



*Presidenza
del Consiglio dei Ministri*

Dipartimento per le Pari Opportunità

PON GOVERNANCE ED ASSISTENZA TECNICA 2007-2013

ASSE II

**“AZIONI PER IL RAFFORZAMENTO DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI”**

Obiettivo Operativo II.4

**Rafforzamento delle strutture operative e delle competenze nella Pubblica
Amministrazione**

**PIANO DI RIORGANIZZAZIONE E RAFFORZAMENTO
DELLE CAPACITÀ**

Roma, novembre 2011

INDICE

| | |
|--|-----------|
| PREMESSA | 3 |
| SEZIONE I. PROGETTO OPERATIVO DI ASSISTENZA TECNICA (POAT)..... | 4 |
| PARTE 1. ANALISI DI CONTESTO E DEFINIZIONE DELLA STRATEGIA DI INTERVENTO | 5 |
| 1.1. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO..... | 5 |
| 1.2. LE PRIORITÀ DEL QSN..... | 10 |
| 1.3. OBIETTIVI DELLA STRATEGIA PROPOSTA PER IL 2007-2013 | 14 |
| PARTE 2. | 16 |
| 2.1. LEZIONI APPRESE DALL'ESPERIENZA DELLA PROGRAMMAZIONE 2000-2006 | 16 |
| 2.2. I RISULTATI DELLA PRIMA FASE DI ATTUAZIONE DEL POAT | 18 |
| 2.3. LA RINNOVATA STRATEGIA DI INTERVENTO DEL DPO | 19 |
| PARTE 3. ANALISI DEI FABBISOGNI REGIONALI..... | 22 |
| 3.1. LA "DOMANDA" DI ASSISTENZA TECNICA ESPRESSA DALLE REGIONI CONVERGENZA | 22 |
| PARTE 4. DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ PREVISTE E DELLE MODALITÀ DI ATTUAZIONE | 27 |
| 4.1. DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ CENTRALI | 27 |
| 4.2. DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ TRASVERSALI E REGIONALI..... | 27 |
| 4.3. ELEMENTI DI CONTINUITÀ E DISCONTINUITÀ | 42 |
| 4.4. ANALISI DI COMPLEMENTARIETÀ | 42 |
| PARTE 5 PIANO FINANZIARIO E CRONOGRAMMA | 46 |
| PARTE 6 RISULTATI E MODALITÀ DI CONTROLLO E MONITORAGGIO..... | 51 |
| 6.1. DESCRIZIONE DEI RISULTATI..... | 51 |
| 6.2. SISTEMA DI MONITORAGGIO E INDICATORI DI RISULTATO | 51 |
| 6.3. CONTRIBUTO DEL PROGETTO AL CONSEGUIMENTO DELL'OBBIETTIVO II. 4 DEL PROGRAMMA..... | 55 |
| 6.4. MONITORAGGIO E CONTROLLO DELLE ATTIVITÀ DEL POAT | 55 |
| PARTE 7 ATTUAZIONE DEL POAT | 56 |
| 7.1. STRUTTURA RESPONSABILE DEL POAT | 56 |
| 7.2. UFFICIO RESPONSABILE PER L'ESECUZIONE DEI PAGAMENTI..... | 57 |
| 7.3. UFFICIO RESPONSABILE DEI CONTROLLI DI PRIMO LIVELLO | 58 |
| SEZIONE II. PIANO DI RIORGANIZZAZIONE INTERNA | 58 |
| PARTE 1: INTRODUZIONE..... | 58 |
| PARTE 2: AUTODIAGNOSI..... | 59 |
| PARTE 3: ANALISI DEI FABBISOGNI | 60 |
| PARTE 4: DESCRIZIONE DELLE AZIONI DI RIORGANIZZAZIONE INTERNA | 61 |

Premessa

In coerenza con quanto indicato dall'Autorità di Gestione del PON Governance ed Assistenza Tecnica (GAT) 2007-2013 e dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) in qualità di Organismo Intermedio dell'Obiettivo Operativo II.4, di seguito si presenta la rinnovata strategia che il DPO intende attuare attraverso il “**Progetto Operativo di Assistenza Tecnica alle Regioni dell'Obiettivo Convergenza (POAT)**” proposto dal **Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO)** e originariamente approvato con **Convezione del 19 dicembre 2008**. La rinnovata strategia tiene conto degli esiti della valutazione condotta dall'Autorità di Gestione, pervenuta all'amministrazione nello scorso mese di agosto, e prevede un'estensione temporale al 31 luglio 2014, come da autorizzazione del Dipartimento della Funzione Pubblica dell'ottobre u.s..

Il Piano si articola in due sezioni:

- **Progetto Operativo di Assistenza Tecnica alle Regioni dell'Obiettivo Convergenza (POAT)**
- **Piano di Riorganizzazione Interna (PRI)**

definite con la finalità di illustrare:

- gli obiettivi e le azioni proposte dal DPO, al fine di ottenere un rafforzamento delle competenze della Pubblica Amministrazione che abbia una valenza strutturale nella implementazione e gestione delle politiche di *mainstreaming* (pari opportunità per tutti);
- le aree prioritarie di intervento e le istanze provenienti dalle Regioni Obiettivo Convergenza;
- la struttura organizzativa del DPO per la gestione delle azioni del PON GAT, ed in particolare gli aspetti relativi al suo rafforzamento, in coerenza con le linee di riforma della PA.

SEZIONE I. PROGETTO OPERATIVO DI ASSISTENZA TECNICA (POAT)

Nell'ambito dell'Asse II – Obiettivo Operativo II.4 del PON GAT, il Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO) risulta essere amministrazione titolare di interventi di supporto specialistico, nelle materie di diretta competenza politico-istituzionale, alle Regioni e ad altre amministrazioni coinvolte nell'attuazione del QSN, in continuità con quanto già realizzato nell'ambito della precedente programmazione 2000-2006 con il PON ATAS Misura 1.2.

Il DPO ritiene prioritario per il conseguimento degli obiettivi del QSN, ed in coerenza con il principio di *mainstreaming* previsto dall'art. 16 “**pari opportunità di genere e non discriminazione**” del Regolamento Generale dei Fondi Strutturali e stabilito dallo stesso QSN, proseguire ed ulteriormente rafforzare l'azione finalizzata a favorire il cambiamento organizzativo e l'adeguamento delle competenze tecniche, professionali e programmatiche delle strutture delle amministrazioni regionali (e centrali) che operano nell'ambito del quadro strategico del QSN.

La posizione delle donne e dei gruppi discriminati nei diversi contesti economici e produttivi, nella società e nelle istituzioni, è una questione centrale della politica regionale unitaria e quindi della strategia del QSN.

Il QSN punta infatti ad orientare la programmazione operativa verso il rispetto del *principio di parità tra uomini e donne e del principio di prevenzione di ogni discriminazione*, in particolare nei confronti delle persone diversamente abili, nella realizzazione degli interventi in una logica di *mainstreaming*.

Il recepimento e l'implementazione del principio orizzontale di pari opportunità di genere e non discriminazione, precedentemente richiamato, richiede che di esso sia tenuto conto nelle attività di **progettazione, selezione delle operazioni, realizzazione, monitoraggio e valutazione di tutti gli interventi finanziati dai Fondi Strutturali**.

Il successo della strategia della politica regionale unitaria dipende, in misura significativa anche dalle modalità con cui all'interno di ogni Programma Operativo saranno individuate, selezionate, finanziate e valutate le singole operazioni; in tutte queste fasi, va mantenuto un certo grado di coerenza con gli obiettivi generali e specifici in cui la strategia si articola ed, in particolare per ciò che interessa più direttamente il DPO, anche con i principi trasversali.

Rispetto a queste tematiche, il DPO ritiene sia opportuno proseguire nell'azione di rafforzamento delle competenze, di indirizzo, di supporto e di assistenza tecnica per le diverse amministrazioni coinvolte nell'attuazione operativa, ciò al fine di dare concreta attuazione operativa al principio di *mainstreaming*.

Va evidenziato, inoltre, quale ulteriore elemento di riflessione generale, che, per la rinnovata accezione del concetto di *mainstreaming*, l'attività di assistenza tecnica a titolarità del DPO, riguarda, non solo le politiche di pari opportunità di genere, come nella precedente programmazione 2000-2006 ma è ampliata a nuovi ambiti relativi alle discriminazioni basate sulla razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, le disabilità, l'età e l'orientamento sessuale. Pertanto il Dipartimento opera come **centro di competenza nazionale rispetto ai principi di pari opportunità di genere e di non discriminazione**.

Nel presente Piano sono pertanto illustrati gli obiettivi strategici generali dell'attività proposti dal DPO sulla base di quanto già declinato nel quadro del QSN e delle indicazioni concordate con le amministrazioni coinvolte nel PON GAT, anche alla luce dei risultati prodotti nel primo triennio di attuazione del progetto (2008-2011).

In coerenza con la filosofia d'approccio e con gli obiettivi generali del PON GAT, lo scopo primario degli interventi proposti dal DPO è volto a garantire il raggiungimento di livelli di standardizzazione minimi di *governance* rispetto alle priorità che, nel corso dell'attuazione, saranno concertati con le Regioni e le altre Amministrazioni locali interessate.

Parte 1. Analisi di contesto e definizione della strategia di intervento

1.1. Il contesto di riferimento

In linea con le indicazioni e gli orientamenti comunitari e del QSN per il periodo 2007-2013, la programmazione operativa è orientata verso la promozione del principio di pari opportunità e non discriminazione, quale **principio trasversale delle politiche di sviluppo**, da realizzarsi in una logica di *mainstreaming*. Tale principio, rispetto al precedente periodo di programmazione, assume una valenza più ampia, poiché prevede la riduzione delle discriminazioni per tutti i cittadini (non soltanto in relazione al genere), in ogni ambito di azione, in maniera sempre più integrata ed orizzontale e si propone di prevenire l'esclusione sociale e ridurre le disparità.

Al fine di **garantire l'integrazione del principio di pari opportunità e non discriminazione negli interventi dei Fondi Strutturali**, in continuità con la precedente programmazione, il **DPO intende rafforzare e innovare l'azione intrapresa** di supporto alle Amministrazioni regionali delle regioni dell'obiettivo Convergenza, mediante un approccio di *mainstreaming* che assicuri che tutte le politiche tengano conto del loro impatto in termini di genere e non discriminazione nella fase di pianificazione ed attuazione.

L'azione che il DPO, attraverso l'attuale programmazione comunitaria, intende realizzare è principalmente rivolta a favorire l'**internalizzazione del principio di pari opportunità tra uomini e donne e non discriminazione nella programmazione e attuazione degli interventi co-finanziati dai Fondi Strutturali**.

Per quanto riguarda la realizzazione della parità tra uomini e donne, gli interventi previsti sono finalizzati a anche a favorire il raggiungimento dei target occupazionali fissati dalla Strategia di Lisbona prima e da Europa 2020 poi.

Come noto la Strategia di Lisbona stabiliva il raggiungimento al 2010, di un tasso di occupazione femminile pari al 60%. Il conseguimento dell'obiettivo del Trattato di Lisbona comporterebbe - secondo stime della Banca d'Italia - un aumento del Pil fino al 7% , anche tenendo conto del fatto che un ingresso così massiccio di forza lavoro potrebbe avere un effetto negativo sulla produttività di 0,3 punti percentuali, sottintendendo l'espansione di attività a più basso valore aggiunto e l'ingresso della componente meno qualificata della forza lavoro. In Italia il tasso di occupazione medio femminile al 2010 si è attestato al 46,1%, contro il 67,7% di quello maschile. **La nuova strategia, denominata "Europa 2020", individua tre priorità generali, sintetizzate nei termini di "una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva" e**

cinque obiettivi quantitativi tra i quali un tasso di occupazione pari al 75% per uomini e donne. Nonostante la mancanza in Europa 2020 di un obiettivo quantitativo esplicitamente dedicato, così come di un chiaro riferimento al *mainstreaming* di genere, il nuovo obiettivo occupazionale riconosce comunque il fondamentale contributo della componente femminile per l'innalzamento del tasso di occupazione totale, dato ancor più vero per l'Italia dove le donne rappresentano la principale componente dell'offerta di lavoro potenziale.

Il mercato del lavoro italiano presenta infatti forti squilibri territoriali che si riflettono anche sull'occupazione femminile. Per comprendere pienamente questo dato bisogna considerare due fattori: a) il fattore geografico: il tasso di occupazione femminile presenta notevoli differenze tra le diverse zone del Paese (è del 30,5 % nel Mezzogiorno, del 56,7% nel Nord Est, del 56,1% nel Nord Ovest¹), con la conseguenza che il dato molto basso del Sud determina un abbassamento notevole del tasso medio di occupazione femminile; b) il fattore generazionale, con forti differenze tra le fasce di età. Nel centro-nord, ad esempio, le donne appartenenti alla fascia di età 25-44 hanno un tasso di occupazione in media con quello europeo, dato che tende a diminuire notevolmente per le fasce di età più elevate.

Se si prendono come riferimento le regioni dell'obiettivo Convergenza i dati relativi al tasso di occupazione femminile presentano percentuali molto inferiori rispetto alla media nazionale. In particolare: in Calabria le donne occupate sono il 30,2%, in Campania il 25,7%, in Puglia il 29,5% e in Sicilia il 28,7%. Nel Mezzogiorno il tasso di disoccupazione delle donne risulta ancora più che doppio di quello del Nord (15,8 contro 7,0 per cento), a fronte di un tasso di inattività più elevato di oltre 24 punti percentuali (63,7 contro 39,6 per cento). Secondo l'ISTAT inoltre, sempre nel Mezzogiorno, le donne hanno presentato nell'ultimo biennio, contrassegnato dalla crisi, una probabilità all'incirca doppia rispetto a quella del Nord di passare dallo stato di occupazione a quello di non forza di lavoro².

Per quanto riguarda il **part time**, emerge che tale organizzazione del lavoro rimane una scelta prevalentemente femminile. Infatti risulta utilizzato dal 26,5% delle donne a fronte del 4,7% degli uomini. Secondo l'indagine ISTAT, nel decennio 1996-2006 le lavoratrici dipendenti part time sono aumentate di oltre il 71% (a fronte di un aumento del 9% degli uomini) e la loro quota sul totale delle occupate è passata dal 20 al 26,5%. L'incremento si è concentrato solo nella fase adulta del ciclo di vita, in corrispondenza delle classi di età in cui le donne si trovano di fronte alla necessità di conciliare il lavoro retribuito con quello familiare, in maggioranza per la cura dei figli. Le donne occupate part time sono un quarto del totale delle lavoratrici. Dalla medesima indagine, emerge che il modello prevalente di partecipazione al mercato del lavoro per le donne non è più alternativo, per cui non si impone una scelta netta tra lavoro e famiglia, né alternato in relazione ai periodi del ciclo di vita (ingresso nel lavoro – uscita per la nascita di un figlio – rientro nel mercato del lavoro), ma piuttosto di tipo cumulativo-conciliativo: si cumulano i ruoli, di madre e di lavoratrice, in modo stabile, ma il peso della loro conciliazione ricade quasi interamente sulle donne e ostacola l'estensione della partecipazione. Il lavoro di cura è appannaggio quasi esclusivo delle donne e vi è una scarsa condivisione delle responsabilità e dei carichi familiari: il 77,7% del lavoro familiare compete alle donne. La donna italiana vi dedica 5 ore e 20 minuti ogni giorno a fronte di 1 ora e 35 minuti degli uomini. Persistono quindi discriminazioni per maternità, sovraccarico di lavoro familiare e scarsa condivisione lavoro cura.

Nel 2006 in seguito a **maternità**, una donna su nove è uscita dal mercato del lavoro italiano³. La fuoriuscita dal circuito occupazionale è motivata, per due terzi delle donne, da esigenze di cura e assistenza alla prole e per un terzo da considerazioni riguardanti la tenuta contrattuale. Il

¹ ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro -media 2010.

² ISTAT, Rapporto annuale 2011.

³ Dati Isfol - Indagine Plus

tema della “conciliazione” dei tempi di lavoro con quelli di non lavoro rappresenta, pertanto, un fattore determinante per la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Da un lato, infatti, si configura come un requisito di salvaguardia del ruolo professionale delle occupate, ma dall’altro rappresenta anche un fattore ritardante o deterrente per le donne che potenzialmente potrebbero entrare nel mercato e che invece rischiano di restare nell’inattività in virtù di un effetto di “scoraggiamento” e di sfiducia rispetto alle possibilità di integrazione concretamente offerte dal sistema.

Dopo la nascita di un figlio la partecipazione al mondo del lavoro è molto eterogenea con livelli decrescenti dal Nord al Sud del paese: dove è più alta la partecipazione, più sostenuta è la caduta occupazionale in relazione al momento della maternità. Se ad esempio in Lombardia lavorano inizialmente 7 donne su 10, dopo la nascita del figlio 2 non tornano al lavoro; viceversa in Calabria, dove inizialmente lavorano 5 donne su 10, dopo la nascita di un figlio solo una non torna a lavorare⁴.

Le recenti indagini statistiche confermano infatti che **la popolazione femminile ha, in generale, una condizione sul mercato del lavoro meno stabile e livelli di retribuzioni inferiori alla componente maschile**. Secondo il Rapporto ISTAT 2011, permane una maggiore diffusione del lavoro temporaneo femminile (dipendenti a tempo determinato e collaboratori), che incide per il 14,3 per cento, contro il 9,3 per cento degli uomini (un lavoratore temporaneo su due è donna anche se le donne rappresentano il 40 per cento circa degli occupati totali). L’incidenza del lavoro temporaneo continua a essere più elevata nel Mezzogiorno e tra le laureate, per le quali si raggiunge il 17 per cento. Tra l’altro, la maggiore probabilità delle donne di svolgere un lavoro atipico nella fase iniziale della carriera (28,0 e 18,0 per cento, rispettivamente nelle classi di età 25-29 e 30-34 anni), che coincide con quella in cui le donne solitamente hanno figli, provoca un rischio maggiore di mancato rinnovo del contratto o mancata stabilizzazione in caso di gravidanza, oppure di rinvio della maternità.

Nello specifico, gli elementi che caratterizzano la partecipazione femminile al lavoro sono: la scarsa presenza delle donne nelle posizioni apicali, la difficoltà di progressione nelle carriere, la differenza retributiva, maggiore nel settore privato rispetto a quello pubblico. Recenti indagini confermano che le donne in Italia, nonostante gli ottimi risultati scolastici, hanno grandi difficoltà a raggiungere ruoli direttivi.

Il differenziale retributivo di genere in Italia⁵ si attesta al 23,3%, a fronte di una media europea del 15%: una donna in media percepisce, a parità di posizione professionale, tre quarti dello stipendio di un uomo⁶. Il gap retributivo è più marcato per i lavoratori autonomi (31,5%), in questo segmento di posizioni eterogenee le forbici retributive si allargano.

Un ulteriore aspetto del contesto che va richiamato è la bassa presenza nei luoghi decisionali: la distanza che separa le donne e gli uomini del nostro paese nella partecipazione al mercato del lavoro e alla vita attiva si evidenzia in modo particolare se circoscriviamo l’attenzione ai luoghi della decisione economica, istituzionale e politica. E’ da rilevare che, sebbene lentamente, nel corso dell’ultimo decennio è migliorata la posizione delle donne nel mondo economico, con una crescita del numero delle libere professioniste e delle imprenditrici, le quali, complessivamente nel 2006, ammontano a circa il 30%, con una presenza maggiore nel settore dei servizi (circa il 37%), poco sotto la media in quello agricolo (circa il 29%) e decisamente basso nel settore industriale (circa il 14%).

⁴ Indagine Isfol Plus.

⁵ La Fonte utilizzata è l’Indagine sui Bilanci delle famiglie della Banca d’Italia del 2002

⁶ Il reddito medio si attesta per gli uomini a 16.347 euro, per le donne raggiunge appena i 12.537 euro.

La Strategia di Lisbona sosteneva un migliore coordinamento delle politiche a favore dell'**inclusione sociale** e per il lavoro oltre a richiamare la necessità per gli Stati membri di concentrarsi dettagliatamente sulle priorità strategiche più importanti nei vari contesti nazionali, tra cui il fenomeno dei senzatetto, la povertà infantile, le condizioni degli immigrati e delle minoranze etniche. La nuova strategia **Europa 2020** pone tra gli obiettivi strategici quello della 'crescita solidale' volto a promuovere nell'Unione un'economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione economica, sociale e territoriale. L'obiettivo del tasso di occupazione al 75% per donne e uomini, da conseguire entro il 2020, presuppone l'offerta di maggiori opportunità lavorative, in particolare a donne, giovani, lavoratori più anziani e meno qualificate e immigrati regolari. Il Consiglio europeo, nel quadro della richiamata nuova **Strategia europea sulla parità tra uomini e donne 2010-2015**⁷, ha adottato nel marzo 2011 il **Patto per l'uguaglianza tra uomini e donne per il periodo 2011-2020**⁸ nel quale gli Stati Membri hanno riconfermato l'impegno a ridurre i divari di genere nell'occupazione e nei sistemi di protezione sociale, promuovere la conciliazione vita/lavoro e combattere ogni forma di violenza contro le donne. Il Patto indica inoltre la necessità di migliorare la *governance* anche attraverso l'utilizzo di statistiche sensibili al genere e obbliga gli Stati Membri ad adottare la prospettiva di genere nelle politiche indicate dai Programmi Nazionali di Riforma anche attraverso l'utilizzo degli indicatori e del piano di valutazione comune elaborato nell'ambito del *follow-up* alla Piattaforma di Pechino.

Oltre alla parità di genere che ha una valenza trasversale, il **principio di non discriminazione** copre tutti i possibili fattori della discriminazione relativi alla razza, all'origine etnica, alla religione, alle convinzioni personali, alla disabilità, all'età e all'orientamento sessuale.

Tale principio è al centro del modello sociale europeo e costituisce uno dei diritti fondamentali riconosciuti dall'Unione Europea. La sua tutela in capo al Dipartimento, unitamente al tema dei diritti umani, consegue all'impegno assunto dalle istituzioni italiane di sviluppare, promuovere e coordinare interventi volti a combattere ogni forma di discriminazione a favore di una società plurale, dinamica e coesa.

La società italiana è, inoltre, sempre più una società multiculturale, il **fenomeno migratorio** si pone come elemento di grande rilevanza per le dimensioni assunte negli ultimi anni, sia per la sua dinamica di crescita che per la sua peculiare struttura generazionale. La popolazione straniera residente in Italia nel 2007 era pari a 3,5 milioni di persone, con un incremento del 17,8% rispetto all'anno precedente, e rappresentava il 5,8% della popolazione totale (5,0% l'anno precedente), secondo le indagini statistiche più recenti⁹ nel 2010 si sono contati oltre 4,5 milioni di persone con un incidenza del 7,5% sul totale della popolazione.

Il fenomeno è in continua evoluzione e presenta un trend in crescita. L'immigrazione in Italia presenta alcune peculiarità: da un lato, la grande varietà etnica e culturale dei paesi di provenienza degli immigrati; dall'altro lato, la progressiva stabilizzazione nel nostro paese di numerose comunità immigrate rilevabile nei comportamenti familiari e riproduttivi. Inoltre, si rileva un incremento della componente femminile delle comunità straniere dovuto sia alla regolarizzazione del lavoro domestico, prevalentemente femminile, sia ai ricongiungimenti familiari, pur con notevoli differenze in relazione alle comunità di appartenenza¹⁰.

Le presenze straniere per lavoro (il 56,5% del totale delle presenze) e per ricongiungimento familiare (35,6%) sono rilevanti e sottolineano la diffusione di progetti migratori di lungo termine. La popolazione straniera bilancia, quindi, i trend negativi di crescita della popolazione

⁷ Cfr paragrafo 2.3

⁸ Conclusioni del Consiglio del 7 marzo 2011 sul Patto europeo per la parità di genere (2011-2020) (2011/C 155/02)

⁹ Rapporto Caritas/Migrantes sull'Immigrazione – Dossier statistico 2011.

¹⁰ Rapporto ISTAT 2007

italiana, che figura nelle ultime posizioni tra i paesi occidentali rispetto alla natalità, con un profilo di invecchiamento progressivo. Questo comporta una significativa modificazione delle connotazioni strutturali del tessuto socio-demografico e culturale dei territori italiani, profilando un fenomeno di immigrazione di seconda generazione, consolidando la necessità di politiche volte all'integrazione delle diverse generazioni di immigrati.

La presenza degli immigrati è più consistente al Nord (con il 60% delle presenze nazionali), più ridotta al Centro (26% circa) e ancora minore al Sud (14%) con tendenze invariate nell'ultimo triennio ma con dinamiche che vedono una "prima accoglienza" maggiore nelle aree del Mezzogiorno d'Italia, che diviene zona di transito verso zone di stabilizzazione più definitiva spostate verso il Nord Italia. Questo fenomeno richiede quindi politiche adeguate per l'inclusione sociale e un'attenzione rilevante per le politiche antidiscriminatorie.

Il processo di strutturazione, infatti, ovvero l'insieme di fattori che rendono l'immigrazione radicata nel territorio, tende ad avanzare sempre di più, con una distribuzione differenziata ma diffusa in tutto il territorio nazionale, una normalizzazione di genere, una prevalenza di coniugati e di minori e con una crescente richiesta di spazi di partecipazione.

Nel 2007 il tasso di disoccupazione totale degli stranieri era dell'8,6% rispetto al 6,8% totale italiano, e il tasso di mobilità molto alto. Attualmente, però, gli immigrati stanno pagando duramente gli effetti della crisi e sono arrivati ad incidere per un quinto sui disoccupati con un tasso di disoccupazione degli stranieri che ha raggiunto l'11,6%. Ogni cento disoccupati in più registrati nel 2010 in confronto ad un anno prima, circa un quinto erano stranieri, tra le donne tale quota ha superato un terzo¹¹. Il protrarsi dello stato di disoccupazione per i non comunitari pregiudica il rinnovo del permesso di soggiorno, costringendoli al rimpatrio o a trattarsi irregolarmente. Rimane tuttavia rilevante il dinamismo imprenditoriale, il numero delle imprese gestite da immigrati è aumentato solo nel 2010 di circa 20mila unità, arrivando nel complesso a 228.540.

Rispetto alla composizione di genere degli immigrati, la presenza femminile è cresciuta in modo più marcato di quella maschile negli ultimi anni, soprattutto per le occupazioni legate ai servizi alle famiglie e ad altri tipi di attività lavorativa, portando a un rapporto più equilibrato tra i sessi, ma con punte di femminilizzazione in Campania (61,7%) e Calabria (56,8%), e con retribuzioni però minori e tassi di disoccupazione leggermente più alti.

Per quanto riguarda i dati occupazionali degli stranieri nelle regioni dell'Obiettivo Convergenza, si rileva per l'anno 2006 una percentuale pari al 6,3% in Calabria, al 6,2% in Campania, al 5,6% in Puglia e in Sicilia¹². Si segnala inoltre che tali contesti regionali sono caratterizzati dal fenomeno del lavoro sommerso che vede in particolare l'impiego di lavoratori stranieri.

In Italia, in attuazione della Direttiva CE n. 43 del 2000 (decreto legislativo n. 215/2003), è stato in tal senso costituito, nell'ambito del DPO, l'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica (UNAR), quale punto di riferimento istituzionale e presidio di garanzia fondamentale per la tutela dei diritti delle comunità immigrate e delle minoranze etniche. L'obiettivo perseguito dal Dipartimento, è, infatti, il raggiungimento di un'eguaglianza sostanziale e non formale tra cittadini italiani, immigrati e minoranze etniche, attraverso la costante azione di tutela delle vittime di discriminazione, gli interventi di sensibilizzazione per prevenire la discriminazione su base etnica e razziale, la promozione di azioni positive per rimuovere le cause determinanti gli eventi discriminatori ed il monitoraggio continuo degli episodi denunciati. L'Ufficio, tra le 8000 chiamate giunte al numero verde nel 2007, ha riscontrato 265 casi di discriminazione su base etnica e razziale. Tali discriminazioni hanno riguardato specialmente il lavoro (23,8%

¹¹ ISTAT, Rapporto annuale 2011

¹² Rapporto Caritas/Migrantes sull'Immigrazione – Dossier statistico 2007

delle segnalazioni), l'alloggio (16,2%), le forze dell'ordine (5,7%), l'erogazione di servizi da pubblici esercizi (10,9%) e da enti pubblici (10,6%)¹³, evidenziando le molteplici dimensioni da toccare nelle politiche antidiscriminatorie.

In tale contesto, gli interventi di assistenza tecnica alle regioni dell'obiettivo Convergenza PON GAT 2007-2013 devono tenere in considerazione due elementi di complessità rilevabili a livello culturale e a livello gestionale-attuativo emersi nella programmazione 2000-2006 e nel primo triennio di attuazione del POAT in relazione alle pari opportunità ed estensibili anche al principio di non discriminazione.

L'esperienza della programmazione 2000-2006 e del primo triennio di attuazione del POAT evidenzia tuttavia come alcuni interventi promossi dal Dipartimento siano risultati particolarmente significativi per favorire l'integrazione del principio di pari opportunità all'interno delle politiche di sviluppo del territorio e delle risorse umane ed agire nei contesti socioeconomici di riferimento.

In coerenza con il principio di *mainstreaming* previsto dall'art. 16 Reg. 1083/2006 relativo a pari opportunità di genere e non discriminazione, occorre valorizzare quanto fatto per la parità di genere al fine di estendere e promuovere nei diversi ambiti territoriali, politiche e strumenti istituzionali di tutela contro ogni discriminazione determinata dall'origine etnico-razziale, dalla diversa abilità, dall'orientamento sessuale, dall'età e dalla diversità di religione e opinione. La programmazione operativa è volta all'implementazione di azioni di assistenza tecnica che favoriscano una collaborazione e convergenza tra il livello nazionale e locale, promuovendo il cambiamento culturale e il processo di inclusione sociale.

1.2. Le priorità del QSN

La strategia definita nel QSN offre nuove opportunità di lettura degli interventi di sviluppo, dove in corrispondenza delle varie priorità di azione sono identificati anche obiettivi da conseguire per quanto riguarda, ad esempio, servizi essenziali (il Quadro Strategico Nazionale ha individuato quattro tipologie di servizi essenziali e fissato un meccanismo premiale per incentivare le Amministrazioni regionali a raggiungere entro il 2013 target quantificati, stabiliti attraverso un processo decisionale condiviso¹⁴); vengono integrate politiche ed obiettivi che sono relativi alle tematiche di genere e di non discriminazione, favorendo la possibilità e la necessità di una integrazione del principio di *mainstreaming* nelle diverse tipologie di investimento.

Una molteplicità di obiettivi in tema di pari opportunità che, per quanto riguarda l'attuazione dei Fondi Strutturali, sono stati definiti in coerenza con la Strategia di Lisbona, la Strategia per l'occupazione e la Road Map¹⁵, cui si aggiungono obiettivi specifici delineati dal regolamento del FSE e del FESR.

¹³ Dati Unar-Iref 2007.

¹⁴ Il raggiungimento di standard adeguati in ambiti quali la qualità dell'istruzione, i servizi di cura per i bambini e la popolazione anziana, i rifiuti urbani e l'acqua, rappresenta il parametro con cui sarà giudicata anche l'efficacia delle politiche di coesione, trattandosi di servizi essenziali per la qualità della vita che contribuiscono a connotare un'area come più o meno sviluppata.

¹⁵ Consiglio Europeo di Lisbona 23-24 marzo 2000, Conclusioni della Presidenza e Decisione del Consiglio del 6 ottobre 2006 sugli Orientamenti Strategici Comunitari in materia di Coesione (2006/702/CE); Decisione del Consiglio del 12 luglio 2005 sugli Orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione (2005/600/CE) e Decisione del Consiglio del 10 luglio 2007 sugli Orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione (2007/491/CE); Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010, COM(2006) 92 definitivo.

Il QSN evidenzia, in particolare, come nel campo delle pari opportunità permangano forti criticità, specie nel Mezzogiorno, e come sia ancora di forte attualità la necessità di combattere tutte le forme di discriminazione.

E' necessario, però, recuperare una visione strategica di come una efficace politica di pari opportunità di genere e per tutti, possa contribuire al pieno raggiungimento delle priorità individuate nel QSN, garantendo l'accesso di tutte le componenti della popolazione ai processi di sviluppo e il pieno utilizzo del potenziale umano a disposizione.

In questo quadro di riferimento, ne consegue che obiettivi, contenuti, modalità di intervento e strumenti attuativi della programmazione 2007-2013 devono essere assunti secondo una logica che tenga conto delle molteplici dimensioni in cui le disparità e le discriminazioni hanno luogo e dove è quindi necessario incidere con azioni di contrasto e prevenzione.

Nell'ottica del contrasto dell'esclusione delle donne e dei soggetti a rischio di discriminazione rispetto ai processi di sviluppo economico e sociale, assumono grande importanza le politiche preventive che riducono tali rischi. E' necessario, in questo senso, agire sulla base di un approccio che consideri a tutto tondo le molteplici dimensioni di ogni percorso di vita, rafforzando la posizione sociale di tali soggetti. Si tratta quindi di tendere verso politiche dei servizi, politiche dell'istruzione e formazione, politiche di sostegno all'accesso e al mantenimento di lavori di buona qualità, politiche di sostegno alla vita attiva.

Con riferimento alla programmazione che viene sviluppata a livello regionale, è necessario che una strategia di azione caratterizzata da un livello di complessità elevato, punti alla realizzazione di una solida attività di *mainstreaming* su queste materie e ciò soprattutto in assenza di uno specifico strumento di intervento dedicato alle pari opportunità e alla non discriminazione.

Questa complessa strategia di azione con riferimento alla programmazione operativa regionale, in assenza di un Asse dedicato alle pari opportunità è sostanzialmente affidata alla realizzazione di un'effettiva attività di *mainstreaming* su queste materie, la qual cosa, considerato soprattutto il contesto italiano, richiede particolare attenzione.

Tale ambizione si traduce nell'individuare per il campo di intervento relativo alle pari opportunità di genere e alla non discriminazione le modalità per la loro affermazione come "filo rosso" sul quale si dovrebbero innestare politiche di *mainstreaming*.

Il Dipartimento intende pertanto contribuire in maniera determinante alla messa in campo e al potenziamento di azioni in tale direzione, con particolare riferimento all'attività di supporto e di indirizzo alle amministrazioni centrali e regionali titolari di programmi operativi per le specifiche problematiche connesse alle politiche di pari opportunità, inclusione sociale, discriminazione e tutela dei diritti.

Il raggiungimento di tale obiettivo, permetterà di garantire l'effettiva adozione del metodo del *mainstreaming* finalizzato ad assicurare che tutte le politiche tengano conto del loro impatto in termini di pari opportunità e di non discriminazione nella fase di pianificazione, attuazione e valutazione in coerenza con le politiche definite dall'Unione Europea e dal Governo italiano.

Tale finalità trova un suo riconoscimento all'interno del QSN e in particolare alla **priorità 10 (Governance, capacità istituzionali e mercati concorrenziali ed efficaci)** che è incentrata sul

rafforzamento della *governance* ovvero sulla necessità di elevare le capacità delle amministrazioni per la programmazione e gestione della politica regionale aggiuntiva e rafforzare il coinvolgimento del partenariato economico e sociale, soprattutto in rapporto all'obiettivo convergenza, in modo più generale al Mezzogiorno. La costruzione e l'affermazione di forme fattive e concrete di *governance* di parità costituisce un presupposto imprescindibile affinché gli obiettivi di pari opportunità e non discriminazione diventino parte integrante di tutto il processo di costruzione, implementazione degli interventi a favore della crescita e della competitività.

Con riferimento alla Priorità 10 del QSN (ed in particolare all'**obiettivo specifico 10.1.1** "Rafforzare le competenze tecniche e di governo delle amministrazioni e degli enti attuatori, per migliorare l'efficacia della programmazione e la qualità degli interventi per offrire servizi migliori alla cittadinanza") il DPO intende dare il proprio contributo per elevare la capacità amministrativa dei territori rispetto a tematiche importanti e trasversali alle politiche di sviluppo regionali, la cui complessità richiede tuttavia l'attivazione di ulteriori approfondimenti in termini di *governance* e nuovi modelli di intervento.

Inoltre, si intende contribuire all'innovazione della PA nella capacità di riconoscere i fabbisogni della popolazione (donne e soggetti a rischio discriminazione) e nell'individuare le adeguate risposte.

Il Progetto di Assistenza Tecnica, nella misura in cui intende innalzare il livello di attenzione e la presa in conto del principio di parità e non discriminazione all'interno dei sistemi di governo territoriali, contiene elementi di coerenza, anche se indiretti, con le seguenti altre priorità del QSN:

- *Priorità 1. Miglioramento e valorizzazione delle risorse umane.* Attraverso questa Priorità, che interessa prevalentemente il PON FSE, la promozione delle pari opportunità e della non discriminazione potrà essere perseguita sia con l'approccio trasversale che con quello basato su azioni positive. Si tratta di agire nella direzione di favorire la **presenza delle donne e dei soggetti a rischio di discriminazione all'interno dei processi formativi**, nella logica del **life long learning**, aumentandone il livello di competenze e promuovendone l'eccellenza nonché aumentare le opportunità di accesso alla società della conoscenza ed alle nuove tecnologie. Deve essere, inoltre affrontato il tema della **segregazione formativa e della valorizzazione delle competenze femminili** al momento dell'accesso al lavoro, fattori che ancora proiettano i loro effetti sul fronte occupazionale. Inoltre, l'ambito dei **sistemi formativi** costituisce un luogo privilegiato per agire a favore di una cultura delle pari opportunità per tutti nella direzione del rispetto dei diritti umani.
- *Priorità 2. Promozione, valorizzazione e diffusione della ricerca e dell'innovazione per la competitività.* Il ruolo centrale conferito alla ricerca e alla innovazione dal rilancio della Strategia di Lisbona impatta in misura rilevante il problema della scarsa presenza femminile nelle aree della **ricerca/sviluppo e della innovazione tecnologica**. La promozione dell'accesso delle donne alle carriere scientifiche e tecnologiche è in linea con l'obiettivo europeo di contrastare lo squilibrio di genere in questo campo, al fine di raggiungere l'obiettivo del 25% di donne in posizioni leader nel settore della ricerca pubblica. In generale è necessario intervenire, soprattutto nelle aree del mezzogiorno, a favore dei processi di *empowerment* a partire dal raccordo istruzione/formazione e lavoro. Inoltre, l'adozione sistematica di politiche di pari opportunità per tutti garantisce l'utilizzo efficiente degli strumenti della società della conoscenza, in quanto favorisce i diritti di cittadinanza, la partecipazione attiva di tutta la popolazione alle dinamiche sociali e politiche di un territorio; in più, favorisce quella effettiva

consapevolezza delle potenzialità offerte dall'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione quale strumento per incoraggiare l'apprendimento continuo e scongiurare il rischio di esclusione sociale da parte di alcune categorie di soggetti.

- *Priorità 4. Inclusione sociale e servizi per la qualità della vita e l'attrattività territoriale.* La Priorità 4, che punta in modo esplicito sul principio di pari opportunità e di non discriminazione, attraverso l'apposito obiettivo specifico, sosterrà i processi di ridimensionamento dei fenomeni discriminatori - che, in special modo per le regioni del Mezzogiorno, si innestano su un sistema di servizi alla persona e un mercato del lavoro ancora diffusamente impreparati ad accogliere e a gestire le diversità - promovendo l'accessibilità ai servizi di protezione sociale, di cura e conciliazione. Altrettanto rilevante è il tema della sicurezza del territorio, il quale presenta elementi importanti correlati con il genere e con il tema più generale dell'inclusione sociale. La forte presenza di donne del mondo del lavoro sommerso, ad esempio, si intreccia sicuramente con i **temi della legalità** così come non è da sottovalutare il tema delle **donne vittime di tratta** in cui il ruolo della criminalità assume una posizione rilevante.
- *Priorità 7. Competitività dei sistemi produttivi e occupazione.* Si tratta della Priorità che tra tutte offrirà i più ampi margini di applicazione del principio di parità di genere e di non discriminazione in virtù del fatto che in essa rientrano **interventi rivolti ai sistemi locali** in una loro visione complessiva (processi produttivi, interventi a favore dell'occupazione, interventi rivolti al capitale sociale). E' attraverso questa priorità che si darà concretezza alla diffusione di una cultura non discriminatoria e alla promozione di condizioni favorevoli allo sviluppo, contrastando le disparità territoriali e incrementando le opportunità delle persone. Ciò attribuendo particolare attenzione alle donne e alle persone a rischio di discriminazione, attraverso politiche di accesso al lavoro, anche sviluppando composite **azioni integrate a favore della conciliazione tra vita e lavoro** (politiche degli orari, dei tempi, accesso ai servizi per l'infanzia, gli anziani, ecc.), la promozione dell'**imprenditorialità femminile**, interventi per contrastare l'**esclusione dal lavoro** e la **segregazione occupazionale**, sia verticale che orizzontale. Occorre, inoltre, sviluppare azioni di contrasto alle varie forme di discriminazione con particolare attenzione alla componente immigrata attraverso azioni di lotta al lavoro sommerso, che impedisce ogni forma di legittima integrazione e politiche attive del lavoro in grado di favorire inserimenti lavorativi qualificati.
- *Priorità 8. Competitività e attrattività delle città e dei sistemi urbani.* Nell'ambito della Priorità 8 particolare attenzione dovrà essere posta rispetto a obiettivi di **sviluppo del sistema delle reti e dei collegamenti** come cogenti per dare concretezza alle strategie di sviluppo economico e sociale, nell'ottica delle pari opportunità e della non discriminazione. Tali obiettivi sono strettamente connessi con quelli della Priorità 4, che vanno nella direzione del rafforzamento dell'inclusione sociale e della promozione dei servizi di cura, protezione e conciliazione e che devono pertanto prevedere anche una declinazione urbana, soprattutto nelle aree del Mezzogiorno.

Infine, il presente progetto è coerente anche con la strategia unitaria in tema di incentivi alle Piccole Medie Imprese delineata dallo stesso QSN.

Nello specifico, si cerca di garantire un maggior coordinamento strategico tra Centro e Regioni nell'ottica di dare più peso alla qualità complessiva del sistema locale nell'accrescere l'attrattività del territorio. Le scelte di localizzazione e la decisione di avviarsi su un percorso di crescita sono infatti condizionate da fattori di ordine pubblico e legalità, dall'efficienza della logistica, dalla presenza di risorse umane di eccellenza, dalla qualità dei servizi pubblici locali,

e, in ambito rurale, dalla presenza di servizi essenziali per la popolazione rurale o dal funzionamento del credito (Tutto ciò in coerenza con quanto delineato dalla priorità 7).

Le politiche di sviluppo locale rappresentano, infatti, un terreno privilegiato per produrre delle azioni concrete volte al superamento sia delle disparità fra uomini e donne, sia delle discriminazioni.

Pertanto, dal momento che le prospettive di sviluppo locale sono fortemente legate alla possibilità di integrare le conoscenze scientifico-tecniche con le conoscenze locali, è importante promuovere lo sviluppo di quel tipo di imprenditoria, come ad esempio quella femminile, fortemente legata alla differenziazione dei prodotti e dei paesaggi, derivanti dal recupero delle specificità locali incorporate nelle tradizioni.

1.3. Obiettivi della strategia proposta per il 2007-2013

Il DPO si propone di svolgere un'azione inserita in un quadro più ampio di **azioni e programmi di pari opportunità e non discriminazione, che si ponga come obiettivo la crescita e lo sviluppo del Paese.**

Pur in presenza di una precedente positiva azione svolta, restano ancora, sul versante della PA diverse criticità, legate alla necessità di consolidare le competenze in materia sui territori ed alla incentivazione dei partenariati, come risorsa di intervento. Restano piuttosto deboli le competenze e le strutture di *governance* direttamente chiamate a svolgere interventi di *mainstreaming* sul territorio.

Nella programmazione precedente e nel primo triennio di attuazione del progetto, le diverse indagini sugli assetti organizzativi ed istituzionali regionali in materia di politiche di pari opportunità, svolte dal DPO, evidenziano, pur in presenza di profondi ed importanti positivi processi di trasformazione realizzati negli ultimi cinque anni, la necessità di intervenire attraverso la programmazione di azioni altamente performanti.

