

dicembre 2007

# News

## Europa

# dal Ministero

Newsletter **15**

duemila**sette** 2007

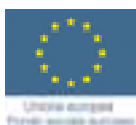
Anno Europeo delle Pari Opportunità



stesse opportunità, nuove opportunità.

*Ministero del Lavoro*

*e della Previdenza Sociale*



stesse opportunità  
nuove opportunità



stesse opportunità, nuove opportunità.



**Un Bollino Rosa contro la discriminazione.  
Presentazione del Ministro del Lavoro  
e della Previdenza Sociale  
On. Cesare Damiano**

**S**i sta avviando a conclusione il 2007, Anno Europeo delle Pari Opportunità per tutti. Un anno significativo per le politiche di sviluppo e crescita del nostro Paese, che si inserisce nelle azioni previste dalle Strategie di Li-

sbona operando sull'incremento del tasso di occupazione femminile.

Nell'ambito del "Piano Nazionale d'Azione", il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha elaborato, presentato e promosso diverse iniziative, tra le quali si evidenzia un progetto contro le discriminazioni di genere in ambito lavorativo. A tale progetto – che abbiamo predisposto e presentato nell'ambito del tavolo interministeriale coordinato dal Dipartimento delle Pari Opportunità – abbiamo dato il nome di "Bollino Rosa SONO, Stesse Opportunità Nuove Opportunità" e abbiamo già cominciato a renderlo operativo, con la partecipazione degli Enti locali, delle parti sociali e dei gruppi di interesse. Già da questa prima fase e in un lasso di tempo molto breve, infine, oltre 130 aziende hanno manifestato interesse a partecipare alla sperimentazione.

Il progetto andrà pienamente a regime durante il 2008 ed è focalizzato su tre principali assi. Il primo riguarda il contrasto alle discriminazioni retributive, che colpisce soprattutto le donne, determinando una ingiustificabile differenza nei salari percepiti da queste ultime rispetto a quelli dei loro colleghi maschi. Il secondo asse è dedicato alla stabilizzazione delle donne nel mercato del lavoro e prevede un passaggio da forme di lavoro precario a impieghi a tempo indeterminato. Il problema del precariato è diventato, in questi ultimi anni, uno dei principali nodi da sciogliere per realizzare il rilancio del nostro Paese in un contesto competitivo europeo e internazionale. Infine, il terzo asse di attività è quello delle politiche di conciliazione, tramite le quali si può garantire un adeguato accesso al mercato del lavoro anche a coloro che sono impegnati nel lavoro di cura.

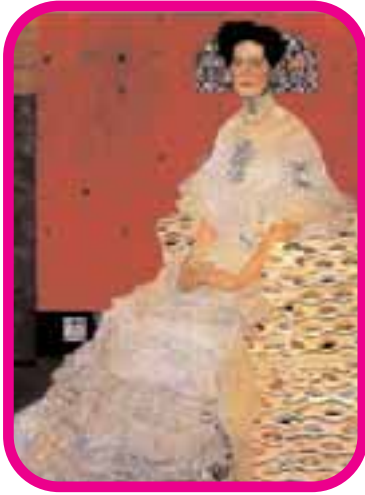
L'intervento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è specialmente indirizzato alla condizione delle donne nel mercato del lavoro, anche se non è questo l'unico problema delle italiane. Il Governo è rappresentato pienamente, in questo senso, dal lavoro realizzato dal Ministero delle Pari Opportunità in termini di analisi, sensibilizzazione e produzione normativa che riguardano la concreta attuazione di politiche di pari opportunità nel nostro Paese.

Come è noto, proprio sull'occupazione femminile si fonda una sostanziale parte delle Strategie di Lisbona, che prevedono il raggiungimento di un tasso di occupazione delle donne pari almeno al 60% entro il 2010. Nel Rapporto annuale elaborato dal Governo sullo stato di attuazione del Programma Nazionale di Riforma 2006-2008 rispetto a tali linee strategiche è stata appositamente inserita una Nota aggiuntiva relativa al tema "Donne, Innovazione, Crescita". Proprio perché l'obiettivo è ancora lontano, è quindi importante attuare progetti innovativi che facciano crescere la consapevolezza attorno al tema della parità dei diritti e che permettano di costruire un sistema di incentivi e monitoraggio sulle reali condizioni del mercato del lavoro in un'Italia che ormai si presenta su uno scenario globale.

I dati ci dicono che "la precarietà è donna" anche se statisticamente le donne dispongono di livelli di istruzione maggiore rispetto a quelli degli uomini. Gli uomini in media percepiscono redditi superiori a quelli delle donne in tutte le accezioni contrattuali: un 23% in più nel lavoro dipendente, in 40% in più in quello autonomo ed un 24% in più per quanto riguarda le collaborazioni. Una donna su dieci lascia il lavoro a causa della maternità. Questa è una conferma che i tre assi del progetto (stabilizzazione, discriminazione retributiva e conciliazione tra vita professionale e vita privata) sono esattamente i punti sui quali porre rimedio per garantire l'applicazione di pari condizioni nel mercato del lavoro del nostro Paese.

## 12 ottobre 2007 – Conferenza Nazionale "Bollino Rosa. SONO – Stesse opportunità, nuove opportunità"

Saluto del Presidente della Camera dei Deputati,  
On. Fausto Bertinotti



Il mio augurio per la riuscita dei lavori di questa importante conferenza è davvero molto intenso e sinceramente partecipato. Il 2007 è l'anno europeo della parità e questa iniziativa promossa dal Ministero del Lavoro è la migliore occasione per tornare a riflettere insieme e per individuare alcune misure concrete di intervento che affrontino con decisione un problema sociale ancora oggi così fortemente presente nella nostra società contemporanea.

Il processo di emancipazione delle donne è stato un cammino molto incerto e difficile, e che ha trovato proprio nel mondo del lavoro il suo fondamentale punto di svolta. Perché è proprio nei luoghi di lavoro che sono scattate e sono state a lungo vissute le discriminazioni, le emarginazioni, le disparità, anche quando una parvenza di eguaglianza aveva ormai preso il posto delle feroci e non più tollerabili disuguaglianze degli anni precedenti.

Naturalmente molto è stato fatto, ma purtroppo molto c'è ancora da fare e voi lo sapete bene. Questo lungo cammino non si è ancora concluso perché nella realtà in cui viviamo oggi, anche in ciò che misura il valore del lavoro, e cioè le retribuzioni, le differenze tra gli uomini e le donne restano tuttora rilevanti, e le donne continuano a subire fenomeni rilevanti di marginalizzazione pure dal punto di vista del riconoscimento sociale e culturale. Del resto anche nei lavori, diciamo così, più qualificati o più professionalmente elevati, queste disuguaglianze continuano a pesare negativamente e riguardano vari ambiti dell'impegno nella società, compresi anche gli incarichi politici e istituzionali. Dunque, la battaglia per la parità resta un conflitto ancora aperto, come nell'intera società, in tutte le manifestazioni del lavoro.

Penso, inoltre, che in una società caratterizzata dall'oscuramento dei temi del lavoro, dalla invisibilità delle problematiche delle donne e degli uomini che lavorano o che vivono sulla propria pelle il difficile capitolo della precarietà, il riemergere del fondamentale tema della parità sia anche un'ottima occasione per illuminare più complessivamente questa grande questione sociale. E anche per questo vi rinnovo il mio augurio di buon lavoro.

## 12 ottobre 2007 – Conferenza Nazionale “Bollino Rosa. SONO – Stesse opportunità, nuove opportunità”



Abstract della Relazione della Sottosegretaria al Lavoro e alla Presidenza Sociale, Rosa Rinaldi

*L’Anno Europeo per le Pari Opportunità si sta concludendo e quindi desidero ringraziare coloro che hanno contribuito alla realizzazione del progetto Bollino Rosa SONO – Stesse Opportunità Nuove Opportunità.*

*Con questa iniziativa, che agisce nei contesti lavorativi intervenendo sulle cause delle discriminazioni di genere, promuove una certificazione di qualità che prevede la messa a sistema di pratiche*

*di eccellenza, ed è articolata due fasi.*

*La prima è quella attuale, nella quale 36 aziende private e pubbliche sono state selezionate per partecipare alla sperimentazione di un nuovo sistema di certificazione di qualità di genere, sulla base di strumenti di analisi e metodologie predisposti da un qualificato gruppo multidisciplinare di esperti che collaborano col Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.*

*Durante il 2008, poi, il progetto andrà a regime e la certificazione sarà estesa anche al settore delle pubbliche amministrazioni.*

*Grazie alla disponibilità dimostrata soprattutto dal management e dal sindacato interno alle aziende che si sono candidate, potremo garantire un’elevata qualità ed efficacia dello strumento che stiamo realizzando.*

*Le ricerche svolte alla base del progetto offrono una panoramica di riflessione molto interessante dalla quale potremo sviluppare un’azione di governo per il contrasto delle discriminazioni implicite sui luoghi di lavoro con particolare riferimento alle politiche salariali e a quelle di assunzione e stabilizzazione dei rapporti di lavoro.*

### L’OPACITÀ ECONOMICA DEL LAVORO DELLE DONNE

Il silenzio che negli studi economici persiste riguardo alla valutazione del lavoro di riproduzione non per il mercato che le donne svolgono in tutte le società è funzionale alla cancellazione della questione dalle politiche economiche e quindi alla non considerazione del nesso profondo e strutturale tra condizioni della produzione di beni e condizioni della riproduzione sociale.

Seguendo questa logica, il contributo del lavoro delle donne nel sistema produttivo sarà sempre minoritario, deficitario, ottenuto e valorizzato a costo di gravi rinunce personali tra maternità o lavoro e a patto di poter scaricare su altre persone (in genere donne) il lavoro di cura, del tutto o in parte.

