canali pari dignità culturale e educativa e prevedendo, in entrambi, un forte raccordo con l'università, l'alta formazione, la formazione professionale superiore, il sistema produttivo e il mondo del lavoro; è previsto inoltre il riconoscimento dei crediti certificati ai fini sia della ripresa di studi eventualmente interrotti, sia dei passaggi tra i diversi percorsi.</p> <p>Il provvedimento rilancia inoltre la formazione in alternanza, sia alternando la frequenza scolastica con esperienze lavorative, sia attraverso l'istituto dell'apprendistato.</p>

### SWOT del provvedimento in relazione all'Asse

Asse	S	W	O	T
Occupabilità	<p>Focus sul soggetto in formazione, che viene responsabilizzato nell'individuazione del percorso più idoneo</p> <p>Forte raccordo tra scuola, formazione, lavoro</p> <p>Flessibilità e modularità del percorso individuato</p>		<p>La maggiore autonomia e responsabilizzazione nella scelta del percorso può contribuire ad una diminuzione del fenomeno della dispersione scolastica</p> <p>La metodologia dell'alternanza favorisce una familiarizzazione e un 'pre-ingresso' nel mondo del lavoro da parte del soggetto in formazione</p>	<p>Difficoltà di interazione istituzionale e operativa da parte di quanti operano nei diversi sistemi dell'istruzione, formazione e lavoro.</p>

### Commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT

Il provvedimento definisce un nuovo assetto istituzionale che offre in Equal significative possibilità di sperimentazione di nuovi circuiti formativi e di inserimento lavorativo, in collegamento con il sistema dell'istruzione.

La legge richiama inoltre due principi cardine dell'Iniziativa, quello dell'interazione e sinergia tra gli attori dei diversi sistemi, e, quello più specifico per l'Asse Occupabilità, della centralità del soggetto in formazione, che dev'essere dotato di servizi tarati sul proprio fabbisogno.

## Provvedimento

D.Lgs. 215<sup>9</sup>/03 - Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica

### Elementi e contenuti caratterizzanti il provvedimento

Il decreto reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, disponendo le misure necessarie affinché le differenze di razza o di origine etnica non siano causa di discriminazione, anche in un'ottica che tenga conto del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini, nonché dell'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso.

I punti chiave di tale provvedimento sono:

- l'elaborazione della nozione di discriminazione: "per principio di parità di trattamento si intende *l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della razza o dell'origine etnica*. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta"<sup>10</sup> ;
- la definizione del campo di applicazione nell'ambito del mercato del lavoro<sup>11</sup>;
- l'istituzione presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità del registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni e della promozione della parità di trattamento e di un ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica, con funzioni di controllo e garanzia.

### Potenziale impatto del provvedimento sul Docup per Asse

Riferimento nel Docup	Nuova situazione
Asse Occupabilità Asse Adattabilità Asse Pari Opportunità Asse Richiedenti Asilo	Il decreto legislativo, che recepisce una direttiva europea ha più una valenza "teorica" che operativo-programmatica. Esso si inserisce nel filone sociologico e normativo relativo al progressivo ampliamento del concetto di pari opportunità dalla dimensione di genere a quella più estesa delle categorie dello svantaggio sociale (processo attivato dall'art. 13 del Trattato di Amsterdam). La nuova situazione di cui Equal deve tenere conto, in maniera trasversale ai quattro Assi citati, è la definizione di "discriminazione", le categorie interessate e gli ambiti di applicazione. Equal, infatti, nasce proprio come programma di "lotta alle discriminazioni di diverso tipo", investendo quindi l'ambito di genere in modo trasversale a tutte le altre diversità elencate. Tale concetto è poi rilevante per determinare le forme in cui realizzare la "parità di trattamento" tra le diverse categorie, cornice concettuale in cui inserire le azioni progettate dalle PS Equal.

### SWOT del provvedimento in relazione all'Asse

<sup>9</sup> Gazzetta Ufficiale N. 187 del 13 Agosto 2003.

<sup>10</sup> a) *discriminazione diretta* quando, per la razza o l'origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga; b) *discriminazione indiretta* quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone. Sono, altresì, considerate come discriminazioni, anche gli ordini di discriminare e le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza o di origine etnica, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo.

<sup>11</sup> Il principio di parità di trattamento senza distinzione di razza ed origine etnica si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato rispetto all' a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione; b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento; c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali; d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni; e) protezione sociale, inclusa la sicurezza sociale; f) assistenza sanitaria; g) prestazioni sociali; h) istruzione; i) accesso a beni e servizi, incluso l'alloggio. Non costituiscono discriminazione le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e non pregiudica le disposizioni nazionali e le condizioni relative all'ingresso, al soggiorno, all'accesso all'occupazione, all'assistenza e alla previdenza dei cittadini dei Paesi terzi e degli apolidi nel territorio dello Stato, né qualsiasi trattamento, adottato in base alla legge, derivante dalla condizione giuridica dei predetti soggetti. È prevista una tutela giurisdizionale al diritto a non essere discriminato.