Dal punto di vista del Dipartimento, l'ambizione strategica si traduce nell'individuare l'ambito operativo del principio di **pari opportunità di genere e non discriminazione**, attraverso approcci specifici strettamente connessi ed integrati in funzione dei differenti target di riferimento:

- per quanto attiene le pari opportunità di genere, si tratta di mettere a sistema e capitalizzare l'esperienza sviluppata nel corso della programmazione 2000-2006, che consente di affrontare la nuova programmazione puntando su obiettivi di miglioramento di progressione nell'implementazione dei risultati già acquisiti anche ai livelli territoriali decentrati;
- per ciò che concerne la non discriminazione, è necessario sviluppare azioni rivolte a prevenire comportamenti discriminatori, rimuovere situazioni comportanti discriminazione, promuovere azioni positive con l'obiettivo di scardinare i fattori strutturali della discriminazione, di stabilire linee guida in materia di lotta alla discriminazione, monitorare e verificare l'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento. Tali azioni devono essere orientate non solo a tutelare le vittime della discriminazione ma anche a scardinare i fattori strutturali scatenanti. Si tratta di favorire un cambiamento culturale profondo, che parta dalle nuove generazioni per pervenire ad un sistema di valori capace di esaltare ogni forma di diversità.

Risulta, quindi, cruciale lo sviluppo di interventi volti a sostenere i diversi attori, istituzionali e non, attualmente impegnati nelle varie tematiche per costruire un vero e proprio sistema di *governance* delle pari opportunità e non discriminazione.

Il DPO mira ad assicurare un supporto specialistico alle Regioni dell'Obiettivo Convergenza, su temi nodali, dove più forte deve essere l'integrazione tra i livelli di governo.

L'intervento è volto, pertanto, a favorire i seguenti **obiettivi generali**:

- *favorire il cambiamento organizzativo delle PA, in funzione di un rafforzamento delle politiche di pari opportunità e di non discriminazione;*
- *promuovere l'adeguamento delle competenze tecniche delle PA, con l'obiettivo di migliorare e qualificare ulteriormente le policy attuate a livello regionale nei due ambiti di intervento di competenza del DPO.*

Si tratta, quindi, complessivamente, di intervenire a supporto del miglioramento delle capacità delle strutture delle Amministrazioni al fine di un migliore conseguimento degli obiettivi di pari opportunità e non discriminazione previsti dal QSN.

I principi ai quali si ispirerà la scelta degli ambiti nei quali si realizzerà l'azione di supporto sono:

- concentrazione delle attività di supporto su specifiche tematiche ritenute prioritarie dal DPO e dalla Regioni;
- flessibilità nelle modalità di realizzazione degli interventi, in relazione alle esigenze che si potranno manifestare nelle diverse fasi di attuazione della programmazione;
- non sovrapposizione con altri Programmi o con le attività che rientrano nelle funzioni istituzionalmente svolte dalle Amministrazioni centrali.

Rispetto alle modalità di attuazione, il riferimento, come previsto dal PON GAT, è di tendere il più possibile a favorire una reale internalizzazione delle competenze e delle conoscenze in materia di pari opportunità e discriminazione nelle PA.

In tale direzione, il DPO terrà conto delle esigenze di rafforzamento delle Amministrazioni regionali per individuare, in termini operativi, il tipo e le modalità di supporto da fornire, sia le esigenze di rafforzamento delle proprie strutture funzionali al raggiungimento degli obiettivi di supporto concordati con le Regioni dell'Obiettivo Convergenza.

Gli obiettivi generali assegnati al Progetto operativo in capo al DPO, possono essere articolati nei seguenti **obiettivi specifici**:

- *consolidare l'applicazione del principio di mainstreaming di pari opportunità e non discriminazione attraverso il supporto tecnico alle amministrazioni titolari di programmi operativi;*
- *promuovere la costruzione di reti sia a carattere informativo sia per lo sviluppo delle competenze sul territorio;*
- *migliorare le competenze degli operatori per favorire l'internalizzazione del principio di pari opportunità e non discriminazione nella definizione ed attuazione dei Programmi e dei progetti;*
- *promuovere forme innovative di intervento pubblico per favorire sia l'accesso delle donne al mondo del lavoro sia il contrasto di ogni forma di discriminazione.*

Le Linee di attività saranno illustrate nel paragrafo 4.2, differenziandole per “attività trasversali” ed “attività regionali”.

Parte 2.

2.1. Lezioni apprese dall’esperienza della programmazione 2000-2006

Nell’ambito della programmazione 2000 - 2006, il Dipartimento – attraverso l’Ufficio per gli interventi in campo Economico e Sociale al quale ha fatto capo, in modo esclusivo, la gestione dei Fondi strutturali del precedente periodo di programmazione – ha svolto attività di supporto alle diverse Amministrazioni coinvolte nella gestione dei Fondi strutturali per l’internalizzazione del principio di pari opportunità tra uomini e donne, così come del più generale e trasversale principio di *mainstreaming* di genere, nelle diverse fasi di programmazione e attuazione.

L’obiettivo è stato quello di attivare – nei confronti delle Amministrazioni titolari di Programmi Operativi - una forte azione di indirizzo, orientamento, individuazione e trasferimento di buone pratiche, nonché di raccolta ed elaborazione di dati ed informazioni statistiche, in modo da assicurare la necessaria omogeneità e di efficacia alle attività svolte.

A tal fine, sono stati attivati alcuni progetti operativi nell’ambito del Programma Operativo Nazionale “Assistenza Tecnica e Azioni di Sistema” per le Regioni Ob. 1 (PON ATAS Ob. 1), a titolarità del Ministero dell’Economia e delle Finanze e del Programma Operativo Nazionale “Azioni di sistema” per le Regioni Ob. 3 (PON AS Ob. 3), a titolarità del Ministero del Lavoro. Entrambi i Programmi erano volti a supportare, non solo la gestione dei relativi QCS, ma anche l’attuazione dei rispettivi POR da parte delle Regioni interessate.

In particolare, nell’ambito del PON ATAS Ob. 1 2000-2006 - come precedentemente evidenziato - il DPO è stato responsabile di due progetti operativi in tema di politiche di pari opportunità tra uomini e donne, finanziati dal Fondo Europeo per lo Sviluppo Regionale, rientranti nell’Asse I, misura 1.2 “Azioni di assistenza tecnica e supporto operativo per l’organizzazione e la realizzazione delle attività di indirizzo, di coordinamento e orientamento delle Amministrazioni centrali” e misura 1.4 “Azioni di comunicazione, informazione e pubblicità”.

Il Dipartimento ha, inoltre, operato direttamente attraverso azioni realizzate nell’ambito di Progetti e Programmi a titolarità di altre amministrazioni centrali, quali:

- il Progetto Operativo di “Azioni di sistema in materia di pari opportunità tra uomini e donne e di inclusione sociale” gestito dal Dipartimento Funzione Pubblica nell’ambito del “Programma Operativo Nazionale “Assistenza Tecnica e Azioni di Sistema” per le Regioni Ob. 1 (PON ATAS Ob. 1), a titolarità del Ministero dell’Economia e delle Finanze, cofinanziato da fondi FSE;
- Programma Operativo Nazionale “Sicurezza per lo sviluppo del Mezzogiorno d’Italia”, sviluppando azioni di sistema rivolte alle donne in particolare condizioni di disagio sociale, a valere sul FSE.

Nel primo caso, con la partecipazione attiva del Dipartimento, sono stati realizzati approfondimenti sul contesto delle aree Obiettivo 1 sia in chiave di *governance* sia dal punto di vista socio economico, ed inoltre sono state realizzate attività di animazione, informazione e formazione sul territorio coinvolgendo le principali realtà territoriali (PA ed istituzioni/associazioni di parità).

Nel secondo caso, le principali tipologie di intervento promosse hanno riguardato la realizzazione di azioni di sistema, progetti pilota ed attività di sensibilizzazione sul disagio sociale delle donne (in particolare, delle vittime di violenza intra ed extra-familiare, e sul fenomeno della tratta a scopo di sfruttamento sessuale per agevolare il reinserimento socio-lavorativo¹⁶). In questo quadro, è stata predisposta l'attivazione di un "Numero verde contro la tratta" attivo su tutto il territorio nazionale (una centrale nazionale in collegamento con 5 postazioni locali in area Ob. 1 e 9 postazioni locali in area Ob. 3, queste ultime con il finanziamento di fondi nazionali). Altra iniziativa da sottolineare è la *Rete Antiviolenza tra le città URBAN Italia* (realizzata nell'ambito dell'Iniziativa Comunitaria Urban Italia e finanziata, tramite risorse di FSE, in Ob. 3 dal PON "Azioni di sistema" ed in Ob. 1 dal PON "Sicurezza"). L'intervento ha consentito di indagare in modo approfondito le problematiche connesse alla violenza nella popolazione, di approfondire la percezione degli operatori dei servizi (servizi sociali e sanitari, forze dell'ordine, pronto soccorso, privato sociale, ecc.) in relazione a questa tematica e di individuare possibili piste di lavoro per il futuro. Il progetto ha coinvolto 25 città italiane.

Nel complesso, le tipologie di attività di assistenza tecnica realizzate dal DPO hanno prodotto dei buoni risultati dal punto di vista dell'intensificazione dei rapporti con le e tra Regioni, consentendo un concreto confronto ed una condivisione delle tematiche e delle linee di attività intraprese a livello nazionale e regionale in materia di pari opportunità di genere.

Con specifico riferimento all'Obiettivo 1, i risultati ottenuti possono essere individuati nell'attivazione di azioni di supporto metodologico che hanno avviato processi di *governance* in cui gli attori regionali e locali hanno maturato comportamenti, applicazioni progettuali e strumenti organizzativi e di gestione che in molti casi appaiono innovativi, in merito alla diffusione delle politiche sulle pari opportunità.

Il momento della riprogrammazione di metà periodo è stato seguito particolarmente ottenendo buoni risultati sia per quanto riguarda l'attuazione del principio di pari opportunità nei rapporti di valutazione intermedia POR/PON Ob.1, sia per quanto riguarda l'internalizzazione dell'ottica di genere nei documenti programmatici¹⁷.

Appare evidente dall'analisi della programmazione 2000-2006 come alcuni interventi promossi da Dipartimento siano quindi risultati particolarmente significativi per favorire l'integrazione del principio di pari opportunità all'interno delle politiche di sviluppo del territorio e delle risorse umane ed agire nei contesti socioeconomici di riferimento.

In relazione alla "diffusione della cultura del monitoraggio e della valutazione e delle pari opportunità" durante la programmazione 2000-2006 si è avviato un processo di maggiore sensibilità da parte delle Autorità di Gestione all'inserimento di elementi sensibili al genere sia nei sistemi di monitoraggio che nei diversi momenti del processo valutativo. Ciò è stato reso possibile in seguito all'azione di sistema realizzata dal DPO relativa alla definizione di un modello di valutazione d'impatto delle politiche in chiave di genere.

¹⁶ Le attività sono state finalizzate al coinvolgimento delle donne vittime della tratta a scopo di sfruttamento sessuale nei percorsi di protezione sociale previsti dall'art.18 del D.lgs286/1998 e a garantire un collegamento permanente tra i diversi soggetti istituzionali e non coinvolti nelle operazioni di contrasto del fenomeno).

¹⁷ A questo scopo è stato elaborato un documento sullo "Stato di attuazione delle Linee guida VISPO - Indicazioni per la riprogrammazione", al fine di sistematizzare tutti gli elementi e le indicazioni prodotti dal DPO con lo scopo di trarre indicazioni operative in relazione alla scadenza della riprogrammazione.

Tale azione ha contribuito ad avviare un processo di diffusione di una cultura della valutazione sensibile al genere coerente con gli obiettivi previsti dal modello VISPO e con la programmazione dei Fondi.

Il Dipartimento al fine di rafforzare la collaborazione degli operatori ha, nell'ambito dei propri progetti operativi, infine realizzato un progetto pilota di livello europeo: il sito web "La Rete delle pari opportunità".

Si tratta del primo portale istituzionale interamente dedicato al tema, contenente notizie di particolare rilievo, documenti prodotti, approfondimenti su specifiche materie di interesse, minisiti dedicati ai vari soggetti appartenenti alla "rete". L'obiettivo dell'azione era, infatti, di sviluppare un sistema di rete tra i principali "addetti ai lavori" che consentisse di mettere a disposizione degli utenti conoscenze, informazioni e servizi e di promuovere opportunità di scambi ed esperienze, per rendere sistematici i rapporti con gli attori e i soggetti istituzionali che operano sia a livello centrale che locale.

2.2. I risultati della prima fase di attuazione del POAT

Il POAT agisce a supporto della programmazione sui temi che riguardano azioni di rafforzamento delle strutture della PA maggiormente coinvolte nel perseguimento degli obiettivi della programmazione delle politiche regionali in termini di pari opportunità e non discriminazione. Nello specifico promuove misure di sostegno all'imprenditorialità femminile, azioni di inclusione sociale, di potenziamento dei servizi di cura, interventi di infrastrutturazione sociale e sociosanitaria, interventi di sviluppo urbano improntati alla creazione di un welfare territoriale orientato al miglioramento della qualità della vita e della conciliazione vita lavoro in particolare.

Rispetto a tali tematiche il DPO, sulla base del ruolo ricoperto nell'ambito del progetto, ha inteso fornire sia orientamenti e strumenti di natura trasversale che raccogliere le specifiche esigenze manifestate dalle regioni rispetto alla necessità di approfondimenti di tematiche ritenute di particolare interesse rispetto al contesto territoriale di riferimento. Al fine di massimizzare la fruibilità dei prodotti realizzati da parte di una vasta utenza, il DPO ha provveduto alla pubblicazione degli stessi sul sito web www.retepariopportunita.it e alla definizione di una strategia di diffusione e comunicazione dei risultati più incisiva (newsletter periodiche, la costituzione di un Comitato di Indirizzo e Orientamento).

In ambito trasversale rientrano *l'Analisi dei bandi emanati nelle quattro Regioni Convergenza nell'ambito dei P.O. FESR ai fini della definizione di indirizzi e orientamenti per integrare la dimensione di genere e il principio di non discriminazione nell'attuazione degli interventi* e le *linee guida a supporto delle AdG per la predisposizione dell'informativa annuale sull'attuazione del principio di pari opportunità e non discriminazione* trasmessi alle regioni affinché potessero avvalersene per le attività di propria competenza. Nello stesso contesto, gli studi¹⁸ sull'imprenditorialità, sia femminile che dei migranti, quelli in materia di integrazione della prospettiva di genere e di contrasto alla discriminazione nelle politiche di sviluppo

¹⁸ "Studio sull'imprenditorialità nelle comunità dei migranti & strumenti di supporto per la creazione di impresa"

"Studio sul tema dell'integrazione della prospettiva di genere" nelle politiche di sviluppo urbano

"L'imprenditorialità femminile e gli strumenti di supporto alle donne per la creazione di impresa"

"Le politiche di sviluppo territoriale e le misure di prevenzione e contrasto delle discriminazioni per motivi di razza, etnia, orientamento sessuale e identità di genere, disabilità ed età nelle regioni obiettivo convergenza.

territoriale hanno intercettato fabbisogni locali che, nell'attuale fase di attuazione del POAT, si sono concretizzati in un aggiornamento delle linee di intervento regionali.

Sempre a livello trasversale, il DPO si è fatto promotore di tematiche ritenute strategiche o rispetto alle quali aveva colto l'interesse a livello europeo o nazionale, quale ad esempio la Green economy. A seguito dell'approfondimento della tematica e del coinvolgimento delle regioni nella stesura del documento, si è palesato l'interesse concreto della regione Calabria che, nell'attuale fase di intervento del POAT, ha ricalibrato una delle proprie linee di intervento regionale, prevedendo un esplicito richiamo a tale settore¹⁹.

L'articolazione degli interventi rispetto alle tematiche regionali si presta ad una lettura in termini di coerenza ed omogeneità, come si può evincere dagli esempi riportati di seguito.

Per la regione Calabria lo studio avente ad oggetto *“Un'analisi dei modelli di Autorità per l'Uguaglianza sul territorio nazionale finalizzata alla definizione di un modello da applicare alla Regione Calabria”* ha portato, capitalizzando anche l'esperienza in materia del DPO, all'istituzione dell'Autorità per le Politiche dell'Uguaglianza, quale struttura di coordinamento per implementare, monitorare e valutare la prospettiva di genere e di pari opportunità nella Programmazione regionale unitaria (DGR n. 161 del 27/02/2010 *“Istituzione dell'Autorità per le Politiche dell'uguaglianza per la Programmazione Regionale Unitaria 2007/2013, Allegato “Regolamento operativo dell'Autorità per le Politiche dell'Uguaglianza”*)

Per la regione Campania è stato predisposto lo *“Studio sulla ricognizione di buone pratiche di azioni specifiche per la concessione del microcredito alle fasce deboli nella Regione Campania”*. Tale tematica, nell'attuale fase di attuazione del POAT, è stata posta dall'AdG FESR tra le priorità regionali. Infatti al DPO è stato chiesto supporto per stimolare la microimprenditorialità, anche rispetto all'iniziativa volta al sostegno del microcredito anche attraverso altri strumenti comunitari.

La regione Puglia, con DGR n.2473 del 15 dicembre 2009, ha approvato le linee guida elaborate nell'ambito dello *Studio di fattibilità e predisposizione di linee guida regionali per l'elaborazione dei "patti sociali di genere" di cui alla L.R. 21 marzo 2007 n.7 della Regione Puglia*. Le stesse sono state utilizzate, successivamente, nei bandi attuativi dei patti sociali di genere.

Per la regione Siciliana, il *Report finale sui risultati emersi dallo studio finalizzato alla raccolta e analisi di buone pratiche e di modelli organizzativi sperimentati e di servizi innovativi erogati a favore di persone diversamente abili e cittadini extracomunitari nella città di Palermo*, ha offerto elementi utili per l'analisi di contesto finalizzata alla definizione di interventi a supporto dei *“centri unificati di servizi per i migranti”*.

2.3. La rinnovata strategia di intervento del DPO

La strategia di intervento del DPO, per la restante fase della programmazione, è stata rivista alla luce degli orientamenti comunitari contenuti nella Strategia Europa 2020, che individua tre priorità:

- ✓ crescita intelligente – sviluppare un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione;

¹⁹ Linea 2 *“Supporto tecnico alla definizione di azioni di accompagnamento a favore dell'impresa femminile presente in territori svantaggiati, con particolare riguardo ai settori innovativi e motori di sviluppo (green-economy).*

- ✓ crescita sostenibile – promuovere un'economia più efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e più competitiva;
- ✓ crescita inclusiva – promuovere un'economia con un alto tasso di occupazione, che favorisca la coesione economica, sociale e territoriale.

In tale contesto, gli stati membri sono chiamati a promuovere uno sviluppo basato su imprenditorialità e lavoro autonomo, a rafforzare la responsabilità sociale delle imprese, a garantire l'accesso alle strutture per l'infanzia e alle cure per le altre persone a carico e a ridurre le disuguaglianze in termini di salute.

Nel frattempo la Commissione Europa ha adottato la Strategia per la parità 2010-2015 che in continuità con la prima 'Road Map' si basa su alcuni punti nodali: indipendenza economica, parità retributiva, equa presenza nei processi decisionali, lotta alla violenza di genere, centralità della parità nella politica esterna dell'Unione. La riproduzione di temi e questioni indica il persistere di un generalizzato gap di genere a livello comunitario e la necessità di mantenere elevata l'attenzione e garantire la continuità del presidio su questi temi. Le misure da adottare consisteranno nell'attrarre sempre più donne nel mercato del lavoro, al fine di contribuire al raggiungimento dell'obiettivo del tasso di occupazione complessivo al 75% fissato nella Strategia Europa 2020, proporre iniziative mirate affinché le donne occupino posti di responsabilità nel settore economico, promuovere *imprenditorialità e lavoro autonomo*, combattere la *violenza contro le donne* ed eliminare il *gap salariale*. L'obiettivo del tasso di occupazione al 75% per donne e uomini presuppone evidentemente l'offerta di maggiori opportunità lavorative non solo alle donne ma anche ai giovani, ai lavoratori più anziani e meno qualificati e agli immigrati. La nuova strategia Europa 2020 pone infatti tra gli obiettivi strategici quello della 'crescita solidale' volto a promuovere nell'Unione un'economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione economica, sociale e territoriale. L'obiettivo è dunque garantire a tutte le componenti della popolazione europea accesso e opportunità durante l'intera esistenza, la Commissione pone in particolare l'accento anche sulla necessità rafforzare la *responsabilità sociale delle imprese*, garantire *l'accesso alle strutture per l'infanzia e alle cure* per le altre persone a carico e ridurre le disuguaglianze in termini di *salute*, anche per essere in grado di favorire un invecchiamento attivo e in buona salute onde garantire una coesione sociale e una produttività più elevata.

La risposta dell'Italia alle sollecitazioni della Commissione si è concretizzata nel piano per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro, denominato Italia 2020, e nel Piano per la conciliazione adottato dal Dipartimento per le pari opportunità ad aprile 2010. Quest'ultimo in particolare attraverso uno specifico fondo nazionale prevede, in accordo con le Regioni, il finanziamento di azioni finalizzate a rafforzare la disponibilità dei servizi di cura alla persona e a potenziare i supporti finalizzati a consentire alle donne di rientrare nel mondo del lavoro (potenziamento dei voucher, sostegno a modalità di prestazione e tipologie contrattuali facilitanti o *family friendly*, ecc).

Nella definizione della strategia, inoltre, si è tenuto conto dei risultati dell'analisi che il DPO ha promosso in merito allo stato di avanzamento dei PO regionali e che ha portato all'individuazione di fabbisogni emergenti delle regioni convergenza, nonché degli esiti dell'autovalutazione. Infine, la strategia di intervento è stata sviluppata secondo una logica di integrazione con quanto il Dipartimento ha previsto di attuare nell'ambito del PON Governance ed azioni di sistema (GAS) FSE. In termini di complementarietà si è, infine, tenuto conto anche di strumenti finanziati da fondi nazionali, in particolare l'"Intesa conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" sancita a livello nazionale.