Il nostro sistema economico è fondato sulla divisione ineguale del lavoro tra uomini e donne, i 2/3 del lavoro delle donne dei 14 Paesi industrializzati avanzati non è retribuito, mentre per gli uomini esso rappresenta solamente 1/4 del lavoro totale.

Il peso dell’ineguaglianza di genere nel lavoro non pagato determina le condizioni materiali delle lavoratrici a ogni livello.

La persistenza di questo grande divario distributivo, non può, quindi, essere interpretata solo come un fenomeno di arretratezza economica, infatti l’aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro si è risolto solo in minima parte in una riduzione del lavoro non pagato.

Anche nei paesi Scandinavi, quelli che più hanno investito sulle politiche di parità e welfare, la condizione familiare pesa negativamente sul lavoro stabile femminile.

La “Piattaforma di azione” di Pechino esprimeva impegni precisi in tema di disparità nella distribuzione di lavori e redditi tra uomini e donne. Come risultato di quella Conferenza i governi si erano impegnati a declinare l’impatto delle politiche economiche anche in termini di la-

voro pagato e non pagato e di accesso al reddito da parte delle donne.

La stessa piattaforma invitava gli istituti centrali di statistica a elaborare statistiche nazionali in merito al lavoro di cura non retribuito, valutandolo in termini economici per renderlo comparabile agli altri parametri di contabilità nazionale.

Queste indicazioni, nel nostro Paese, hanno portato in parte alla revisione dei sistemi di rilevazione statistica da parte di ISTAT e Ministero del Lavoro, tuttavia la proposta di legge del CNEL di estendere l'obbligo di registrazione statistica dei differenziali di genere a tutte le fonti statistiche ufficiali non è ancora diventata legge dello Stato.

Spero che questo sarà realizzato nella presente legislatura.

Ritengo indispensabile infatti, che prima del varo di nuove leggi e a partire dalla Finanziaria, si predispongano gli strumenti necessari per valutare l'impatto di genere delle proposte, per garantirne un'ampia concertazione sociale e il superamento di eventuali impatti negativi.

In occasione dell'anno europeo contro le discriminazioni e in applicazione a quanto previsto nel Protocollo sul Welfare, abbiamo concordato con la responsabile del sistema informativo del MLPS di divulgare alle strutture del Ministero, degli Enti previdenziali e strumentali, una direttiva per l'applicazione di un'evidenza di genere nelle statistiche, nell'elaborazione di rapporti e sintesi, negli studi di fattibilità e d'impatto dei vari interventi ed azioni del Ministero stesso.

Sono esempi importanti in tal senso le esperienze di Bilancio di genere delle Province di Genova, Modena e Siena, oggi estese a oltre 18 Province ed Enti locali, esperienze che vanno messe a profitto, facendo sì che il Bilancio di genere entri tra le modalità di costruzione del Bilancio dello Stato e per la programmazione di politiche economiche e sociali del nostro Paese.

Rivolgo perciò un appello al Presidente del Consiglio, ai Presidenti di Camera e Senato, per la costituzione, entro pochi mesi, di una Commissione di esperte che redigano una proposta da rendere operativa nella programmazione della Finanziaria del 2009.

Concetti come "politiche di sviluppo", "Prodotto interno lordo", "politiche di bilancio", "politiche redistributive", "politiche per il lavoro", "libertà d'impresa", "responsabilità sociale d'impresa", assumerebbero in questo modo un peso differente. In questa prospettiva non farebbe scandalo una politica delle retribuzioni in cui le assenze per lavoro di cura, invece che essere colpevolizzate come energia e tempo sottratto alla produzione, fossero valorizzate come condizione indispensabile per lo sviluppo, perciò premiate con contributi a carico della collettività.

#### POTENZIALITÀ DEI NUOVI SISTEMI LAVORATIVI E PRECARIZZAZIONE DEL LAVORO

Lo sviluppo dei sistemi produttivi e tecnologici renderebbe oggi possibile una nuova e diversa articolazione del lavoro e del non lavoro, il superamento della rigida divisione tra ruoli sociali e produttivi, la personalizzazione individuale dei tempi e delle fasi di vita, lo sviluppo di innovativi modelli del vivere sociale.

La strategia adottata dal Consiglio Europeo di Lisbona nel marzo 2000 è finalizzata a realizzare il pieno impiego attraverso un miglioramento quantitativo e qualitativo, dell'occupazione riconoscendo il diritto fondamentale al lavoro di uomini e donne.

Allo stesso modo "l'Agenda delle politiche sociali", varata dalla Commissione Europea, si propone di coniugare competitività e coesione, produttività ed elevato livello di vita, nella consapevolezza che efficaci politiche sociali determinino ricadute economiche positive ed un miglioramento complessivo della società.

Il sistema delle imprese, per essere efficiente e per rispondere alla sfida della globalizzazione, deve saper produrre innovazione nella gestione delle strutture e dei modelli organizzativi e produttivi.

La digitalizzazione sempre più estesa, la comunicazione via reti informatiche che consentono la sincronizzazione e il governo di luoghi produttivi sparsi nel territorio e delocalizzati nei continenti, l'incorporazione nelle macchine di parte delle procedure più faticose e pesanti, l'autorganizzazione di tempi e ritmi che il progresso tecnologico consentirebbe, tutto ciò farebbe presupporre, un'organizzazione del lavoro e dei suoi tempi più a misura delle persone.

Invece la globalizzazione, con la frammentazione del ciclo produttivo, determina la precarizzazione dei rapporti di lavoro e l'impoverimento professionale delle attività più standardizzate, aumentando la segmentazione del mercato a svantaggio dei soggetti più deboli.

Le politiche di flessibilizzazione esasperata del mercato del lavoro hanno portato in Italia ad uno sconcertante aumento del precariato, dell'incertezza salariale, di un conseguente rallentamento dello sviluppo economico del paese.

Per la fascia giovanile, recenti studi ISFOL indicano una preoccupante diminuzione nel numero dei passaggi dei contratti temporanei a contratti a tempo indeterminato, che sono scesi dal 40% al 25%.

Dati Svimez indicano che al sud un ragazzo su cinque rinuncia a studiare e a lavorare e 3 giovani su 4 hanno assistito, lo scorso anno, a un peggioramento della loro condizione lavorativa. Crescono anche le "aree grigie", al diminuire delle stabilizzazioni.

In questo scenario le donne risultano ulteriormente penalizzate: esse rappresentano circa il 56% di coloro che hanno un contratto non standard e la percentuale che riesce ad ottenere il passaggio dal precariato alla stabilità lavorativa è notevolmente inferiore a quella degli uomini, con periodi di stabilizzazione che sono lunghi di circa il doppio rispetto a quelli maschili.

### LE DONNE NEL MERCATO DEL LAVORO

Nonostante, negli ultimi anni, l'occupazione femminile in Italia sia in costante aumento, il mercato del lavoro femminile presenta ancora importanti fragilità tanto che una donna su cinque fa un lavoro che richiede una formazione inferiore a quella di cui è in possesso a cui si aggiunge il fatto che le retribuzioni nette delle donne sono ancora significativamente inferiori a quelle dei colleghi uomini, mentre si aggravano le condizioni di accesso al lavoro e la loro permanenza nel mercato del lavoro regolare è ancora fortemente segnata in negativo dall'evento maternità.

Paradossalmente, mentre il livello della scolarità e il livello delle competenze aumentano, la migliore prestazione formativa e la maggiore richiesta del mercato verso la manodopera femminile si accompagnano allo sviluppo di modelli organizzativi informali potenzialmente in grado di garantire maggiore conciliazione, resiste un livello di discriminazione delle donne che si manifesta in aumento della precarietà, difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro e difficoltà nei percorsi di carriera, regimi salariali, irregolarità contrattuali.

Ancora una donna su 10 lascia il lavoro per la nascita di un figlio e la pratica illegale delle dimissioni in bianco, sottoscritte all'assunzione per consentire un licenziamento "ad hoc" in caso di maternità, è stata sanzionata dal nostro Parlamento solamente poche settimane fa<sup>1</sup>. Le parlamentari del Centro-sinistra hanno promosso una legge che pone fine a questa vergogna, invalidando tutte le scritture realizzate in tal senso.

Tuttavia la situazione dell'occupazione delle donne in Italia resta una delle più arretrate in Europa, a parità di titoli di studio le loro posizioni sono meno prestigiose o qualificate rispetto ai colleghi. Ancora più vistoso è il divario se si guarda al livello di scolarità universitaria: attualmente le donne laureate hanno di gran lunga superato la percentuale maschile (57% donne contro 43% uomini), facendo registrare una maggiore riuscita nei percorsi universitari e conseguendo migliori voti di laurea anche in facoltà tradizionalmente maschili. Tali performance tuttavia non hanno riscontro nel mercato del lavoro: dopo 3 anni dal conseguimento della laurea, il gap gender è del 4% circa e la disoccupazione resta fortemente femminile (5,7% uomini, 9,6% donne). Svantaggio che si rivela nella tipologia contrattuale, di durata del contratto, di coerenza di incarico professionale con la formazione. Persistono differenti modalità di trattamento anche a livello di stipendi: un giovane laureato in ingegneria mediamente riceve, a tre anni dalla laurea, uno stipendio di 1350 euro, la sua coetanea solo 1100 euro (dati Istat 2004).

Lo stesso modello di vita è diventato più precario, l'età media delle madri italiane è tra le più alte d'Europa, mentre il numero dei figli è tra i più bassi.