Allegato

Asse	S	W	O	T
Occupabilità Adattabilità Pari Opportunità Richiedenti Asilo	Contributo ad una definizione puntuale del concetto di discriminazione e dei suoi ambiti di applicazione			

**Commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT**

La valenza teorica di tale provvedimento evidenzia come un programma come Equal abbia bisogno anche di poggiare su definizioni forti e condivise, che costituiscano la cornice sicura entro la quale finanziare interventi, in linea col processo normativo e sociale dell'Unione. Potrebbe essere utile dotare il programma di un glossario consolidato.

## Provvedimento

D.Lgs. 21612/03 - Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

### Elementi e contenuti caratterizzanti il provvedimento

Il decreto reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini.

I punti chiave di tale provvedimento sono:

- l'elaborazione della nozione di discriminazione: "Per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta"<sup>13</sup>
- la definizione del campo di applicazione nell'ambito del mercato del lavoro<sup>14</sup>;

È prevista una tutela giurisdizionale al diritto a non essere discriminato.

### Potenziale impatto del provvedimento sul Docup per Asse

Riferimento nel Docup	Nuova situazione
Asse Occupabilità Asse Imprenditorialità Asse Adattabilità Asse Pari Opportunità	Il decreto legislativo, come il D.Lgs. 9 luglio 2003 n. 215, recepisce una direttiva europea e ha di conseguenza una valenza più "teorica" che operativo-programmatica. Esso si inserisce nel filone sociologico e normativo relativo al progressivo ampliamento del concetto di pari opportunità dalla dimensione di genere a quella più estesa delle categorie dello svantaggio sociale (processo attivato dall'art.13 del Trattato di Amsterdam). La nuova situazione di cui Equal deve tenere conto, in maniera trasversale ai due Assi citati, è la definizione di "discriminazione", le categorie interessate e gli ambiti di applicazione. Equal, infatti, nasce, proprio come programma di "lotta alle discriminazioni di diverso tipo", investendo quindi l'ambito di genere in modo trasversale a tutte le altre diversità elencate. Tale concetto è poi rilevante per determinare le forme in cui realizzare la "parità di trattamento" tra le diverse categorie, cornice concettuale in cui inserire le azioni progettate dalle PS Equal.

<sup>12</sup> Gazzetta Ufficiale N. 186 del 12 Agosto 2003.

<sup>13</sup> *discriminazione diretta* quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga; *discriminazione indiretta* quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone apolide nel territorio dello Stato, né qualsiasi trattamento, adottato in base alla legge, derivante dalla condizione giuridica dei predetti soggetti. È prevista una tutela giurisdizionale al diritto a non essere discriminato.

<sup>14</sup> Il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato rispetto all' a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione; b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento; c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali; d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

**SWOT del provvedimento in relazione all'Asse**

Asse	S	W	O	T
Occupabilità Imprenditorialità Adattabilità Pari Opportunità	Contributo ad una definizione puntuale del concetto di discriminazione e dei suoi ambiti di applicazione			

**Commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT**

In linea con il D.Lgs. 215/03, si evidenzia che la valenza teorica di tale provvedimento rileva quanto un programma come Equal abbia bisogno anche di poggiare su definizioni forti e condivise, che costituiscano la cornice sicura entro la quale finanziare interventi, in linea col processo normativo e sociale dell'Unione. Potrebbe essere utile dotare il programma di un glossario consolidato.



## Provvedimento

D.Lgs. 226<sup>15</sup>/03 - Trasformazione della Commissione nazionale per la parità in Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 13 della legge 6 luglio 2002, n. 137

### Elementi e contenuti caratterizzanti il provvedimento

La Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità fra uomo e donna, istituita dall'articolo 21, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e disciplinata dalla legge 22 giugno 1990, n. 164, e' trasformata in organo consultivo e di proposta, denominato Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna. Fornisce al Ministro per le pari opportunità, che lo presiede, consulenza e supporto tecnico-scientifico nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche di pari opportunità fra uomo e donna.<sup>16</sup>

### Potenziale impatto del provvedimento sul Docup per Asse

Riferimento nel Docup	Nuova situazione
Asse Pari Opportunità	Il decreto trasforma uno degli interlocutori istituzionali delle PS e del Programma in un organo consultivo del Ministero Pari opportunità. Di conseguenza, la Commissione non può più essere considerata autonomo destinatario di strategie di <i>mainstreaming</i> , ma andrà considerata come parte integrante del Ministero Pari opportunità.

### SWOT del provvedimento in relazione all'Asse

Asse	S	W	O	T
Pari Opportunità	Contributo ad una definizione puntuale di temi e strategie di pari opportunità			

### Commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT

Si tratta della trasformazione dell'organigramma istituzionale e come tale va tenuta presente nella costituzione delle PS e delle relative strategie di *mainstreaming* e sensibilizzazione.

<sup>15</sup> Gazzetta Ufficiale N. 194 del 22 Agosto 2003.