Pertanto, al fine di dare impulso all'attività di indirizzo che gli è propria, quale Centro di competenza nazionale nelle tematiche di pertinenza, il DPO intende promuovere e rafforzare le politiche concernenti la materia dei diritti e delle pari opportunità di genere con riferimento alle seguenti 4 tematiche: salute, imprenditoria con particolare riguardo al microcredito, sicurezza e conciliazione.

La scelta di incentrare la propria strategia su tali temi, deriva dalla centralità che gli stessi ricoprono nell'ambito dell'agenda europea per la prossima programmazione e dalle considerazioni sopra riportate. Il DPO vuole fornire alle regioni convergenza policy e strumenti per giungere all'avvio del prossimo periodo di programmazione con un know-how tale da poter fare un "salto di qualità" nella gestione delle tematiche di propria competenza e nelle policy da attuare in merito.

A tal fine il DPO si farà promotore, nell'ambito della linea trasversale b) *Assistenza tecnica a supporto delle sedi di confronto della programmazione 2007-2013 per il presidio delle pari opportunità di genere e contro le discriminazioni*, di un Tavolo di coordinamento congiunto FESR /FSE a cui saranno invitati a partecipare le AdG del PON GAS e del PON GAT, il Dipartimento Funzione Pubblica, quale organismo intermedio del POAT, e le Autorità di gestione dei PO regionali FESR ed FSE. Nell'ambito della strategia, il ruolo del tavolo è di consentire ai soggetti coinvolti di concentrarsi sulle tematiche di interesse promosse dal DPO al fine di favorire sinergie e modalità di attuazione degli interventi secondo un'ottica di complementarietà tra i fondi e di sinergie tra le azioni, favorendo così il reciproco scambio di esperienze. In tale sede di confronto, si intende individuare e valutare anche la ricaduta a livello regionale delle azioni che il DPO, mediante l'attuazione delle linee trasversali, intende perseguire.

Il tavolo sarà, altresì, la sede per raccogliere e rispondere ad esigenze comuni alle regioni in termini di indirizzo, linee guida, strumenti operativi che saranno sviluppati nell'ambito delle linee di intervento trasversali a) *Supporto per l'internalizzazione del principio di pari opportunità e non discriminazione nelle fasi di programmazione, attuazione, monitoraggio e valutazione dei POR* e c) *Introduzione del principio di pari opportunità e non discriminazione nei processi e strumenti di sviluppo del territorio*.

Il DPO intende investire nello scambio di buone pratiche, realizzato nell'ambito della linea trasversale d) *Supporto allo scambio di informazioni ed "expertise" nazionali ed internazionali in relazione alle pari opportunità e alla non discriminazione*, in particolare nelle tematiche di interesse individuate. Attraverso questa modalità il DPO vuole fornire alle regioni elementi e strumenti utili per orientarsi verso standard più elevati negli ambiti di intervento definiti. Le tematiche oggetto di approfondimento potranno essere utilizzate anche all'interno del tavolo, per offrire maggiori spunti di riflessione ed ampliare l'orizzonte spaziale di riferimento.

Come previsto in precedenza, al fine di garantire una maggiore efficacia degli interventi previsti nel POAT, in attuazione degli orientamenti comunitari che prevedono un rafforzamento e un riorientamento del ruolo della valutazione e rispondendo ad una esigenza comune manifestata dalle AdG FESR²⁰ delle regioni convergenza, il DPO ha siglato un protocollo d'intesa con il SNV. Tale protocollo ha lo scopo di promuovere il cambiamento nelle pratiche di valutazione degli investimenti pubblici. Anche in questo contesto, che ricade nella linea di intervento trasversale a) *Supporto per l'internalizzazione del principio di pari opportunità e non discriminazione nelle fasi di programmazione, attuazione, monitoraggio e valutazione dei POR*, è prevista la costituzione di un Tavolo tecnico sui temi del monitoraggio

²⁰ La necessità di porre in essere attività finalizzate alla definizione di indirizzi e strumenti operativi per valutare il rispetto e l'applicazione del principio delle pari opportunità per tutte le fasi del ciclo di attuazione dei programmi, è una delle tematiche oggetto delle lettere di intenti sottoscritte dal DPO e dalle singole AdG FESR Convergenza.

e della valutazione per promuovere e sostenere la collaborazione istituzionale volta all'attuazione del principio di pari opportunità nell'ambito della programmazione unitaria.

La definizione della strategia d'intervento ha coinvolto le regioni convergenza, al fine di definire obiettivi comuni, in modo di dare maggiore omogeneità all'azione di supporto ai programmi regionali. A tal fine, l'interesse a livello regionale rispetto alle tematiche promosse dal DPO è stato colto mediante la sottoscrizione di lettere di intenti tra il DPO e le AdG dei PO FESR. Il documento sancisce l'impegno delle regioni a collaborare per l'efficace e concreta attuazione del principio di pari opportunità per tutti nell'ambito dei PO FESR di rispettiva competenza, per favorire l'attuazione delle politiche e degli interventi nelle tematiche in esame. Gli strumenti di intervento così individuati vogliono contribuire a rafforzare l'integrazione sinergica tra il livello trasversale e quello regionale delle azioni intraprese e a migliorare la qualità dei servizi resi che possono essere costantemente allineati ai fabbisogni regionali e aggiornati periodicamente nelle sedi di confronto indicate.

Parte 3. Analisi dei fabbisogni regionali

3.1. La “domanda” di assistenza tecnica espressa dalle Regioni Convergenza

I contenuti e le modalità operative del progetto di assistenza tecnica sono state definite sulla base di un percorso metodologico e di confronto istituzionale avviatosi all'inizio dell'attuale programmazione con la rilevazione delle richieste e dei fabbisogni espressi dalle singole Regioni, individuati sulla base delle priorità e degli obiettivi stabiliti nei rispettivi Programmi Operativi regionali²¹. Nel corso del primo triennio di programmazione l'assistenza tecnica prestata attraverso il POAT ha supportato l'implementazione dei Programmi regionali declinando in linee di intervento operative e puntuali i fabbisogni regionali, attraverso un confronto costante con le Regioni al fine di indirizzare le attività in modo coerente con l'avanzamento della programmazione e i mutamenti di scenario che sono nel frattempo intervenuti, sia a livello locale che su scala nazionale e comunitaria.

Come evidenziato nell'analisi di contesto il quadro di insieme dei quattro territori, a chiusura del primo triennio di programmazione, evidenzia come ancora le donne vivano una condizione di particolare arretratezza, che impedisce il loro pieno ed equo coinvolgimento nella vita attiva, e come permanga un forte rischio di discriminazione a carico di alcune fasce della popolazione,

²¹ Ai fini della definizione degli ambiti e delle modalità di intervento del POAT, si è inoltre fatto riferimento ai risultati conseguiti nell'ambito del PON ATAS nella precedente programmazione 2000-2006, sia con riferimento alle attività trasversali che regionali. Le attività realizzate dal Dipartimento nell'ambito della programmazione 2000-2006 si riferiscono a due principali livelli di azione centrale e regionale, e sono state sviluppate lungo alcune direttrici prioritarie:

- predisposizione di documenti di orientamento, di indirizzo e di rilevazione dello stato di avanzamento dell'applicazione del principio di pari opportunità sia con riferimento alle azioni specifiche sia alle azioni generali (*mainstreaming*).
- promozione di studi, analisi e ricerche su tematiche rilevanti;
- supporto all'applicazione del principio delle pari opportunità nelle diverse fasi della programmazione, dalla definizione dei programmi all'attuazione, monitoraggio e alla valutazione.
- supporto ad iniziative pilota, realizzate nell'ambito della programmazione integrata, utili a favorire la diffusione di esperienze di promozione dello sviluppo locale, utilizzando gli strumenti e le procedure della programmazione negoziata sia nel Mezzogiorno che nel Centro-Nord

Il supporto è stato realizzato anche attraverso la costituzione delle Task force operanti presso le Autorità di Gestione delle Regioni dell'Obiettivo 1, costituite da risorse senior e junior, esperte in materia.

migranti in primis. Permangono inoltre problematiche di contesto più ampie, la scarsa dotazione di infrastrutture economiche e sociali, condizioni insufficienti di legalità e sicurezza, aumento della povertà relativa, con conseguenti fenomeni di disagio ed esclusione sociale. Questi fattori oltre ad incidere negativamente sulla qualità della vita nelle aree della Convergenza, ne limitano il grado di competitività territoriale impedendo lo sviluppo di contesti territoriali economicamente dinamici, socialmente inclusivi e in grado di valorizzare le 'differenze'.

Si sottolinea inoltre che la crisi economica globale ha solo in fase iniziale 'preservato' l'occupazione femminile. Una lettura più approfondita dei dati statistici rivela infatti come il minor aumento del tasso di disoccupazione femminile sia da un lato imputabile anche ad un effetto scoraggiamento, che ha indotto le donne a scegliere la strada dell'inattività, e dall'altro all'incremento di lavoro precario che ha sempre visto le donne come le maggiori destinatarie di queste tipologie contrattuali²².

In questo contesto la programmazione FESR ha agito attraverso misure di sostegno all'imprenditorialità femminile, azioni di potenziamento dei servizi di cura e interventi di sviluppo urbano improntati alla creazione di un *welfare* territoriale orientato al generale miglioramento della qualità della vita e della conciliazione vita-lavoro in particolare. In questo quadro gli interventi di infrastrutturazione sociale e sociosanitaria favoriscono l'inclusione sociale, anche sostenendo l'accoglienza delle persone immigrate e a rischio di discriminazione, e agiscono a supporto delle azioni di contrasto alla violenza sulle donne e alla tratta delle persone. Questo disegno programmatico sconta, tuttavia, in particolare per i territori regionali, un avvio ritardato che ha comportato conseguenze anche sulla capacità di impegno e di spesa per tutte le misure rivolte alla promozione diretta e indiretta delle pari opportunità.

Si evince inoltre che in linea generale la previsione di programmi monofondo non ha agevolato un'impostazione *mainstreaming* della dimensione di genere, gli obiettivi di pari opportunità vengono infatti esplicitati e perseguiti attraverso poche azioni e settorialmente molto delimitate; si registra una sorta di identificazione delle questioni relative alle pari opportunità con le problematiche di inclusione sociale e di conseguenza i temi della parità di genere e della non discriminazione appaiono indistintamente 'relegati' nell'area dello svantaggio.

Il Dipartimento ha inteso pertanto 'interiorizzare' tutti i cambiamenti di contesto fin qui intervenuti dall'avvio del POAT, rilanciando l'azione di assistenza tecnica e supporto alle Regioni anche alla luce delle difficoltà che hanno caratterizzato questo primo triennio di programmazione nella Convergenza. L'obiettivo alla base della rimodulazione del presente POAT è quello di concentrare le azioni di assistenza tecnica su un nucleo di temi prioritari in coerenza e complementarietà con la strategia nazionale del Dipartimento: rilancio del tema della valutazione, centralità dell'imprenditorialità femminile e del lavoro autonomo come leva per l'inclusione socioeconomica dei soggetti a rischio di discriminazione, promozione della conciliazione vita/lavoro, contrasto alla violenza di genere, sviluppo e vivibilità del territorio in ottica di sicurezza e legalità.

A tal fine il Dipartimento ha dato nuovo impulso alla concertazione con le Autorità di gestione dei POR FESR Convergenza al fine di aggiornare e attualizzare le esigenze e i fabbisogni territoriali rispetto all'implementazione delle tematiche di pari opportunità e non discriminazione negli interventi della programmazione regionale²³.

²² ISFOL, Mercato del lavoro e politiche di genere 2009-2010. Scenari di un biennio di crisi, 2011.

²³ Nel mese di luglio 2011 sono stati organizzati appositi incontri bilaterali dai quali è emersa sia l'esigenza di prosecuzione del supporto tecnico-specialistico fornito dal DPO attraverso il POAT, sia la condivisione di strategie ed ambiti di intervento, ritenuti prioritari a livello locale, nazionale e comunitario formalizzata attraverso specifiche lettere di intenti tra le Amministrazioni regionali e il Dipartimento.

Di seguito si riporta la tabella di analisi dei fabbisogni regionali relativi alle pari opportunità e non discriminazione, in linea con quanto riportato nel Manuale Operativo per la redazione dei Piani di Riorganizzazione e Rafforzamento delle capacità.

Inoltre, si sottolinea che, nell'ottica di adeguare e di allineare i fabbisogni regionali per l'intero periodo di attuazione del POAT, saranno avviati ulteriori meccanismi di concertazione con le Regioni che permetteranno di aggiornare in modo puntuale gli interventi previsti a livello regionale mediante la pianificazione esecutiva annuale e senza procedere ad ulteriori modifiche del POAT.

TABELLA 1 – Analisi dei fabbisogni in tema di pari opportunità e non discriminazione, per Regione

| REGIONI | PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE | | | | |
|----------|---|---|---|--|---|
| | Fabbisogno 1 | Fabbisogno 2 | Fabbisogno 3 | Fabbisogno 4 | Fabbisogno 5 |
| CALABRIA | Rafforzare l'integrazione del principio di pari opportunità in tutte le fasi del ciclo della programmazione | Potenziare la qualità della progettazione e dare visibilità agli interventi in tema di pari opportunità attraverso gli strumenti di comunicazione | Rafforzare, attraverso la sperimentazione di metodi, modelli e strumenti, l'impatto della progettazione integrata in relazione al principio di pari opportunità e non discriminazione | Potenziare e qualificare il sistema di supporto all'imprenditorialità femminile | Sperimentare modelli e strumenti per garantire di equo accesso ai servizi della popolazione di origine straniera (Rom e Sinti in particolare) |
| CAMPANIA | Rafforzare l'integrazione delle pari opportunità nel processo di costruzione, implementazione, monitoraggio e valutazione degli interventi attraverso un sistema permanente di governance | Individuare e sperimentare modalità operative e strumenti per innalzare la qualità della vita e migliorare il benessere sociale di donne e uomini attraverso gli strumenti offerti dalla programmazione | Individuare e sperimentare modelli di informazione e sensibilizzazione per l'accesso ai servizi socio-territoriali da parte dei soggetti a rischio di discriminazione e per aumentarne le opportunità di inclusione | Individuare modelli e modalità di attuazione per interventi a sostegno della microimprenditorialità. | |

| REGIONI | PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE | | | | |
|-------------------|--|---|--|---|---|
| | Fabbisogno 1 | Fabbisogno 2 | Fabbisogno 3 | Fabbisogno 4 | Fabbisogno 5 |
| PUGLIA | Rafforzare le competenze interne per la promozione del principio di pari opportunità nelle strategie di sviluppo regionale anche tramite la valutazione in ottica di genere degli interventi | Valorizzare i sistemi di intervento integrato attivati a livello regionale con impatto in termini di conciliazione (sistema dei servizi di cura all'infanzia, piani territoriali dei tempi e degli spazi) | Individuare modelli e strumenti per promuovere l'ottica di genere nelle imprese e nel sistema di supporto al tessuto produttivo | Potenziare le capacità di gestione di politiche interculturali, la sensibilizzare in tema di pari opportunità di accesso ai servizi (in particolare sociali e socio-sanitari) | |
| REGIONE SICILIANA | Assicurare l'integrazione del principio di pari opportunità per tutti nell'attuazione degli interventi e contribuire al miglioramento della qualità della progettazione anche mediante il ricorso al pieno utilizzo degli strumenti di comunicazione | Favorire la promozione del principio di pari opportunità e non discriminazione nei processi di sviluppo locale, nella progettazione integrata e nello sviluppo urbano sostenibile | Individuare modelli e strumenti per favorire conciliazione vita/lavoro e accesso ai servizi, con riferimento all'utenza a rischio di esclusione sociale o discriminazione ed a strumenti volti ad accrescere l'occupabilità delle donne e di fasce deboli della popolazione; | Individuare ed acquisire buone pratiche per la sensibilizzazione in tema di contrasto alla discriminazione | Individuare nuovi metodi e modelli di supporto all'imprenditoriali tà femminile |

Parte 4. Descrizione delle attività previste e delle modalità di attuazione

4.1. Descrizione delle attività centrali.

Nell'ambito delle attività centrali del POAT il DPO ha previsto due linee di attività: Linea 1 "Direzione e Coordinamento"; Linea 2 "Assistenza amministrativa, gestionale, monitoraggio, rendicontazione, consulenza legale, supporto informatico".

Linea1 – Direzione e Coordinamento:

All'interno di tale Linea sono state realizzate attività volte sia a definire gli indirizzi strategici ed operativi su cui tarare gli interventi sia a pianificare le risorse finanziarie da destinare agli interventi stessi.

Linea 2 - "Assistenza amministrativa, gestionale, monitoraggio, rendicontazione, consulenza legale, supporto informatico".

All'interno di tale Linea rientrano le attività di Assistenza Tecnica che hanno garantito l'adeguato supporto procedurale, gestionale e finanziario per la corretta attuazione degli interventi.

Per la seconda e terza annualità, il DPO intende assicurare la continuità del servizio di assistenza tecnica.

4.2. Descrizione delle attività trasversali e regionali.

Nel quadro degli obiettivi e dei fabbisogni sopra delineati, il Progetto del DPO intende proseguire nella realizzazione di interventi/attività che possano incidere nei diversi momenti della programmazione dei Fondi Strutturali ed in grado di garantire la gestione del processo di *mainstreaming* delle politiche al fine di pervenire ad un sistema strutturato e diffuso sul territorio di *governance* delle pari opportunità e della non discriminazione, svolgendo una funzione di orientamento, indirizzo e coordinamento.

Si intende quindi operare anche nel successivo periodo di programmazione per dare concreta attuazione a quanto previsto dalla Delibera CIPE di attuazione del QSN, che prevede che il DPO garantisca il supporto tecnico e metodologico alle Amministrazioni interessate per l'attuazione dei principi di pari opportunità e non discriminazione²⁴.

Le azioni previste, frutto di un intenso lavoro di condivisione con le Regioni sulla base dell'aggiornamento dei fabbisogni espressi, sono calate e vanno ad incidere sulle singole specificità regionali favorendo l'instaurazione di reti interregionali, lo scambio di buone prassi,

²⁴ La Delibera stabilisce che le Amministrazioni titolari di Programmi Operativi: 1) assicurino la parità di genere e le pari opportunità per tutti, in una logica di *mainstreaming*, in tutte le fasi della programmazione, attuazione, sorveglianza e valutazione dei programmi; 2) adottino le misure necessarie per prevenire ogni discriminazione fondata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale durante le varie fasi di attuazione dei programmi.

la diffusione di metodologie comuni, la messa a sistema di interventi innovativi su tematiche strategiche per la crescita e lo sviluppo socio-economico dei territori.

In questa direzione, in particolare, si collocano gli interventi a livello trasversale: gli studi condotti su tematiche specifiche di interesse per le Regioni e funzionali alla ricognizione delle buone pratiche esistenti e all'individuazione degli elementi di replicabilità all'interno dei singoli territori; la definizione ed il trasferimento degli strumenti metodologici funzionali alla valutazione del principio di non discriminazione in collaborazione con il Sistema Nazionale di Valutazione; la partecipazione ai tavoli internazionali per l'instaurazione di reti scambio su attività specifiche.

Il Piano Operativo, pur prefigurandosi come attività di assistenza tecnica a favore delle AdG delle Amministrazioni regionali dell'Obiettivo Convergenza (per dare effettività all'adozione del *mainstreaming* di genere e del principio di pari opportunità e non discriminazione), contempla anche interventi di raccordo e armonizzazione con le istituzioni ed i soggetti che intervengono sulle specifiche problematiche connesse alle tematiche della parità di genere e non discriminazione. Il Dipartimento intende potenziare tale aspetto nel successivo periodo attraverso l'instaurazione di rapporti di collaborazione istituzionale che possano costituire la cornice per favorire un'azione coordinata e sistemica su temi/settori specifici nei quali la dimensione di genere e il principio di non discriminazione assumono una valenza trasversale e strategica (salute, accesso al credito, valutazione, sicurezza).

Le linee regionali mantengono la caratteristica di interventi "mirati" in risposta a specifici bisogni territoriali di ciascuna Regione interessata, tramite azioni a prevalente ricaduta territoriale e che richiedono un affiancamento specialistico e continuativo a livello locale. L'intendimento, attraverso la rimodulazione del POAT, è quello di riorientare le linee regionali sulla base delle scelte attuative compiute dalle AdG ed indirizzarle verso un supporto quanto più operativo possibile che porti a risultati tangibili in grado di valorizzare ed esplicitare il contributo dei Programmi al raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità. Da un punto di vista metodologico, la leva del benchmark e il trasferimento di pratiche sperimentate in altri contesti rappresentano le modalità privilegiate di intervento.

1) LINEE DI INTERVENTO TRASVERSALI

a) Supporto per l'internalizzazione del principio di pari opportunità e non discriminazione nelle fasi di programmazione, attuazione, monitoraggio e valutazione dei POR

Si prevede di supportare le amministrazioni regionali al fine di rendere trasversale il principio di pari opportunità per tutti nei documenti di programmazione, di attuazione, monitoraggio e valutazione dei PO, ciò alla luce anche delle previsioni del QSN e della Delibera CIPE di attuazione.

Si opererà prevalentemente attraverso la messa a disposizione di modelli, procedure e strumenti di orientamento e indirizzo adeguati all'internalizzazione di tale principio nella formulazione di bandi, nella definizione di criteri premiali e sanzionatori e nella selezione di progetti e nella definizione e quantificazione degli indicatori di realizzazione, risultato e impatto in un'ottica di genere e di non discriminazione. Tale azione terrà conto, in termini attuativi, di quanto il Dipartimento realizzerà nell'ambito della revisione ed aggiornamento

delle Linee guida VISPO tenendo conto anche dell'applicazione del principio di non discriminazione. L'esperienza del modello VISPO costituisce infatti, sia in termini di metodo che di processo, una valida base di partenza sulla quale costruire una nuova strumentazione metodologica che, a partire da una definizione condivisa del concetto di 'non discriminazione', costituisca un set di riferimento per i soggetti coinvolti nel ciclo della programmazione, dalla definizione degli interventi alla valutazione degli stessi.

