



**PROVINCIA**

**Barletta - Andria - Trani**

*Politiche del Lavoro, Formazione Professionale e Pubblica Istruzione*

# Progetto “Piano D”



Centri Impiego **PUGLIA**  
**BARLETTA**

Regione Puglia



*A cura della Dott.ssa Maddalena Zingaro - Responsabile del Centro per l'Impiego di Barletta*

# IL CAMMINO DELLE PARI OPPORTUNITA'

La storia della legislazione femminile potrebbe essere divisa in tre grandi periodi, ispirati ai seguenti principi:

- Tutela
- Parità
- Pari opportunità

# IL CAMMINO DELLE PARI OPPORTUNITA'

- x **Anni '30:** la lavoratrice veniva equiparata nelle tutele ai minori
- x **Anni '50:** attenzione rivolta alla parità di retribuzione e alla maternità.
- x **Anni '70:** La legge 903/77 sancisce che il sesso non può essere un elemento di discriminazione nell'accesso al lavoro e alla formazione, nell'assegnazione delle mansioni e nell'attribuzione delle qualifiche.  
Viene concessa al padre lavoratore la possibilità di assentarsi dal lavoro in caso di malattia del bambino o di usufruire del congedo facoltativo nel primo anno di vita del bambino.

# IL CAMMINO DELLE PARI OPPORTUNITA'

- **Anni 80:** promozione del lavoro delle donne attraverso la realizzazione di servizi per l'impiego più attenti. Istituzione della figura del Consigliere di Parità negli uffici e nelle Commissioni che operano per il governo e la gestione del mercato del lavoro,.
- **Anni '90:** Legge 125/91 sulle azioni positive. Misure mirate a far fronte a situazioni di esclusione o di sottorappresentanza, ed a sanare gli effetti diffusi delle discriminazioni.

## IL CAMMINO DELLE PARI OPPORTUNITA'

**L'attuale situazione di crisi occupazionale rischia di frenare questo percorso già di per sé in salita.**

# IL CONCETTO DI DISCRIMINAZIONE

*Qualsiasi comportamento che, direttamente o indirettamente, porti a distinguere, escludere, limitare o preferire una persona sulla base del genere di appartenenza, dell'orientamento sessuale, dell'età, della religione o delle convinzioni personali, dell'origine etnica, delle condizioni di disabilità e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica.*

# IL CONCETTO DI DISCRIMINAZIONE

Anche le **molestie** e le molestie sessuali sono discriminazioni punibili sulla base della recente normativa. Le nuove norme proibiscono le molestie perpetrate allo scopo di violare la dignità di una persona a causa del genere, della sua origine razziale o etnica, della religione o professione di fede, di una invalidità, per l'età o per il proprio orientamento sessuale, e di creare un ambiente di intimidazione, ostilità, degradazione, umiliazione e offesa.

## IL CONCETTO DI DISCRIMINAZIONE

E' proibita anche la **ritorsione**, vale a dire quando qualcuno è trattato male o diversamente solo per aver denunciato le discriminazioni subite o per aver sostenuto un/a collega.

# PARITÀ DI TRATTAMENTO

*La discriminazione è:*

- *moralmente scorretta*
- *illegale.*

*Le direttive europee impongono a tutti i Paesi dell'Unione europea (Ue) di introdurre o aggiornare le loro normative per garantire a tutti i cittadini europei la stessa tutela nei confronti della parità di trattamento.*

# PARITA' DI TRATTAMENTO

*Dal 2000 grazie all'introduzione di due nuove direttive:*

- È illegale negare ad un individuo un lavoro o l'accesso alla formazione per motivi di origine etnica o razziale, religione o credo, disabilità, età o orientamento sessuale.*
- Le norme sulla discriminazione razziale e di genere garantiscono l'accesso ad assistenza sanitaria, istruzione, beni, servizi e alloggio.*

## AZIONI POSITIVE

Sono misure mirate a far fronte a situazioni di esclusione o di sottorappresentanza, ed a sanare gli effetti diffusi delle discriminazioni in ogni campo della vita, sociale, economica e politica, in particolare dell'istruzione, del mercato del lavoro e della rappresentanza politica.

# AZIONI POSITIVE IN ITALIA

In Italia, sebbene le politiche della parità formale abbiano avuto una ampia radicata tradizione, le politiche di pari opportunità e quelle antidiscriminatorie hanno avuto ed hanno una vita non facile.

# AZIONI POSITIVE IN EUROPA

A metà degli anni 90 le sentenze della Corte Costituzionale in Italia e della Corte di Giustizia Europea avevano messo in discussione la legittimità dei trattamenti preferenziali basati sul genere.

Con il **trattato di Amsterdam** viene ribadita la legittimità delle azioni positive che non costituiscono una violazione né del principio di uguaglianza né del principio di libertà.