Dagli anni Ottanta a oggi altri Paesi europei hanno risolto situazioni analoghe (Danimarca, Finlandia e Francia, ad esempio), mostrando un incremento contemporaneo della fecondità e

del tasso di occupazione femminile, adottando politiche di welfare ben mirate e interventi di valorizzazione e sostegno al lavoro delle donne.

Le condizioni familiari delle donne cambiano, aumentano le famiglie monogenitore, che incorrono più facilmente in rischio di povertà.

In tutta Europa le donne lavorano più tempo di quello degli uomini, considerando il lavoro domestico, ma le donne italiane si collocano tra le più svantaggiate, infatti, nel nostro Paese, per conciliare le esigenze del lavoro con le responsabilità familiari, difficilmente si può contare sulle strutture pubbliche.

Sempre più spesso, in mancanza di adeguati servizi, le lavoratrici si rivolgono ad altre donne, a volte parenti, a volte immigrate straniere (specie per la cura degli anziani), per il disbrigo delle faccende domestiche e il lavoro di cura.

L'obiettivo di Lisbona auspica un'occupazione femminile al 60% entro il 2010, ma i nostri tassi di occupazione femminile si attestano ad un misero 46% e risultano inferiori a quelli medi dell'Unione europea per ogni classe d'età, un gap non soltanto rispetto ai paesi di Ue15, ma anche a quelli di più recente adesione.

L'Italia, infatti, è oggi, dopo Malta, il paese con i più bassi livelli di occupazione femminile di tutta l'Unione.

Il grande investimento in istruzione fatto nei passati decenni dalle donne italiane non ha ancora avuto un adeguato riconoscimento in termini di sbocchi professionali nel mercato del lavoro.

In alcune zone delle regioni meridionali il tasso di occupazione femminile non raggiunge il 30%, percentuale drammatica. Ciò segnala alla politica e al governo l'urgenza di piani straordinari dedicati al Mezzogiorno.

Le proposte del Protocollo sul welfare in merito sono ancora vaghe e non all'altezza della gravità del problema. Le risorse femminili disperse tra disoccupazione e inoccupazione, al meridione segnalano una vera emergenza democratica cui il nostro governo deve essere in grado di rispondere con politiche che coalizzino risorse e strategie congiunte col sistema dei governi regionali e degli Enti Locali, così come col sistema delle imprese.

Lo sgravio IRAP per assunzioni di donne a tempo indeterminato e nel mezzogiorno è una misura importante, ma va sostenuta da un sistema di obiettivi di qualità, che colleghi ed accompagni il conseguimento del titolo superiore ed universitario con programmi assunzionali mirati anche all'elevamento della qualità della domanda.

## LE DIFFERENZE RETRIBUTIVE DI GENERE

L'analisi delle differenze retributive di genere può essere considerata una privilegiata lente di ingrandimento per conoscere il mercato del lavoro femminile, infatti i differenziali retributivi di genere sono presenti in tutte le principali economie di mercato, con varie modalità che si riflettono in più profonde disuguaglianze dei sistemi produttivi e delle moderne organizzazioni sociali.

È questo il sintomo di una malattia endemica del modello di sviluppo, in cui la diversità tra i generi a dispetto e nonostante le tanto conclamate politiche di parità, rimane invece il principale fattore di discriminazione e di ineguaglianza nei diritti.

Anche in Italia tutti gli studi in merito evidenziano le difficoltà di dare applicazione a politiche di parità reale, pure iscritte nella Costituzione repubblicana e sancite da una buona legislazione, ma ancora più formale che sostanziale.

Nel nostro paese il differenziale retributivo uomo/ donna si attesta su una media del 23% con un'oscillazione che va da un minimo del 15% ad oltre il 40% per le libere professioni ed i ruoli dirigenziali e di alta responsabilità, e riguarda tutti i settori, le professioni, le zone del paese. Il gap per le retribuzioni nette annue delle donne va da 3.800 euro medie per i dipendenti a tempo indeterminato agli oltre 10 mila degli autonomi. Gli uomini hanno in media redditi superiori rispetto a quelli delle donne in tutte le forme contrattuali: 23% nel lavoro dipenden-

te, 40% in quello autonomo, 24% per le collaborazioni.

Si nota un progressivo impoverimento del lavoro femminile, per cui centinaia di migliaia di donne lavoratrici, spesso single e capofamiglia, si trovano a rischio di povertà (sotto i 7.000,00 € di reddito) con carichi di lavoro e nastri orari particolarmente pesanti ed aggravati dal rischio continuo della non rinnovabilità del contratto.

Fenomeno che trova il suo analogo se guardiamo alle anziane e alle pensionate, dove il 76% dei trattamenti integrati al minimo - e cioè sotto i 500 Euro mensili - riguarda le donne (2,6 milioni).

Segnalo inoltre che tra gli attuali pensionati solo l'1,2% delle donne arriva ad avere quarant'anni di contributi, il 9% arriva ad una contribuzione fra i 35 e i 40 anni, e ben il 52% è al di sotto dei venti anni di contribuzione.

Parlare di elevamento dell'età pensionabile per le donne, in Italia, avrebbe l'effetto di peggiorare non solo le condizioni per quelle poche che riescono ad andare in pensione con una vita lavorativa consistente alle spalle, ma anche e di molto la possibilità di avvalersi dei benefici pensionistici per le tante posizioni "silenti" che le donne hanno accumulato a fronte della loro discontinuità lavorativa.

Il tema delle discriminazioni retributive di genere non riguarda esclusivamente le fasce deboli e residuali dell'occupazione femminile, non è una "patologia" dei lavori più umili e meno qualificati, bensì parla dell'intero sistema produttivo e professionale, nel privato come nel pubblico e non lascia fuori neppure il terzo settore e quelle produzioni per il welfare sociale, che parrebbero rispondere meno alle logiche di mercato e per il mercato.

Il dislivello a svantaggio delle donne è progressivamente maggiore all'aumentare del reddito e presenta un forte legame con l'età, infatti la vita lavorativa sembra essere limitata alle fasce d'età fino ai 30-35 anni.

Solo una parte del differenziale è spiegato da una differente prestazione oraria rispetto ai generi, ma ben l'80% di questa differenza non è riconducibile a nessuna delle caratteristiche osservate nei soggetti.

L'approccio socio-organizzativo evidenzia disuguaglianze e discriminazioni basati su stereotipi funzionali, stimolando o perpetuando ruoli e compiti "maschili e femminili" e lo stesso fenomeno si esplica nel passaggio dal modello produttivo fordista-taylorista a quelli post-fordisti e gender-oriented.

La discriminazione è fatta di meccanismi e dinamiche endogeni che vanno dalla cultura di impresa alla cultura dei soggetti che in essa operano, l'intreccio tra identità e culture, i meccanismi e le regole, formali e informali attuati all'interno delle aziende.

La parte non contrattata del salario dovrebbe essere meglio indagata così come il sistema premiante e dei benefits, le politiche di assunzione e di gestione del personale e gli elementi che contribuiscono a disegnare il maggior valore nella qualificazione del lavoro secondo la scala delle priorità aziendali.

Una sorta di stereotipo di ruolo sembra disegnare sulla donna, quasi a prescindere dai reali carichi familiari al momento, un modello "mancante" della migliore qualità dal punto di vista dell'impresa, la "disponibilità", intesa come essere liberi da qualsiasi altra responsabilità che non sia in funzione delle priorità produttive dell'impresa stessa.

L'attività economico-produttiva inoltre non può prescindere dal sistema di *welfare* in cui è inserita e all'interno del quale si dipanano le strategie di vita, le fasi dell'esistenza delle persone che utilizza per svolgere le proprie attività.

Politiche di *welfare*, offerta di servizi e sistema dei congedi parentali incidono sempre di più sulle scelte procreative dei soggetti, rendere effettivo il diritto per entrambi i generi ad usufruirne, sostanzia il loro diritto a mantenere un'occupazione garantita come elemento di autonomia economica per sé ed i propri figli e contribuisce a ridurre le differenze retributive.

<sup>1</sup> L'intervento è stato pronunciato il 12 ottobre 2007, quindi alla dicitura originale "pochi giorni fa" è stata sostituita quella "poche settimane fa" per attualizzare il contesto della frase.

## LA CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ DI GENERE

Da qui prende origine il nostro progetto di certificazione della qualità di genere verso imprese private e pubbliche in quanto fattore di sviluppo ed incentivazione di politiche efficaci di parità. Si scommette sulla riformabilità dei sistemi aziendali, sulla creatività e l'innovazione nella gestione d'impresa, sull'interesse per l'impresa a sviluppare qualità nelle relazioni interne per la valorizzazione delle risorse umane.

Ma quali sono gli obiettivi che ci proponiamo di raggiungere attraverso il nostro progetto? La proposta politica vuole essere all'insegna della concretezza e promuovere processi di cambiamento concreti e misurabili all'interno dei contesti lavorativi.

Non bastano buone leggi, bisogna introdurre e promuovere nuove "pratiche" a sostegno dell'efficacia delle norme e bisogna riadeguare la normativa guardando agli standard europei più avanzati.

La discriminazione di genere, le politiche di conciliazione sono strettamente collegate ai modelli organizzativi che a loro volta sono l'espressione della cultura aziendale. Come i Bilanci di Responsabilità Sociale cambiano i comportamenti aziendali e la percezione del valore sociale delle aziende e/o delle istituzioni, riteniamo che tale certificazione conduca ad una nuova percezione del valore della donna nel lavoro.