Si tratta quindi di aggiornare e rileggere il modello V.I.S.P.O. alla luce delle specificità della nuova programmazione, in particolare considerando l'ampliamento della strategia di intervento alle pari opportunità per tutti e con particolare riferimento agli interventi cofinanziati dal FESR (azioni prevalentemente ad impatto indiretto), la necessità di focalizzare l'attenzione sui temi prioritari della nuova programmazione FESR (ICT, servizi di interesse generale, sviluppo urbano, ecc), la possibilità di interagire e costruire strumenti valutativi utilizzabili nell'ambito della programmazione territoriale che costituisce una modalità peculiare di attuazione dei programmi FESR.

Gli orientamenti comunitari pongono, infatti, la valutazione al centro del confronto europeo sulla politica di coesione al fine di migliorare l'efficacia degli interventi, sottolineando l'importanza della valutazione ex post. Si tratta di un cambiamento di rilievo nelle pratiche valutative, che richiede lo sviluppo e l'acquisizione, da parte innanzitutto delle Amministrazioni impegnate nell'attuazione delle politiche, di nuove competenze e capacità valutative. In quest'ottica il Dipartimento per le Pari Opportunità ed il Sistema Nazionale di Valutazione (SNV) hanno avviato un percorso di collaborazione, sancito da un protocollo d'intesa, per supportare le amministrazioni regionali beneficiarie degli interventi sui fondi strutturali di competenza del DPO nella predisposizione degli strumenti di valutazione in chiave di genere e non discriminazione. In particolare si prevede la costituzione di un Tavolo sui temi del monitoraggio e della valutazione al fine di promuovere e sostenere la collaborazione istituzionale volta all'attuazione del principio di pari opportunità nell'ambito della programmazione comunitaria anche alla luce dell'aggiornamento delle già citate Linee guida VISPO.

b) Assistenza tecnica a supporto delle sedi di confronto della programmazione 2007-2013 per il presidio delle pari opportunità di genere e contro le discriminazioni

Il Dipartimento intende estendere l'esperienza di supporto tecnico al complesso quadro di soggetti e livelli di relazioni che intervengono nella materia delle pari opportunità attraverso un processo di sperimentazione e di adattabilità di modelli sulla base delle esigenze legate alle specificità della programmazione 2007-2013.

Il Dipartimento intende quindi rafforzare il ruolo di indirizzo e coordinamento sui temi delle pari opportunità con l'obiettivo di supportare il consolidamento di un sistema strutturato e diffuso sul territorio di strumenti, metodologie operative e competenze tecniche in materia di pari opportunità e non discriminazione che possano agevolare e rafforzare le fasi e le sedi di confronto rispetto ad una piena assunzione dei principi cardine delle politiche di parità.

Il ruolo del Dipartimento in questa funzione di supporto si potrà esplicare, attraverso le seguenti azioni:

- attivazione di un Tavolo di coordinamento congiunto FESR /FSE quale sede di confronto e dibattito sullo stato delle pari opportunità, sui risultati conseguiti dalla programmazione ai diversi livelli e di definizione di strategie e strumenti di intervento, in un'ottica di complementarità. Il Tavolo prevede la partecipazione del DPO, del Dipartimento della Funzione Pubblica in qualità di organismo intermedio, delle AdG del PON Governance e

Assistenza Tecnica (GAT) e del PON Governance e Azioni di Sistema (GAS) e delle AdG FESR ed FSE delle Regioni Convergenza.

- supporto tecnico e predisposizione di documenti ed informazioni mirati di indirizzo e guida per le attività all'interno di Comitati, tavoli e luoghi di discussione sui temi connessi alle pari opportunità di genere e non discriminazione e ai loro diversi modelli di governo;
- supporto tecnico alla costruzione, animazione e mantenimento di un sistema di relazioni a livello nazionale e regionale per la messa in relazione del management pubblico che si occupa di politiche di pari opportunità e non discriminazione con i diversi livelli di istituzioni di parità, amministratrici, management pubblico, ecc. Si prevede di estendere l'intervento anche all'ambito 'socio-sanitario' attraverso la stipula di intese con gli *stakeholders* di riferimento.

c) Introduzione del principio di pari opportunità e non discriminazione nei processi e strumenti di sviluppo del territorio nell'ambito della politica regionale unitaria

Il contesto dello sviluppo territoriale, in cui interessi molteplici di attori pubblici e privati convergono su obiettivi e valori forti e condivisi, si propone per il futuro come ambito su cui declinare le strategie di pari opportunità per tutti, dando luogo ad un'azione coerente e metodica di *mainstreaming* nello sviluppo locale.

In linea con le indicazioni concettuali e strategiche raccomandate dall'Unione Europea il ruolo che il Dipartimento intende svolgere, in tale ambito, è quello di sostenere, nelle iniziative di sviluppo territoriale, i diversi strumenti in grado di promuovere – direttamente ed indirettamente – obiettivi di pari opportunità per tutti nella piena convinzione che l'effettivo miglioramento delle condizioni per la crescita economica di un territorio si possa raggiungere attraverso un maggior coinvolgimento nella vita attiva ed economica di tutta la società civile (donne, anziani, disabili, soggetti svantaggiati). Il DPO intende inoltre promuovere e sostenere, attraverso il POAT, la creazione di reti locali e la programmazione e attuazione di iniziative pilota in tema di sicurezza e legalità anche attraverso la promozione di interventi di riqualificazione urbana, infrastrutturazione sociale e, più in generale, di tutte quelle azioni orientate al ripristino/mantenimento di condizioni di sicurezza/legalità in ottica di pari opportunità.

Si intende quindi sviluppare e definire strumenti operativi di supporto alle Amministrazioni per promuovere l'effettiva internalizzazione del principio trasversale nelle politiche di sviluppo locale e negli assetti organizzativi degli attori del sistema locale e verificarne i possibili impatti. In particolare l'azione del Dipartimento, rivolta ai responsabili regionali delle politiche connesse con l'azione FESR così da rafforzarne la loro azione amministrativa, si sostanzierà principalmente nel:

- predisporre modelli e strumenti per internalizzare l'ottica di genere e di contrasto alla discriminazione nelle iniziative di sviluppo locale e di sostegno allo sviluppo imprenditoriale. A riguardo il Dipartimento intende promuovere iniziative a sostegno del microcredito a beneficio dei soggetti a rischio di discriminazione;
- promuovere la sperimentazione e la diffusione di strumenti di governance di parità e di non discriminazione per favorire la costruzione di un modello di sviluppo locale fondato sulla solidarietà e la sostenibilità sociale.

Tali interventi verranno realizzati anche attraverso approfondite analisi mirate, studi di fattibilità, ricerche e/o progetti pilota così come, a seconda dei casi, attraverso l'elaborazione di

linee di indirizzo che permettano la contestualizzazione delle politiche di sviluppo regionale alle problematiche inerenti le pari opportunità e la non discriminazione.

Al fine di garantire un costante rapporto con il territorio, il DPO intende promuovere forme di collaborazione con strutture radicate negli ambiti territoriali di riferimento, con un ruolo strategico, per garantire una maggiore efficacia degli interventi a supporto dello sviluppo locale. In tale contesto il DPO ha avviato una collaborazione istituzionale con l'Università della Calabria per la realizzazione di azioni volte a sostenere le pari opportunità nei processi di sviluppo socio-economico locale.

d) Supporto allo scambio di informazioni ed “expertise” nazionali ed internazionali in relazione alle pari opportunità e alla non discriminazione.

Tale linea di intervento prevede, mediante un'azione di *benchmark* in tema di pari opportunità, un supporto alle amministrazioni regionali per la diffusione e il trasferimento di esperienze di successo in tema di pari opportunità e non discriminazione. In particolare, attraverso tale azione, si intende consentire alle amministrazioni interessate di confrontarsi in modo sistematico con realtà ed esperienze di valore, a livello nazionale ed europeo, al fine di adottare le buone pratiche individuate, adattandole al contesto di riferimento. In tal modo si vuole favorire un'evoluzione delle realtà di riferimento in termini di strumenti operativi, organizzazione delle strutture e rafforzamento delle competenze.

Questa azione riveste quindi un carattere trasversale e strumentale rispetto alle altre linee di intervento del POAT e rispetto ad altri progetti specifici che vedono il coinvolgimento del DPO, ad esempio il progetto AGIRE POR 2007-2013.

La linea sarà realizzata anche attraverso specifici Tavoli tecnici di lavoro, costituiti all'occorrenza sulla base delle specifiche esigenze nonché attraverso workshop, seminari e convegni di carattere tecnico.

Rete pari opportunità e strumenti per la diffusione dei prodotti e dei risultati del POAT

Il DPO intende migliorare ed implementare la sezione dedicata all'attuazione del POAT FESR all'interno del **sito web “Rete delle pari Opportunità”** in quanto strumento operativo per lo scambio di informazioni, di esperienze progettuali e di buone prassi fra gli attori delle pari opportunità. L'obiettivo, quindi, è rendere sistematici i rapporti con gli “attori” e i soggetti istituzionali che operano sia a livello centrale che locale.

L'efficacia di tale strumento operativo è già stata validata a livello europeo nell'ambito del PON “ATAS”, Ob.1 e del PON “Azioni di Sistema” Ob. 3 nella programmazione 2000-2006, come già evidenziato nella precedente parte 2.

In particolare, il DPO intende continuare ad assicurare il funzionamento della "Rete delle pari opportunità" attraverso l'aggiornamento continuo dei contenuti dell'area tematica dedicata al POAT in stretto contatto con le amministrazioni di riferimento ai fini della raccolta e diffusione della documentazione prodotta e delle iniziative realizzate in materia di pari opportunità per tutti. L'implementazione della **“Rete delle pari Opportunità”**, per la sua natura e per gli obiettivi che si propone, va ad impattare su tutte le attività comprese nelle linee di intervento trasversali.

Si prevede, inoltre, la costituzione di un Comitato di Indirizzo e Orientamento (CIO) sulle iniziative di pari opportunità promosse dal Dipartimento nell'ambito dei Fondi strutturali di supporto all'attuazione della strategia.

Inoltre, il DPO garantirà la massima visibilità delle attività di ricerca, studio e produzione documentale realizzate con il POAT mediante l'utilizzo di una newsletter periodica appositamente ideata per la divulgazione dei risultati e dei prodotti realizzati.

II) LINEE DI INTERVENTO REGIONALI

Le linee di intervento regionali sono rivolte alle Autorità di Gestione dei POR FESR 2007-2013; tali Autorità costituiscono pertanto il referente privilegiato degli interventi previsti a livello regionale.

Secondo questa interpretazione, la descrizione delle linee di intervento regionali è da intendersi a titolo indicativo. Le suddette linee verranno ulteriormente definite e specificate sulla base delle indicazioni che, in fase di avvio delle stesse, verranno concordate con le singole autorità regionali.

Il DPO, di concerto con le Regioni, può provvedere alla modifica delle modalità dell'erogazione del servizio di assistenza tecnica a loro beneficio, mantenendo comunque ferme le risorse finanziarie stanziare (Es. diminuzione di una o più risorse e, contestuale, attivazione di un progetto pilota a copertura dell'importo assegnato).

Si riporta una sintetica descrizione delle linee di intervento regionali, precisando che esse derivano da una ricognizione dei fabbisogni regionali raccolti sia in occasione degli incontri bilaterali sopra citati, sia sulla base di riscontri formali forniti dalle amministrazioni coinvolte.

Con riferimento alle linee di intervento rivolte alla **Regione Calabria**, l'azione del DPO attraverso la **Linea 1 "Promozione del principio di Pari Opportunità e non discriminazione nell'ambito del POR Calabria FESR 2007/2013, con particolare riguardo alla progettazione integrata e alle azioni previste nel Piano di Comunicazione"** riguarderà, in primo luogo, il supporto all'Amministrazione regionale per sostenere l'impostazione e l'attuazione delle politiche di sviluppo regionale nell'ottica di pari opportunità e non discriminazione attraverso azioni di accompagnamento e supporto nella definizione di metodologie, strumenti e modalità attuative dei processi di sviluppo locale e delle azioni previste nel piano di comunicazione (predisposizione di linee guida per indirizzare la programmazione in ottica di pari opportunità per tutti, attuazione e valutazione della progettazione integrata, definizione di azioni di comunicazione orientate al genere e alla non discriminazione, ecc.).

Nell'ambito della **Linea 2 "Supporto tecnico alla definizione di azioni di accompagnamento a favore dell'impresa femminile presente in territori svantaggiati, con particolare riguardo ai settori innovativi e motori di sviluppo (*green-economy*)"** si prevede l'attivazione di assistenza tecnica-specialistica rivolta all'Amministrazione regionale per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, per il superamento dei problemi connessi all'accesso al credito da parte di soggetti deboli e per l'individuazione di interventi/modalità nell'ambito della micro finanza, in particolare nelle aree di interesse individuate dalla regione. Nello specifico, il supporto tecnico riguarderà l'assistenza tecnica per la promozione di azioni volte a favorire l'accesso al credito delle imprenditrici; analisi, monitoraggio e valutazione di

interventi finalizzati alla definizione di un modello del fare impresa; supporto allo sviluppo di azioni finalizzate alla promozione e all'innovazione delle imprese femminili, con particolare interesse agli ambiti di intervento indicati dalla regione. E' previsto, inoltre, il supporto ad azioni volte a sostenere imprese femminili in crisi, con la collaborazione di enti ed istituzioni regionali per un programma di aiuto per le imprese con gravi problemi finanziari, agevolando formazioni cooperative o di consorzio secondo omogenei ambiti merceologici.

Con la **Linea 3 “Supporto alla definizione di modelli per garantire obiettivi di equo accesso ai servizi da parte della popolazione immigrata, Rom e Sinti”**, si intende promuovere il supporto ed il rafforzamento delle istituzioni preposte alla tutela dei diritti delle comunità rom, sinte e camminanti, un innalzamento degli strumenti di promozione della parità di trattamento ed il sostegno per una maggiore incisività delle opportunità di inclusione socio-economica, socio-culturale e di partecipazione delle suddette comunità. Attraverso il monitoraggio ed il rafforzamento delle strutture operative e delle competenze delle pubbliche amministrazioni impegnate nei confronti delle comunità target ed una mappatura e valorizzazione delle opportunità sociali per l'inclusione dei soggetti e delle comunità discriminate, si intende favorire un più equo accesso ai servizi ed una più adeguata capacità di comunicazione interculturale nei confronti delle comunità Rom, Sinti e camminanti da parte delle istituzioni pubbliche.

L'attività di supporto rivolta alla **Regione Campania** si traduce in due linee di intervento. Nell'ambito della **Linea d'intervento 1 “Assistenza tecnica per la sperimentazione di forme innovative di erogazione di servizi di conciliazione”** si prevede, da una parte, il supporto conoscitivo e metodologico (come ad esempio, individuazione e approfondimento di buone pratiche, predisposizione di analisi/studi di fattibilità, laboratori tematici) per l'avvio, la gestione e la valutazione di sperimentazioni di forme innovative di erogazione di servizi di conciliazione nel contesto regionale; dall'altra, in considerazione del fabbisogno emerso a livello regionale, si prevede altresì di potenziare e qualificare il sistema delle infrastrutture sociali come previsto dall'obiettivo 6.3 “Città solidali” – Asse VI del POR FESR.

La **Linea di intervento 2 “Supporto tecnico alla definizione di politiche interculturali e di forme di erogazione di servizi per l'inclusione sociale dei soggetti a rischio di discriminazione, della popolazione immigrata, di Rom e Sinti”** si riferisce al supporto per la definizione di modelli per garantire informazione e sensibilizzazione per l'accesso ai servizi socio-territoriali da parte dei soggetti più a rischio di discriminazione e alla costruzione di mappe delle opportunità sociali. In tale contesto si intende promuovere un'azione di accompagnamento per stimolare la microimprenditorialità, mediante la sperimentazione di specifici strumenti di accesso al credito in un'ottica di complementarità tra Fondi.

Relativamente alla **Regione Puglia**, il Dipartimento prevede l'attivazione della **Linea 1 “Supporto alle azioni a sostegno delle politiche di coordinamento dei tempi e degli spazi previste dalla legge regionale 7/2007”**. La Linea 1 prevede, nello specifico, affiancamento e supporto tecnico finalizzato a valorizzare il sistema regionale di servizi di cura per l'infanzia e l'avvio di azioni sperimentali nell'ambito della valutazione in ottica di genere degli interventi. Si prevede inoltre di consolidare il percorso di accompagnamento all'implementazione dei Piani Territoriali dei Tempi e degli Spazi attraverso azioni di supporto agli Ambiti territoriali individuati anche ai fini dell'implementazione delle connesse attività attraverso l'accesso ai finanziamenti FESR.

La **linea 2 “Supporto all'individuazione di modelli e strumenti per la promozione delle pari opportunità nelle imprese e sostegno alla creazione di impresa femminile”** si prevede l'attivazione di assistenza tecnica-specialistica rivolta all'Amministrazione regionale per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, per il superamento dei problemi connessi all'accesso al

credito dei soggetti a rischio di discriminazione e per l'individuazione di interventi di microfinanza. Questa azione comprende anche il supporto tecnico specialistico all'avvio della sperimentazione per l'attribuzione del 'marchio di genere' alle imprese pugliesi che si dimostrino attente alle problematiche di conciliazione delle lavoratrici e dei lavoratori e che promuovano il concreto rispetto del principio di non discriminazione.

La Linea 3 “Assistenza tecnica e supporto alla realizzazione di azioni di informazione e sensibilizzazione per garantire l'accesso ai servizi della da parte dei soggetti più a rischio di discriminazione e potenziamento delle capacità di gestione di politiche interculturali” intende invece promuovere il supporto ed il rafforzamento delle istituzioni preposte alla tutela dei diritti delle comunità a rischio di discriminazione (in particolare rom, sinte e camminanti), un innalzamento degli strumenti di promozione della parità di trattamento ed il sostegno per una maggiore incisività delle opportunità di inclusione socio-economica, socio-culturale e di partecipazione delle suddette comunità. Contestualmente si intende promuovere specifici percorsi di sensibilizzazione relativi alle pari opportunità di accesso ai servizi con particolare riferimento ai servizi sociali, sanitari e socio-sanitari, anche attraverso la realizzazione di un'attività sperimentale, da realizzare con i singoli contesti territoriali (Ambito Territoriale sociale/Distretto Sociosanitario, Amministrazioni Provinciali).

L'attività di assistenza alla **Regione Siciliana** si articola secondo due principali linee d'intervento. **La Linea 1 “Promozione del principio di pari opportunità e non discriminazione nell'ambito della progettazione integrata”** è finalizzata a favorire l'integrazione della cultura della non discriminazione e dell'ottica di genere nelle politiche di sviluppo regionale attraverso azioni di accompagnamento e di supporto metodologico all'attuazione dei Piani integrati promossi nell'ambito del PO FESR nonché nei più generali processi di sviluppo locale e urbano. Tale azione sarà inoltre finalizzata anche all'approfondimento di temi inerenti target specifici per l'individuazione e selezione di potenziali buone pratiche. Si prevede inoltre di individuare nuovi metodi e modelli nell'ambito del sistema di incentivi alle imprese e nuove sperimentazioni per il sostegno alla creazione di impresa femminile.

La linea 2 “Supporto all'individuazione di modelli innovativi per garantire un equo accesso ai servizi della popolazione a rischio di esclusione sociale” prevede il supporto per lo sviluppo di modelli per garantire l'integrazione sociale e un più equo accesso ai servizi della popolazione a maggior rischio di discriminazione. L'analisi delle criticità delle strutture operative e delle competenze e la valorizzazione delle opportunità offerte a livello istituzionale, accanto ad un'azione di sostegno e rafforzamento dei modelli e delle strategie di erogazione dei servizi, favorirà la promozione della parità di trattamento nell'offerta dei servizi a favore delle fasce più a rischio di discriminazione. L'attenzione all'accesso ai servizi incrocia il tema della conciliazione vita/lavoro con particolare riferimento all'individuazione di strumenti volti ad accrescere l'occupabilità delle donne e delle fasce della popolazione a rischio di discriminazione.

Nella tabella seguente sono presentate in forma sintetica, e successivamente dettagliate, le linee di intervento proposte per le attività trasversali e le attività regionali (quest'ultime derivate dall'analisi dei fabbisogni regionali riportata nella Parte 2) e la loro coerenza con il QSN 2007-2013 e gli Obiettivi del PO.

TABELLA 2 – Quadro di coerenza tra tipologie di attività, linee di intervento trasversali, priorità del QSN, Obiettivi del PO e fabbisogni

| ATTIVITÀ TRASVERSALI PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE | | | | |
|--|---|---|--|---|
| Tipologie di attività/Linee di intervento | | Priorità del QSN | Obiettivi specifici del POAT | Fabbisogni |
| Attività trasversali pari opportunità e non discriminazione | Linea a) Supporto per l'internalizzazione del principio di pari opportunità e non discriminazione nelle fasi di programmazione, attuazione, monitoraggio e valutazione dei POR | 10. Governance, capacità istituzionali e mercati concorrenziali ed efficaci | Migliorare le competenze degli operatori per favorire l'internalizzazione del principio di pari opportunità e non discriminazione nella definizione ed attuazione dei Programmi e dei progetti | Rafforzamento delle strutture della PA maggiormente coinvolte nel perseguimento degli obiettivi della programmazione delle politiche regionali in termini di pari opportunità e non discriminazione |
| | Linea b) Assistenza tecnica a supporto delle sedi di confronto della programmazione 2007-2013 per il presidio delle pari opportunità di genere e contro le discriminazioni | | Consolidare l'applicazione del principio di <i>mainstreaming</i> di pari opportunità e non discriminazione attraverso il supporto tecnico alle amministrazioni titolari di programmi operativi | Adeguamento e rafforzamento degli strumenti e delle occasioni di raccordo tra soggetti coinvolti nelle politiche di pari opportunità e non discriminazione |
| | Linea c) Introduzione del principio di pari opportunità e non discriminazione nei processi e strumenti di sviluppo del territorio nell'ambito della politica regionale unitaria | | Promuovere la costruzione di reti sia a carattere informativo sia per lo sviluppo delle competenze sul territorio | Rafforzare il <i>mainstreaming</i> di genere e il principio di non discriminazione nella programmazione e attuazione degli interventi di sviluppo locale |
| | Linea d) Supporto allo scambio di informazioni ed "expertise" nazionali ed internazionali in relazione alle pari opportunità e alla non discriminazione | | Promuovere forme innovative di intervento pubblico per favorire sia l'accesso delle donne al mondo del lavoro sia il contrasto di ogni forma di discriminazione | Rafforzamento delle strutture della PA maggiormente coinvolte nel perseguimento degli obiettivi della programmazione delle politiche regionali in termini di pari opportunità e non discriminazione |

TABELLA 3 – Quadro di coerenza tra tipologie di attività, linee di intervento regionali, priorità del QSN, Obiettivi del PO e fabbisogni

ATTIVITA' REGIONALI

| Tipologie di attività/Linee di intervento | | Priorità del QSN | Obiettivi specifici del POAT | Fabbisogni |
|---|---|---|--|--|
| Attività regionali Calabria | Linea 1 “Promozione del principio di Pari Opportunità e non discriminazione nell’ambito del POR Calabria FESR 2007/2013, con particolare riguardo alla progettazione integrata e alle azioni previste nel Piano di Comunicazione” | 10. Governance, capacità istituzionali e mercati concorrenziali ed efficaci | Consolidare l’applicazione del principio di <i>mainstreaming</i> di pari opportunità e non discriminazione attraverso il supporto tecnico alle amministrazioni titolari di programmi operativi | <p>Rafforzare l’integrazione del principio di pari opportunità in tutte le fasi del ciclo della programmazione</p> <p>Potenziare la qualità della progettazione e dare visibilità agli interventi in tema di pari opportunità attraverso gli strumenti di comunicazione</p> <p>Rafforzare, attraverso la sperimentazione di metodi, modelli e strumenti, l’impatto della progettazione integrata in relazione al principio di pari opportunità e non discriminazione</p> |
| | Linea 2 “Supporto tecnico alla definizione di azioni di accompagnamento a favore dell’impresa femminile presenti in territori svantaggiati, con particolare riguardo ai settori innovativi e motori di sviluppo (<i>green economy</i>)” | | Promuovere forme innovative di intervento pubblico per favorire l’accesso delle donne al mondo del lavoro sia il contrasto di ogni forma di discriminazione | Potenziare e qualificare il sistema di supporto all’imprenditorialità femminile |

ATTIVITA' REGIONALI

| Tipologie di attività/Linee di intervento | | Priorità del QSN | Obiettivi specifici del POAT | Fabbisogni |
|---|---|--|---|--|
| | Linea 3 “Supporto alla definizione di modelli per garantire obiettivi di equo accesso ai servizi da parte della popolazione straniera, Rom e Sinti” | | | Sperimentare modelli e strumenti per garantire di equo accesso ai servizi della popolazione di origine straniera (Rom e Sinti in particolare) |
| Attività regionali Campania | Linea 1 “Assistenza tecnica per la sperimentazione di forme innovative di erogazione di servizi di conciliazione” | 10. Governance, capacità istituzionali e mercati concorrenziali ed efficaci | Promuovere forme innovative di intervento pubblico per favorire sia l’accesso delle donne al mondo del lavoro sia il contrasto di ogni forma di discriminazione | Rafforzare l’integrazione delle pari opportunità nel processo di costruzione, implementazione, monitoraggio e valutazione degli interventi attraverso un sistema permanente di <i>governance</i> Individuare e sperimentare modalità operative/strumenti per innalzare la qualità della vita e migliorare il benessere sociale di donne e uomini attraverso gli strumenti offerti dalla programmazione. |

ATTIVITA' REGIONALI

| Tipologie di attività/Linee di intervento | | Priorità del QSN | Obiettivi specifici del POAT | Fabbisogni |
|---|---|--|---|--|
| | Linea 2 “Supporto tecnico alla definizione di politiche interculturali e di forme di erogazione di servizi per l’inclusione sociale dei soggetti a rischio di discriminazione, della popolazione immigrata, di Rom e Sinti” | | Promuovere forme innovative di intervento pubblico per favorire sia l’accesso delle donne al mondo del lavoro sia il contrasto di ogni forma di discriminazione | <p>Rafforzare l’integrazione delle pari opportunità nel processo di costruzione, implementazione, monitoraggio e valutazione degli interventi attraverso un sistema permanente di <i>governance</i></p> <p>Individuare e sperimentare modelli di informazione e sensibilizzazione per l’accesso ai servizi socio-territoriali da parte dei soggetti a rischio di discriminazione per aumentarne le opportunità di inclusione</p> <p>Individuare modelli e modalità di attuazione di interventi a sostegno della microimprenditorialità</p> |
| Attività regionali Puglia | Linea 1 “Supporto alle azioni a sostegno delle politiche di coordinamento dei tempi e degli spazi previste dalla legge regionale 7/2007” | 10. Governance, capacità istituzionali e mercati concorrenziali ed efficaci | Promuovere forme innovative di intervento pubblico per favorire sia l’accesso delle donne al mondo del lavoro sia il contrasto di ogni forma di discriminazione | <p>Valorizzare i sistemi di intervento integrato attivali a livello regionale con impatto in termini di conciliazione (sistemi dei servizi all’infanzia, piani territoriali dei tempi e degli spazi)</p> <p>Rafforzare le competenze interne per la promozione del principio di pari opportunità nelle strategie di sviluppo regionale anche tramite la valutazione degli interventi</p> |

ATTIVITA' REGIONALI

| Tipologie di attività/Linee di intervento | | Priorità del QSN | Obiettivi specifici del POAT | Fabbisogni |
|--|---|-------------------------|---|--|
| | Linea 2 “Supporto all’individuazione di modelli e strumenti per la promozione delle pari opportunità nelle imprese e sostegno alla creazione di impresa femminile” | | Promuovere forme innovative di intervento pubblico per favorire l’accesso delle donne al mondo del lavoro sia il contrasto di ogni forma di discriminazione | Individuare modelli e strumenti per promuovere l’ottica di genere nelle imprese e nel sistema di supporto al tessuto produttivo |
| | Linea 3 “Assistenza tecnica e supporto alla realizzazione di azioni di informazione e sensibilizzazione per garantire l’accesso ai servizi della da parte dei soggetti più a rischio di discriminazione e potenziamento delle capacità di gestione di politiche interculturali” | | Promuovere la costruzione di reti sia a carattere informativo sia per lo sviluppo delle competenze sul territorio | Potenziare le capacità di gestione di politiche interculturali e la di sensibilizzazione in tema di pari opportunità di accesso ai servizi (in particolare sociali e socio-sanitari) |

ATTIVITA' REGIONALI

| Tipologie di attività/Linee di intervento | | Priorità del QSN | Obiettivi specifici del POAT | Fabbisogni |
|--|--|---|--|--|
| Attività regionali Regione Siciliana | Linea 1 “Promozione del principio di pari opportunità e non discriminazione nell’ambito della progettazione integrata” | 10. Governance, capacità istituzionali e mercati concorrenziali ed efficaci | Consolidare l’applicazione del principio di <i>mainstreaming</i> di pari opportunità e non discriminazione attraverso il supporto tecnico alle amministrazioni titolari di programmi operativi | <p>Assicurare l’integrazione del principio di pari opportunità nell’attuazione degli interventi e contribuire al miglioramento della qualità della progettazione in tutte le fasi del ciclo di progetto, anche mediante il ricorso al pieno utilizzo degli strumenti di comunicazione;</p> <p>Favorire la promozione del principio di pari opportunità e non discriminazione nei processi di sviluppo locale, nella progettazione integrata e nello sviluppo urbano sostenibile</p> <p>Individuare metodi e modelli nell’ambito del sistema di incentivi alle imprese e nuove sperimentazioni per il sostegno alla creazione di impresa femminile.</p> |

ATTIVITA' REGIONALI

| Tipologie di attività/Linee di intervento | | Priorità del QSN | Obiettivi specifici del POAT | Fabbisogni |
|--|--|-------------------------|---|--|
| | Linea 2 “Supporto all’individuazione di modelli innovativi per garantire un equo accesso ai servizi della popolazione a rischio di esclusione sociale” | | Promuovere forme innovative di intervento pubblico per favorire sia l’accesso delle donne al mondo del lavoro sia il contrasto di ogni forma di discriminazione | Individuare modelli e strumenti per la conciliazione vita/lavoro e accesso ai servizi, con particolare riferimento all’utenza a rischio di esclusione sociale o discriminazione ed a strumenti volti ad accrescere l’occupabilità delle donne e di fasce deboli della popolazione; Individuare ed acquisire buone pratiche per la sensibilizzazione in tema di contrasto alla discriminazione |

4.3. Elementi di continuità e discontinuità

Come anticipato, il presente Piano è caratterizzato sia da elementi di continuità sia da elementi innovativi rispetto alla precedente programmazione.

Si tratta, in sostanza, di proseguire ed estendere linee di intervento che si inseriscono in processi già avviati, per il superamento delle criticità messe in evidenza nel QSN e che, con riferimento soprattutto alle aree del Mezzogiorno, presentano tuttora particolari gravità.

A ciò vanno aggiunte le azioni innovative e di indirizzo da attuare in materia di discriminazione, come previsto dall'art. 16 del Reg. generale dei Fondi Strutturali: questa tematica rappresenta, di fatto, un elemento di novità nell'ambito della programmazione delle politiche regionali, anche se si immagina una metodologia ed una modalità di intervento che, dal punto di vista dell'approccio proposto, si delinea in una certa continuità con quanto precedentemente attuato.

In termini di programmazione, si può affermare che un maggiore sforzo, anche alla luce degli orientamenti comunitari, dovrà essere indirizzato nella direzione della costruzione di un processo di governo locale delle politiche di pari opportunità e non discriminazione, che coinvolga, nell'assunzione di responsabilità, nell'individuazione delle strategie, nella scelta delle priorità, tutti gli attori economici, politici e di partenariato sociale presenti sul territorio.

La precedente programmazione ha lavorato molto e con successo nel primo ambito di azione mentre molto meno sulle tematiche dell'attuazione delle politiche antidiscriminatorie. L'impegno del Dipartimento a intervenire su questo ultimo ambito rappresenta un ulteriore elemento di discontinuità rispetto al precedente periodo di programmazione, che si ripercuote anche sugli aspetti organizzativi, con il coinvolgimento dell'*Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza e sull'origine etnica* competente in materia di non discriminazione, accanto all'*Ufficio per la parità, le pari opportunità, gli interventi strategici e la comunicazione*, con competenze in materia di pari opportunità di genere.

4.4. Analisi di complementarità

Le azioni previste nel presente Progetto sono state delineate dal DPO secondo una logica di integrazione con quanto, sempre il Dipartimento, prevede di attuare nell'ambito del PON Governance ed azioni di sistema (GAS) FSE.

Ambito specifico di complementarità tra i due Programmi nazionali è l'implementazione e il consolidamento delle azioni di sistema sul monitoraggio e valutazione in chiave di genere: attraverso il presente Progetto (FESR) si sviluppano azioni di assistenza tecnica a supporto alla concreta applicazione del modello, in particolare nella predisposizione di bandi/avvisi pubblici e progetti di intervento da parte delle autorità regionali, mentre attraverso il PON FSE, in particolare, si intende delineare il modello (adeguamento VISPO).

Sono possibili forme di complementarità con altri strumenti di programmazione nazionale. In particolare, finalità e contenuti del presente Progetto operativo sono coerenti con diversi strumenti di programmazione ordinaria e della politica regionale.

In primo luogo, essi tengono conto e si raccordano con gli interventi promossi dal Dipartimento nell'ambito del progetto AGIRE POR 2007-2013 e con quelli sostenuti da altri fonti finanziarie. In secondo luogo, le azioni del Progetto, poiché sono sviluppate tenendo conto degli specifici fabbisogni dei diversi livelli amministrativi regionali, si pongono in raccordo con gli interventi sviluppati a livello di POR in particolare nell'ambito dell'Asse VII "Capacità istituzionale" dei POR FSE dell'Obiettivo Governance.

In generale, il Dipartimento garantisce il coordinamento di tutte le attività esplicitate sia con le azioni a propria titolarità programmate e realizzate attraverso altri progetti che con altri progetti che prevedono interventi collegati (es: interventi relativi ai servizi di cura realizzati nell'ambito del progetto di assistenza tecnica degli obiettivi di servizio, progetti approvati nell'ambito del programma Progress²⁵).

- **Descrizione delle risorse umane impegnate nel POAT**

Per il supporto all'attuazione delle attività previste dal Progetto, il Dipartimento si avvarrà di un gruppo di lavoro che opererà a livello trasversale assicurando il necessario raccordo con le singole realtà regionali. In merito, il DPO intende riconsiderare il ricorso ad esperti esterni per la parte trasversale riducendone il numero.

Per consentire la piena aderenza delle risposte di assistenza tecnica sarà garantita, inoltre, presso le Regioni, sulla base delle esigenze e delle richieste manifestate, la presenza di risorse umane qualificate che forniranno la consulenza specialistica necessaria alla promozione di azioni positive di pari opportunità e non discriminazione e all'implementazione della strategia del *mainstreaming* di genere nella programmazione regionale.

- **Modalità di organizzazione delle attività**

Il Dipartimento metterà a disposizione dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi della programmazione sia l'esperienza e l'*acquis* accumulati in materia di parità di genere nella precedente programmazione, sia gli indirizzi, le metodologie e gli strumenti operativi che sono stati attivati presso il medesimo Dipartimento in attuazione delle direttive comunitarie CE 2000/43 e CE 2000/78. Sulla base di tale specificità il Dipartimento si propone come Centro di competenza nazionale in materia di pari opportunità e antidiscriminazione.

Le **modalità operative** attraverso cui si intende operare nella gestione del Programma di assistenza tecnica, tenendo conto delle lezioni e dell'esperienza accumulata nella precedente programmazione e nel precedente triennio di attuazione, sono differenti.

Per la realizzazione delle attività di consulenza e supporto tecnico specialistico, articolate a livello centrale e regionale, come anticipato, si procede attraverso forme di affiancamento diretto da parte dei responsabili dei diversi Uffici del Dipartimento e degli esperti tematici attivati dagli stessi Uffici.

Incontri e occasioni di scambio con le amministrazioni regionali su specifiche tematiche (definite dal Dipartimento stesso ma anche su richiesta dei destinatari degli interventi) si terranno presso il Dipartimento (sede centrale) e/o presso i destinatari degli interventi.

Si prevede, a tale scopo, l'istituzione di un'unità centrale di supporto ed assistenza alle Regioni, composta da esperti nelle tematiche delle pari opportunità per tutti presso il Dipartimento. Tale unità di esperti garantirà competenze specifiche, anche con riferimento ai fattori della disabilità e dell'origine etnica.

Le risorse specialistiche saranno individuate tramite procedure aperte di selezione di singole *expertise* esterne all'amministrazione che saranno reperite attraverso la contrattualizzazione di risorse incaricate di operare anche sul territorio e presso le Regioni.

Al fine di garantire la maggiore diffusione e accessibilità delle informazioni, delle notizie e della documentazione prodotta alle AdG delle Amministrazioni interregionali, regionali e centrali è prevista, come precedentemente descritto, la realizzazione di una sezione dedicata all'attuazione del

²⁵ Nel mese di novembre u.s è stato approvato dalla Commissione Europea, il progetto PROGRESS "Mens sana in corpore sano: policies and instruments for an healthy and dignified active ageing for elderly women".

POAT FESR all'interno del sito internet www.retepariopportunita.it, nonché l'utilizzo di una *newsletter* periodica appositamente ideata per la divulgazione dei risultati e dei prodotti realizzati.

Inoltre, in linea con le esigenze espresse dalle Amministrazioni regionali e con le azioni trasversali individuate nel presente Piano, si prevede l'avvio di un processo di rafforzamento straordinario delle proprie strutture amministrative, attraverso l'acquisizione di servizi di assistenza specialistica, mediante procedure di gara o procedure semplificate, tenendo conto di quanto previsto dalla normativa nazionale in materia di appalti pubblici di servizi.

In relazione alle **modalità organizzative** e di relazione tra risorse interne ed esterne al DPO, si prevede in particolare che l'assistenza tecnica agirà con un ruolo di supporto alle funzioni dell'Amministrazione, operando sia nella direzione di un lavoro di consulenza verso i compiti e le funzioni ad essa proprie sia nella realizzazione diretta di alcuni servizi a più alto contenuto specialistico sia attraverso il coordinamento di gruppi di lavoro.

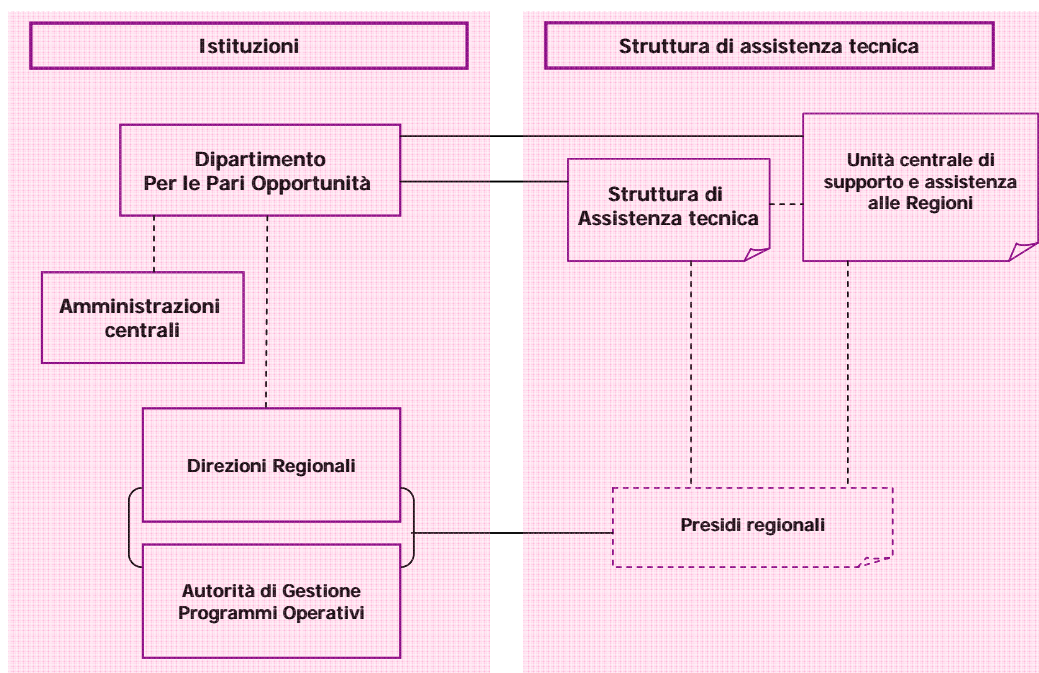
La struttura di assistenza specialistica, in coordinamento con le unità di esperti, avrà le seguenti responsabilità:

- supporto all'Amministrazione centrale nella direzione, programmazione e verifica del Piano di assistenza tecnica alle Regioni;
- supporto al coordinamento generale del servizio e produzione diretta degli interventi di sportello informativo, assistenza tecnica a distanza e in loco, redazione di documentazione e produzione di manuali e linee guida etc.

Quanto al rapporto tra Amministrazione centrale e Regioni ed alle modalità operative di attuazione e realizzazione delle diverse linee di attività previste dal Progetto operativo, esse saranno definite e condivise con le stesse Regioni attraverso incontri bilaterali da realizzarsi in fase di avvio del Progetto.

Il DPO ritiene di fondamentale importanza avviare un processo di **collaborazione istituzionale con le Amministrazioni Regionali**, finalizzato a favorire una vera ed efficace assunzione del principio di pari opportunità e non discriminazione negli interventi di loro competenza, realizzati con il cofinanziamento dei Fondi Strutturali nell'ambito dei Programmi Operativi Regionali, e che consenta da un lato di attivare dei percorsi condivisi ed al tempo stesso formalizzati, con l'obiettivo di attivare specifiche linee di intervento progettuali e dall'altro di attivare un processo di scambio e confronto continuo nel corso dell'attuazione (ad es. prevedendo anche strumenti comuni di verifica della rispondenza dei risultati alle aspettative ed effetti attesi in termini di pari opportunità per tutti).

Diagramma modalità organizzative



In fase di implementazione operativa saranno attivate partnership di progettazione stabili con le Regioni (con le quali è stato attivato un confronto diretto anche per la costruzione delle linee di attività del presente Progetto operativo) e con le altre Amministrazioni centrali.

Le modalità di lavoro principali sono individuate in **incontri bilaterali e plenari** che avranno lo scopo di rafforzare le reti di relazioni già attivate nel corso della programmazione 2000-2006 e di integrarle con i nuovi soggetti ad esse afferenti che rientrano tra i destinatari del presente Progetto.

Nell'ambito di tali incontri sarà possibile mettere a fuoco e raccogliere le esigenze e i fabbisogni relativi ai sistemi amministrativi e di gestione presenti nelle singole realtà territoriali e sulla base di tali esigenze si potranno articolare in modo puntuale le attività che dovranno essere realizzate nell'ambito del Progetto. Ciò al fine di una condivisione di modelli, procedure e buone pratiche sviluppate dal Progetto e di una omogeneizzazione di tali risultati sul territorio.