# Conciliare famiglia e lavoro

È questo uno dei nodi più delicati del capitolo “rosa” e ha a che fare con la possibilità concreta di trovare e mantenere un’occupazione, soprattutto dopo la nascita dei figli.

Gli impegni familiari si concentrano infatti sulle spalle di donne e mamme, costrette a rocambolesche imprese per incastrare tutti gli impegni della giornata: il lavoro, la casa, i figli. Una gestione che, diversamente da quanto spesso succede, dovrebbe essere condivisa all’interno del nucleo familiare.

## Conciliare famiglia e lavoro

- ✘ Lo sviluppo di politiche per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro è stato un percorso graduale nel tempo. Le istituzioni hanno cercato negli anni, e cercano ancora oggi, di trovare risposte adeguate, non solo a livello normativo ma anche culturale.

## Tutela della maternità (D. Lgs. 151/2001)

**Il Testo Unico sui congedi parentali (D. Lgs. 151/2001) rappresenta la normativa di riferimento in materia di tutela della maternità e paternità e di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.**

## Riforma del Lavoro (legge 92/2012)

Con la Riforma del Lavoro (legge 92/2012 e s.m.i.) sono state introdotte delle novità normative sulla genitorialità in generale e sul lavoro delle donne, prevedendo anche degli incentivi in caso di assunzione di lavoro femminile.

# Riforma del Lavoro (legge 92/2012)

La successiva normativa attuativa (decreto 22 dicembre 2012) introduce, in via sperimentale per il periodo 2013 - 2015, il **congedo obbligatorio e facoltativo del padre**.

- ✘ Il padre lavoratore dipendente ha diritto ad un giorno di congedo obbligatorio dal lavoro entro i primi 5 mesi dalla nascita del figlio.
- ✘ Può anche usufruire di 2 giorni facoltativi, anche continuativi, che vengono però scalati dal computo di quelli della madre.

# DIVIETO DI LICENZIAMENTO

- *Diritto alla conservazione del posto di lavoro dall'inizio della gestazione fino al compimento del primo anno di vita del bambino.*
- *Diritto a ottenere il ripristino del posto di lavoro in caso di licenziamento durante il periodo protetto.*
- *Il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore fino al compimento di un anno di età del bambino.*

## DIVIETO DI LICENZIAMENTO

• **Obbligo di *convalida* della richiesta di *dimissioni* presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento da parte del servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.**

## Legge di stabilità 2013

- ✘ Gli organismi di parità sono tenuti a scambiare le informazioni disponibili con gli altri organismi europei.
- ✘ Estensione del divieto di discriminazione tra uomo e donna in materia di accesso al lavoro anche all'ampliamento di un'impresa e all'avvio o ampliamento di un'attività autonoma.

# Le azioni positive per le pari opportunità

## ✘ La legge 125/91

*La legge 125/91 oggi confluita nel Codice delle pari Opportunità tra Uomo e donna, (D.Lgs. 198 dell' 11 aprile 2006), prevede il finanziamento di azioni positive volte a:*

- eliminare le disparità di trattamento nella formazione scolastica e professionale, nonché nell'accesso al lavoro*
- promuovere l'inserimento delle donne nei settori professionali in cui sono ancora poco presenti*
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione e riqualificazione imprenditoriale*
- favorire una diversa organizzazione del lavoro, al fine di coniugare vita familiare e lavorativa*
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne soprattutto attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione*

# Le azioni positive per le pari opportunità

## x La legge 125/91

Le azioni positive previste dalla L. 125/91 possono essere promosse da:

- datori di lavoro pubblici e privati
- da associazioni
- da organizzazioni sindacali
- da centri di formazione professionale
- dal Comitato Nazionale per le pari opportunità
- dalle Consigliere di Parità
- dai centri per le Pari Opportunità presenti a livello nazionale, locale e aziendale.

# Le azioni positive per le pari opportunità

## ✘ La legge 125/91

Le tipologie di azioni positive finanziabili vengono indicate in un programma obiettivo che il Comitato Nazionale per le pari opportunità formula entro il 31 maggio di ogni anno.

A partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno, i soggetti ammessi al finanziamento di azioni positive, possono presentare i loro progetti e la relative domande al Ministero del Lavoro.

I progetti sostenuti da un accordo tra i datori di lavoro e le organizzazioni sindacali hanno priorità nell'accesso al finanziamento.

# Le azioni positive per le pari opportunità

## × Legge 125/91 Piano di Azioni Positive

Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni, gli enti pubblici non economici sono tenute, ogni tre anni, acquisito il parere della Consigliera di Parità territorialmente competente, a redigere un piano di azioni positive, volto a rimuovere all'interno del proprio ente, gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne sul lavoro.

