possibilità di usufruire di periodi, anche relativamente lunghi, di congedo dal lavoro per la cura ed assistenza dei figli.

Il principio delle pari opportunità rientra, com'è noto, tra i pilastri della Strategia Europea per l'occupazione individuata all'interno del "processo di Lussemburgo", e il tema della conciliazione tra lavoro e vita familiare è tra le priorità delle Linee Guida per l'Occupazione 2002.

In questo contesto la legge intende favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, anzitutto attraverso l'incentivazione di strumenti di flessibilizzazione dell'orario di lavoro, ma anche attraverso la previsione di programmi di formazione per il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo il periodo di congedo (di maternità, paternità o parentale).

La normativa di cui trattasi è senza dubbio una delle più innovative a livello europeo.

In particolare, l'art. 9 della legge ha introdotto forme di flessibilità dell'orario, con riferimento in via prioritaria, ma non esclusiva, alla cura dei figli. Si viene così a favorire lo sviluppo di una diversa cultura d'impresa che sostenga nuovi strumenti di "libertà" dentro l'Azienda, favorendo un dialogo più responsabilizzante tra lavoratori/lavoratrici e Azienda.

Con l'applicazione della legge e l'adozione degli strumenti di flessibilità previsti si possono creare, e questo è in parte l'auspicio, all'interno delle aziende, le condizioni per uno scambio più diretto con i lavoratori dipendenti con una maggiore attenzione alle esigenze personali dei singoli, affrontando positivamente le esigenze familiari e mantenendo inalterate le prerogative occupazionali e professionali, con vantaggio quindi sia del lavoratore/lavoratrice che dell'azienda.

Come già anticipato, pertanto, l'art. 9 della legge n. 53/2000 concerne le misure a sostegno della flessibilità dell'orario di lavoro. In particolare, esso

prevede contributi a favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità ed in particolare :

a) progetti articolati per consentire al lavoratore padre o alla lavoratrice madre di usufruire di particolari forme di flessibilità di orario;

b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

c) progetti che consentono la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

L'art. 9 stabilisce che i criteri e le modalità per la concessione dei contributi siano fissati con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con i Ministri per la solidarietà sociale e le pari opportunità.

In attuazione dell'articolo 9 è stato quindi predisposto il decreto interministeriale 15 maggio 2001, pubblicato in data 13 luglio 2001, che individua i criteri e le modalità per la concessione dei contributi destinati alle aziende.

In relazione ai soggetti finanziabili, il decreto dispone che siano ammesse al finanziamento le aziende che, in applicazione di accordi contrattuali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, attuino azioni positive per la flessibilità, con preferenza per le cosiddette piccole imprese, in quanto il 50% della somma annua disponibile è riservato alle aziende la cui dimensione occupazionale risulti inferiore a 50 dipendenti.

La previsione dell'accordo collettivo quale presupposto necessario per l'accesso al finanziamento è senza dubbio una delle novità più significative introdotte dalla legge. Infatti, l'accordo sindacale costituisce condizione necessaria per l'ammissione al finanziamento e deve recepire specificamente e puntualmente il progetto di flessibilità che l'azienda

intende attuare e per il quale richiede un finanziamento ai sensi dell'art. 9 della legge n. 53/2000.

Il decreto individua inoltre le azioni positive che i progetti devono contenere per essere ammessi al finanziamento.

Con riferimento alla lettera a) dell'art.9, a titolo esemplificativo e non tassativo, sono indicati il *part time* reversibile, il telelavoro e lavoro a domicilio, l'orario flessibile in entrata o in uscita, la banca delle ore, la flessibilità sui turni, l'orario concentrato. Le azioni positive devono essere articolate in modo da consentire ai destinatari di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tale da conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative.

Un titolo preferenziale è peraltro assegnato ad accordi stipulati nell'ambito di sperimentazioni pilota che le amministrazioni locali possono promuovere.

I soggetti destinatari delle azioni positive sono, in via prioritaria, ma non esclusiva, le lavoratrici madri ed i lavoratori padri, anche adottivi ovvero affidatari, con l'ulteriore priorità per quelli che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione.