TABELLA 3 – Riepilogo delle giornate/uomo e delle risorse umane* previste nel periodo di validità del piano

| | | Assistenza Tecnica Centrale | | Assistenza Tecnica Trasversale | Assistenza Tecnica Regionale | | | | Totale Progetto | |
|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|--|-----------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|------------------|----------------|-----------------|-------------------|
| | | Linea 1 | Linea 2 | Supporto settoriale specialistico | Totale Assistenza tecnica regionale | Regione Calabria | Regione Campania | Regione Puglia | | Regione Siciliana |
| | | Direzione e Coordinamento | Assistenza amministrativa gestionale, monitoraggio, rendicontazione, consulenza legale, supporto informatico | | | Supporto settoriale specialistico | | | | |
| Personale interno | n. Personale Interno | 17 | - | - | - | - | - | - | - | 17 |
| | Giornate uomo previste | 500 | - | - | - | - | - | - | - | 500 |
| Personale Esterno | n. Consulenti | 1 | - | 23 | 54 | 18 | 12 | 12 | 12 | 78 |
| | Giornate uomo previste | 60 | - | 4.589 | 10.094 | 3.105 | 2.095 | 2.416 | 2.478 | 14.743 |
| | n. Personale Società di AT (1) | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Totale risorse umane | | 18 | - | 23 | 54 | 18 | 12 | 12 | 12 | 95 |
| Totale giornate uomo | | 560 | - | 4.589 | 10.094 | 3.105 | 2.095 | 2.416 | 2.478 | 15.243 |

(1) Le giornate di AT non sono inserite in quanto il corrispettivo dovuto viene erogato in base al servizio prestato dalla società aggiudicataria e non in base alle giornate uomo eseguite. Trattasi infatti di un tipo di prestazione c.d. a "corpo" e non a gg/u

* Nel riepilogo sono inserite le giornate delle risorse umane interne e esterne (esperti regionali e trasversali)

Parte 5 Piano finanziario e cronogramma

In coerenza con la ridefinizione dei contenuti e delle modalità di attuazione del POAT precedentemente illustrate, di seguito si riporta il piano finanziario del Programma di assistenza proposto dal DPO, articolato nelle seguenti tabelle:

TABELLA 4 – Piano finanziario generale suddiviso per annualità (euro)

| Dotazione finanziaria | I Annualità | II Annualità | III Annualità | IV Annualità | V Annualità | VI Annualità* |
|-----------------------|-------------|--------------|---------------|--------------|-------------|---------------|
| 7.500.000 | 973.336 | 1.415.387 | 2.151.435 | 1.185.745 | 1.185.745 | 588.351 |

* la VI annualità termina a luglio 2014

TABELLA 5 – Piano finanziario complessivo per linee e tipologie di attività (euro)

| Linee di attività | Attività centrali | Attività trasversali | Attività regionali | Dotazione finanziaria | |
|---|-------------------|----------------------|--------------------|-----------------------|----------------|
| | | | | TOTALE | % su totale PO |
| Attività centrali (totale) | 900.000 | | | 900.000 | 12,00% |
| Linea 1 Direzione e Coordinamento | 75.445 | | | 75.445 | 1,01% |
| Linea 2 Assistenza amministrativa, gestionale, monitoraggio, rendicontazione, consulenza legale, supporto informatico | 824.555 | | | 824.555 | 10,99% |
| Attività trasversali (totale) | | 3.075.000 | | 3.075.000 | 41,00% |
| Linea a) Supporto per l'internalizzazione del principio di pari opportunità e non discriminazione nelle fasi di programmazione, attuazione, monitoraggio e valutazione dei POR | | 497.483 | | 497.483 | 6,63% |

| Linee di attività | Attività centrali | Attività trasversali | Attività regionali | Dotazione finanziaria | |
|--|-------------------|----------------------|--------------------|-----------------------|----------------|
| | | | | TOTALE | % su totale PO |
| Linea b) Assistenza tecnica a supporto delle sedi di confronto della programmazione 2007-2013 per il presidio delle pari opportunità di genere e contro le discriminazioni | | 642.683 | | 642.683 | 8,57% |
| Linea c) Introduzione del principio di pari opportunità e non discriminazione nei processi e strumenti di sviluppo del territorio nell'ambito della politica regionale unitaria | | 1.294.523 | | 1.294.523 | 17,26% |
| Linea d) Supporto allo scambio di informazioni ed "expertise" nazionali ed internazionali in relazione alle pari opportunità e alla non discriminazione | | 640.310 | | 640.310 | 8,54% |
| Attività regionali (totale) | | | 3.525.000 | 3.525.000 | 47,00% |
| Attività regionali Calabria (totale) | | | 1.057.500 | 1.057.500 | 14,10% |
| Linea 1 "Promozione del principio di Pari Opportunità e non discriminazione nell'ambito del POR Calabria FESR 2007/2013, con particolare riguardo alla progettazione integrata e alle azioni previste nel Piano di Comunicazione"* | | | 352.500 | 352.500 | 4,70% |
| Linea 2 "Supporto tecnico alla definizione di azioni di accompagnamento a favore dell'impresa femminile presente in territori svantaggiati, con particolare riguardo ai settori innovativi e motori di sviluppo (green-economy)" | | | 352.500 | 352.500 | 4,70% |
| Linea 3 "Supporto alla definizione di modelli per garantire obiettivi di equo accesso ai servizi da parte della popolazione straniera, Rom e Sinti" | | | 352.500 | 352.500 | 4,70% |
| Attività regionali Campania | | | 705.000 | 705.000 | 9,40% |
| Linea 1 "Assistenza tecnica per la sperimentazione di forme innovative di erogazione di servizi di conciliazione" | | | 352.500 | 352.500 | 4,70% |
| Linea 2 "Supporto tecnico alla definizione di politiche interculturali e di forme di erogazione di servizi per l'inclusione sociale della popolazione di origine straniera, di Rom e Sinti" | | | 352.500 | 352.500 | 4,70% |
| Attività regionali Puglia | | | 1.057.500 | 1.057.500 | 14,10% |
| Linea 1 "Supporto alle azioni a sostegno delle politiche di coordinamento dei tempi e degli spazi previste dalla legge regionale 7/2007" | | | 352.500 | 352.500 | 4,70% |
| Linea 2 "Supporto all'individuazione di modelli e strumenti per la promozione delle pari opportunità nelle imprese e sostegno alla creazione di impresa femminile" | | | 352.500 | 352.500 | 4,70% |
| Linea 3 "Assistenza tecnica e supporto alla realizzazione di azioni di informazione e sensibilizzazione per garantire l'accesso ai servizi della da parte dei soggetti più a rischio di discriminazione e potenziamento delle capacità di gestione di politiche | | | 352.500 | 352.500 | 4,70% |
| Attività regionali Regione Siciliana | | | 705.000 | 705.000 | 9,40% |

| Linee di attività | Attività centrali | Attività trasversali | Attività regionali | Dotazione finanziaria | |
|--|-------------------|----------------------|--------------------|-----------------------|----------------|
| | | | | TOTALE | % su totale PO |
| Linea 1 “Promozione del principio di pari opportunità e non discriminazione nell’ambito della progettazione integrata” | | | 352.500 | 352.500 | 4,70% |
| Linea 2 “Supporto all’individuazione di modelli innovativi per garantire un equo accesso ai servizi della popolazione a rischio di esclusione sociale” | | | 352.500 | 352.500 | 4,70% |
| TOTALE | 900.000 | 3.075.000 | 3.525.000 | 7.500.000 | 100% |
| % su totale PO | 12,0% | 41,0% | 47,0% | 100,0% | |

*A seguito della ridefinizione del POAT tale Linea di attività sostituisce la Linea d’intervento “Supporto all’Autorità per l’uguaglianza” presente nella I, II e III annualità del Progetto

Nella ripartizione delle risorse finanziarie, che ammontano complessivamente a 7,5 Meuro, si è scelto di allocare il 12% alle attività centrali (direzione e coordinamento e assistenza amministrativa, gestionale, rendicontazione, consulenza legale, supporto informatico), il 41% alle attività trasversali e il 47% a quelle regionali.

All’interno delle tre linee di attività (centrali, trasversali e regionali), il Dipartimento si riserva la possibilità di rideterminare l’articolazione finanziaria delle singole linee in considerazione delle necessarie verifiche effettuate in fase di attuazione e delle possibili mutate esigenze degli interlocutori e dei destinatari delle azioni di supporto.

TABELLA 6 – Piano finanziario per tipologia di attività e linee suddivise per anno (euro)*

| Dotazione finanziaria | Annualità | | | | | | Totale |
|---|----------------|----------------|------------------|----------------|----------------|---------------|------------------|
| | I | II | III | IV | V | VI | |
| Attività centrali | 138.416 | 136.392 | 304.475 | 124.149 | 124.149 | 72.420 | 900.000 |
| Linea 1 Direzione e Coordinamento | 17.456 | 34.152 | 23.837 | 0 | 0 | 0 | 75.445 |
| Linea 2 Assistenza amministrativa, gestionale, monitoraggio, rendicontazione, consulenza legale, supporto informatico | 120.960 | 102.240 | 280.638 | 124.149 | 124.149 | 72.420 | 824.555 |
| Attività trasversali | 429.364 | 708.345 | 1.155.928 | 342.463 | 342.463 | 96.437 | 3.075.000 |
| Linea a) Supporto per l’internalizzazione del principio di pari opportunità e non discriminazione nelle fasi di programmazione, attuazione, monitoraggio e valutazione dei POR | 34.701 | 59.890 | 207.551 | 85.616 | 85.616 | 24.109 | 497.483 |
| Linea b) Assistenza tecnica a supporto delle sedi di confronto della programmazione 2007-2013 per il presidio delle pari opportunità di genere e contro le discriminazioni | 34.701 | 59.890 | 352.751 | 85.616 | 85.616 | 24.109 | 642.683 |
| Linea c) Introduzione del principio di pari opportunità e non discriminazione nei processi e strumenti di sviluppo del territorio nell’ambito della politica regionale unitaria | 301.377 | 490.124 | 307.681 | 85.616 | 85.616 | 24.109 | 1.294.523 |
| Linea d) Supporto allo scambio di informazioni ed “expertise” nazionali ed internazionali in relazione alle pari opportunità e alla non discriminazione | 58.584 | 98.441 | 287.944 | 85.616 | 85.616 | 24.109 | 640.310 |

| Dotazione finanziaria | Annualità | | | | | | |
|--|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|----------------|------------------|
| | I | II | III | IV | V | VI | Totale |
| Attività regionali (totale) | 405.556 | 570.650 | 691.033 | 719.133 | 719.133 | 419.494 | 3.525.000 |
| Attività regionali Calabria | 150.997 | 152.060 | 240.194 | 199.064 | 199.064 | 116.121 | 1.057.500 |
| Linea 1 “Promozione del principio di Pari Opportunità e non discriminazione nell’ambito del POR Calabria FESR 2007/2013, con particolare riguardo alla progettazione integrata e alle azioni previste nel Piano di Comunicazione” | 32.161 | 45.343 | 106.154 | 65.358 | 65.358 | 38.126 | 352.500 |
| Linea 2 "Supporto tecnico alla definizione di azioni di accompagnamento a favore dell’impresa femminile presente in territori svantaggiati, con particolare riguardo ai settori innovativi e motori di sviluppo (green-economy)" | 86.675 | 70.360 | 77.950 | 45.490 | 45.490 | 26.536 | 352.500 |
| Linea 3 “Supporto alla definizione di modelli per garantire obiettivi di equo accesso ai servizi da parte della popolazione straniera, Rom e Sinti” | 32.161 | 36.357 | 56.090 | 88.216 | 88.216 | 51.459 | 352.500 |
| Attività regionali Campania | 108.756 | 123.628 | 92.385 | 147.186 | 147.186 | 85.858 | 705.000 |
| Linea 1 “Assistenza tecnica per la sperimentazione di forme innovative di erogazione di servizi di conciliazione” | 53.300 | 53.260 | 52.433 | 74.906 | 74.906 | 43.695 | 352.500 |
| Linea 2 “Supporto tecnico alla definizione di politiche interculturali e di forme di erogazione di servizi per l’inclusione sociale della popolazione di origine straniere, di Rom e Sinti” | 55.456 | 70.368 | 39.953 | 72.280 | 72.280 | 42.163 | 352.500 |
| Attività regionali Puglia | 46.920 | 178.319 | 198.093 | 245.485 | 245.485 | 143.199 | 1.057.500 |
| Linea 1 “Supporto alle azioni a sostegno delle politiche di coordinamento dei tempi e degli spazi previste dalla legge regionale 7/2007” | 46.920 | 59.440 | 50.704 | 75.653 | 75.653 | 44.131 | 352.500 |
| Linea 2 “Supporto all’individuazione di modelli e strumenti per la promozione delle pari opportunità nelle imprese e sostegno alla creazione di impresa femminile” | 0 | 59.440 | 96.684 | 76.017 | 76.017 | 44.343 | 352.500 |
| Linea 3 “Assistenza tecnica e supporto alla realizzazione di azioni di informazione e sensibilizzazione per garantire l’accesso ai servizi della da parte dei soggetti più a rischio di discriminazione e potenziamento delle capacità di gestione di politiche | 0 | 59.440 | 50.704 | 93.815 | 93.815 | 54.726 | 352.500 |
| Attività regionali Regione Siciliana | 98.882 | 116.643 | 160.361 | 127.399 | 127.399 | 74.316 | 705.000 |
| Linea 1 “Promozione del principio di pari opportunità e non discriminazione nell’ambito della progettazione integrata” | 53.329 | 68.693 | 80.180 | 58.180 | 58.180 | 33.938 | 352.500 |
| Linea 2 “Supporto all’individuazione di modelli innovativi per garantire un equo accesso ai servizi della popolazione a rischio di esclusione sociale” | 45.553 | 47.950 | 80.180 | 69.219 | 69.219 | 40.378 | 352.500 |
| TOTALE | 973.336 | 1.415.387 | 2.151.435 | 1.185.745 | 1.185.745 | 588.351 | 7.500.000 |

* L'eventuale differenza tra gli importi indicati nei totali di Linea/annualità e i singoli importi parziali contenuti nella tabella è dovuta alla mancata visualizzazione dei centesimi. Gli importi riportati sono, infatti, arrotondati per difetto/eccesso all'unità.

Parte 6 Risultati e modalità di controllo e monitoraggio

6.1. Descrizione dei risultati

Le azioni inserite nel Progetto offrono un contributo al raggiungimento di quanto previsto dall'obiettivo globale dell'Obiettivo II.4 del PON e, in particolare, sono rivolte a favorire il cambiamento organizzativo, in funzione di un rafforzamento delle politiche di pari opportunità e di non discriminazione e l'adeguamento delle competenze tecniche delle Amministrazioni, con l'obiettivo di migliorare e qualificare ulteriormente le *policy* attuate a livello regionale in materia di pari opportunità e non discriminazione. Il Dipartimento, attraverso le linee di intervento inserite nel Progetto sia di carattere trasversale che specificatamente rivolte ai contesti regionali, intende perseguire i seguenti risultati congiuntamente nei due campi di intervento:

- 1) presidiare, attraverso un sistema strutturato e diffuso sul territorio, l'applicazione dei principi di pari opportunità e non discriminazione, attraverso la predisposizione di modelli organizzativi in grado di garantire la gestione del processo di *mainstreaming* delle politiche regionali e la costruzione di reti sia a carattere informativo sia per lo sviluppo delle competenze sul territorio;
- 2) introdurre il principio di pari opportunità e non discriminazione nei processi e negli strumenti di sviluppo del territorio, al fine di contribuire allo sviluppo di strategie e strumenti sviluppati in un'ottica di complementarità tra tutti i fondi della politica regionale unitaria, per l'applicazione del principio di *mainstreaming* e di azioni specifiche per le pari opportunità e non discriminazione;
- 3) trasferire conoscenze e competenze per intervenire in tutte le fasi della programmazione delle risorse pubbliche, favorendo l'internalizzazione dei principi di pari opportunità e non discriminazione nella definizione, attuazione, monitoraggio e valutazione dei Programmi e progetti di sviluppo (anche promuovendo una revisione/adeguamento ai contesti territoriali e relativa diffusione dell'aggiornata metodologia VISPO, applicata ai due campi di intervento);
- 4) promuovere forme innovative di intervento pubblico per favorire sia l'accesso delle donne al mondo del lavoro sia il contrasto di ogni forma di discriminazione.

6.2. Sistema di monitoraggio e indicatori di risultato

Il DPO ha posto in essere un rinnovato sistema di valutazione e monitoraggio dei risultati conseguiti nell'ambito del Progetto di Operativo di Assistenza Tecnica, con l'obiettivo di valutare con maggiore puntualità l'efficacia del Progetto stesso, partendo dalle risorse utilizzate, dagli interventi sviluppati, per poi giungere ai risultati conseguiti.

In tale ottica si sviluppa la rinnovata metodologia di valutazione dei risultati che si esplica su una struttura logica a tre livelli (Fig.1): **Risorse impiegate** (*Input*), **Attività poste in essere** a livello centrale e regionale per la realizzazione delle differenti linee d'intervento (Indicatori di *Realizzazione*) e **Risultati conseguiti**, in termini di rafforzamento delle competenze tecniche delle Amministrazioni interessate che di impatto sui possibili Beneficiari finali.

Figura 1 - Impostazione logica del sistema di indicatori



In coerenza con lo schema logico riportato, si rappresentano di seguito gli indicatori relativi ai tre livelli di analisi (tabella 8, tabella 9, tabella 10).

Nella tabella 8 sono riportati gli indicatori di input, espressione delle risorse strumentali, umane e conoscenze impiegate al fine di attivare le fasi Progettuali.

Tabella 8 - Indicatori di *input* del Progetto²⁶

| Ambito | Sotto-ambito | Indicatore | Unità di misura | Valore per anno | | | | | |
|-------------------|--------------|---|-----------------|-----------------|------|------|------|------|------|
| | | | | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Risorse Impiegate | Strumentali | Nro postazioni di lavoro | Numero | 11 | 16 | 20 | 17 | 17 | 17 |
| | | Nro dotazioni hardware | Numero | 11 | nd | 20 | 17 | 17 | 17 |
| | Umane | Nro risorse impiegate interne | Numero | 5 | 6 | 11 | 11 | 11 | 11 |
| | | Nro risorse impiegate esterne | Numero | 20 | 27 | 27 | 24 | 24 | 6 |
| | Know How | Nro contributi e rapporti internazionali redatti | Numero | 45 | 55 | 48 | 40 | 40 | 40 |
| | | Nro sedi di confronto nazionali/internazionali (tavoli) | Numero | 16 | 20 | 22 | 18 | 18 | 18 |
| | | Nro casi di scambio buone pratiche a livello nazionale/internazionale | Numero | 4 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | | Nro documenti predisposti per altri ambiti (anche non direttamente | Numero | 20 | 19 | 20 | 22 | 22 | 22 |
| | | | | | | | | | |

²⁶ Si specifica che, relativamente al sotto-ambito “Know how”, Indicatore “Sedi di confronto nazionali/internazionali”, si fa riferimento ad occasioni di confronto (quali tavoli, convegni..) che non si riferiscono ad attività realizzate in ambito progettuale ma rappresentano un contributo in termini di conoscenza all’attività del Progetto.

La seconda area di analisi è rappresentata dalle attività (*indicatori di realizzazione*) oggetto di realizzazione durante l'attuazione del progetto.

Tabella 9 – Indicatori di *realizzazione* del Progetto –

| | Unità di misura | Anno I | Anno II | Anno III | Anno IV | Anno V | Anno VI | Totale |
|--|-----------------|--------|---------|----------|---------|--------|---------|-----------|
| Incontri/riunioni istituzionali di indirizzo | N. | 5 | 2 | 6 | 2 | 4 | 5 | 24 |
| Reti/protocolli/intese | N. | - | 1 | 6 | 1 | 2 | 2 | 12 |
| Strumenti di diffusione dei risultati | N. | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| Seminari/tavoli tematici | N. | - | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 12 |

Per poter esprimere una valutazione onnicomprensiva del Progetto, il sistema di monitoraggio comprende anche l'area di analisi qualitativa dei risultati raggiunti. In tal modo si intende cogliere gli effetti del progetto rispetto ai destinatari diretti (impatti specifici) ed indiretti (impatti globali) dello stesso, rispettivamente:

1. le Amministrazioni Regionali
2. Potenziali beneficiari.

Rispetto al primo target si prevede di rilevare:

1. la capacità di programmare ed attuare politiche di intervento in ottica di complementarietà tra i fondi strutturali,
2. l'applicazione dell'ottica del *mainstreaming* nella programmazione, attuazione e valutazione delle azioni finanziate dai fondi strutturali;
3. il coinvolgimento del presidio preposto alla tutela delle Pari Opportunità e della Non Discriminazione nella politica regionale unitaria.

In merito ai beneficiari finali, rispetto alle tematiche di intervento individuate, si intende rilevare:

1. il livello di interesse da parte del territorio rispetto alle iniziative avviate a livello regionale;
2. il livello di risposta ai bandi emanati dall'amministrazione regionale sulle tematiche specifiche;
3. la capacità di avviare attività sul territorio a valle dei bandi.

La rilevazione porterà alla formulazione di un giudizio di merito, espresso in modo differenziato rispetto ai sotto ambiti, secondo i seguenti criteri:

- scarso: mancato raggiungimento del valore soglia definito;
- buono: superamento del valore soglia definito come scarso;
- ottimo: superamento del valore massimo attribuito al *range* medio.

La rilevazione dei dati sarà effettuata mediante analisi sul campo.

Di seguito si riporta una tabella riassuntiva dell'analisi qualitativa dei risultati raggiunti.

Tabella 10 – Indicatori di risultato

| Ambito | Sotto-ambito | Indicatore | Unità di misura | Valore attuale | Valore atteso | Metodo rilevazione |
|--|--|---|--------------------------|----------------|---------------|--------------------|
| Valutazione dei risultati del Progetto sulle competenze della PA Regionale | Complementarietà con regolamentazione UE | Capacità di programmare ed attuare politiche di intervento in ottica di complementarietà tra i Fondi Strutturali | Giudizio di merito S/B/O | n.d. | Ottimo | Analisi field |
| | Applicazione ottica di <i>mainstreaming</i> | Applicazione dell'ottica del mainstreaming nella programmazione, attuazione e valutazione delle azioni finanziate dai Fondi Strutturali | Giudizio di merito S/B/O | n.d. | Ottimo | Analisi field |
| Misurazione dei risultati del Progetto sui possibili Beneficiari | Tematiche prioritarie: - imprenditoria femminile e lavoro autonomo come leva all'inclusione socio-economica; - conciliazione vita-lavoro; - contrasto alla violenza di genere - sviluppo del territorio; - inclusione sociale e non discriminazione | Livello di interesse da parte del territorio rispetto alle iniziative avviate a livello regionale | Giudizio di merito S/B/O | n.d. | Ottimo | Analisi field |
| | | Livello di risposta ai bandi emanati dall'Amministrazione regionale sulle tematiche specifiche | Giudizio di merito S/B/O | n.d. | Ottimo | Analisi field |
| | | Capacità di avviare attività sul territorio a valle dei bandi | Giudizio di merito S/B/O | n.d. | Ottimo | Analisi field |

6.3. Contributo del Progetto al conseguimento dell'Obiettivo II. 4 del Programma

Gli schemi seguenti riportano, relativamente all'intero Progetto, la griglia degli indicatori di realizzazione e di risultato con l'indicazione dei *target* quantificati.