<sup>16</sup> Compiti della Commissione: a) formula proposte al Ministro per l'elaborazione delle modifiche normative necessarie a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei confronti delle donne e a conformare l'ordinamento giuridico al principio di pari opportunità fra uomo e donna, fornendo elementi informativi, documentali, tecnici e statistici, utili ai fini della predisposizione degli atti normativi; b) cura la raccolta, l'analisi e l'elaborazione di dati allo scopo di verificare lo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità nei vari settori della vita politica, economica e sociale e di segnalare le iniziative opportune; c) redige un rapporto annuale per il Ministro sullo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità; d) fornisce consulenza tecnica e scientifica in relazione a specifiche problematiche su richiesta del Ministro o del Dipartimento per le pari opportunità; e) svolge attività di studio e di ricerca in materia di pari opportunità fra uomo e donna. Come in passato le competenze in materie di parità e pari opportunità sul lavoro non rientrano nelle competenze della Commissione.

Composizione della Commissione: La Commissione e' nominata con decreto del Ministro e dura in carica due anni. Essa e' composta da venticinque componenti di cui: a) undici prescelti nell'ambito delle associazioni e dei movimenti delle donne maggiormente rappresentativi sul piano nazionale; b) quattro prescelti nell'ambito delle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale; c) quattro prescelti nell'ambito delle organizzazioni imprenditoriali e della cooperazione femminile maggiormente rappresentative sul piano nazionale; d) tre prescelti fra le donne che si siano particolarmente distinte, per riconoscimenti e titoli, in attività

scientifiche, letterarie e sociali; e) tre rappresentanti regionali di pari opportunità designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano.

## Provvedimento

L. 228/03 - Misure contro la tratta di persone

### Elementi e contenuti caratterizzanti il provvedimento

La legge introduce una definizione precisa del reato di *riduzione in servitù* e l'attualizzazione di quello di *riduzione in schiavitù e traffico di persone* e moderni strumenti di contrasto al traffico e allo sfruttamento di esseri umani. Per quanto riguarda i reati<sup>17</sup> il provvedimento prevede la punibilità di chiunque *eserciti su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduca o mantenga una persona in uno stato di soggezione continuativa* al fine di costringerla a mendicare o a fornire prestazioni di tipo lavorativo o sessuale, o che comunque ne comportino lo sfruttamento. In particolare la legge prevede:

- alla modifica *dell'articolo 600* del codice penale (Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù)<sup>18</sup>;
- alla sostituzione dell' art *601* del codice penale (Tratta di persone)<sup>19</sup>;
- alla sostituzione dell' art *602* del codice penale (Acquisto e alienazione di schiavi)<sup>20</sup>;
- all'Istituzione di uno speciale programma di assistenza per le vittime dei reati attraverso un apposito Fondo presso la Presidenza del Consiglio con il quale finanziare programmi ad hoc. Al Fondo sono destinate le somme previste dall'art. 18 del Testo Unico sull'Immigrazione nonché quelle derivanti dalla confisca di beni e patrimoni appartenenti alle persone condannate per i delitti di riduzione in schiavitù, servitù o traffico;
- alla definizione del ruolo delle istituzioni.

La legge anti-tratta riconosce un ruolo chiave alla prevenzione e proprio per questo attribuisce al Ministro degli Esteri il potere di definire le politiche di cooperazione nei confronti dei Paesi interessati da questi reati e organizzare d'intesa con il Ministro per le Pari Opportunità, incontri internazionali e campagne di informazione anche all'interno degli Stati di prevalente provenienza delle vittime del traffico di persone. Sempre nell'ambito della prevenzione spetta poi ai Ministri dell'Interno, per le Pari Opportunità, della Giustizia e del Lavoro e delle Politiche sociali provvedere ad organizzare, ove necessario, corsi di addestramento del personale, nonché ogni altra iniziativa utile.

<sup>17</sup> I reati sono puniti con la reclusione da 8 a 20 anni, pena che può essere aumentata da un terzo alla metà se il fatto viene commesso in danno di un minore o è finalizzato al mercato della prostituzione o del prelievo di organi. Un aumento delle pene è previsto, inoltre, nei casi in cui questi reati vengono commessi avvalendosi di una associazione criminale.

<sup>18</sup> "Chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque a prestazioni che ne comportino lo sfruttamento, e' punito con la reclusione da otto a venti anni. La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta e' attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona. La pena e' aumentata da un terzo alla metà se i fatti di cui al primo comma sono commessi in danno di minore degli anni diciotto o sono diretti allo sfruttamento della prostituzione o al fine di sottoporre la persona offesa al prelievo di organi".

<sup>19</sup> "Chiunque commette tratta di persona che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 600 ovvero al fine di commettere i delitti di cui al primo comma del medesimo articolo, la induce mediante inganno o la costringe mediante violenza, minaccia, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante promessa o dazione di somme di denaro o di altri vantaggi alla persona che su di essa ha autorità, a fare ingresso o a soggiornare o a uscire dal territorio dello Stato o a trasferirsi al suo interno, e' punito con la reclusione da otto a venti anni. La pena e' aumentata da un terzo alla metà se i delitti di cui al presente articolo sono commessi in danno di minore degli anni diciotto o sono diretti allo sfruttamento della prostituzione o al fine di sottoporre la persona offesa al prelievo di organi".

