

DISPOSIZIONI ATTUATIVE
DEL DOCUMENTO DEGLI INTERVENTI DI POLITICA DEL LAVORO 2015-2018

INTERVENTO 12
VALORE DONNA – PER UNA VALORIZZAZIONE DI GENERE NEL LAVORO

Approvate con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 dd. 06.04.2017

Art. 1 - Requisiti di ammissibilità e contenuti del progetto

1. Il progetto deve prevedere i seguenti contenuti:
 - analisi della situazione aziendale in termini di Pari opportunità con le evidenze relative agli indicatori riportati all'art.6 comma 3 delle presenti Disposizioni;
 - definizione delle finalità individuando le linee di innovazione, i risultati attesi e l'articolazione temporale delle diverse fasi progettuali relativa previsione annuale della spesa;
 - esiti del documento di autovalutazione sulle Pari opportunità predisposto da Agenzia del lavoro compilato a cura del datore di lavoro
 - indicazione delle singole voci di spesa supportate da preventivi firmati.
2. Il progetto deve riguardare esclusivamente la sede legale e/o le unità produttive ubicate nella provincia di Trento.
3. Per le aziende che si attengono alle Linee Guida del Family Audit le attività previste nel progetto relative alle Pari opportunità dovranno essere conformi a quelle approvate nel Piano aziendale Family Audit.

Art. 2 - Progetti presentati da datori di lavoro che attivano il processo di Mantenimento o Consolidamento Family Audit

1. Nei progetti presentati da datori che, nell'ambito del processo di certificazione Family Audit, attivano il processo di mantenimento o di consolidamento, è richiesta la presenza di un consulente certificato Family Audit per sostenere il datore di lavoro nell'individuare azioni indirizzate verso il miglioramento degli equilibri di genere.
2. Tra le spese ammissibili è ricompreso anche il costo del consulente Family Audit che interviene in azienda prima della presentazione della domanda ad Agenzia del lavoro.

Art. 3 - Durata del progetto

1. La durata del progetto decorre dalla data di avvio del progetto comunicata in forma scritta all'Agenzia del lavoro dopo l'approvazione.

Art. 4 - Modalità di erogazione del contributo

1. Il contributo sarà erogato in rate annuali posticipate rapportate alla previsione annuale della spesa indicata dall'azienda nel progetto, a fronte di presentazione di idonea documentazione di spesa. Per i progetti aziendali predisposti attenendosi alle Linee guida del processo Family Audit, il saldo finale sarà erogato al rilascio del Certificato Finale o del Certificato Family Audit Executive.

Art. 5 - Modalità di rendicontazione

1. Ai fini della rendicontazione a saldo è necessario presentare: dichiarazione dell'avvenuta realizzazione del progetto con descrizione dei risultati ottenuti, le fatture quietanzate, documento finale di autovalutazione sulla situazione delle pari opportunità.

Art. 6 - Il marchio relativo alla certificazione Più Valore

1. La dichiarazione di interesse all'attivazione del processo di certificazione Più Valore deve essere comunicata all'Agenzia Provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili contestualmente alla domanda di attivazione del processo di certificazione Family Audit o contestualmente a quella di attivazione del processo di Mantenimento o di Consolidamento del Family Audit.
2. Il rilascio della certificazione Più Valore attesta che il datore di lavoro ha individuato obiettivi di miglioramento nelle pari opportunità in termini di:
 - adozione di politiche di selezione del personale non pregiudizievoli alla componente femminile
 - formazione (ventaglio delle opportunità formative indirizzate ad entrambi i generi, organizzazione oraria delle attività formative non sfavorevoli alla componente femminile)
 - gestione delle risorse umane con attenzione alla componente femminile: valorizzazione delle differenze di genere; valutazione per obiettivi; politiche di gestione della maternità, ecc.
3. Per il rilascio e le successive conferme annuali della certificazione Più Valore è effettuata un'analisi dei dati estrapolati dal Modello rilevazione dati del Family Audit di ogni annualità con riferimento ai seguenti indicatori di equità:
 - presenza (femmine occupate/ totale occupati)
 - ruoli Apicali (femmine dirigenti/totale dirigenti e femmine quadro/totale quadri)
 - precarietà (femmine a tempo determinato / totale occupati a tempo determinato)Tali indicatori saranno comparati con gli esiti più recenti dei Rapporti relativi alla legge 125/91 secondo il settore di appartenenza del comparto privato (Agricoltura, Industria e Terziario).
4. I datori di lavoro che al rilascio del Certificato Family Audit o nel caso di Mantenimento o Consolidamento dello stesso presentino tutti gli indicatori di equità inferiori a quelli degli esiti dei Rapporti relativi alla legge 125/91 sopracitati, sono tenuti a individuare almeno un'azione migliorativa in termini di:
 - presenza (aumento percentuale femmine occupate/totale occupati)
 - ruoli Apicali (miglioramento della presenza femminile in almeno uno dei due ruoli apicali di dirigente o quadro)
 - precarietà (riduzione del differenziale di genere rispetto al tempo determinato)
5. Ai fini del rilascio del Certificato di Conferma finale del marchio Più Valore saranno considerati anche gli elementi emersi dal Documento di autovalutazione sulle Pari opportunità fornito dal datore di lavoro.
6. Il rilascio e le successive conferme annuali da parte di Agenzia del Lavoro del marchio Più Valore avvengono subito dopo il rilascio e dopo le successive conferme del Certificato Family Audit e del Family Audit Executive.
7. A partire dal primo rilascio del Marchio di certificazione il datore di lavoro destinatario dello stesso può utilizzarlo nelle varie attività di comunicazione, sia verso l'interno che verso l'esterno, spendendolo anche per l'accesso al sistema premiante di cui alla normativa vigente. In particolare con il rilascio del certificato di Conferma finale, il datore può utilizzare il marchio ancora per i successivi 12 mesi.
8. L'Agenzia del lavoro, sentito il Consiglio dell'Audit, può revocare al datore di lavoro il Marchio di certificazione nei seguenti casi:
 - a) riscontro di false dichiarazioni;
 - b) dichiarazione di fallimento o in liquidazione coatta amministrativa;
 - c) attuazione di una politica di gestione del personale contraria ai principi di pari opportunità;
 - d) azioni non conformi allo standard Più Valore;
 - e) rinuncia volontaria del datore al percorso di certificazione;

- f) cessazione dell'attività del datore di lavoro.
9. L'eventuale revoca della certificazione Più Valore comporta che il datore di lavoro non possa più utilizzare il Marchio.

Art. 7 - Premialità

1. La premialità è concessa contestualmente al rilascio della Conferma Finale del Marchio.