Tabella 11 – Indicatori di realizzazione

| | Unità di misura | Anno I | Anno II | Anno III | Anno IV | Anno V | Anno VI | Totale |
|--|-----------------|--------|---------|----------|---------|--------|---------|--------|
| Giornate di AT | N. | 1.551 | 3.202 | 3.753 | 3.066 | 3.066 | 546 | 15.184 |
| Studi, linee guida, documenti metodologici | N. | 14 | 2 | 2 | 3 | 6 | 5 | 32 |

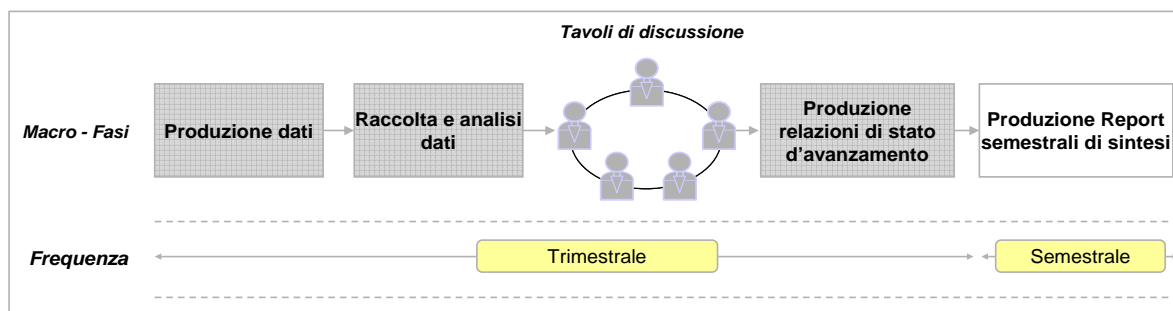
Tabella 12 – Indicatori di risultato

| | Unità di misura | Valore attuale | Valore atteso Anno V | Valore atteso Anno VI |
|--|-----------------|------------------------------|----------------------|-----------------------|
| Strutture operative rafforzate | % | 70% | 80% | 100% |
| Quota di progetti gestiti con personale della PA | % | (rilevazione nell'arco 2012) | 50% | 100% |

6.4. Monitoraggio e controllo delle attività del POAT

Il DPO ha sviluppato un'attività di monitoraggio e controllo sistematica delle attività attuate nell'ambito del Progetto. L'alimentazione del sistema di monitoraggio sarà svolta dalle strutture competenti, coinvolte ai vari livelli nell'attuazione del progetto, per la rilevazione dei dati di propria competenza, secondo una periodicità trimestrale. Nella fase precedente alla redazione delle relazioni sullo stato di avanzamento del progetto, è prevista una sessione plenaria di discussione, analisi e verifica dei dati che coinvolge tutte le strutture coinvolte nella rilevazione degli stessi. Su base semestrale, inoltre, l'Ufficio per la Parità, le Pari opportunità, gli interventi strategici e la comunicazione, in quanto responsabile per il monitoraggio del POAT, provvederà a produrre anche una reportistica di sintesi.

Figura 2 Processo di monitoraggio



L'Ufficio, inoltre, trasmetterà i dati di monitoraggio all'Organismo Intermedio per le opportune verifiche e controlli circa la correttezza, affidabilità e congruenza delle informazioni monitorate. Inoltre, sarà cura dell'Ufficio compilare la relativa reportistica definita dall'Autorità di Gestione e provvedere alla trasmissione della stessa.

Parte 7 Attuazione del POAT

7.1. Struttura responsabile del POAT

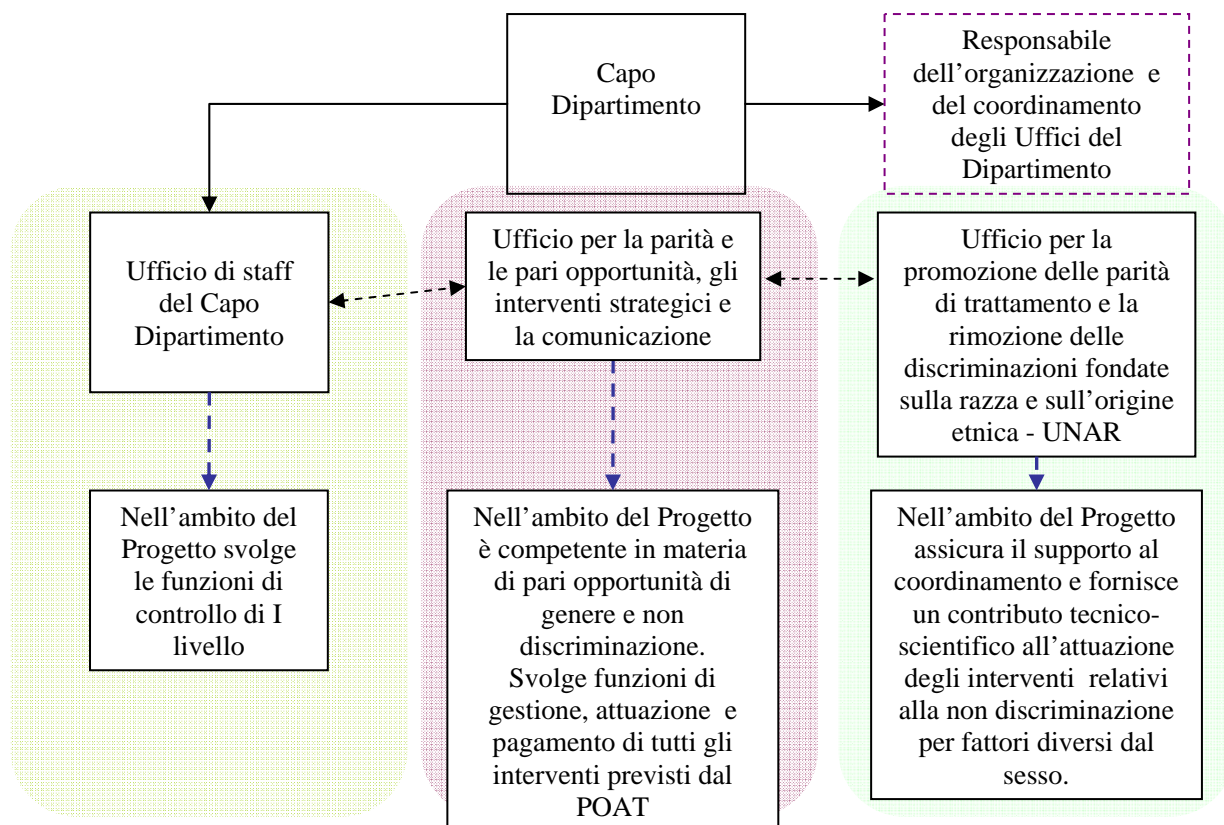
La **gestione e l'attuazione degli interventi** realizzati nell'ambito del PON GAT FESR, a seguito di modifica dell'assetto organizzativo degli Uffici del DPO, è svolta dall'**Ufficio per la parità, le pari opportunità, gli interventi strategici e la comunicazione** e dall'**Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza e sull'origine etnica**.

Si tratta di strutture caratterizzate da elevato grado di specializzazione settoriale che interverranno nell'erogazione dell'assistenza tecnica secondo un programma di lavoro generale e condiviso e, in fase operativa, sulla base delle competenze specifiche. In particolare:

- *L'Ufficio per la parità e le pari opportunità, gli interventi strategici e la comunicazione* è responsabile del Progetto di Assistenza Tecnica. Tra le funzioni dell'ufficio rientrano il coordinamento ed il monitoraggio delle iniziative relative alla programmazione ed utilizzazione dei fondi strutturali europei in materia di pari opportunità.
- *Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza e sull'origine etnica (UNAR)*, ha la funzione di garantire l'effettività del principio di parità di trattamento fra le persone, di vigilare sull'operatività degli strumenti di tutela vigenti contro le discriminazioni nonché di contribuire a rimuovere le discriminazioni fondate sulla razza e l'origine etnica analizzando il diverso impatto che le stesse hanno sul genere ed il loro rapporto con le altre forme di razzismo di carattere culturale e religioso.

Nell'**attuazione degli interventi** *l'Ufficio per la parità, le pari opportunità, gli interventi strategici e la comunicazione*, è supportato dall'*Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza e sull'origine etnica (UNAR)* che fornisce un contributo tecnico-scientifico per gli interventi relativi alla non discriminazione per fattori diversi dal sesso.

Organigramma per la Gestione del POAT Dipartimento per le Pari Opportunità



L'organizzazione delle attività rientranti nel presente Progetto è affidata all'Ufficio per la parità e le pari opportunità, gli interventi strategici e la comunicazione che svolge funzioni di programmazione e di gestione amministrativa e finanziaria degli interventi definiti nel POAT.

Il suddetto Ufficio garantirà la corretta gestione, esecuzione e monitoraggio delle attività di assistenza e supporto tecnico alle Amministrazioni regionali, con riferimento alle tematiche di pari opportunità e non discriminazione, curando in particolare la predisposizione di bandi, la gestione dei rapporti con le Regioni per quanto attiene le attività di assistenza in materia, l'attivazione degli esperti oltre che la gestione ordinaria delle diverse attività.

7.2. Ufficio responsabile per l'esecuzione dei pagamenti

La funzione di responsabile per l'esecuzione dei pagamenti è espletata dall'*Ufficio per la parità e le pari opportunità, gli interventi strategici e la comunicazione* che provvede alla gestione delle risorse finanziarie assegnate nell'ambito del PON GAT sulla base della legislazione amministrativa e contabile della Presidenza del Consiglio dei Ministri e

rispettando le pertinenti normative comunitarie e nazionali oltre che criteri di sana gestione finanziaria previsti dai Regolamenti Comunitari per la gestione dei Fondi Strutturali.

L'Ufficio fornirà le necessarie attestazioni di spesa, secondo il modello di gestione e controllo definito dall'Autorità di Gestione, utilizzabili dall'Organismo Intermedio e dall'Autorità di Certificazione del PON, per le dichiarazioni periodiche di certificazione della spesa; per tale attività, l'Ufficio dispone, a garanzia dell'esattezza delle attestazioni di spesa, di un sistema di contabilità fondato su documenti o giustificativi di spesa pertinenti, coerente con gli indirizzi in materia forniti dall'Autorità di Gestione (Organismo Intermedio).

In particolare, l'Ufficio fornirà i dati di spesa necessari per la certificazione, tenendo conto delle scadenze in capo all'Autorità di Certificazione del PON per le proprie attività (domande di pagamento inoltrate alla Commissione Europea con cadenza periodica, almeno quattro volte l'anno - entro il 28 febbraio, il 30 aprile, il 31 luglio e il 31 ottobre e con un'ulteriore possibilità entro il 31 dicembre). Sarà infine cura del responsabile dei pagamenti fornire le informazioni necessarie per formulare, una previsione estimativa degli importi inerenti le domande di pagamento per l'esercizio finanziario in corso e per quello successivo.

7.3. Ufficio responsabile dei controlli di primo livello

La funzione di responsabile dei controlli di primo livello è affidata all'Ufficio di staff del Capo Dipartimento.

Nello specifico, l'unità amministrativa alla quale viene attribuita la funzione di controllo di primo livello non si occupa di gestione diretta degli interventi previsti nel presente Piano

SEZIONE II. PIANO DI RIORGANIZZAZIONE INTERNA

Parte 1: Introduzione

Il Piano di Riorganizzazione interna (PRI) del Dipartimento per le Pari Opportunità rappresenta lo strumento attraverso cui l'Amministrazione definisce gli interventi da attuare sulla propria struttura organizzativa interna per garantire la realizzazione e la sostenibilità delle azioni di assistenza tecnica nell'ambito delle pari opportunità e non discriminazione.

Gli interventi presentati nel PRI sono operazioni funzionali a potenziare in modo permanente le capacità tecniche delle strutture interne all'Amministrazione, al fine di dare attuazione a quanto previsto nell'ambito del Progetto Operativo di Assistenza Tecnica (POAT) precedentemente descritto.

Il processo di riordino della struttura tecnico-organizzativa del Dipartimento è stato avviato sulla base di un'attenta analisi delle esigenze e dei fabbisogni in termini di competenze e di professionalità necessarie agli Uffici impegnati nella gestione degli interventi, al fine di formare un nucleo centrale competente stabile.

Nel primo periodo di programmazione del POAT, l'attuazione e gestione del progetto operativo ha coinvolto due degli Uffici del Dipartimento per le Pari Opportunità: l'Ufficio per gli Interventi in campo economico e sociale, con competenze in materia di programmazione e gestione degli interventi, e l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni razziali (UNAR), con funzioni di supporto tecnico scientifico.

Successivamente, a seguito di modifica dell'assetto organizzativo degli Uffici del DPO, è stato individuato l'*Ufficio per la parità e le pari opportunità, gli interventi strategici e la comunicazione* quale responsabile del coordinamento, della gestione e del monitoraggio degli interventi a valere sui Fondi strutturali di competenza del DPO. La funzione di supporto tecnico-scientifico per le tematiche di non discriminazione e fattori diversi dal sesso rimane in capo all'UNAR.

Il coinvolgimento di un numero maggiore di Uffici nella gestione del PON GAT comporta inevitabilmente una maggiore necessità di coordinamento tra le strutture che si associa, per converso, ad un più elevato grado di specializzazione degli Uffici coinvolti. Il PRI rappresenta, pertanto, uno strumento finalizzato a migliorare l'impiego delle risorse umane e materiali dell'Amministrazione e a potenziarne l'operatività.

La definizione del PRI è partita, in linea con quanto indicato nel Manuale operativo, da un'analisi "diagnostica" (parte 2), sia in termini di organico che di dotazioni strumentali, delle strutture attualmente individuate per la realizzazione degli obiettivi del QSN. Accanto all'azione di autodiagnosi, si è proseguito attraverso un'analisi dei fabbisogni – in termini di personale, competenze, dotazioni strumentali e processi organizzativi – legati alla realizzazione dell'assistenza tecnica (parte 3) per poi definire le azioni di riorganizzazione vera e propria (parte 4), finalizzate al potenziamento delle strutture interne all'Amministrazione.

Con riferimento specifico a quest'ultima parte, occorre precisare in premessa che **gli esiti e quindi la tempistica del processo di riorganizzazione interna**, sia in termini di interventi sull'organico che di potenziamento delle competenze, sono strettamente connessi al buon esito delle procedure di mobilità attivate dal Segretariato Generale della Presidenza del Consiglio e dell'offerta formativa dallo stesso esplicitata.

Nella prima fase di programmazione del POAT l'attuazione del PRI ha consentito un ampliamento dell'organico e delle competenze degli uffici coinvolti nella gestione del POAT in linea con l'esigenza di rafforzamento della struttura amministrativa titolare del progetto. A seguito della riorganizzazione degli Uffici sopra citata il personale preposto all'attuazione del Progetto si è rafforzato di ulteriori cinque unità al fine di consentire una gestione più funzionale ed efficace delle attività progettuali anche in relazione alla proroga del Progetto al 31 luglio 2014.

Parte 2: Autodiagnosi

Per la definizione delle scelte da operare per il rafforzamento degli Uffici coinvolti nella gestione ed attuazione della nuova programmazione, è stato fondamentale il momento dell'"autodiagnosi", attraverso cui è stato possibile analizzare lo stato dell'arte in termini organizzativi, di dotazioni strumentali e di risorse umane in capo agli Uffici che componevano il Dipartimento al momento di avvio della programmazione 2007-2013, e successivamente, in fase di attuazione del POAT.

Sulla base di quanto sopra, le strutture coinvolte nell'espletamento del servizio di Assistenza tecnica, sulla base dei diversi gradi di specializzazione settoriale di competenza, sono riconducibili ai seguenti due Uffici del Dipartimento:

- *Ufficio per la parità e le pari opportunità, gli interventi strategici e la comunicazione*, con competenze relative alla programmazione ed utilizzazione dei fondi strutturali europei;
- *Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza e sull'origine etnica* (UNAR), competente in materia di non discriminazione fondate sulla razza, sull'origine etnica, religione, cultura.

Dal punto di vista dell'organico preposto, il personale coinvolto si compone di dirigenti, funzionari e impiegati di differente livello di inquadramento. In particolare, per *l'Ufficio per la parità e le pari opportunità, gli interventi strategici e la comunicazione* sono coinvolti un Direttore generale, un dirigente, tre funzionari e due impiegati. *L'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza e sull'origine etnica*, ha attivato per le attività inerenti il progetto, un gruppo di lavoro coordinato da un Direttore generale, un dirigente di seconda fascia, un funzionario e un impiegato. Inoltre, il controllo di I livello è affidato all'ufficio con funzioni di staff al capo dipartimento.

Relativamente alle dotazioni strumentali, il Dipartimento dispone di spazi, strumenti e postazioni per i due Uffici (una sala riunioni, 11 pc desk, 7 pc portatili, scanner, fotocopiatrice, fax).

Si ritiene necessario dotare il gruppo di lavoro, interno ed esterno, dei due uffici di ulteriore strumentazione informatica (pc desk e portatili, scanner, fotocopiatrice, stampanti, fax, pen drive etc.) per il necessario supporto tecnico all'attuazione del progetto.

Parte 3: Analisi dei fabbisogni

Il Piano di riorganizzazione del Dipartimento è stato frutto di un puntuale processo di quantificazione e qualificazione delle risorse necessarie a garantire la gestione degli interventi di assistenza tecnica a valere sul PON GAT FESR. Tale processo ha preso avvio dall'osservazione della struttura organizzativa esistente, così come definita nella fase di autodiagnosi, procedendo con l'individuazione di funzioni e compiti derivanti dalla gestione della programmazione 2007-2013, per arrivare a definire, infine, il fabbisogno in termini di professionalità e dotazioni strumentali.

Il processo di analisi dei fabbisogni è partito da un'attenta analisi dell'impegno derivante dalla gestione che ha consentito di quantificare e qualificare le esigenze e le necessità di personale e dotazioni strumentali.

In particolare, i fabbisogni dell'Amministrazione sono stati approfonditi rispetto ai seguenti elementi:

- personale
- competenze
- dotazioni strumentali
- processi organizzativi

Relativamente alle **dotazioni di personale**, l'approccio utilizzato nel processo di riorganizzazione interna è stato volto a dotare il Dipartimento di un nucleo interno stabile, in grado di presidiare la gestione degli interventi previsti dal Progetto Operativo in modo autonomo e quanto più possibile autosufficiente. Da ciò è emersa l'esigenza di rafforzare la dotazione di risorse umane coinvolte nella gestione ed attuazione del POAT, sia in termini numerici che di professionalità e competenze.

Per quanto riguarda *l'Ufficio per la parità e le pari opportunità, gli interventi strategici e la comunicazione*, il fabbisogno di personale, rapportato alla dotazione di personale dell'ufficio precedentemente investito delle funzioni di programmazione e gestione del POAT, ha portato ad un rafforzamento dell'organico con 4 nuove risorse umane, con funzioni di supporto al Direttore generale: 2 funzionari e 2 impiegati.

Per quanto riguarda l'UNAR, l'organico è stato rafforzato con n. 2 ulteriori unità di personale, così articolate: 1 Direttore Generale e 1 impiegato.

Le professionalità aggiuntive interessate dal processo di rafforzamento permettono al DPO di presidiare le funzioni relative alle attività di programmazione, attuazione, gestione e monitoraggio degli interventi e di avvalersi di consulenze esterne per assistenza su temi e aspetti specialistici.

Rispetto ai **fabbisogni strumentali**, come conseguenza del coinvolgimento di un numero maggiore di risorse umane attivate, si procederà ad rafforzamento della dotazione strumentale ad uso degli Uffici in termini di strumentazione informatica (pc desk e portatili, scanner, fotocopiatrice, stampanti, fax, pen drive etc.).

Parte 4: Descrizione delle azioni di riorganizzazione interna

Le azioni interne rappresentano la modalità prioritaria attraverso cui il Dipartimento si muove per l'attuazione della riorganizzazione e impattano sull'assetto della struttura attraverso:

- interventi sull'organico, secondo i rispettivi regolamenti e norme contrattuali;
- interventi sul potenziamento delle competenze;
- potenziamento e/o razionalizzazione delle dotazioni strumentali.

Sulla base dei fabbisogni rilevati, il Dipartimento ha proceduto ad attivare la **riorganizzazione** attraverso procedure di mobilità interna ed esterna delle risorse umane, incrementando l'organico dell'*Ufficio per la parità e le pari opportunità, gli interventi strategici e la comunicazione* e dell'UNAR, rispettivamente, con n. 4 e n. 2 risorse aggiuntive.

Relativamente agli interventi sul **potenziamento delle competenze** del personale impegnato si evidenzia che è prevista la partecipazione del personale interno coinvolto nell'attuazione del progetto ad incontri ad hoc finalizzati a garantire un costante e continuo aggiornamento sulla normativa nazionale e comunitaria per la corretta definizione e realizzazione degli interventi. In particolare si prevede la partecipazione del personale coinvolto in almeno due momenti formativi per ciascuna annualità su tematiche specifiche connesse all'attuazione e alla gestione degli interventi finanziati da fondi europei.

Saranno inoltre organizzati almeno 4 seminari interni di approfondimento tecnico, con cadenza semestrale a partire dal 2012, sulla normativa e la gestione dei programmi/progetti cofinanziati da fondi strutturali. I seminari verteranno su tematiche afferenti le modalità attuative degli interventi (appalti pubblici, controlli, ecc.) e sul pacchetto di misure per la futura politica di coesione. Nello specifico le competenze interne saranno potenziate anche attraverso lo studio di buone pratiche e l'analisi di esperienze di successo realizzate in altri contesti nazionali e internazionali.

Attraverso il PRI si intende inoltre rafforzare il ruolo del Dipartimento quale centro di competenza nazionale sulle politiche di pari opportunità. Attraverso le azioni descritte si opererà in modo da dotare il personale interno delle conoscenze e degli strumenti funzionali alla promozione ed attuazione delle politiche di pari opportunità nei diversi contesti territoriali. L'obiettivo è quindi dare continuità ad un processo di potenziamento delle risorse umane dedicate e contestualmente garantire la loro maggiore qualificazione. Si intende altresì creare un sistema organizzativo interno individuando competenze e ruoli specifici in linea con le fasi del ciclo di attuazione della programmazione.

Si prevede il **potenziamento della dotazione strumentale**, come riportato al paragrafo precedente.