# Le azioni positive per le pari opportunità

## x PER INFORMAZIONI

Direzione Generale della Tutela delle  
Condizioni di Lavoro - Segreteria Tecnica  
del Comitato Nazionale di Parità - Via  
Fornovo, 8 - 00192 Roma - tel. 06/36751  
- fax 06/36754305 - e-mail:

[ComitatoNazionaleParita@lavoro.gov.it](mailto:ComitatoNazionaleParita@lavoro.gov.it)

# Le azioni positive per le pari opportunità

## PER INFORMAZIONI

- ✘ Consigliera provinciale di parità:  
avv. Stefania Campanile
- ✘ Sede: presso l'Assessorato provinciale alle Politiche Sociali, Famiglia, pari Opportunità  
Via De Gemmis, 42/44, Trani
- ✘ Telefono: 08831978511
- ✘ Fax: 08831978011

Riceve su appuntamento previo contatto e-mail:

[consiglieraparità@provincia.bt.it](mailto:consiglieraparità@provincia.bt.it)

# Organismi a tutela della donna in Italia

- ✘ il Dipartimento Pari opportunità, struttura amministrativa per la realizzazione delle politiche di parità, attivata presso la Presidenza del Consiglio;
- ✘ il Comitato Nazionale di Parità. Istituito presso il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, ha numerosi scopi tra cui la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul luogo di lavoro, e l'avanzamento professionale e di carriera;
- ✘ il Comitato per l'imprenditoria femminile. Istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Pari Opportunità ed è creato a sostegno della legge 215 del 1992;
- ✘ le Commissioni regionali per le pari opportunità (distribuite sul territorio nazionale).

## A livello internazionale

- ✘ la Commissione per i Diritti della Donna e l'Eguaglianza di genere del Parlamento Europeo;
- ✘ la Direzione generale Occupazione, Affari sociali e Inclusione dell'Unione Europea;
- ✘ la Direzione Generale per i diritti Umani del Consiglio d'Europa
- ✘ la Commissione sulla Condizione della Donna (CSW);
- ✘ UNIFEM (Fondo delle Nazioni Unite per le donne);
- ✘ - INSTRAW (United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women).

# NUMERI UTILI

- x 114 - Emergenza Minori
- x 800 300 558 - Contro le Mutilazioni Genitali Femminili
- x Numero di pubblica utilità 1522 e Rete Nazionale Antiviolenza:  
<http://www.antiviolenzadonna.it/>
- x Antidiscriminazioni razziali 800 901010
- x Antitratta 800 290290

# Rete Nazionale Antiviolenza

- ✘ Dal 2011 La Provincia BAT ha sottoscritto il Protocollo d'Intesa con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri per l'adesione alla Rete Nazionale Antiviolenza, impegnandosi ad avviare e migliorare la Rete antiviolenza locale, a supportare la risposta alle domande di aiuto delle vittime di violenza di genere e ad individuare ed impegnare possibili risorse umane ed economiche da veicolare ai soggetti che gestiscono le azioni ed i servizi locali contro la violenza.

## *Servizio 1522 numero verde*

*L'entrata della Provincia nella Rete Nazionale comporta l'attivazione, anche nel nostro territorio, del Servizio 1522 numero verde, al quale le donne vittime di violenza possono rivolgersi.*

## *Servizio 1522 numero verde*

*il Servizio 1522 garantisce:*

- ✘ un servizio specializzato di ascolto, analisi della domanda, prime indicazioni e suggerimenti utili;*
- ✘ l'orientamento all'accesso ai servizi pubblici e privati (centri antiviolenza, servizi socio-sanitari, forze dell'ordine, ecc.) presenti sul territorio di riferimento, deputati all'aiuto, alla protezione ed al sostegno, al fine di uscire dalla situazione di violenza.*

## *Servizio 1522 numero verde*

### *x Emergenze*

*In tutte quelle situazioni che necessitano di un intervento di protezione della vittima, che si trova in uno stato di pericolo immediato o di alto rischio per la sua incolumità, l'operatrice del 1522 attiva le forze dell'ordine, tenendo in attesa la donna che ha chiamato.*

## Fare impresa al femminile - Legge 215/92

✘ La legge 215/1992 prevede azioni positive per l'imprenditoria femminile come:

- agevolazioni per la creazione di nuove imprese.
- agevolazioni per il miglioramento di quelle esistenti.

# Fare impresa al femminile - Legge 215/92

✘ Finalità della legge è agevolare la nascita e lo sviluppo delle imprese femminili nei settori:

- industria,
- artigianato,
- agricoltura,
- commercio,
- servizi e turismo,

Prevede le seguenti agevolazioni:

- contributi a fondo perduto (senza obbligo di restituzione)
- finanziamenti a tasso agevolato dello 0,5% da restituire in 10 anni.