<sup>20</sup> Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo 601, acquista o aliena o cede una persona che si trova in una delle condizioni di cui all'articolo 600 e' punito con la reclusione da otto a venti anni. La pena e' aumentata da un terzo alla metà se la persona offesa e' minore degli anni diciotto ovvero se i fatti di cui al primo comma sono diretti allo sfruttamento della prostituzione o al fine di sottoporre la persona offesa al prelievo di organi".

**Potenziale impatto del provvedimento sul Docup per Asse**

Riferimento nel Docup	Nuova situazione
Asse Pari Opportunità	La legge affronta un tema non specificatamente menzionato nel Docup, ma sviluppato da 2 PS Equal della Misura 4.2, alla luce della lotta al tema delle discriminazione. La legge quindi fornisce copertura normativa alla lotta ad un fenomeno in crescente diffusione, attraverso la modifica di alcuni articoli del codice penale, la revisione dei reati e la suddivisione di competenze istituzionali.

**SWOT del provvedimento in relazione all'Asse**

Asse	S	W	O	T
Pari Opportunità	Contributo alla definizione di strumenti e referenti istituzionali per la lotta al traffico sessuale	Considerare la tratta solo un tema di "pari opportunità"		

**Commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT**

L'esistenza di una legge apposita, di un Fondo ad hoc ex art. 18 del T.U. sull'immigrazione, di un presidio preso il Ministero Pari Opportunità forniscono la cornice istituzionale in cui inserire gli interventi di contrasto al fenomeno della tratta, il quale per la sua complessità e varietà di sfaccettature richiede interventi complessi. L'esperienza di Equal I fase ha segnalato alcune prassi significative sul tema e alcune PS coinvolte nella lotta al fenomeno, particolare e a tipologia mista. Di conseguenza, l'emersione di questo fenomeno non può che non essere approfondita in futuro, stimolando anche progettualità complementari tra Equal e quelle legate al Fondo previsto dalla suddetta legge. Gli ambiti di lavoro complementari potrebbero andare dalla sensibilizzazione dei contesti, all'accesso al lavoro, alla fruizione di opportunità di studio e di alloggio, in una parola alla integrazione sociale.

La complementarità o comunque la complessità degli interventi richiederebbe anche una maggiore sinergia tra gli attori istituzionali coinvolti in primis sia sul versante della prevenzione che del contrasto. Equal in questo senso potrebbe rappresentare un effettivo terreno di sperimentazione di cooperazioni efficaci e di soluzioni esportabili, in un settore dove a partire da questa legge che istituzionalizza il problema, molto resta da costruire.

## Provvedimento

D. M. 16 maggio 2003<sup>21</sup> - Fondo di rotazione per il finanziamento in favore di datori di lavoro che realizzano, nei luoghi di lavoro, servizi di asilo nido e micro-nidi;  
 D. M. 16 maggio 2003<sup>22</sup> - Definizione del prospetto di domanda per la concessione del finanziamento ai datori di lavoro che realizzano nei luoghi di lavoro, servizi di asilo nido e micro-nidi.

### Elementi e contenuti caratterizzanti il provvedimento

I presenti decreti definiscono i criteri per la concessione dei finanziamenti di cui all'art. 91 della legge 27 dicembre 2002, n. 289 (legge finanziaria 2003), per la realizzazione, da parte dei datori di lavoro, di servizi di asili nido e micro-nidi nei luoghi di lavoro, di cui all'art. 70 della legge 28 dicembre 2001, 448 (legge finanziaria 2002). Il provvedimento determina i requisiti soggettivi e oggettivi, i criteri per la concessione dei finanziamenti, la commissione tecnica di valutazione e le modalità di erogazione dei finanziamenti.<sup>23</sup>

### Potenziale impatto del provvedimento sul Docup per Asse

Riferimento nel Docup	Nuova situazione
Asse Pari Opportunità	Il provvedimento, finanziando strutture di assistenza all'infanzia all'interno dei luoghi di lavoro, affronta una parte del problema di conciliazione vita/lavoro, ossia quello relativo alla genitorialità. Equal quindi dovrà tenere conto dell'esistenza di misure nazionali e di incentivi alla presa in carico da parte delle aziende della problematica di conciliazione.

### SWOT del provvedimento in relazione all'Asse

Asse	S	W	O	T
Pari Opportunità	Contributo alla conciliazione vita/lavoro, al miglioramento della qualità del lavoro e di vita di uomini e donne attraverso lo sviluppo di strutture di supporto alla genitorialità direttamente all'interno dei luoghi di lavoro		Sviluppo di sistemi di conciliazione interni alle aziende e alla diffusione, a partire dalle strutture fisiche esistenti delle problematiche del gender balance all'interno del mondo produttivo.	Bassa adesione ai fondi da parte delle imprese

### Commento di sintesi alla luce dell'analisi SWOT

L'esistenza di una normativa nazionale di incentivazione al mondo delle imprese per potersi attrezzare rispetto alla problematica dell'assistenza all'infanzia si collega con lo spirito di Equal che promuove il miglioramento delle condizioni di conciliazione, ma anche la lotta alle diverse forme di segregazione professionale, originate per buona parte da una scarsa condivisione

<sup>21</sup> Gazzetta Ufficiale N. 198 del 27 Agosto 2003.

<sup>22</sup> Idem.

<sup>23</sup> I progetti possono essere ammessi a finanziamento fino ad un massimo dell'80 per cento del costo complessivo del progetto. Per ogni progetto ammesso al finanziamento il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali concorda con il beneficiario il piano di ammortamento. Il finanziamento non può superare, in ogni caso, i seguenti importi: per la realizzazione di nidi aziendali: Euro 125.000,00; per la realizzazione di micro-nidi aziendali: Euro 75.000,00. Il finanziamento è così erogato: 20 % del contributo all'atto dell'accettazione da parte del datore di lavoro; 50 %, entro trenta giorni dall'inizio dell'attività diretta all'attivazione del progetto; il saldo, pari al restante 30 per cento, è versato al termine della realizzazione del progetto, previa presentazione della documentazione relativa ai costi sostenuti e previa verifica ispettiva.

dei ruoli di cura nella famiglia ma anche dalla mancanza di sensibilità del mondo aziendale alle tematiche della conciliazione. In prospettiva quindi Equal dovrà promuovere il ricorso a tali strumenti finanziari nelle aziende, fornendo eventualmente anche una opera di sensibilizzazione e formazione del contesto produttivo a tali tematiche. Si ravvisa in questo caso un' interessante ipotesi di complementarità tra fondi. La costituzione dei nidi e micronidi riservata ai fondi nazionali, potrebbe essere completata con Equal da tutte quelle misure di formazione, sensibilizzazione e di valutazione rispetto all'impatto di genere nelle organizzazioni, sviluppando eventuali modelli di rete e di diffusione delle buone pratiche, evidenziando quindi l'impatto su uomini e donne di tali misure e attivando eventuali iniziative di contrasto a forme di segregazione o discriminazione non previste. Parallelemente Equal potrebbe rappresentare un laboratorio di sperimentazioni su quali soluzioni possano essere appetibili per le aziende per rendere sostenibili nel tempo queste strutture, valutandone eventualmente il potenziale di occupabilità.

## **ORIENTAMENTI SEO 2003 / NAP OCCUPAZIONE 2003**

### **1. Misure attive e preventive per le persone disoccupate e inattive**

Gli Stati membri elaboreranno e attueranno misure attive e preventive per le persone disoccupate e inattive intese a prevenire l'afflusso verso la disoccupazione di lunga durata e a promuovere l'inserimento duraturo nel mondo del lavoro dei disoccupati e delle persone inattive. Gli Stati membri dovranno:

garantire, nella fase iniziale del loro periodo di disoccupazione, a tutte le persone in cerca di lavoro l'individuazione precoce delle loro esigenze e servizi di consulenza e orientamento, assistenza per la ricerca di un impiego e piani d'azione personalizzati;

sulla base dell'individuazione summenzionata, offrire alle persone in cerca di lavoro misure efficaci ed incisive per aumentarne l'occupabilità e le prospettive d'inserimento, con un'attenzione particolare a coloro che incontrano difficoltà maggiori sul mercato del lavoro.

Gli Stati membri garantiranno che:

sia offerto un nuovo punto di partenza a tutti i disoccupati prima dei sei mesi di disoccupazione nel caso dei giovani e prima dei dodici mesi nel caso degli adulti, sotto forma di formazione, di riqualificazione, di esperienza professionale, di impiego o di qualunque altra misura atta a favorire l'inserimento professionale, combinata, se del caso, con un'assistenza permanente alla ricerca di un posto di lavoro.

entro il 2010, il 25% dei disoccupati di lunga durata partecipi a una misura attiva sotto forma di formazione, riqualificazione, esperienza professionale o di qualunque altra misura diretta all'occupabilità, con l'obiettivo di raggiungere la media dei tre Stati membri più avanzati;

modernizzare e potenziare gli istituti del mercato del lavoro, in particolare i servizi per l'impiego;

garantire una valutazione regolare dell'efficacia e dell'incisività dei programmi relativi al mercato di lavoro e rivederli di conseguenza.

### **2. Creazione di posti di lavoro e imprenditorialità**

Gli Stati membri incoraggeranno la creazione di posti di lavoro migliori e più numerosi promuovendo imprenditorialità, innovazione, capacità d'investimento e un ambiente imprenditoriale favorevole a tutte le imprese. Un'attenzione particolare sarà riservata allo sfruttamento del potenziale di creazione di posti di lavoro delle nuove imprese, del settore dei servizi e della ricerca e sviluppo. Le iniziative politiche, si concentreranno sui seguenti scopi:

semplificare e ridurre gli oneri amministrativi e normativi per la creazione di imprese e delle Pmi e per l'assunzione di personale, facilitare l'accesso al capitale per le imprese nuove, per le Pmi nuove o già esistenti e per le imprese con un alto potenziale di crescita e di creazione di posti di lavoro;

promuovere l'istruzione e la formazione in materia di capacità imprenditoriali e dirigenziali e fornire assistenza, anche mediante una formazione mirante a rendere la carriera dell'imprenditore un'opzione per tutti.