La Commissione Europea ha definito l'occupazione femminile "*un valore essenziale*" nonché "*fattore cruciale di crescita e riduzione della povertà*" ed associa al raggiungimento degli obiettivi di Lisbona 2010 un incremento dell'occupazione femminile. La recente Conferenza Europea (Lisbona 3, 4 ottobre 2007) sui temi della parità uomo/donna nel lavoro dipendente e nell'imprenditoria, ha individuato nel superamento delle discriminazioni retributive e degli stereotipi di genere, due condizioni fondamentali per la realizzazione degli obiettivi 2008/2013. Nel conseguimento di questi obiettivi, abbiamo ritenuto importante, come Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, mettere in campo un progetto con la finalità di rendere riconoscibili, di valorizzare e premiare, quei contesti che sapranno scommettere sulle lavoratrici, per esempio adottando o inventando lavoro di qualità, dimostrando di abbattere i differenziali retributivi, di consentire alle donne di esprimere tutte le loro potenzialità, senza dover rinunciare alla propria vita personale.

Il Bollino Rosa SONO, un marchio di qualità, sarà assegnato ad aziende, istituzioni, associazioni e ONG che aderiranno al progetto del Ministero, adottando strategie aziendali e concrete forme antidiscriminatorie di organizzazione del lavoro.

Il progetto si avvale di un partenariato composto di enti locali, parti sociali e associazioni del terzo settore, tra cui associazioni di donne, omosessuali e transgender, in quanto sarà prestata finalmente attenzione, per la prima volta, alla non discriminazione verso persone con diversi orientamenti sessuali, che spesso nell'ambiente lavorativo subiscono doppie discriminazioni, dovute a pregiudizi e stereotipi culturali.

Il progetto Bollino Rosa SONO sta incontrando un interesse diffuso in Europa, tra gli Stati che sviluppano processi analoghi, per futuri scambi di esperienze e prassi bilaterali.

È recente l'interessamento anche dello Stato di New York.

Prevediamo per il mese di aprile 2008 una Conferenza internazionale a chiusura della fase sperimentale e della messa a punto del sistema di certificazione, in cui sviluppare con partner stranieri qualificati un confronto approfondito sulla finalità dello strumento e gli obiettivi che ci proponiamo.

Dal 2008 si aprirà la fase di diffusione della certificazione e ci impegneremo per l'adozione di un sistema premiante e di incentivi che saranno oggetto di un tavolo di confronto ampio ed approfondito con le parti sociali.

## QUALI POLITICHE A BREVE



Certificazione di qualità significa "nuovi criteri di lettura della qualità del lavoro", da definire mettendo a valore l'apporto delle parti sociali e costituendo la base per uno sviluppo della contrattazione aziendale e decentrata.

È indubbio che nel salario aziendale, specie non contrattato, si determina la quota maggiore della discriminazione valutativa verso le donne. Sono necessarie politiche generalizzate di "bonifica" dei criteri attraverso cui le retribuzioni

aziendali vengono composte ed attribuite, pena incrementare la discriminazione salariale nei confronti delle donne.

Ci tengo a sottolineare una personale insoddisfazione verso politiche di alleggerimento del costo degli straordinari, in quanto è dimostrato da tutte le indagini che lo straordinario si dimostra uno dei fattori che segna maggiormente il differenziale retributivo di genere in Italia e all'estero.

Credo che la logica della qualità sia l'unica entro cui si possano iscrivere politiche di valorizzazione del lavoro e di riequilibrio di genere, al contrario politiche che fondano la competizione di sistema sulla riduzione dei costi, in particolare del costo del lavoro, non possono che deprimere lo sviluppo dell'occupazione femminile e penalizzarne la qualità.

Altro tema centrale è quello di come si garantiscono politiche di conciliazione: anzitutto si tratta di ampliare il sistema dei congedi parentali. Sei mesi per la cura della prima infanzia sono insufficienti, così come una copertura del 30% del salario.

Il livello delle retribuzioni è tale per cui, in una coppia, rinunciare alla parte consistente di un salario anche per un mese solo diventa veramente duro, per non parlare delle madri single, che nei fatti si vedono precluso tale diritto.

Come ho già ricordato le donne italiane sono quelle che hanno il nastro orario giornaliero più lungo tra lavoro per il mercato e lavoro di cura, mentre i loro partner hanno il primato opposto, segnale di una scarsa condivisione del carico e delle responsabilità familiari.

L'uso dei congedi parentali tuttavia è limitato a solo il 24% delle aventi diritto e solo il 3% degli uomini lo utilizzano.

Inutile dire che i nostri congedi sono tra i più brevi e meno pagati d'Europa.

Abbiamo ipotizzato un allargamento della platea fondata su tre criteri: possibilità di usufruirne anche a gruppi di ore e non solo a giorni (Banca ore dei congedi); aumento dell'indennità dal 30% al 50% nei primi tre mesi (elevabile fino al 70% con una sorta di anticipo da parte dell'ente previdenziale, che la lavoratrice o il lavoratore possano restituire, rateizzandole); allargamento e parificazione a soggetti che attualmente ne sono esclusi (genitori affidatari, e contratti atipici).

L'obiettivo è stato quello di dare un maggiore sostegno ed agio alle donne che ne usufruiscono e di promuovere maggiormente l'uso maschile, poiché tra i due genitori il padre quasi sempre è la persona che ha lo stipendio più alto e la maggiore resistenza ad allontanarsi dal lavoro per periodi più lunghi e continuativi. A questo abbiamo aggiunto un maggiore sgravio contributivo per le aziende che assumono a tempo determinato personale in sostituzione di chi è in congedo.

Il pacchetto si arricchisce infine di una proposta sul part-time reversibile, per la cura di figli con meno di tre anni, inteso come diritto individuale, attivabile solo su espressa richiesta dell'interessata/o e incentivato sul piano contributivo per il datore di lavoro e fiscale per lavoratrici e lavoratori interessati. Queste proposte valgono un onere di circa 370 milioni di euro, la cui copertura può trovare capienza nell'avanzo economico di esercizio della Gestione Prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti INPS, quella in cui confluiscono anche i versamenti dei contributi relativi alle prestazioni per la maternità e che da anni presenta un risultato in attivo mol-

to superiore alla somma necessaria a coprire gli interventi.

Questa proposta, che sembrava molto urgente e necessaria per dare maggiore concretezza e coerenza al punto 7 del Protocollo del 23 luglio, non ha trovato fino ad ora accoglimento perché ritenuta economicamente incompatibile con gli equilibri di bilancio con cui è stata costruita la Finanziaria ed anche, di conseguenza, con la copertura economica prevista per i provvedimenti contenuti nel protocollo sul welfare. Nella distribuzione dei pesi economici mi sembra ci sia stato il presupposto che quasi tutte le politiche del punto sulle donne (eccettuato lo sgravio IRAP) avvenissero senza maggiori oneri per lo Stato, ovvero sostanzialmente a costo zero.

Non credo possa essere così. Continuerò ad insistere perché il Governo e il Parlamento si impegnino a varare una Finanziaria per l'anno 2008 che contenga una seria inversione di tendenza in tal senso e destini risorse a modifiche di legge e maggiori indennità per i congedi parentali e il part-time reversibile per lavoro di cura, affermato come nuovo diritto soggettivo. Le donne, quelle che già lavorano e le tante che sono ancora al margine del lavoro meritano questo salto di qualità, un cambio di passo visibile e concreto verso politiche di parità. Questo Governo è capace di compierlo.

Per ulteriori informazioni digitare il link:

<http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/News/20071012aziendebollinorosa.htm>

e selezionare "Relazione Conferenza Nazionale 12 ottobre 2007" in fondo alla pagina.

## Il Bollino Rosa: il contesto di riferimento ed il processo

Lea Battistoni<sup>1</sup> e Teresa Albano<sup>2</sup>



### Le nuove politiche per il lavoro femminile

Nell'ultimo quarto di secolo il mercato del lavoro italiano ha conosciuto profonde trasformazioni sia in termini di composizione e qualità della forza lavoro che di funzionamento e regole del mercato.

Le nuove complessità del mondo dell'offerta, femminile in primo luogo, hanno infranto le barriere aziendali e lo spartiacque tra mondo del lavoro e mondo della riproduzione o del non lavoro, hanno fatto porre l'enfasi (anche da parte dei teorici dell'organizzazione) sulla soggettività,

sull'importanza della sfera affettiva, sull'importanza dell'azione innovativa e consapevole dell'azione soggettiva, sull'importanza della relazione tra generi e sulla rinegoziazione dei ruoli professionali.

Le imprese hanno risposto in modo diverso a questi cambiamenti.

Alcune aziende non tengono conto di questo mutamento, considerano ed utilizzano la manodopera in modo asessuato e alzano barriere rispetto alle esigenze di tipo sociale; in questi contesti, la forza lavoro femminile viene di fatto considerata forza lavoro debole, pericolosa, portatrice di possibili costi aziendali, da utilizzare in alcune fasi del ciclo vitale (delle lavoratrici e delle aziende) e sulla quale eventualmente scaricare, anche in modo preventivo, i costi aziendali della maternità. Di qui la sua utilizzazione intermittente, per mansioni spesso dequalificate, o sottoqualificate, la gestione asfittica dei percorsi di carriera, le discriminazioni salariali durante l'intero percorso lavorativo, la marginalizzazione e la possibile estromissione nella fase del ciclo vitale legato alla maternità.

In queste organizzazioni le donne vivono, lavorano, sono discriminate, configgono ma difficilmente si identificano, perché segnate e portatrici di valori altri.

Altre aziende sono consapevoli dell'importanza delle competenze della risorsa umana femminile, della sua produttività ed hanno adottato politiche di sostegno (nidi, ecc) senza incorporare, tuttavia, la valenza di genere nelle strategie di imprese, utilizzando forme di flessibilità nelle fasi critiche e scaricando ancora il costo sociale delle donne sulle donne stesse, mediante forme più o meno indirette di discriminazioni salariali e professionali.