# Fare impresa al femminile - Legge 215/92

## Requisiti delle imprese beneficiarie

### - *Prevalente partecipazione femminile*

- per le ditte individuali il titolare deve essere donna
- per le società di persone e le cooperative almeno il 60% dei soci deve essere costituito da donne
- per le società di capitali almeno i 2/3 delle quote devono essere detenute da donne e l'organo di amministrazione deve essere composto da donne per almeno i 2/3.

# Fare impresa al femminile - Legge 215/92

## Requisiti delle imprese beneficiarie

Le piccole imprese devono possedere i seguenti requisiti:

- meno di 50 dipendenti;
- fatturato inferiore a 7 milioni di Euro o totale di bilancio inferiore a 5 milioni di Euro;
- indipendenza da imprese "partecipanti".

# Fare impresa al femminile - Legge 215/92

Anche le donne già imprenditrici potranno presentare domanda per:

- ✘ - realizzazione di progetti aziendali innovativi;
- ✘ - introduzione di qualificazione e innovazione di prodotto, tecnologica o organizzativa, anche finalizzata all'ampliamento e all'ammodernamento dell'attività;
- ✘ - acquisizione di servizi reali per l'aumento della produttività, l'innovazione organizzativa, il trasferimento delle tecnologie, la ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, l'introduzione di nuove tecniche di produzione, di gestione e commercializzazione, nonché di sviluppo di sistemi di qualità.

# Fare impresa al femminile - Legge 215/92

Sono ammissibili le spese per le seguenti iniziative

- ✘ - l'avvio di una nuova attività;
- ✘ - l'acquisto un'attività preesistente;
- ✘ - la realizzazione di un progetto aziendale innovativo se si ha già un'impresa.

Sono ammessi alle agevolazioni i progetti che prevedono un investimento complessivo ammissibile non inferiore a 60.000 euro e non superiore a 400.000 euro.

# Fare impresa al femminile - Legge 215/92

È possibile richiedere maggiori informazioni sulle agevolazioni e lo stato di attuazione delle legge 215/1992 presso:

- ✘ gli sportelli Nuova Impresa e If (Imprenditorialità femminile: [www.if-imprenditoriafemminile.it](http://www.if-imprenditoriafemminile.it))
- ✘ le Camere di commercio;
- ✘ La Confesercenti provinciale BAT-Impresa Donna,  
via Vittorio Veneto 15 Trani  
Tel.: 0883 588286 - 0883 588286  
e-mail: [info@confesercentibat.it](mailto:info@confesercentibat.it)

# Microcredito Donna



*Progetto "Piano D"*

# Microcredito Donna

- ✘ Uno strumento di aiuto per tutte le donne che vogliono "ripartire da sé" ovvero dalla possibilità di creare una propria impresa, senza dover fornire garanzie personali alla banca, o chiedere aiuto alla famiglia.
- ✘ Il microcredito può risolvere il problema dell'accesso al credito che da sempre penalizza le donne più degli uomini: tassi d'interesse maggiori, importi accordati inferiori e soprattutto maggiore richiesta di garanzie.

## Microcredito Donna

L'Ente Nazionale Microcredito non è un ente erogatore, quindi non dà direttamente del denaro, ma dopo aver valutato il singolo progetto, indirizza la futura imprenditrice verso le soluzioni giuste ed è uno degli enti che ha costituito un fondo di garanzia.

# Microcredito Donna

<http://www.microcreditodonna.it/index.html>

***dott.ssa Allegretti Cristina***

Via Nicola De Roggiero, 6 - 76125 Trani (BT)

Tel. 0883-955.865 - Fax. 0883-955.611

e-mail: [info@batmanagement.it](mailto:info@batmanagement.it)

*Progetto "Piano D"*

# Sgravi contributivi per l'assunzione di donne

✘ La Legge n. 92/2012 prevede, per i datori di lavoro che, dal 1° gennaio 2013, assumano **donne prive di impiego retribuito da almeno 6 mesi**, una riduzione del 50% dei contributi:

1. se il contratto di lavoro è a **tempo determinato**, il beneficio ha una durata di **12 mesi** dall'assunzione (art. 4 comma 8 e 11);

2. se il contratto è **trasformato** in contratto a **tempo indeterminato**, la riduzione è prolungata sino a **18 mesi** (art. 4 comma 9 e 11);

3. se l'assunzione è effettuata **direttamente** con contratto a **tempo indeterminato**, la riduzione dei contributi spetta per la durata di **18 mesi** (art. 4 comma 10 e 11).

# Sgravi contributivi per l'assunzione di donne

## Donne assumibili

1. **Donne** prive di impiego regolarmente retribuito da almeno **6 mesi residenti nelle aree svantaggiate** individuate con apposito decreto ministeriale (da adottarsi annualmente con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nel rispetto delle disposizioni del [Regolamento CE n. 800/2008](#));
2. **prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi e ovunque residenti.**