### **3. Affrontare il cambiamento e promuovere l'adattabilità e la mobilità nel mercato del lavoro**

Gli Stati membri faciliteranno l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese ai cambiamenti, tenendo conto della necessità ad un tempo di flessibilità e sicurezza e sottolineando il ruolo fondamentale delle parti sociali a tal fine.

Gli Stati membri sottoporranno a revisione e, ove opportuno, riformeranno gli elementi eccessivamente restrittivi della normativa del lavoro, svilupperanno il dialogo sociale, promuoveranno la responsabilità sociale delle imprese e vareranno altri provvedimenti adeguati per promuovere:

la diversità degli accordi contrattuali e di lavoro, compresi gli accordi in materia di orari, in modo da favorire la progressione della carriera, un equilibrio migliore tra lavoro e vita privata e tra flessibilità e sicurezza;

l'accesso dei lavoratori, in particolare di quelli poco qualificati, alla formazione;

condizioni di lavoro migliori, anche riguardo a salute e sicurezza, al fine di ridurre il tasso d'incidenza degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali;

la concezione e la diffusione di modalità innovative e sostenibili di organizzazione del lavoro, a sostegno della produttività della manodopera e della qualità sul luogo di lavoro;

l'anticipazione e la gestione costruttiva del cambiamento economico e della ristrutturazione.

Gli Stati membri affronteranno le carenze di manodopera e le strozzature adottando misure che promuovano la mobilità professionale ed eliminino gli ostacoli alla mobilità geografica, in particolare dando attuazione al piano d'azione qualifiche e mobilità, migliorando il riconoscimento e la trasparenza delle qualifiche e delle competenze, la trasferibilità della previdenza sociale e dei diritti pensionistici, fornendo appropriati incentivi mediante i sistemi fiscale e previdenziale e tenendo conto degli aspetti dell'immigrazione legati al mercato del lavoro.

Andrebbe promossa la trasparenza delle opportunità di lavoro e formazione a livello nazionale ed europeo, in modo da sostenere un'effettiva corrispondenza tra domanda e offerta. In particolare, entro il 2005, alle persone in cerca di lavoro di tutta l'Unione europea si dovrà consentire di consultare tutte le offerte di lavoro formulate attraverso i servizi per l'impiego degli Stati membri.

### **4. Promuovere lo sviluppo del capitale umano e l'apprendimento lungo l'arco della vita**

Gli Stati membri realizzeranno strategie di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, fra l'altro migliorando la qualità e l'efficienza dei sistemi di formazione e istruzione, per dotare tutti i lavoratori delle capacità richieste a una manodopera moderna in una società basata sulla conoscenza, consentirne lo sviluppo della carriera e ridurre la mancata corrispondenza fra domanda e offerta di qualifiche e le strozzature del mercato del lavoro.

In particolare, in conformità delle priorità nazionali, le politiche tenderanno a raggiungere i seguenti obiettivi entro il 2010:

almeno l'85% dei ventiduenni nell'Unione europea abbia completato l'istruzione secondaria superiore;

il livello medio di partecipazione a forme di apprendimento lungo tutto l'arco della vita nell'Unione europea sia pari ad almeno il 12,5% della popolazione adulta in età lavorativa (fascia di età compresa tra i 25 e i 64

anni).

Le politiche tenderanno in particolare a ottenere un aumento degli investimenti in risorse umane. Al riguardo è importante che vi sia un significativo aumento degli investimenti da parte delle imprese nella formazione degli adulti, al fine di promuovere la produttività, la competitività e l'invecchiamento attivo. Saranno agevolati gli investimenti efficienti nel capitale umano da parte di datori di lavoro e dei singoli.

### **5. Aumentare la disponibilità di manodopera e promuovere l'invecchiamento attivo**

Gli Stati membri promuoveranno una disponibilità adeguata di manodopera e di possibilità d'impiego per sostenere la crescita economica e l'occupazione, tenendo conto della mobilità del lavoro, come indicato nell'orientamento specifico n. 3. In particolare essi dovranno:

aumentare la partecipazione al mercato del lavoro ricorrendo al potenziale di tutte le categorie della popolazione, attraverso un metodo esaustivo che comprenda in particolare la disponibilità e la qualità dei posti di lavoro, che faccia sì che il lavoro paghi, aumenti le qualifiche e metta a disposizione misure di sostegno adeguate;

promuovere l'invecchiamento attivo, in particolare favorendo condizioni di lavoro in grado di stimolare il permanere in attività – come l'accesso alla formazione continua, il riconoscimento dell'importanza particolare che rivestono la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, forme innovative e flessibili di organizzazione del lavoro – rimuovendo gli incentivi al ritiro anticipato dal mercato del lavoro, in particolare riformando i sistemi di pensionamento anticipato, facendo sì che il rimanere attivi sul mercato del lavoro paghi e incoraggiando i datori di lavoro ad assumere lavoratori anziani.