Numerose aziende, inoltre, hanno iniziato ad essere consapevoli della qualità della risorsa femminile, della sua alta produttività soprattutto in alcune fasi del suo ciclo vitale: nella fase di ingresso in azienda e nella fase di assestamento dei carichi familiari; sono, inoltre, consapevoli del miglioramento del clima aziendale in presenza di gruppi di lavoro misti, dell'importanza della valorizzazione di alcune competenze femminili, in alcuni settori chiave dell'organizzazione e della necessità di fornire risposte ai nuovi bisogni delle persone che lavorano e vivono in azienda; queste aziende stanno, dunque, sviluppando nuovi modelli di organizzazione e gestione fondati sulla flessibilizzazione organizzativa, su un diverso regime di orari, sulla modifica delle modalità di controllo e di comando, sulla soggettivazione gestionale, sull'etica, sul consenso, sul il potere e sulla valorizzazione delle diversità, l'importanza dei sentimenti e dei desideri, elementi caratteristici della forza lavoro femminile, in grado di portare alti livelli di innovatività nelle imprese e di consentire effettive pratiche organizzative di conciliazione.

Ma le imprese sono anche consapevoli dei costi aziendali della conciliazione: assenze (obbligatorie e tutelate), riduzione del tempo di lavoro; difficile manutenzione delle competenze in una situazione in cui mancano i servizi di sostegno alla maternità e paternità ed i compiti di cura vengono svolti, praticamente, dalle sole donne.

Di qui, il doppio perverso legame tra utilizzo discriminato (anche salariale) della forza lavoro delle donne e interesse crescente aziendale nei confronti della risorsa femminile.

Il permanere delle differenze salariali e dell'utilizzo della forza lavoro femminile in forme pre-

carie e sommerse è figlio di cause "tradizionali" (il costo aziendale della maternità), ma paradossalmente anche dall'essere divenuta quella femminile una offerta di lavoro, "forte", dotata di medio alto livello di formazione, molto produttiva se utilizzata in modo flessibile e/o parzialmente-totalmente non regolare.

I differenziali, la precarizzazione e il sommerso femminile, derivano da un insieme di cause, che ormai non possono essere riportate ad una presunta debolezza connaturata al genere femminile, e le cui soluzioni non possono essere rintracciate in meccanismi volti nelle finalità a "ridurre la debolezza" ma in realtà destinati a perpetuarla e a darle una sorta di riconoscimento sociale.

In questa prospettiva, occorre partire da una conoscenza delle attuali condizioni femminili nel mercato del lavoro e, attraverso la lettura e l'analisi dei nodi economici, organizzativi e sociali che sono al fondo della persistente discriminazione femminile, con un'attenzione particolare alle discriminazioni salariali, individuarne possibili politiche di intervento.

Il Governo ha varato, già nella finanziaria 2007 alcuni interventi per lo sviluppo dell'occupazione femminile, altri sono presenti nel Protocollo sul welfare del luglio 2007, altri sui diritti di maternità e sulle politiche di conciliazione, sull'emersione del lavoro sommerso e sulla riduzione del gap retributivo sono in preparazione previsti nella prossima finanziaria 2008.

Si tratta di politiche che si pongono l'obiettivo di inserire l'occupazione femminile e le politiche di conciliazione all'interno di un sistema complesso finalizzato allo sviluppo del mercato del lavoro femminile e del sistema di welfare, un insieme d'interventi di flessibilità e sicurezza e politiche attive che tengono conto delle interazioni tra la sfera del lavoro e la sfera del sociale (familiare), un network "flessibile" ed interconnesso, un complesso sistema interorganizzativo il cui efficace funzionamento si fonda su un insieme di politiche integrate del mercato del lavoro, della sicurezza, della vita sociale e familiare.

## IL PROGRAMMA "SONO"

### Contesto di riferimento

La presenza di differenziali salariali di genere è un fenomeno riscontrabile in tutte le economie di mercato anche se di difficile stima.

Gli studi mostrano una riduzione del gap salariale negli ultimi anni, ma le differenze tra uomini e donne permangono rilevanti.

I livelli retributivi maschili risultano generalmente superiori a quelli femminili indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro, dall'età, dalla professione svolta e dal settore d'impiego.

A parità di condizioni, sulla probabilità di basso salario hanno effetto l'istruzione, la dimensione e la localizzazione dell'impresa; per le donne, molto più che per gli uomini, sono le qualifiche occupazionali ad avere effetto sul rischio di basso salario. Visto che le donne in occupazioni a bassa qualifica sono più frequentemente associate a bassi salari, molte analisi concludono che "l'intrappolamento" nelle condizioni di povertà è più probabile per le donne.

A parziale spiegazione dell'esistenza di *gap* retributivi medi in un'economia, concorrono una serie di fattori, riconducibili alla diversa distribuzione degli individui all'interno del mercato del lavoro:

- una distribuzione tra posizioni professionali assai eterogenea rispetto alla variabile di genere;
- una distribuzione su occupazioni differenziate per genere;
- una diversa "quantità" di lavoro prestata, ivi compreso un numero medio di giorni o ore lavorate maggiore per gli uomini rispetto alle donne;
- una diversa e differenziata valutazione e retribuzione tra maschi e femmine per compiti eguali.

Esistono inoltre altre forme di discriminazione a seconda del coinvolgimento in una specifica categoria professionale.

Le cause dei differenziali sono dunque molteplici, tra loro interrelate e tuttavia ascrivibili soprat-

tutto all'organizzazione del mondo del lavoro, ai modelli produttivi, ai pregiudizi ancora presenti a livello manageriale, ma anche alla mancata assunzione del diritto sociale della maternità e della paternità, in termini di vere politiche di conciliazione.

L'adozione di interventi di flessibilità del lavoro e della sicurezza sociale solleva, tra gli altri, il tema di come le regole del mercato, lo sviluppo di sistemi e politiche del lavoro e della protezione sociale possano influenzare le forme di vita e avere un impatto sul benessere delle persone.

### **Finalità**

Una delle linee privilegiate di intervento comunitario è stata ed è quella volta a combattere la discriminazione sessuale a livello di salario, condizioni di lavoro e sicurezza sociale; una direzione di lavoro che si è andata concretizzando in due direttive, un programma d'azione e una specifica direttiva (2004/113/CE) in materia di parità tra uomini e donne, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

Per sviluppare politiche di lotta contro la discriminazione, l'Unione europea ha proclamato il 2007 anno contro le discriminazioni di genere, razza e origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale.

Nell'ambito delle iniziative nazionali per l'Anno Europeo contro le discriminazioni, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha avviato questo progetto, volto a sviluppare interventi di politica attiva per l'occupazione di qualità delle donne e per l'emersione del lavoro non regolare e per la rimozione di ostacoli e discriminazioni che determinano differenze salariali di genere nel mondo del lavoro.

Il progetto si propone di comprendere il complesso fenomeno dei differenziali retributivi e di valorizzare la presenza delle donne nei contesti lavorativi attraverso la centralità del punto di vista del genere, di sviluppare un sistema di indicatori di qualità delle aziende e di attivare un sistema nazionale di audit e di certificazione delle aziende "virtuose" in materia di sviluppo di carriera, di qualità del lavoro femminile, di pratiche di conciliazione.

Il Progetto "Bollino Rosa SONO" si propone di porre l'attenzione sulle discriminazioni esistenti nel lavoro femminile, ma soprattutto, di mettere a punto uno strumento di valutazione della qualità del lavoro aziendale che consenta di premiare le buone pratiche organizzative esistenti in materia di valorizzazione della risorsa femminile e di attivare un virtuoso circolo imitativo nel mondo delle imprese pubbliche e private.

Partendo dal tema dei differenziali retributivi, si intende rilanciare i temi dell'organizzazione del lavoro, delle transizioni nel mercato del lavoro, della stabilizzazione e dei percorsi di carriera, rilanciando anche il tema della negoziazione e contrattazione nazionale e decentrata.

Il progetto è finalizzato all'attivazione di un sistema di certificazione di qualità aziendale in materia di pari opportunità di genere e lo sviluppo di un sistema premiante per le aziende che adottano politiche di non discriminazione e di valorizzazione delle competenze femminili.

### **La certificazione di qualità di genere: uno strumento riconosciuto e riconoscibile**

Tutte le ricerche effettuate a livello nazionale ed internazionale dimostrano che esiste, ancora oggi, una situazione di difficoltà/discriminazione femminile nel mercato del lavoro: le donne sono più istruite ma meno pagate, i loro percorsi di carriera sono in genere più lenti e più accidentati di quelli maschili, le differenze retributive tra uomini e donne sono ancora rilevanti, le loro competenze non ottengono la stessa valorizzazione e/o riconoscimento di quelle maschili, mentre ancora limitati sono gli strumenti e i servizi per la conciliazione.

La realizzazione concreta delle pari opportunità di genere, così come la loro rappresentazione culturale, è ancora molto arretrata rispetto alle aspettative e alle dichiarazioni ufficiali.

Bisogna dunque dotarsi di strumenti in grado di promuovere e supportare concreti cambiamenti nei contesti operativi e, nel nostro specifico, nel lavoro.

La riduzione del Gap salariale tra uomini e donne è uno degli obiettivi primari della attuale

Strategia Europea dell'Occupazione.

Le analisi anche recenti<sup>3</sup> condotte dalla Commissione Europea mostrano che il divario continua ad esistere nonostante le politiche e le azioni messe in atto nei diversi Stati membri e una delle linee prioritarie appare essere la riduzione dell'attuale livello di "gender pay gap"<sup>4</sup> confermata nella "Roadmap for Gender Equality" adottata per il periodo 2006-2010.

Lo stesso Istituto Europeo per l'Eguaglianza di Genere, di recente istituzione, è chiamato a fornire assistenza tecnica per ridurre il "gender gap".