I contributi messi a disposizione dalla legge ammontano a 21 milioni di euro annui c.a. (40 miliardi di lire).

Tale somma è stata ripartita nel decreto di attuazione tra le tre tipologie di azioni previste dalla legge e cioè:

- il 60% della quota annuale per il finanziamento di progetti di cui alla lettera a) dell'art.9;
- il 20 % per i programmi di formazione di cui alla lettera b);
- il 20% per i progetti di cui alla lettera c).

Tra i progetti di azioni positive pervenuti finora dalle aziende con riferimento alla lettera a) dell'art. 9, buona parte riguarda l'istituto del part-time, rispecchiando così le ripartizioni percentuali previste nel decreto.

Le domande di finanziamento, redatte secondo il modello allegato al decreto e complete della documentazione richiesta, devono pervenire al Ministero entro il 10 febbraio, 10 giugno e 10 ottobre di ogni anno (per il 2001 le scadenze stabilite erano il 10 settembre e il 10 novembre).

La selezione e la valutazione dei progetti di flessibilità è effettuata da un'apposita Commissione tecnica, che è stata istituita con D.D. 16 ottobre 2001.

La Commissione Tecnica, insediatasi nel mese di novembre 2001, ha provveduto a valutare ed esaminare, secondo le previsioni di cui allo stesso articolo, i progetti presentati dalle aziende per le scadenze di settembre-novembre 2001 e febbraio 2002.

In sede di valutazione la Commissione ha riscontrato notevoli difficoltà dovute soprattutto all'assoluta novità dello strumento e quindi, dall'assenza di precedenti esperienze.

Sotto questo profilo, infatti, anche le azioni positive finanziate ai sensi della legge 125/91 non possono essere considerate come un riferimento attesa la diversità sia delle finalità ed obiettivi della legge, che delle previsioni normative.

In particolare, come già si è detto, un punto "critico" della norma in esame è costituito dall'accordo sindacale quale presupposto necessario per l'ammissione al finanziamento.

Al riguardo le difficoltà maggiori incontrate in sede di valutazione si sono riscontrate specificamente nell'esame degli accordi, sia con riferimento ai requisiti di forma che all'effettiva sostanza degli stessi.

Le stesse parti sociali hanno più volte manifestato dubbi e perplessità in relazione alla stipula degli accordi stessi interpellando al riguardo la Direzione Generale competente.

L'assoluta novità delle previsioni di legge ha comportato difficoltà anche per le stesse aziende che hanno inteso avvalersi dei benefici previsti.

Tutto ciò ha determinato dei ritardi in questa prima fase di applicazione dell'articolo 9 che deve, comunque, essere considerata una fase di sperimentazione.

L'ammissione al finanziamento dei progetti avviene con Decreto del Ministro del Lavoro con applicazione, ad eccezione delle priorità previste nel decreto, del criterio cronologico.

Nello specifico, la Direzione competente provvede alla preventiva istruttoria dei progetti al fine di verificare la sussistenza degli elementi formali richiesti dalla legge. All'esito delle valutazioni della Commissione, la stessa Direzione predispone la redazione della graduatoria delle aziende ammesse al finanziamento e dei successivi decreti ministeriali di ammissione al finanziamento.

La graduatoria delle aziende ammesse viene pubblicata sul sito internet del ministero.

Il contributo concesso viene erogato in due quote, il 25% all'atto dell'ammissione e il saldo a conclusione di tutte le azioni programmate. La corresponsione del saldo è subordinata comunque alla verifica, da parte dei Servizi Ispettivi del Ministero del Lavoro, della concreta attuazione del progetto.

Si prevede infine che le risorse annuali non utilizzate per il finanziamento dei progetti vengano automaticamente riassegnate per il finanziamento dei progetti dell'anno successivo.

Al momento, in relazione alle risorse disponibili (21 milioni di Euro all'anno), non sono molti i progetti pervenuti. Ciò probabilmente deriva soprattutto dalla novità dello strumento e quindi dalla scarsa conoscenza dello stesso.

Pertanto, per ampliare la sua diffusione, il Ministero, nel mese di maggio di quest'anno, ha organizzato un convegno nazionale a Roma sul tema della conciliazione, i cui atti saranno presto pubblicati sul sito del Ministero.

Il Convegno, a cui hanno partecipato le parti sociali e tutti i soggetti interessati, ha costituito il primo di tre seminari su questa tematica progettati in collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità e la Commissione Parità della Presidenza del Consiglio.

Sempre al fine di agevolare la presentazione dei progetti da parte delle aziende interessate, il Ministero ha emanato la circolare n. 14/2002 del 12 marzo u.s., (Primi chiarimenti in merito alla presentazione dei progetti di azioni positive per la flessibilità di cui al Decreto Interministeriale 15 maggio 2001, di attuazione dell'art. 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53.).

Nella circolare sono stati chiariti alcuni punti quali ad esempio, costi ammissibili, soggetti legittimati alla presentazione delle domande di finanziamento, contenuti dell'accordo collettivo.

La circolare ha precisato, altresì, con riferimento ai progetti di cui alla lettera c), stante la peculiarità degli stessi e del settore d'intervento e considerato il loro carattere sperimentale, che le intese previste dal decreto

possono anche stipularsi tra le singole imprese che aspirino al finanziamento e le associazioni datoriali di appartenenza.

E' importante sottolineare la portata innovativa della legge 53/2000, rispetto al panorama non solo italiano ma anche europeo, nonché la sua coerenza con le linee di azione comunitarie in materia di conciliazione.

E' uno strumento attraverso il quale si ottiene anche un beneficio in termini occupazionali, almeno per quanto emerso da una prima valutazione dei progetti pervenuti.

Ciò perché, soprattutto nelle ipotesi di flessibilità dell'orario di lavoro, ad esempio part time, le aziende a fronte della concessione di uno o più part time nei confronti di dipendenti beneficiari assumono, anche se per la durata del progetto, ulteriori risorse.

Sempre nell'ambito delle azioni positive va annoverato il disegno di legge recentemente presentato in Parlamento (A.C. n. 2020 – XII Commissione Affari Sociali in sede referente) relativo al "Piano Nazionale degli asili nido" che si inquadra in un disegno più vasto che ricomprende misure di diverso genere per il rilancio della famiglia. Il provvedimento, al momento, rappresenta una delle soluzioni concretamente possibili per conciliare maggiormente esigenze familiari e necessità.

Costituisce, altresì un punto di avvio per dotare le famiglie anche monoparentali di servizi immediati e facilmente fruibili per la temporanea custodia dei bambini in età compresa tra i tre mesi ed i tre anni.

Base portante del provvedimento è rappresentata dalla previsione di intervento "pubblico-privato" ed il pieno rispetto del principio di

sussidiarietà nella gestione dei servizi. In particolare è previsto che le attività inerenti i servizi degli asili nido possono anche essere affidate dai Comuni all'autonoma iniziativa dei cittadini e delle imprese, mentre nell'ambito della sfera pubblica le relative competenze sono ripartite tra Comuni, Province, Regioni e Stato.

La definizione degli orientamenti nazionali in materia e la ripartizione delle risorse consentiranno alle Regioni di programmare lo sviluppo degli asili nido attraverso la realizzazione di una serie di misure. I Comuni costituiscono infatti la base operativa per la gestione dei servizi degli asili nido. In particolare ricevono le proposte dei soggetti privati, provvedono alla gestione diretta dei servizi, definiscono le modalità gestionali ed organizzative degli asili nido.

Punto fondamentale del provvedimento è rappresentato dallo stanziamento di risorse che il Governo ha previsto nella Legge 28 dicembre 2001, n.448 (legge finanziaria 2002).

L'articolo 70 – disposizioni in materia di asili nido – prevede l'istituzione di un Fondo presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ed al comma 6 ne fissa la dotazione "in 50 milioni di euro per l'anno 2002, 100 milioni di euro per l'anno 2003 e 150 milioni di euro per l'anno 2004. A decorrere dal 2005 alla determinazione del Fondo si provvede ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera d), della legge 5 agosto 1978, n.468, e successive modificazioni".

IL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITA'

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI