



Ministero dello Sviluppo Economico
UFFICIO PER GLI AFFARI GENERALI E PER LE RISORSE



Ministero dello Sviluppo Economico
Ufficio per gli affari generali e per le risorse
REGISTRO UFFICIALE
Prot. n. 0036665 - 14/12/2012 - USCITA

CONVENZIONE QUADRO

tra

l'Osservatorio Interuniversitario sugli Studi di Genere, Parità e Pari Opportunità (Sapienza Università di Roma, Università di Roma Tor Vergata, Università di Roma Tre), con sede legale in via Ostiense 159, Università degli Studi Roma Tre - Dipartimento di Filosofia, codice fiscale 04400441004, e di seguito denominata semplicemente G.I.O., rappresentata dal Presidente Prof.ssa Francesca Brezzi, nata a Roma il 29/2/1944 legittimata alla stipula del presente atto nella sua qualità di Presidente del GIO

e

il Ministero dello Sviluppo Economico, con sede a Roma in via Vittorio Veneto 33, codice fiscale 80230390587, d'ora in poi denominato semplicemente Mi.S.E., rappresentato dalla Dr.ssa Mirella Ferlazzo, Direttore Generale dell'Ufficio per gli Affari Generali e le Risorse

VISTO che con decreto direttoriale del 22 marzo 2012 è stato istituito presso il Mi.S.E. il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di cui alla legge 4 novembre 2010 n.183,(d'ora in avanti denominato Cug) il cui presidente è la dott.ssa Maria Ludovica Agrò;



 **GIO**

OSSERVATORIO INTERUNIVERSITARIO
DI GENERE, PARITÀ E OPPORTUNITÀ

RILEVATO che la nuova composizione dell'organismo e le sue nuove attribuzioni richiedono un'attività di formazione specifica dei nuovi membri ed anche di supporto scientifico;

VISTO che presso l'Università di Roma TRE si è costituito l'Osservatorio Interuniversitario sugli Studi di Genere, Parità e Pari Opportunità (Sapienza Università di Roma, Università di Roma Tor Vergata, Università di Roma Tre);

CONSIDERATO che l'Osservatorio, sulla scia di molte altre Università europee, ha l'obiettivo principale di proseguire un confronto a più voci all'interno degli Atenei romani in relazione agli studi e alle ricerche sulle problematiche di genere, su parità e pari opportunità;

CONSIDERATO che le finalità di questo Osservatorio appaiono le più idonee per garantire sia la l'organizzazione di un Corso formativo sulle pari opportunità, che il supporto scientifico al CUG sull'introduzione di tematiche di genere nelle politiche del Mi.S.E. ed in particolare nella consulenza al Tavolo CUG / Formazione costituitosi in data 23 novembre 2012

CONSIDERATO che, giusta l'art. 66 del D.P.R. 11.7.1980 n. 382, le Università, purché non vi osti lo svolgimento della loro funzione scientifica e didattica, possono eseguire attività di ricerca e consulenza mediante contratti e convenzioni con enti pubblici e privati;

VISTA la legge 24/12/1993 n. 537 e, in particolare, l'art. 14 che prevede un regime di esenzione da IVA, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, n. 20) del D.P.R. 633/72, per i corrispettivi versati dagli enti pubblici a fronte dell'esecuzione di corsi di formazione del personale;

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Art. 1

Il G.I.O. si impegna ad eseguire in collaborazione con il M.I.S.E. un progetto dal titolo " Corso formativo sulle pari opportunità " destinato ai membri del CUG e al personale del MISE.

 



Il progetto di corso è descritto nell'allegato A facente parte integrante del presente contratto.

Il G.I.O. svolgerà anche a titolo gratuito le attività di consulenza a favore del C.U.G., e del Tavolo sulla formazione di genere secondo tempi e modalità da concordare.

Art. 2

La presente convenzione avrà la durata di un anno a far tempo dalla data di stipula e potrà essere rinnovata previo accordo tra le parti.

Art. 3

Le attività di cui al programma di insegnamento e di consulenza verranno svolte presso le strutture del Mi.S.E. con modalità da definire tra i responsabili scientifici.

Art. 4

Il G.I.O. si impegna a fornire relazioni periodiche legate all'attività di consulenza e una relazione finale.

Art. 5

Per l'attività prestata dal G.I.O. ai fini della realizzazione del progetto (come dettagliato nel piano finanziario descritto nell'allegato B) il Mi.S.E. si impegna a corrispondere la cifra globale di Euro 10.000,00 (diecimila/00) IVA esente che sarà versata sul conto di tesoreria presso Banca d'Italia n. 147227 (IBAN IT11S0100003245348300147227) intestato all'Università di Roma Tre.

IL Mi.S.E. si impegna ad effettuare il pagamento in tre tranches: 30% anticipo (al momento della presentazione del programma didattico), 30% a inizio delle attività didattiche ed il 40% a saldo, entro 60 giorni dalla regolare conclusione del progetto, ferma restando la disponibilità di cassa.

Art. 6

Al fine di coadiuvare il personale universitario impegnato nel progetto il Mi.S.E. si impegna a mettere a disposizione alcuni funzionari propri dipendenti con funzioni di tutor, i quali opereranno in base alle direttive della responsabile scientifica del progetto.

 



Art. 7

Al fine di integrare i mezzi strumentali necessari per l'esecuzione della ricerca, il Mi.S.E. si impegna a fornire materiale di consumo da utilizzarsi per lo svolgimento del corso.

Art. 8

Il G.I.O. si impegna a garantire nei confronti del Mi.S.E. il riserbo su tutte le informazioni ricevute da quest'ultimo, a non divulgarle a terzi se non dietro esplicita autorizzazione scritta dello stesso e ad utilizzarle esclusivamente nell'ambito delle attività scientifiche e delle ricerche oggetto della presente convenzione.

Art. 9

La proprietà dei risultati del progetto sarà del Mi.S.E.

Fermo restando il diritto di autore o di inventore, il G.I.O. potrà utilizzare i risultati stessi per i propri fini scientifici e didattici istituzionali.

Art. 10

Qualora uno dei contraenti si facesse promotore di e/o partecipasse ad esposizioni e congressi, convegni, seminari e simili manifestazioni, nel corso delle quali intendesse esporre e far uso, sempre e soltanto a scopi scientifici, dei risultati della presente convenzione, sarà tenuto ad informare preventivamente l'altro contraente e comunque a citare la convenzione nel cui ambito è stata svolta la ricerca.

Art.11

La responsabilità scientifica dell'attuazione della presente convenzione è affidata, da parte universitaria alla Prof. Francesca Brezzi e da parte del Mi.S.E. alla Dr.ssa Gilda Gallerati.

Art. 12

Le parti hanno la facoltà di recedere dalla presente convenzione in ogni momento, per giustificato motivo e con preavviso scritto di 60 giorni. In tal caso è fatto salvo tutto ciò che nel frattempo è stato ottenuto in termini di risultati e il Mi.S.E. si impegna a corrispondere al G.I.O. l'importo delle spese sostenute ed impegnate fino al momento dell'anticipata rescissione.

OB FM



 **GIO**

OSSERVATORIO INTERUNIVERSITARIO
DI GENERE, PARITÀ E OPPORTUNITÀ

Art. 13

Per qualsiasi controversia che potesse sorgere in merito all'applicazione della presente convenzione è competente il Foro di Roma.

PER IL G.I.O.


OSSERVATORIO INTERUNIVERSITARIO
DI GENERE, PARITÀ E OPPORTUNITÀ

(Prof. Francesca Brezzi)

Francesca Brezzi

PER MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO (D.ssa Mirella Ferlazzo)

Mirella Ferlazzo



Roma, *10* dicembre 2012

Progetto "Corso formativo sulle Pari opportunità" per il Ministero dello Sviluppo economico

Il principale scopo del progetto che qui si propone è quello di presentare un percorso formativo che dia le conoscenze necessarie alle donne e agli uomini del Ministero per lo Sviluppo economico per partecipare maggiormente alla vita pubblica in genere, operare con competenza nella istituzione rispondendo alla seguenti domande:

- quale cultura di genere è necessaria per operare a vario livello nell'istituzione ministeriale?
- come si interviene "positivamente"?
- quali strategie annuali e pluriennali mettere in campo?

Questo progetto è stato realizzato dal Consiglio scientifico dell'Osservatorio GIO che è composto da docenti di differenti discipline: filosofia, sociologia, scienze naturali ecc.. Ciò al fine di realizzare un progetto formativo quanto più rispondente alle esigenze di un pubblico eterogeneo e di finalità composite in tema di politiche di pari opportunità fra uomini e donne.

Queste politiche sono costituite da un insieme di interventi delle istituzioni, finalizzati ad eliminare quegli ostacoli alla partecipazione politica, economica e sociale dovuti all'appartenenza a uno dei due sessi: esse partono, quindi, dal presupposto di una disuguaglianza esistente, a svantaggio delle donne, che deve essere superata con strumenti normativi e di controllo e con iniziative di riequilibrio di opportunità e poteri.

L'intento è anche quello di creare e/o rafforzare nelle donne - quale segmento sociale "sofferente" in termini di rappresentanza di genere - la consapevolezza dei propri diritti in modo che partecipino attivamente ed in modo costruttivo e determinante alle scelte politiche, sociali e di governo delle istituzioni. Per avere accesso a mondi spesso ancora fortemente maschili, per parteciparvi attivamente e non solo "per esserci come donna", occorre conoscere i fondamenti e le regole tecniche della politica e dell'amministrazione: che cos'è un partito, un sindacato, come funziona la pubblica amministrazione, quali sono le normative vigenti in materia di tutela del diritto al lavoro e, in particolare, delle donne lavoratrici, quali sono i fondamentali diritti sanciti dalla nostra Costituzione a favore delle donne e non solo.

Il ruolo delle donne e la messa in pratica dei diritti della Costituzione sono questioni a cui prestare molta attenzione in modo speciale nel periodo di crisi che tutti stiamo vivendo. Se da una parte, infatti, molto cammino è stato compiuto verso la parità di fatto tra donne e uomini, nella vita privata e sociale, come nel lavoro ancora molto c'è da fare; senza mai dimenticare che le donne sono state e sono tuttora un motore importantissimo di cambiamento. Le donne sono il 52% della popolazione, sono oltre il 50% del personale dipendente nella Pubblica Amministrazione, ma non hanno una sufficiente rappresentanza politica, a vari livelli e solo poche di esse ricoprono posti di governo e di elevata professionalità.

Un incontro introduttivo (2 ore) sarà dedicato a chiarire la cornice teorica di fondo (filosofico-storica) in cui si inscrivono le pari opportunità.

Nelle ore seguenti si approfondiranno le seguenti **tematiche riconducibili ad un'area giuridica, ad una economica e ad una sociologica.**

Le singole aree sono organizzate come costituenti delle unità autonome, sebbene nella loro continuità potranno offrire una visione d'insieme completa.

PERCORSO FORMATIVO

Il progetto si articola in un ciclo di 4 moduli (aree) di 6 ore ciascuno:

1)Area giuridica: Dall'Italia all'Europa. Pari opportunità nel diritto comunitario e nelle politiche sociali dell'Unione europea. Politiche di pari opportunità e cittadinanza europea.

a) Genere e Costituzione: I Diritti sanciti dalla Costituzione italiana; la base della nostra convivenza e del principio di uguaglianza di genere

Richiami normativi:

-Articolo 3: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".

-Articolo 29: "La Repubblica riconosce i diritti della famiglia come società naturale fondata sul matrimonio. Il matrimonio è ordinato sull'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge a garanzia dell'unità familiare".

-Articolo 37: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione".

-Articolo 51 (il secondo periodo è stato aggiunto con legge costituzionale n. 1 del 30 maggio 2003): "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. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini".

-Articolo 117 (testo introdotto dalla legge costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001): "Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive".

b) Norme di tutela e di garanzia della parità, lotta alle discriminazioni, azioni positive ed integrazione delle tematiche di genere.

c) Europa: dalle politiche specifiche per le Equal Opportunities alle azioni trasversali per il Gender Mainstreaming

I principali argomenti che saranno trattati nelle lezioni sono relativi a:

- *uguaglianza di trattamento e pari opportunità tra uomini e donne; dal Trattato di Roma alla Carta dei Diritti fondamentali dell'UE*
- *gender mainstreaming, Politiche occupazionali e Politiche sociali dell'UE: Trasformazioni dei modelli di WELFARE e del "CONTRATTO" di genere. Dalle origini nel dopoguerra alla crisi degli anni 'Novanta*
- *i Diritti Umani delle donne nella CARTA Di NIZZA. Le politiche per prevenire e combattere la violenza contro le donne.*
- *l'eguaglianza come somiglianza, l'imparzialità come cecità: il sessismo implicito della giustizia neutrale.*

Richiami normativi:

-Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007 [PDF, 1.53 MB], che ha modificato i trattati istitutivi dell'Unione Europea.

-Articolo 1 bis: "la parità tra donne e uomini è uno dei "valori comuni" agli stati membri.

-Articolo 2, comma 3: l'Unione combatte le discriminazioni e promuove "la parità tra donne e uomini".

-Decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio n. 771/2006/CE del 17 maggio 2006 [PDF, 75KB], Verso una società giusta, che istituisce l'Anno europeo delle Pari Opportunità per tutti (2007).

-Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna: riordino delle norme esistenti in Italia sulle pari opportunità e contro le discriminazioni, che abroga molte delle leggi precedenti e riunisce in un testo unico l'insieme della legislazione in materia.

-Comunicazione della Commissione Europea del 1 marzo 2006 [PDF, 244KB], Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (2006-2010) (la cosiddetta Road map), un percorso strategico per conseguire l'eguaglianza di genere, articolato in sei settori di intervento prioritari: realizzare un'uguale indipendenza economica tra uomini e donne; migliorare la conciliazione tra vita lavorativa, privata e familiare; promuovere l'uguale partecipazione di uomini e donne nei luoghi decisionali; combattere la violenza basata su ragioni di sesso e la tratta di esseri umani; eliminare gli stereotipi di genere presenti nella società; promuovere l'uguaglianza di genere al di fuori dell'Unione europea.

-Decisione del Consiglio Europeo del 20 dicembre 2000, relativa al programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini (2001-2005).

-Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e inserita nel progetto di Costituzione Europea: allo stato attuale non ha pieno valore giuridico, ma è punto di riferimento per la legislazione europea in materia di diritti.

-Articolo 21: "Divieto di qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali".

-Articolo 23: "La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione".

2) Area Economica: Genere e Professioni

In questa area si evidenzieranno struttura e funzioni del mercato del lavoro nel più ampio ambito economico/finanziario in cui le donne sono chiamate a dare un contributo essenziale: dal riconoscimento del valore economico dell'attività non retribuita alla valorizzazione dell'indispensabilità del contributo professionale ed umano delle donne, con particolare riferimento alle azioni positive e alle buone prassi.

a) *La qualità del lavoro*

- i. il quadro europeo di riferimento. L'I.L.O e la definizione di Decent Work.
- ii. Caratteristiche dell'occupazione in Italia. Elementi di confronto con i paesi europei.
- iii. Disuguaglianza, differenza, discriminazione positiva: il loro diverso significato nel contesto lavorativo
- iv. I modelli partecipativi nei paesi Europei.
- v. Lavoro e strumenti di parità. Quadro normativo: la parità in Italia. La legge 125/91 ("azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro) e il Decr. Leg.vo 196/2000
- vi. La rete delle Consigliere di parità : ruolo, funzioni, prospettive
- vii. Professionalità ed eccellenze femminili nel mondo del lavoro

b) *Strumenti di conciliazione sul lavoro*

- i. Conciliazione tra lavoro di cura e lavoro esterno
- ii. Normativa e buone pratiche rispetto ad agevolazioni, congedi parentali, permessi retribuiti.

Richiami normativi:

- Legge 8 marzo 2000, n. 53, (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città); Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

- Direttiva 23 maggio 2007 (in G.U. n. 173 del 27.7.07) emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica con l'intento di promuovere e realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella Pubblica Amministrazione; (si ricorda che, tra l'altro, il provvedimento impone alle Amministrazioni di adottare tutte le iniziative necessarie all'attuazione della Direttiva, anche avvalendosi dei CPO (Comitati pari opportunità) e chiede loro di evidenziare nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate all'attuazione della Direttiva stessa.

-La figura della Consigliera di Fiducia, molestie sessuali, persecuzioni e malessere sul lavoro; come e quando interviene a favore del personale dipendente e del corpo degli studenti.

c) *Buone pratiche: i Bilanci di Genere.*

- a. Presupposti economico-sociali;
- b. Esempi di Bilanci di Genere nella Pubblica Amministrazione

d) *Il Diversity Management: Presupposti e buone pratiche*

FOM

3) Area Socio-statistica: Genere e indicatori sociali

In questo modulo si studierà la presenza della categoria di genere in ambito sociologico, cioè nella partecipazione di donne e uomini alla società, con preciso riferimento alla rappresentanza in ambito sociale, lavorativo, politico, all'istruzione, alla salute. Analisi degli effetti della segregazione verticale e orizzontale

a) *Analisi degli indicatori sociali e loro funzione in relazione con il processo legislativo*

- viii. Donne, uomini e organizzazione. Analisi dell'influenza della cultura organizzativa sulla convivenza tra uomini e donne nel lavoro. Clima organizzativo e discriminazioni indirette.
- ix. Esperimenti di inserimento di politiche e pratiche con un'ottica di genere nel lavoro. Valorizzazione delle differenze di genere nel mondo del lavoro)
- x. Dal "sesso" al "genere": le spiegazioni sociologiche della divisione sessuale del lavoro e utilizzo della categorie di genere come prospettiva (*frame* linguistico discorsivo)
- xi. Analisi sociale dei processi costitutivi della soggettività femminile nel contesto sociale
- xii. Rassegna sull'evoluzione del welfare italiano alla luce delle teorie delle differenze di genere: lavoro domestico e di cura, scolarità, mestieri femminili, identità sociale femminile.

b) *Dal PIL al BIL al BES: i nuovi indicatori di benessere e qualità della vita*

c) *Esperienze (telelavoro, partime etc.)*

Si possono prevedere tavole rotonde con testimoni privilegiati in ambito sociale, politico, economico e proiezioni di films sul tema lavoro femminile e mobbing

4) Area sociologica: Azioni positive e buone pratiche

Quest'ultimo modulo intende presentare significato e funzione delle buone pratiche nel contesto europeo, nazionale e locale, con una particolare attenzione all'Amministrazione Pubblica. Le azioni positive hanno la finalità di eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro, secondo la definizione che il diritto della Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE hanno nel tempo sostanzialmente mantenuto valida per introdurre nei corpi normativi dei singoli paesi tale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità.

a) **Ricognizione delle azioni positive** attraverso una presentazione teorica delle azioni positive applicate nei vari ordinamenti nazionali e locali dalla loro istituzione, con un approfondimento degli aspetti giuridici, economici e sociali connessi, con intervento attivo delle/i corsisti.

b) **Analisi degli effetti dell'applicazione delle azioni positive** finalizzata alla sperimentazione dell'efficacia dell'applicazione delle stesse azioni positive in un lasso di tempo successivo per verificarne criticità e funzionalità da un punto di vista sociale, economico e politico. Analisi delle/i corsiste/i guidata dai docenti della verifica della funzionalità di alcune delle principali azioni positive sperimentate in ambito nazionale e locale. Proposte e "ideazioni" di azioni positive

FOM

Allegato B

PIANO FINANZIARIO

**Corso di Formazione/aggiornamento per personale CUG MiSE
2012**

Costo totale € 10.000 _____ / destinatari n. 30 ____ = Costo stimato per ciascun
destinatario € .333,33 _____

Macrovoce	Voci di costo	Importi in Euro
A Risorse umane per l'attuazione dell'intervento	Retribuzioni e oneri responsabile didattico attività di coordinamento	3.000,00
	Retribuzioni e oneri personale dedicato all'amministrazione	
	Retribuzioni e oneri docenti	3.000,00 (150€/ora)
	codocenti	2.000,00 (100€/ora)
	Progettazione/segreteria	2.000,00
	Spese di viaggio, trasferte, rimborsi	
	Eventuali spese per garantire attuazione programma (inviti, brochure, report etc)	
TOTALE MACROVOCE "A"		
B Destinatari	Assicurazioni	
	Spese di viaggio destinatari distinte per categorie di destinatari	
	Spese per acquisto materiali di consumo utilizzati dai destinatari- fitto aule	
TOTALE MACROVOCE "B"		
C Spese generali		
	TOTALE MACROVOCE "C"	