Nella recente Comunicazione al Consiglio e al Parlamento Europeo, la Commissione indica 4 aree di intervento finalizzate alla riduzione dei differenziali retributivi:

- applicare meglio la legislazione esistente;
- lottare contro lo scarto retributivo nel contesto delle diverse politiche del lavoro;
- promuovere l'eguaglianza retributiva nel mondo delle imprese, facendo appello, sostanzialmente, alla responsabilità sociale delle imprese;
- sostenere lo scambio di buone pratiche a livello dei diversi Stati membri, coinvolgendo direttamente le parti sociali.

Secondo la Commissione non è sufficiente attivare un sistema legislativo che garantisca i diritti di uomini e donne anche in campo retributivo, ma occorre anche mettere al centro l'azione e la responsabilità delle imprese, come soggetti interessati direttamente alla promozione dell'eguaglianza tra uomini e donne nelle loro organizzazioni in quanto strumento di vantaggio competitivo.

Un sistema produttivo che presenta forti differenze salariali tra uomini e donne ha conseguenze negative sulla vita delle persone e delle famiglie e sulle scelte di vita individuali ma anche sulla stessa produttività del sistema impresa e sul sistema economico paese nel suo complesso. In questa prospettiva la Commissione ha, nel corso di questi ultimi anni, promosso iniziative finalizzate allo scambio di buone pratiche in materia di eguaglianza di opportunità nei posti di lavoro e sviluppato iniziative di promozione delle donne nei posti di responsabilità nelle organizzazioni, valorizzando il supporto positivo delle parti sociali.

In questo quadro rientrano anche le azioni volte alla valorizzazione e certificazione delle aziende che sviluppano sistemi di qualità di genere.

La certificazione delle 100 migliori esperienze aziendali, del 2003 (27 marzo 2003-Bruxelles) promossa dalla Commissione europea e gestita dall'Oxford Research/Great Place to Work Europe Consortium nei 15 Stati membri, nell'ambito delle politiche di responsabilità sociale dell'impresa, nei settori del lifelong learning, del gender equality e della promozione della diversità, ha evidenziato la validità delle esperienze di certificazione di qualità e di qualità di genere, in particolare come strumento per veicolare e valorizzare una diversa cultura organizzativa d'impresa nel contesto nazionale e comunitario.

La certificazione di qualità delle organizzazioni che valorizzano le pari opportunità è una prassi che si sta sviluppando in numerosi paesi della Comunità europea.

Ne sono esempi la "Equality Award" attivata dal Ministero del lavoro Belga, la "Total E-Quality" istituita dal Ministero tedesco della Famiglia, delle Donne e dei Giovani, il "Label Egalité Professionnelle" istituito dal Ministero della Parità e dell'Eguaglianza in Francia.

Anche in Italia lo sviluppo di un sistema di certificazione di qualità è stato al centro di alcuni progetti ed iniziative a livello locale, come il progetto "Vision 2000: il genere nella certificazione di qualità" della regione Umbria; il progetto "Certificazione di genere" condotto da Progetto donna di Bologna e il "sistema di certificazione di qualità di genere" promosso dalla Provincia di Genova, il Progetto A.D.O della regione Toscana.

### **3. Il processo di certificazione**

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale propone un marchio di qualità: "Bollino Rosa **SONO** Stesse Opportunità Nuove Opportunità" per una certificazione volontaria che un'organizzazione privata o pubblica può ottenere se è in grado di dimostrare che adotta strate-

gie e pratiche aziendali non discriminanti e favorisce pratiche di conciliazione.

Il processo di certificazione sarà attivato all'interno di una logica di "eccellenza", escludendo, almeno in fase iniziale, l'utilizzo di tecniche di benchmarking:

- le aziende interessate saranno certificate prendendo in considerazione la "catena del valore";
- le aziende saranno accompagnate nelle diverse fasi di verifica e/o costruzione dei requisiti per la certificazione;
- il processo di valutazione, in tutte le sue fasi, sarà costruito in base a criteri di trasparenza, equità e imparzialità di giudizio;
- l'audit si baserà sul concetto di una verifica guidata ed organizzata da auditor;
- il processo di valutazione e audit delle aziende si baserà su un sistema di indicatori messi a punto da un gruppo multidisciplinare di esperti.

#### **4. Le fasi di analisi**

Il progetto prevede le seguenti fasi di sviluppo:

- analisi e ricognizione delle tematiche;
- attuazione degli interventi e prima sperimentazione del sistema di certificazione;
- verifica degli strumenti di certificazione;
- comunicazione e diffusione dei risultati;
- attivazione di un sistema nazionale di certificazione.

#### **Le fasi per l'attuazione del progetto**

Definizione del modello

Sperimentazione in aziende

Valutazione delle esperienze

Messa a punto del modello

Diffusione del modello

Avvio dei processi di certificazione

Definizione del sistema di sostenibilità della certificazione

Assegnazione delle certificazioni di qualità di genere

#### **Lo stato attuale di avanzamento del progetto: fase di sperimentazione**

La fase di sperimentazione è finalizzata alla rilevazione delle informazioni necessarie alla costruzione del modello di certificazione e del sistema di audit. Le aziende sono il naturale territorio della sperimentazione, ma sono anche i "partner" necessari nel processo di identificazione del modello stesso.

Un gruppo di lavoro, composto da esperti di settore e da ricercatori dell'ISFOL, è stato incaricato di fissare i principi base la metodologia e gli strumenti del processo di certificazione. Una volta definiti questi aspetti si è potuto procedere alla sperimentazione sul "campo".

Attraverso una manifestazione pubblica di interesse si è proceduto a selezionare 32 aziende di varia natura (pubblico, privato, cooperative, associazioni, ecc.) e dimensione con le quali portare avanti la verifica e la definizione del processo di certificazione.

Le aziende sono state selezionate in base alla capacità di impegnarsi attivamente e realmente per la valorizzazione della diversità e delle pari opportunità in seno alla loro organizzazione.

Le specificità della certificazione di qualità di genere richiede infatti la capacità di analizzare

<sup>1</sup> Direttore Generale della tutela delle condizioni di lavoro – MLPS – Direttore del progetto Bollino Rosa SONO

<sup>2</sup> Consulente del MLPS per l'Anno Europeo Pari Opportunità per Tutti – Consulente ISFOL - Coordinamento del progetto Bollino Rosa SONO.

e valutare modelli di management aziendali, di attivare percorsi di miglioramento continuo e di audit. Nello stesso tempo la certificazione viene proposta alle aziende come un processo sostenibile, reale e fattibile in grado di promuovere la cultura della diversità e delle pari opportunità nelle organizzazioni. La certificazione impone dunque alle aziende di implementare una serie di misure, da loro stesse decise, in funzione delle loro specificità, con degli indicatori e degli strumenti di controllo a garanzia e trasparenza dei processi attivati.

Processi che, per il loro successo, necessitano del consenso e della condivisione di tutte le componenti interessate, dall'alta direzione al management, dalle rappresentanze sindacali ai singoli lavoratori. Il coinvolgimento delle diverse componenti si rende necessario per raggiungere il cambiamento culturale necessario a sostenere nel tempo i cambiamenti organizzativi richiesti dalla certificazione di qualità di genere, cambiamenti che toccano profondamente l'insieme delle risorse umane nella loro vita lavorativa quotidiana.

La fase di sperimentazione richiede dunque alle aziende di visualizzare e confrontarsi con la complessità dei processi che si innescano per percorrere la strada della certificazione di qualità di genere. In questo percorso, le aziende selezionate sono accompagnate gratuitamente da un consulente, assegnato dal Ministero del Lavoro, che supporta le imprese nell'uso degli strumenti di rilevazione e codifica delle informazioni.

La metodologia di lavoro in questa fase prevede l'utilizzo di diversi strumenti per la raccolta di codifica delle informazioni, strumenti in grado di riflettere le organizzazioni e la loro complessità; sono stati predisposti questionari, interviste semistrutturate, focus group, tavoli di tecnici, seminari territoriali.

Per ciascuna azienda, alla fine del percorso di sperimentazione, gli esperti redigeranno un report in cui saranno evidenziati i punti di forza e i punti di criticità del percorso, verranno identificati gli ostacoli e le soluzioni, le aree di miglioramento, la valutazione complessiva delle procedure adottate e infine i suggerimenti per la messa a punto del sistema di audit.

#### Questionari in autovalutazione

Sono stati predisposti dal gruppo di lavoro, vengono riempiti dal management aziendale e sono finalizzati a:

- mappare e dimensionare la presenza femminile nell'azienda;
- identificare la percezione della diversità come valore aggiunto per l'azienda e per il benessere organizzativo;
- analizzare le politiche aziendali in materia di pari opportunità di genere con focus principali su tre aspetti qualificanti:
  - strategie salariali
  - conciliazione
  - precariato/stabilizzazione.

#### Interviste semistrutturate

Sono effettuate sulla base di una traccia costruita dal gruppo di lavoro, vengono somministrate dal consulente alle rappresentanze sindacali e sono finalizzate a:

- rilevare il livello di sensibilizzazione al fenomeno delle discriminazioni di genere da parte delle rappresentanze sindacali aziendali;
- individuare come viene affrontata nelle contrattazioni aziendali la tematica delle pari opportunità di genere;
- descrivere la percezione delle politiche aziendali in materia di pari opportunità di genere;
- rilevare la percezione delle discriminazioni di genere in azienda;
- descrivere la percezione della diversità come valore aggiunto per l'azienda e per il benessere organizzativo.