In particolare, le politiche mireranno a ottenere entro il 2010 un aumento di 5 anni, a livello dell'Unione europea, dell'età media effettiva di uscita dal mercato del lavoro (calcolata a 59,9 anni nel 2001). Al riguardo, le parti sociali hanno un ruolo importante da svolgere. Gli eventuali obiettivi nazionali dovrebbero essere coerenti col risultato atteso a livello dell'Unione europea e tener conto di particolari circostanze nazionali; ove opportuno, tenere pienamente conto dell'offerta aggiuntiva di manodopera risultante dall'immigrazione.

### **6. Parità uomo-donna**

Gli Stati membri cercheranno, attraverso un approccio integrato che combini questioni di genere e azioni specifiche, di incoraggiare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e di ottenere entro il 2010 una sostanziale riduzione delle disparità fra i sessi in materia di occupazione, disoccupazione e retribuzione. Il ruolo delle parti sociali è fondamentale a questo riguardo. In particolare, le politiche mireranno a ottenere entro il 2010 una sostanziale riduzione del divario retributivo di genere in ciascuno Stato membro, ai fini della sua eliminazione mediante un approccio multidimensionale che affronti i fattori alla radice del divario retributivo, comprese la segregazione settoriale e occupazionale, l'istruzione e la formazione, i sistemi di classificazione e retribuzione del lavoro, la sensibilizzazione e la trasparenza.

Sarà rivolta un'attenzione particolare alla conciliazione di lavoro e vita privata, in particolare mettendo a disposizione servizi di custodia dei bambini e di assistenza alle altre persone a carico, incoraggiando la condivisione delle responsabilità familiari e professionali e facilitando il ritorno al lavoro dopo un periodo di assenza. Gli Stati membri dovrebbero eliminare gli elementi dissuasivi alla partecipazione delle donne alla forza lavoro e adoperarsi, tenendo conto della richiesta di servizi di custodia dei bambini e conformemente ai



modelli nazionali di offerta di tali servizi, per fornire, entro il 2010, servizi ad almeno il 90% dei bambini di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico e ad almeno il 33% dei bambini al di sotto dei tre anni.

### **7. Promuovere l'integrazione delle persone svantaggiate sul mercato del lavoro e combattere la discriminazione nei loro confronti**

Gli Stati membri promuoveranno l'integrazione di quanti incontrano particolari difficoltà sul mercato del lavoro, come i giovani che hanno lasciato la scuola precocemente, i lavoratori poco qualificati, le persone con disabilità, gli immigrati e le minoranze etniche, sviluppandone l'occupabilità, aumentandone le opportunità di lavoro e impedendo ogni forma di discriminazione nei loro confronti.

In particolare, le politiche mireranno a ottenere entro il 2010:

un tasso medio di abbandono scolastico inferiore al 10% nell'Unione europea;

una significativa riduzione, in tutti gli Stati membri, del divario in materia di disoccupazione che riguarda le persone svantaggiate, secondo gli eventuali obiettivi e definizioni nazionali;

una significativa riduzione, in tutti gli Stati membri, del divario in materia di disoccupazione tra cittadini non-UE e UE, secondo gli eventuali obiettivi nazionali.

### **8. Far sì che il lavoro paghi attraverso incentivi finanziari per aumentare l'attrattiva del lavoro**

Gli Stati membri riformeranno gli incentivi finanziari al fine di rendere attrattivo il lavoro e di incoraggiare gli uomini e le donne a cercare, accettare e mantenere un posto. Al riguardo, gli Stati membri dovrebbero elaborare politiche appropriate, finalizzate a ridurre il numero di lavoratori poveri. Essi sottoporranno a revisione e, ove opportuno, riformeranno i sistemi fiscale e previdenziale e la loro interazione, al fine di eliminare le trappole della disoccupazione, della povertà e dell'inattività, e di incoraggiare la partecipazione all'occupazione di donne, lavoratori scarsamente qualificati, lavoratori anziani, persone con disabilità e delle persone più lontane dal mercato del lavoro.

Pur mantenendo un elevato livello di protezione sociale, gli Stati membri rivedranno in particolare i tassi di sostituzione e la durata delle prestazioni; garantiranno una gestione efficace delle stesse, in particolare per quanto riguarda il collegamento con una vera ricerca di un impiego, compreso l'accesso a misure di attivazione per sostenere l'occupabilità, tenendo conto delle situazioni individuali; considereranno la corresponsione di prestazioni per chi lavora, se del caso e si adopereranno al fine di eliminare le trappole dell'inattività.

### **9. Trasformare il lavoro nero in occupazione regolare**

Gli Stati membri dovrebbero sviluppare e mettere in atto azioni e misure di ampia portata per eliminare il lavoro nero che prevedano la semplificazione del contesto in cui operano le imprese, rimuovendo i disincentivi e fornendo incentivi adatti nel quadro dei sistemi fiscale e previdenziale, dotandosi di una maggiore capacità di far rispettare le norme e di applicare sanzioni. Essi dovrebbero intraprendere gli sforzi necessari a livello nazionale ed europeo per misurare le dimensioni del problema e i progressi conseguiti a livello nazionale.

### **10. Affrontare le disparità regionali in materia di occupazione**

Gli Stati membri dovrebbero adottare una strategia di ampio respiro per la riduzione delle disparità regionali in materia di occupazione e disoccupazione. Essi dovrebbero sostenere il potenziale locale in termini di creazione di posti di lavoro, compreso il settore dell'economia sociale, e dovrebbero incoraggiare il partenariato tra tutti gli operatori interessati. Gli Stati membri dovranno:

promuovere condizioni favorevoli all'attività del settore privato e agli investimenti nelle regioni in ritardo di sviluppo;

garantire che il sostegno pubblico alle regioni in ritardo di sviluppo privilegi investimenti in capitale umano e intellettuale, nonché infrastrutture adeguate.

## **LE PRIORITÀ DI AZIONE DEL NAP INCLUSIONE 2003/2005**

### **1. Politiche a favore della famiglia e della natalità**

La famiglia è considerata soggetto attivo e attore primario nell'organizzazione di un sistema di welfare moderno, in particolare per il sostegno alle fasce più deboli quali gli anziani, le persone con disabilità e i minori, attraverso l'implementazione di misure di sostegno alla natalità, di conciliazione tra vita professionale e responsabilità familiari e di supporto all'acquisto della prima casa per le famiglie di nuova formazione.

### **2. Politiche di lotta alle povertà estreme**

Si introduce il reddito di ultima istanza (RUI) per soggetti e categorie socialmente fragili, con scarse opportunità lavorative e reddituali con il triplice obiettivo di diminuire il numero di persone in situazioni di povertà estrema, aumentare i servizi disponibili e rendere socialmente visibili i senza fissa dimora.

### **3. Interventi per contrastare la non autosufficienza**

Tali interventi sono volti a rafforzare le misure di politica sociale nei confronti delle persone non autosufficienti, in particolare anziane attraverso l'integrazione di interventi sociali e sanitari, la promozione di interventi di aiuto personale e di supporto all'assistenza domiciliare quotidiana, lo sviluppo della rete delle strutture di residenzialità e semiresidenzialità e l'implementazione dell'accessibilità e della diffusione delle nuove tecnologie a sostegno delle situazioni più difficili. Inoltre, nell'ottica dello sviluppo delle politiche di "invecchiamento attivo" si prevedono interventi per migliorare l'occupabilità e la partecipazione dei lavoratori delle classi di età più avanzate al mercato del lavoro. Si prevede infine la creazione di un fondo ad hoc per la non autosufficienza.

### **4. Misure di sostegno alle persone con disabilità**

Le misure intendono valorizzare le condizioni di autonomia personale e di integrazione nel contesto professionale e produttivo delle persone con disabilità. In particolare, sono volte a colmare alcune lacune della normativa vigente e fornire ulteriori strumenti di conciliazione tra l'impegno professionale e le attività di cura e di assistenza alle famiglie con persone disabili. Si prevede di attivare alcune linee di intervento per lo sviluppo e l'accessibilità delle nuove tecnologie per le persone con disabilità.

### **5. Politiche attive del lavoro (*Welfare to work*)**

Tali politiche intendono incoraggiare e sostenere l'individuo nel suo inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro. Le priorità riguardano in particolare l'aumento del tasso di occupazione femminile e degli over 55, l'emersione del lavoro nero e l'incoraggiamento ai processi di adattabilità e mobilità, la promozione della responsabilità sociale delle imprese attraverso il rispetto delle norme sociali e ambientali e il finanziamento ad azioni specifiche di politica sociale.

### **6. Interventi contro il disagio minorile e a favore delle fasce deboli**

Le linee di orientamento prevedono la diminuzione del fenomeno della devianza e dell'esclusione giovanile nelle scuole, la riduzione dei casi di abbandono dei minori, il sostegno alla struttura familiare per il supporto

dei minori ed adolescenti in situazioni di devianza; l'aumento del numero dei servizi semiresidenziali, la chiusura degli istituti per minori entro il 2006 e lo sviluppo di reti di mutuo soccorso familiare.

Le priorità di azione per i detenuti ed i soggetti in esecuzione penale fuori dal carcere riguardano soprattutto le misure per favorire l'inserimento lavorativo dei detenuti e dei soggetti in misura alternativa e gli interventi di formazione professionale. Nelle politiche di lotta alla droga le azioni prioritarie consistono nella creazione di un raccordo operativo-funzionale tra le singole attività delle istituzioni operanti nel settore e di un organismo di coordinamento per l'attuazione di politiche complessive intese a fronteggiare il fenomeno. Nel campo dell'immigrazione gli interventi saranno orientati a programmare in modo efficace i servizi necessari per favorire l'integrazione sociale e lavorativa dei cittadini stranieri. Le azioni prioritarie volte a prevenire il disagio giovanile prevedono la creazione di centri di aggregazione intergenerazionale, la promozione di un piano nazionale di orientamento per sostenere la crescita educativa, culturale e professionale dei giovani.

### **7. Politiche per favorire l'eguaglianza tra uomo e donna**

Tali politiche si configurano attraverso l'adozione di una strategia risultante dall'adozione di una pluralità di politiche, quali: politiche attive del lavoro, politiche sociali, politiche d'informazione, orientamento, formazione nonché politiche di conciliazione.