



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

ALLEGATO AL REP. UNAR 573 DEL 26 LUGLIO 2011

AVVISO PUBBLICO PER LA PROMOZIONE DELL'ADOZIONE, DA PARTE DI AZIENDE E IMPRESE PUBBLICHE E PRIVATE, DI PROGETTI DI AZIONI POSITIVE DIRETTE AD EVITARE O COMPENSARE EVENTUALI SITUAZIONI DI SVANTAGGIO E/O DI POTENZIALE DISPARITÀ DI TRATTAMENTO DI CUI AI D. LGS. 9 LUGLIO 2003, N. 215 E 216.

1. Ambito programmatico e finalità

Il decreto legislativo n. 215/2003 nel recepire la direttiva comunitaria 2000/43/CE ha istituito l'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali). Nel d.lgs. n. 215/2003 si può segnalare l'attribuzione al costituendo Ufficio per il contrasto delle discriminazioni il compito di *"promuovere l'adozione, da parte di soggetti pubblici e privati (...) di misure specifiche, ivi compresi progetti di azioni positive, dirette ad evitare o compensare le situazioni di svantaggio connesse alla razza o all'origine etnica"* (art. 7, c. 2, lett. c). Quindi le azioni positive così ammesse dal d.lgs. n. 215/2003, mediante il plurimo richiamo alle stesse nell'attività dell'UNAR, possono essere delineate come strumenti necessari al raggiungimento di uno specifico fine, cioè quello del perseguimento di una piena parità di trattamento tra cittadini italiani e stranieri, nella logica dell'uguaglianza sostanziale garantita dalla Costituzione italiana, anche mediante specifiche misure di integrazione sociale. Il decreto legislativo n. 216/2003 nel recepire la direttiva comunitaria 2000/78/CE 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.

Nell'ambito dei principi dettati in particolare dalla direttiva 2000/43/CE e dal d.lgs. 215/2003, emerge con forza il compito dell'UNAR in merito alla promozione di iniziative, studi e ricerche sul problema della rimozione di atti discriminatori. Tutto ciò anche attraverso: scambi di esperienze nei luoghi di lavoro attraverso l'analisi singola e comparata dei fenomeni esistenti nell'ambito dei rapporti di lavoro; monitoraggio all'interno del luogo di lavoro, del clima aziendale, tra il management ed i dipendenti; formazione dei dirigenti e quadri aziendali con specifica preparazione relativa all'attività di rimozione dei comportamenti anche indirettamente discriminatori nell'ambito dei luoghi di lavoro. Infatti, con il protocollo d'intesa, firmato il 19 maggio 2010 con le parti sociali CGIL, CISL, UIL, UGL, Confindustria, Confartigianato, Confapi, CNA, Confcooperative, Legacoop, Coldiretti, Confagricoltura, Confcommercio, Confesercenti, l'UNAR si pone l'obiettivo di individuare strategie di intervento per promuovere azioni positive e contrastare le discriminazioni etniche e razziali nei luoghi di lavoro.

Le "diversità" che di fatto emergono dall'apporto interculturale dei prestatori d'opera stranieri devono essere considerate come risorsa idonea a concretizzare un forte richiamo commerciale



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

ed indiretti di discriminazione etnica e razziale. Le iniziative in tal senso vengono considerate dall'UNAR come presupposto per un riconoscimento pubblicitario nei confronti "dell'azienda volenterosa", il quale riconoscimento viene realizzato sui siti internet ed intranet dell'ufficio. L'azienda dovrebbe investire nella comunicazione istituzionale per rendere trasparenti verso l'esterno (Stakeholder) ed internamente (management e dipendenti) le proprie iniziative di responsabilità sociale d'impresa, sviluppando una strategia comunicativa organica ed intenzionale.

Per quanto riguarda gli ambiti di applicazione definiti dal d.lgs. 216/2003, l'approccio alla tematica antidiscriminatoria nell'ambito lavorativo e la predisposizione di azioni positive in materia devono tener conto sia dei singoli fattori di rischio di discriminazione, sia della dimensione multifattoriale, con riguardo alla prevenzione e rimozione delle discriminazioni multiple.

Per ciò che concerne il fattore di rischio di discriminazione relativo all'età nell'ambito lavorativo, un'attenzione particolare riguarda la fascia giovanile e quella over 50, anche in considerazione degli effetti della crisi economica. Secondo molte analisi e studi in Italia i giovani (18-30 anni) risultano essere fortemente penalizzati, con ricadute sullo sviluppo dell'intera società. Tale problematicità è maggiormente acuita nelle regioni del Sud dove i fattori di crisi economica, delle infrastrutture e delle politiche di *welfare* intervengono più incisivamente che altrove. La condizione giovanile è caratterizzata dal difficile percorso verso l'inserimento lavorativo con contraccolpi evidenti sia sul piano della dipendenza (anche psicologica) dagli adulti - nella lunga permanenza nell'alveo familiare e nel precario mercato del lavoro - sia sulla decisione di emigrare, almeno per i soggetti più intraprendenti e dotati, con evidente sottrazione di risorse per lo sviluppo del Sud. Altrettanto significativo è il problema del reinserimento lavorativo delle persone over 50, che necessitano di percorsi di formazione e/o riqualificazione ad hoc. L'età si configura, quindi, come un fattore trasversale di possibile discriminazione ed esclusione nell'accesso e nella permanenza al lavoro, la cui incidenza è spesso potenziata dalla contestuale presenza di altri fattori di rischio, in particolare il genere.

La condizione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro rappresenta un ambito di particolare interesse per interventi tesi a favorire l'accesso e le condizioni di lavoro, ma anche l'accessibilità alle strutture e ai servizi, nell'ottica di un miglioramento globale della qualità della vita, con particolare riguardo al contrasto della discriminazione multipla delle donne con disabilità e al rischio di povertà.

Per quanto riguarda la discriminazione per orientamento sessuale, molti studi mettono in evidenza che un ambiente di lavoro inclusivo, che considera la diversità un valore, in cui le persone possono esprimere pienamente la propria identità, ha ricadute positive non soltanto in termini di qualità della vita degli individui, ma anche in termini di maggiori risultati per l'azienda. In relazione alle discriminazioni basate sull'identità di genere, l'accesso al lavoro e le condizioni lavorative rappresentano un ambito di particolare criticità con riferimento alle persone in transizione.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Pertanto è intenzione di questo Dipartimento promuovere, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241 e in riferimento a quanto previsto al punto 3.2.2 dalla Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2011 del Ministro per le Pari Opportunità, è finalizzato ad individuare la migliore proposta progettuale ed economica per ciascuno dei cinque settori prioritari di intervento di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del successivo articolo 4, che usufruiranno dell'erogazione del contributo da parte del Dipartimento nella misura massima dell'80% dei relativi costi progettuali e per un importo non superiore ad euro 40.000,00 ciascuna.

La proposta progettuale richiesta prevede l'implementazione di un modello di gestione delle diversità e di promozione della parità di trattamento in azienda che si basi, tra l'altro, sulla elaborazione, organizzazione e gestione di un programma integrato di attività di sensibilizzazione, informazione e formazione rivolte al personale e ai collaboratori dell'azienda nonché agli organismi di rappresentanza sindacale e in genere a tutti gli altri *stakeholders* sulla prevenzione e sul contrasto di ogni forma di discriminazione, come indicato in premessa, con le seguenti caratteristiche:

a) destinatari:

La proposta progettuale è rivolta ad aziende o gruppi aziendali, a tutto il personale ed i collaboratori dell'azienda nonché agli organismi di rappresentanza sindacale e in genere a tutti gli altri *stakeholders* con cui si confronta l'azienda.

b) obiettivi:

- avviare iniziative finalizzate a promuovere la gestione delle diversità e la promozione della parità di trattamento all'interno delle aziende anche attraverso :

b.1) la implementazione di un modello di gestione delle diversità di genere, di razza e religione che prevedano, se del caso, la creazione di una nuova figura internamente all'azienda, o dove esiste già la sua implementazione, il *diversity manager*;

b.2) la ricognizione del clima aziendale mediante l'opportuno coinvolgimento degli organismi di rappresentanza sindacali ed attraverso un questionario da distribuire a tutto il management ed i dipendenti dell'azienda per far emergere le eventuali situazioni di discriminazione o le eventuali criticità da sanare con specifiche azioni positive;

b.3) l' avvio di percorsi di sensibilizzazione ed informazione sulle diverse forme di discriminazione nei luoghi di lavoro basate su genere, razza/etnia, religione, disabilità, età, orientamento sessuale e identità di genere, per la promozione delle pari opportunità per tutti;

b.4) l' avvio di percorsi di formazione su tutte le discriminazioni nei luoghi di lavoro attraverso percorsi organizzati *ad hoc* per dirigenti e per tutto il personale dipendente;

b.5) l' avvio di un percorso formativo di *workshop* e *action plan* sui risultati dei questionari e della formazione;



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

- creare materiale informativo e di sensibilizzazione da distribuire internamente all'azienda come brochure, *leaflet*, sito intranet/internet;
- promuovere campagne mediatiche di sensibilizzazione sulle pari opportunità e contro ogni discriminazione rivolte a tutti gli *stakeholders*;
- creare un codice di condotta, la dove c'è personale straniero tradotto in diverse lingue, ovvero integrare il codice etico esistente con l'obiettivo di distribuire internamente e agli *stakeholders* aziendali con la funzione di annunciare pubblicamente che l'azienda è consapevole dei suoi obblighi di promozione delle pari opportunità e che provvederà a sanzionare i comportamenti discriminatori;
- contribuire alla diffusione dei numeri telefonici di pubblica utilità del Dipartimento per le pari opportunità, in particolare il n. verde 800 90 10 10 e il *contact center* www.unar.it contro le discriminazioni;
- contribuire alla diffusione dei principi e dei contenuti della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro promossa da Fondazione Sodalitas, AIDAF, AIDDA, Impronta Etica, UCID, l'Ufficio Nazionale Consigliera di Parità, con l'adesione del Ministro per le Pari Opportunità e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- promuovere di attività di sensibilizzazione specifiche durante la settimana di azione contro il razzismo sia internamente all'azienda, personale e management, sia con i propri *stakeholders*, promuovendo il numero verde dell'UNAR.

c) periodo:

Il programma di attività deve essere realizzato per un periodo al massimo annuale a partire dalla stipula del contratto, con una fase di *start up* per poi entrare in una fase di implementazione dei programmi e concludersi con le attività di monitoraggio e *follow up*.

d) modalità:

Gli interventi da realizzarsi nei luoghi di lavoro dovranno prevedere, anche nell'ambito della implementazione di modelli di gestione, corsi di formazione e sensibilizzazione su tutte le discriminazioni attraverso percorsi organizzati ad hoc per dirigenti e per tutto il personale dipendente, nonché di *workshop* targettizzati sulla base dei risultati dei questionari distribuiti in azienda e della formazione.

2. Requisiti dei soggetti proponenti

Quali soggetti proponenti e attuatori del progetto, singoli o associati (ATI/ATS), sono ammesse esclusivamente le aziende/imprese private, incluse quelle a partecipazione statale e/o pubblica, operanti nei seguenti settori di intervento individuati quali prioritari:

- a) settore del credito e delle assicurazioni;
- b) settore delle telecomunicazioni e dei trasporti;



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

- c) settore dei servizi alla persona;
- d) settore della logistica, della distribuzione e dei servizi in genere;
- e) settore dell'agricoltura e della trasformazione di prodotti agricoli.

L'attuazione del progetto o parte di esso può essere affidata a uno o più soggetti terzi attuatori che non si trovino in condizioni o in situazioni di incompatibilità con le finalità del presente bando.

Gli affidatari dell'attuazione del progetto ed il riparto dettagliato di compiti e competenze devono essere specificamente indicati nel progetto stesso. In tale caso, dovrà essere allegata dichiarazione accompagnata dalla fotocopia fronte-retro del documento di riconoscimento, con la quale il legale rappresentante del soggetto attuatore attesti di non trovarsi in una delle situazioni previste dall'art. 38 del D.Lgs. 12 aprile 2006, n.163. I proponenti rimangono comunque responsabili dell'attuazione del progetto e mantengono il coordinamento delle azioni previste.

I soggetti proponenti non possono essere indicati quali soggetti attuatori di altri progetti presentati da diversi soggetti proponenti. In tale eventualità, entrambi i progetti saranno dichiarati inammissibili.

Il soggetto proponente può altresì avvalersi di forme di collaborazione con enti privati, diversi dall'eventuale ente attuatore, per la fornitura di servizi e/o per la realizzazione di specifiche attività necessarie alla completa realizzazione del progetto. In ogni caso la responsabilità della gestione dell'intervento ricade esclusivamente sull'Ente proponente.

Ogni soggetto, singolo o associato, potrà presentare, pena l'inammissibilità delle relative domande, una sola proposta progettuale.

La mancanza di uno dei predetti requisiti comporta l'inammissibilità della proposta progettuale alla selezione.

3. Risorse programmate e ammontare del finanziamento

L'ammontare delle risorse destinate alla proposta progettuale di cui al presente avviso è di euro 200.000,00 (IVA inclusa al 20% se dovuta), a valere sul Cap. 537 "Spese di funzionamento dell'UNAR" di cui al comma 3 dell'articolo 29 della Legge 1 marzo 2002, n.39 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alla Comunità europea. Legge comunitaria 2001".

Il contributo del Dipartimento per le Pari Opportunità potrà al massimo essere pari all'80% del costo totale previsto per la realizzazione della proposta progettuale presentata e comunque non superiore ad euro 40.000,00 per la migliore proposta progettuale selezionata per ciascuno dei 5 settori di intervento individuati come prioritari. Il proponente, pertanto, dovrà garantire un cofinanziamento almeno pari al 20% del costo totale.