#### Focus Group

Sono gestiti dal consulente con il supporto di un ricercatore junior, prevedono il coinvolgimento di un campione rappresentativo dei lavoratori e sono finalizzati a:

- valutare se/come la cultura organizzativa contempla e favorisce politiche aziendali e di gestione delle risorse umane in favore/contro le pari opportunità di genere;
- descrivere la percezione dei lavoratori in relazione alla gestione aziendale in materia di discriminazioni di genere;
- rilevare il livello di condivisione/coinvolgimento dei lavoratori nella definizione di politiche e pratiche antidiscriminatorie e a favore della valorizzazione delle diversità;
- descrivere la percezione della diversità come valore aggiunto per l'azienda e per il benessere organizzativo.

### Tavoli tecnici

Sono previsti a conclusione del percorso di sperimentazione, coinvolgono il gruppo di lavoro e le aziende che hanno partecipato alla fase di sperimentazione e sono finalizzati alla messa a sistema delle diverse esperienze per la definizione del processo di audit.

### Seminari territoriali

Accompagnano e supportano la fase di sperimentazione, si svolgono a livello provinciale e/o regionale, coinvolgono i diversi attori (istituzionali, pubblici, privati e del privato sociale) che a diverso titolo sono e/o dovranno essere coinvolti nel processo di certificazione. I seminari sono finalizzati a:

- coinvolgere attivamente gli attori chiave;
- diffondere l'iniziativa;
- diffondere la cultura delle pari opportunità;
- condividere il valore aggiunto della diversità a vari livelli (istituzionale, economico, produttivo, sociale, ecc.);
- sostenere i processi di certificazione.

Nella fase attuale si sono già svolti seminari a Torino, Genova, Roma, Napoli, sono in fase di preparazione seminari a Milano e Bologna da svolgersi entro dicembre 2007, altri seminari sono previsti nel corso di tutto l'anno 2008.



## Il progetto di certificazione delle qualità di genere in azienda Bollino Rosa: il ruolo dell'Isfol e dell'attività di ricerca

Marco Centra, Responsabile di Area Isfol

Le disparità di genere rappresentano un aspetto strutturale del mercato del lavoro, che accomuna l'Italia a molti paesi comunitari. Le donne scontano un divario rilevante nei confronti della componente maschile della popolazione in termini di presenza nel mercato, di retribuzione media e di progressione delle carriere lavorative. Negli ultimi anni la crescente diffusione di forme di lavoro diverse dal contratto standard a tempo indeterminato ha interessato in misura maggiore le donne, che risultano così più esposte al rischio di precarizzazione dell'occupazione. I problemi legati alla conciliazione tra lavoro e attività domestica e di cura dei figli rallentano in maniera sistematica le dinamiche occupazionali delle donne lavoratrici, generando una bassa presenza femminile nelle professioni apicali e più remunerate. Da molti decenni sono attivi in Italia filoni di ricerca volti a studiare il profilo dell'occupazione femminile e a identificare gli elementi determinanti delle disparità registrate rispetto alla componente maschile. Le chiavi interpretative spaziano da quelle proprie dell'economia, della sociologia e dell'antropologia culturale, ipotizzando che le disparità di genere siano determinate parallelamente da fattori di natura culturale e da elementi riconducibili ad una lettura economica dei fenomeni.

La ricerca ha contribuito in misura rilevante a comprendere i meccanismi che generano disparità di genere in una società complessa e, in particolare, nel mercato del lavoro, contribuendo a diffondere una cultura della parità di genere.

L'Isfol produce da molti anni studi sulle disparità tra uomini e donne nel mercato del lavoro nazionale e comunitario, utilizzando la lettura di genere in modo sistematico nell'intera attività di ricerca. I temi affrontati sono riconducibili a tre filoni principali: il differenziale retributivo, la conciliazione lavoro famiglia e il rischio di precarizzazione del lavoro femminile.

La differenza di genere nei redditi da lavoro si è ridotta nell'ultimo decennio, parallelamente all'aumento dei tassi di attività femminili, restando tuttavia su valori elevati. Buona parte delle disparità registrate sono attribuibili a differenze nella composizione della forza lavoro e nel profilo dell'occupazione: in termini di ore settimanali le donne lavorano mediamente meno degli uomini; l'incidenza dell'occupazione femminile è maggiore in alcuni settori dove il salario medio è più basso; la quota di donne assunte con contratto part-time è sensibilmente superiore a quella degli uomini. L'osservazione empirica mostra, tuttavia, che, pur eliminando gli effetti dovuti alla differente composizione della forza lavoro e al diverso profilo occupazionale, una parte rilevante del dislivello registrato tra i salari di uomini e donne permane: le donne guadagnano meno degli uomini con lo stesso profilo occupazionale e formativo o con il medesimo inquadramento contrattuale.

La precarietà lavorativa femminile non è un fenomeno omogeneo e univocamente interpretabile. E' infatti possibile distinguere la precarietà lavorativa tout court da una discontinuità occupazionale collegata più direttamente all'evento maternità.

Il ricorso al lavoro atipico è, negli anni recenti, sensibilmente aumentato, spinto dalla necessità per le imprese di ridurre i costi di aggiustamento dell'input di lavoro nel breve periodo. Il deficit crescente di competitività di interi comparti produttivi, accompagnato dal lungo periodo di stagnazione della crescita dei primi anni duemila, ha generato una richiesta sistematica di forme di lavoro flessibile, in grado di soddisfare, da un lato, specifiche concentrazioni temporali della produzione, specie nel settore dei servizi, e, dall'altro, di abbassare il costo del lavoro. La fase di riassetto degli istituti contrattuali incentivanti per le imprese, tuttora in corso, (abolizione del contratto di formazione e lavoro e riforma del contratto di apprendistato) ha spinto le imprese a rivolgersi in misura maggiore rispetto al passato a forme di lavoro atipico. Ta-



li elementi hanno portato ad un aumento del rischio di precarizzazione del lavoro e ad un allungamento del percorso di stabilizzazione dell'occupazione per i giovani in ingresso nel mercato del lavoro. Gli effetti cui s'è accennato presentano un'elevata variabilità all'interno dei diversi profili dell'offerta di lavoro, penalizzando maggiormente i segmenti meno competitivi e strutturalmente più esposti alle variazioni congiunturali.

La componente femminile, in particolare, sembra aver subito in misura maggiore rispetto alla media gli effetti del più elevato rischio di precarizzazione del-

l'occupazione. Alcune evidenze, ricavabili dalle transizio-

ni da forme di lavoro atipico verso forme di lavoro standard, mostrano come la propensione alla stabilizzazione del lavoro sia sensibilmente maggiore tra gli uomini. L'analisi delle transizioni mostra inoltre come tra le donne sia più elevata la quota di coloro che transitano da una forma di lavoro atipico a condizioni non occupazionali, specialmente nelle età centrali, a conferma che la maternità condiziona ancora pesantemente il percorso lavorativo delle donne. Alcuni risultati dell'attività di ricerca dell'Isfol mostrano infine come alcuni aspetti delle disparità di genere nel mercato del lavoro siano generati all'interno delle imprese: buona parte del differenziale retributivo è dovuto alla minore presenza femminile in posizioni apicali e alla minore possibilità delle donne rispetto al lavoro straordinario. Spesso, inoltre, i meccanismi che sottendono alla formazione del salario accessorio risultano, se pur indirettamente, penalizzanti per la componente femminile.

Riguardo gli aspetti conoscitivi relativi alla genesi delle disparità di genere all'interno delle aziende, il contributo dell'Isfol ad un sistema di certificazione della qualità aziendale in materia di pari opportunità di genere è risultato determinante. L'intero bagaglio conoscitivo prodotto dall'istituto è stato messo a disposizione del progetto con l'obiettivo di articolare nel modo più opportuno gli strumenti di rilevazione e i criteri di valutazione. L'Isfol contribuisce al progetto con un nutrito gruppo di lavoro impegnato nella fase di sperimentazione del sistema di certificazione ed è impegnato parallelamente nell'attività di coordinamento della delicata fase di sperimentazione che permetterà di definire gli aspetti metodologici del sistema.

<sup>3</sup> Report on Equal Pay", Network of independent legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/report\\_equal\\_pay.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf)

<sup>4</sup> com(2007)

Tackling the pay gap between women and men, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.



## La Direzione Generale del Mercato del Lavoro e la precarizzazione del lavoro femminile: quali iniziative e quali soluzioni

Ugo Menziani, Direttore Generale DG Mercato del Lavoro del MLPS

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale svolge tramite la Direzione Generale del Mercato del Lavoro attività di indirizzo, coordinamento, analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche attive del lavoro.

Gli ambiti di intervento della Direzione riguardano nello specifico il sistema di incontro domanda-offerta di lavoro, le politiche e i percorsi di inserimento nel mercato del lavoro, le politiche e gli interventi di occupazione per l'inclusione sociale, le politiche e gli interventi di *mainstreaming* per l'occupazione femminile e la conciliazione tra vita privata e lavorativa, l'integrazione dei nodi strategici del sistema occupazionale, le attività di informazione e di comunicazione.

Tra i temi chiave trattati dalla Direzione nel corso degli ultimi anni quello dello sviluppo di politiche di *mainstreaming* finalizzate all'occupazione femminile. L'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro rappresenta, infatti, uno degli obiettivi primari del Ministero del Lavoro in vista del

raggiungimento dell'obiettivo del 60% di occupazione femminile entro il 2010 fissato dalla Strategia Europea per l'Occupazione. In Italia, infatti, le analisi sul mercato del lavoro si caratterizzano per una serie di elementi comuni: il basso tasso di occupazione con differenze significative tra Nord e Sud del Paese, i persistenti divari salariali uomo-donna, la scarsa presenza nelle posizioni professionali più elevate, la consistente partecipazione delle donne ai lavori atipici e nel lavoro sommerso (irregolare e non dichiarato), la modesta partecipazione delle giovani donne (anche quelle in possesso di elevati titoli di studio).

Con riguardo a questo scenario, le politiche adottate sono rivolte da un lato alla promozione attiva dell'occupazione nei sistemi del lavoro, dall'altro alla rimozione dei numerosi ostacoli alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

In questa ottica, la DG Mercato del Lavoro realizza ricerche, analisi e azioni integrate sull'occupazione femminile e sulle sue tendenze finalizzate alla messa in opera di progetti integrati rivolti al miglioramento dell'accesso e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro nonché allo sviluppo dei relativi strumenti, attività e servizi.

Le ricerche riguardano:

l'analisi dei differenziali salariali tra uomini e donne finalizzata a verificare l'esistenza di differenze nelle retribuzioni maschili e femminili e a individuarne le cause, giunta alla seconda fase relativa all'analisi dei risultati dell'indagine CATI condotta su 10.000 famiglie nel corso del 2007;

l'analisi del problema del lavoro sommerso femminile per evidenziarne le caratteristiche e le concentrazioni territoriali e settoriali, che ha visto la ricostruzione del quadro normativo comunitario, nazionale e regionale relativo alle politiche per il lavoro nero e alle politiche di genere. La ricerca ha interessato alcuni specifici contesti territoriali e ha portato all'individuazione di tre profili tipo di lavoro sommerso: da sussistenza, da integrazione del reddito e occasionale/di attesa;

l'indagine sul contratto part-time per verificarne le caratteristiche, gli andamenti, le criticità, potenzialità e possibilità offerte da tale tipologia contrattuale alle donne che intendono avvalersene;

l'indagine sulle condizioni lavorative delle donne tra i 35 e i 45 anni d'età mirata a rilevare le criticità e la frammentarietà dei percorsi lavorativi di donne, uomini, giovani e anziani;

il progetto Bollino Rosa S.O.N.O. (Stesse Opportunità Nuove Opportunità) teso a promuovere le pari opportunità di genere nelle aziende.

Quest'ultima azione si colloca all'interno del Piano nazionale di azione per il "2007 Anno Europeo per le Pari Opportunità per tutti" ed è co-finanziata dal Ministero del Lavoro e dal PON Azioni di Sistema del Fondo Sociale Europeo.

Il progetto Bollino Rosa si integra con l'azione di ricerca sui differenziali salariali e con le analisi sulle politiche e le azioni volte a favorire la conciliazione lavoro-famiglia. Obiettivo del progetto è la predisposizione di un sistema, riconoscibile a livello nazionale, per la certificazione volontaria delle aziende in materia di pari opportunità di genere. La DG Mercato del Lavoro intende in tal modo innescare processi virtuosi per il cambiamento culturale nelle organizzazioni aziendali in materia di pari opportunità di genere e, in particolare, promuovere: la parità retributiva, le politiche per la conciliazione e i percorsi di stabilizzazione.

La certificazione del Bollino Rosa si accompagna a diversi benefici funzionali per le aziende proponenti (sistemi di premialità e d'incentivazione ipotizzati/ipotizzabili a livello istituzionale; riconoscimento pubblico del valore sociale di politiche aziendali volte a contrastare discriminazioni sui luoghi di lavoro; consolidamento e/o apertura di nuovi mercati di riferimento, sensibili a pratiche aziendali socialmente responsabili), nonché a benefici relativi al clima aziendale (incremento della produttività e aumento della capacità di innovazione, maggiore competitività dovuta all'aumento del benessere dei lavoratori e alla valorizzazione delle diversità e dei potenziali presenti in azienda, riconoscimento sociale delle politiche aziendali a favore delle pari opportunità).

PROGETTO BOLLINO ROSA SONO  
Stesse Opportunità, Nuove Opportunità

Barbara Pettine, *Ideazione e supervisione*  
Capo Segreteria della Sottosegretaria Rinaldi

Roberta Reali, *Responsabile comunicazione e addetta stampa*  
Addetta stampa e responsabile comunicazione della Sottosegretaria Rinaldi

**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**

Lea Battistoni, *Direttore del progetto*

Direttore Generale DG Tutela delle condizioni di lavoro, Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Ugo Menziani

Direttore Generale DG Mercato del Lavoro, Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Teresa Albano, *Coordinamento del progetto*

Consulente per il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale per l'Anno Europeo delle Pari Opportunità

**Isfol**

Marinella Giovine, Responsabile del progetto

Marco Centra, Coordinatore del Gruppo di lavoro

**Gruppo di ricerca**

Gabriella Natoli (dirigente DG Mercato del Lavoro MLPS). Irene Giacobbe, Tiziana Lang (distaccata presso la DG Mercato del Lavoro, MLPS), Claudia Tagliavia, Lucia Zabatta (Isfol).

**Esperti**

Tindara Addabbo, Paola Decini, Francesco Garibaldo, Pina Madami, Oscar Marchisio, Valeria Noli, MariaGrazia Ruggerini.

*Si ringraziano i numerosi partner istituzionali (Regioni e Province), la Rete delle Consigliere di Parità, le Parti Sociali, le Associazioni che hanno contribuito alla realizzazione e allo sviluppo del progetto.*

*e-mail di progetto: [annouelavoro@lavoro.gov.it](mailto:annouelavoro@lavoro.gov.it)*

## ELENCO PROGETTI AMMESSI ALLA SPERIMENTAZIONE

Azienda	Attività	Dipendenti	Provincia
ABBOTT SPA	Produzione chimico-farmaceutica	2.022	LT
AEROPORTI DI ROMA	Gestione aeroportuale	2.523	RM
ATCM	Trasporto pubblico locale	667	MO
BALTUR SPA	Costruzioni bruciatori, caldaie	211	FE
CASA DI CARITÀ ARTI E MESTIERI	Ente di formazione professionale no profit	206	TO
CEFRIEL	Trasferimento tecnologico nel settore dell'information & Communication Technology	73	MI
CIR FOOD SC	Ristorazione	7.076	RE
CNA SERVIZI AREZZO SCRL	Servizi amministrativi e di gestione alle imprese	82	AR
CONSORZIO GESFOR	Consulenza e formazione	60	NA
COOPERATIVA IL MARGINE SCS ONLUS	Gestione di servizi socio-sanitari assistenziali ed educativi alla persona	385	TO
COOPERATIVA SOCIALE L'ORIZZONTE ONLUS	Servizi sociali (assistenziali e educativi)	112	PT
CORSORZIO AGORÀ	Servizi sociosanitari, socioassistenziali, inserimento fasce svantaggiate	500	GE
COSTA EDUTAINMENT SPA	Gestione acquari e musei	90	GE
D&S GROUP SOC. COOP.	Progettazione consulenza formazione	15	NA
ENEL SPA	Produzione e distribuzione elettricità e gas	44.560	RM
FORMAPER	Azienda di formazione imprenditoriale	57	MI
FORMULA SERVIZI SOC. COOP.	Servizi di pulizia, trasporto pasti e servizi alle persone	1.672	FO
GEMEAZ CUSIN SRL	Buoni pasto	155	MI
GTT	Trasporto pubblico	5.492	TO
LA CITTA' DEL SOLE SOC. COOP. ONLUS	Servizi sociali	180	CT
LABIRINTO COOP. SOCIALE	Servizi sociali	499	PS
LILI	Commercializzazione specialità farmaceutiche	1.083	FI
METAPONTUM AGROBIOS SRL	Ricerca e sperimentazione Agrobiologica	68	MT
METRO ITALIA CASH AND CARRY SPA	Commercio all'ingrosso	4.479	MI
OBIETTIVO UOMO SOC. COOP. ONLUS	Servizi socioassistenziali	148	RM
ORIENTA SPA	Agenzia per il lavoro	37	RM
ORSO SOC. COOP. SOC.	Coordinamento al lavoro fasce deboli	149	TO
PARCO SCIENTIFICO E TECNOLOGICO DI SALERNO	Ricerca e formazione	26	SA
POSTE ITALIANE SPA	Postale-finanziario	145.157	RM
SAMIDAD COOP. SOC.	Servizi Sociali Educativi Sanitari	97	CH
SANOFI AVENTIS	Specialità medicinali	353	AQ
TELECOM ITALIA SPA	Telecomunicazioni	67.177	MI
TRM	Trattamento rifiuti metropolitani	12	TO



## ELENCO PROGETTI AMMESSI ALLA SPERIMENTAZIONE

Azienda	Attività	Dipendenti	Provincia
UNICOOP TIRRENO	Impresa cooperativa di consumo	6.009	LI
UNICREDIT SPA	Creditizia	1.652	GE
VODAFONE OMNITEL N.V.	Telecomunicazioni	9.151	TO



## **Ultime note pubblicate**

**Nota n. 11 Lavoro e previdenza - L'attuazione del Programma di Governo**

**Parte A: interventi già adottati**

**Parte B: interventi contenuti nel Protocollo del 23 luglio 2007 settembre 2007**

**Nota n. 12 La lotta contro il lavoro nero e il precariato: edilizia, editoria e agricoltura - ottobre 2007**

**Nota n. 13 La riforma della salute e sicurezza sul lavoro Legge n. 123 del 3 agosto 2007 - novembre 2007**

[www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)

[www.tfr.gov.it](http://www.tfr.gov.it)

numero verde TFR 800 196 196

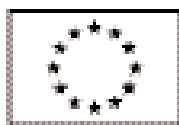
Ufficio Stampa

Via Veneto, 56 - 00187 Roma

Tel. 06.48161451

Fax 06.48161456

e-mail: [ufficiostampa@lavoro.gov.it](mailto:ufficiostampa@lavoro.gov.it)



Unione europea



*Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale*