FONDO SOCIALE EUROPEO

MISURA E1

Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro

PROGETTO :

NEGOZIARE NON E' MAI NEUTRO: SAPERE CONTRATTARE LE PARI OPPORTUNITA'

A cura di Ivana Dessanay

Si ringraziano le/i partecipanti agli incontri di riflessione per la presenza e per il coinvolgimento all'elaborazione concreta del progetto e tutte/i coloro che hanno contribuito alla piena realizzazione di questa iniziativa.

Particolari ringraziamenti alle persone che hanno offerto il loro tempo nella stesura del testo: Ivana Dessanay, Elena Ortolani, Annamaria D'Angelo, Luciano David, ed alle persone che hanno collaborato alla definizione delle analisi: Daniela Albiati, Filomena Di Stasio, Evelina Fullin, Matteo Ferrazzano, Giuliana Crudu, Maria Cristina Mosca, Luca Degrandi, Antonino Occhipinti, Cianciotta Teresa, Cutri Michele, Scali Maria Pia.

Si ringraziano anche Giuliana Crudu per il lavoro di battitura, impaginazione e per la pazienza profusa nelle molteplici rielaborazioni; Roberto Gallocchio per la disponibilità; Roberta Fileccia per la lettura, correzione dei testi e per i suggerimenti offerti.

Inoltre siamo grati alla collaborazione ed attenzione offerta da Marilena Aurnia, dipendente UIL, per l'attività di supporto all'organizzazione delle iniziative, nonché alla battitura della corrispondenza e relazioni; ed anche alla disponibilità di Pasquale Carducci, funzionario UIL, per il supporto tecnico, informatico e fotografico che ci ha permesso questa realizzazione.

Un riconoscimento per la sensibilizzazione e l'impegno politico organizzativo va ai Segretari Confederali UIL Piemonte, in particolare modo al Segretario Generale Giorgio Rossetto Giaccherino, al Segretario Angelo Scalzo per il collegamento ed il supporto politico ed al Segretario Amministrativo Francesco Ruggiero.

….il più bello del mare

è l’oceano mai navigato,

il più bello del bello

è il bello ancora da vivere,

il più bello del comunicare

è ancora da esprimere ……

LA UIL PIEMONTE SOSTIENE LE PARI OPPORTUNITA'

Prefazione a cura del segretario generale UIL Piemonte Giorgio Rossetto

La UIL Piemonte, in collaborazione con il Coordinamento Donne UIL Piemonte, ha avviato due progetti finanziati dal Fondo Sociale Europeo relativi alla MISURA E 1 (promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro) con l'intenzione di applicare in maniera sostanziale le politiche di genere del mainstreaming. Ciò significa:

- SUPERAMENTO DELLE INEGUAGLIANZE
- RICONOSCIMENTO DEL SAPERE, VALORE, RUOLO DELLE DONNE NELL'ORGANIZZAZIONE E NEL MONDO DEL LAVORO

CHE COS'E' IL FONDO SOCIALE EUROPEO

Nasce nel 1957 e viene poi definito dal nuovo regolamento nel 1999 come strumento finanziario che "fornisce il proprio sostegno a misure volte a prevenire ed a combattere la disoccupazione nonché a sviluppare le risorse umane e l'integrazione sociale nel mercato del lavoro al fine di promuovere un livello elevato di occupazione, la parità tra uomo e donna, uno sviluppo sociale duraturo e la coesione economica e sociale".

La programmazione, per il periodo 2000-2006, in cui grande attenzione viene rivolta alla promozione delle PARI OPPORTUNITA', prevede "misure specifiche" intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, compreso lo sviluppo delle carriere e l'accesso a nuove opportunità professionali, all'attività imprenditoriale, nonché a ridurre la segregazione verticale ed orizzontale, fondata sul sesso, realizzatasi nel mercato del lavoro.

Sensibile al contesto, la UIL, in qualità di sindacato delle cittadine e dei cittadini, ha capito l'importanza della valorizzazione delle competenze di tutte le risorse sindacali, uomini e donne, poiché significa sviluppare qualità e capacità professionali complete, contemplanti, cioè, anche il punto di vista delle donne.

PRESENTAZIONE
A cura di Ivana Dessanay

Le donne del Coordinamento donne Uil Piemonte sono convinte che nella UIL con questo progetto "Negoziare non è mai neutro : sapere contrattare le Pari Opportunità" si siano applicate in maniera sostanziale le politiche di genere del mainstreaming e finalmente non ci saranno più corpi separati.

C'è un obiettivo centrale che è stato elaborato tra uomini e donne: riconoscere le differenze e valorizzare le competenze di genere; tutto ciò ha portato donne e uomini verso una crescita personale e collettiva; ad una crescita di espansione della coscienza, per:

- Il superamento delle ineguaglianze
- Il riconoscimento dei saperi; del valore; dei ruoli di decisionalità delle donne all'interno della nostra organizzazione.

Con questo percorso abbiamo ottenuto grazie alla verifica di valutazione e monitoraggio un diverso impatto sul modello organizzativo, sia a livello Territoriale e Regionale, sia di Categoria e Confederale superando così l'attuale "vuoto a perdere" della mancanza del soggetto femminile.

Diventa importante sottolineare la capacità di lavorare in gruppo delle/dei partecipanti al progetto.
Questa capacità è una caratteristica importante da trasferire in ogni ambito sindacale e non solo, in particolare modo è importante per le Pari Opportunità dove lo scambio e il confronto tra le persone sono fondamentali.

La capacità di lavorare in gruppo ha significato il superamento degli ostacoli nella divisione sessuale ed il superamento degli stereotipi mentali e culturali.

Il gruppo ha avuto la capacità di costruire insieme una nuova organizzazione ed una diversa relazione sindacale tra le donne e gli uomini. Si sono riconosciute le competenze delle donne e la cultura di genere, si sono condivise esperienze, pensieri e punti di vista differenti. Si è sostenuto il dialogo nelle diverse tematiche oggetto di educazione e conoscenza con armonia e rispetto.

Lo scambio/ confronto ha raggiunto gli obiettivi del progetto superando i primi momenti di diffidenze, di non conoscenze e di atteggiamenti di "sufficienza" del genere maschile verso i contenuti e le elaborazioni delle donne.

Questo percorso ha significato che c'è stato un vero cambiamento e valorizzazione tra le persone tanto da avere creato una rete utile non solo per lo scambio delle informazioni ma anche da parte degli uomini precise richieste alle donne di suggerimenti ed interventi nel risolvere situazioni e casi nei luoghi di lavoro richiesti.

Il gruppo ha saputo creare curiosità anche all'interno delle categorie e dei territori sindacali tanto da creare una consapevole condivisione dalle /dai partecipanti agli incontri di riflessione.

"…. Il gruppo composto da donne e uomini dà forza ad ogni singola persona anche a livello collettivo. Ognuna/o riceve e trasmette sicurezza, vigore e forza nel contrastare gli ostacoli e questo modello di lavorare ha permesso di interiorizzare nel personale e nel pubblico una molteplicità di punti di vista che ne costituiscono sicurezza e ricchezze politico sindacale…."
Questo è stato affermato dalle persone del gruppo di lavoro.

E' da riconoscere la partecipazione attiva delle persone ed anche una buona capacità di ascolto, tanto da diventare elementi sostanziali nel risolvere le problematicità durante l'elaborazione di strategie e nel costruire rapporti per il riconoscimento delle politiche delle Pari Opportunità nei tavoli della negoziazione.

Con questo cammino possiamo offrire alla UIL un gruppo dirigente "consapevole" – "nuovo" – "diverso" per un cambiamento organizzativo che porti ad una fruttuosa capacità di relazione e mediazione politica con competenze tecniche e pratiche che costituiscono "la differenza" tra il diffondere, riconoscere ed incidere sulla cultura e sulle politiche di Pari Opportunità.

Si è creato con questo progetto un "percorso" di condivisione dei ruoli e di educazione verso la cultura delle differenze tanto da consentire azioni di mainstreaming con l'obiettivo di diffondere e concretizzare cultura e politica di Pari Opportunità, anche nel riequilibrio della rappresentanza e nei ruoli di decisionalità della UIL, sindacato dei cittadini e delle cittadine.

Il gruppo ha compreso che oggi è indispensabile una continua "lifelong learning" ovvero una formazione permanente lungo tutto l'arco della vita per adeguarsi ai mutamenti del mercato del lavoro.

Le/i partecipanti hanno condiviso che è utile "continuare ad imparare" soprattutto confrontarsi, riconoscersi e raccontarsi tra donne e uomini nel sindacato. Questo modello di relazione ci permetterà di affrontare ogni evoluzione e modifica del mondo del lavoro con competenze e determinazione soprattutto nel riconoscere e rimuovere ogni situazione e realtà discriminatoria.

La normativa di parità in Italia è numerosa ed è condizione necessaria ma non sufficiente a garantire che i principi di eguaglianza e di Pari Opportunità si diffondano e vengano applicati.

Il gruppo ha compreso che la cultura di parità si fonda sulle esperienze e sulle competenze di persone, in prevalenza donne, ma anche uomini, per

promuovere e tutelare le Pari Opportunità nel mondo del lavoro e nella sfera sociale e politica.
Le donne in questo lavoro hanno trasmesso l'enorme bagaglio culturale di genere agli uomini anche grazie alla raccolta delle esperienze ed alla distribuzione di documentazione nonché ricerca storica sociale dell'evoluzione dell'eguaglianza tra donne e uomini.

L'impatto di azioni concrete di mainstreaming nel sindacato potrà produrre reali cambiamenti a livello organizzativo presso le diverse realtà socio-economiche ed al tempo stesso riconoscere il valore e la risorsa della componente femminile.

Infatti la cultura di parità non nasce "per decreto" ma si fonda sull'esperienza e la competenza di un gruppo dirigente che ha saputo sviluppare conoscenze specifiche , sperimentare approcci teorici ed empirici, discutere e negoziare le Pari Opportunità tra donne e uomini nel mondo del lavoro e nella società.

Occorre che la UIL diffonda questa esperienza riconoscendo e certificando il livello qualitativo e le competenze di questo gruppo di lavoro.

Parlare di parità oggi non è sufficiente se non si conoscono le tematiche di Pari Opportunità e ciò non significa conoscere esclusivamente i temi rivolti alla tutela, ma piuttosto significa sapere integrare le politiche di genere all'interno della società civile.

Il GENERE è carattere fondamentale dell'identità e della soggettività di ogni persona e rappresenta quindi ricchezza culturale fondamentale per ogni società.
Esso è anche elemento di stratificazione sociale e di disparità, quando, allo scopo di agire per la riduzione delle disuguaglianze tra i due sessi, venga proposta una logica egualitaria semplificata, appiattita sulla centralità di un unico sesso, con il risultato di spingere le donne verso un faticoso, quanto inutile percorso, per diventare "come gli uomini" (come è stato sostenuto dal progetto "Parità di genere" del FSE della città di Settimo Torinese, 2004).

Invero, l'identità di genere è il processo di acquisizione e costruzione consapevole del ruolo socio-culturale dato al nostro esistere, dall'appartenenza sessuale del corpo.
Una "elaborazione di senso" che ha in sé tutte le potenzialità per andare ben oltre i limiti imposti da schematismi e stereotipi.
Questo processo comincia con la nascita, attraverso il rapporto con la madre e con il padre, e poi via via con la cerchia dei parenti, dei conoscenti, degli amici e delle amiche, delle figure educative e con l'intero sistema socio-economico e culturale.
L'identità di genere dunque non può intendersi in senso acquisito e stabilizzato ma come scoperta di sé nella propria sessuata differenziazione; come esercizi della coscienza nel confronto e nella relazione.

Il rapporto uomo-donna segna infatti, con le sue controversie, ogni processo di individuazione e rimane spesso, nella sua complessa decifrabilità, il sostrato enigmatico di molti comportamenti.

Si tratta di un rapporto primario, fondamentale, spesso vissuto in modo scontato senza beneficiare di tutte le possibili implicazioni di cui è intriso.

Non è il rapporto del "mondo femminile" con il "mondo maschile" ma è anche, molto concretamente, il rapporto di figlia/o con mia madre o con mio padre, di me fratello con mia sorella, di me amica con te amico, di me padre con mio figlio e mia figlia, di me donna con te uomo…

Tutto ciò per dire che non si dà un parlare di genere che non presupponga un parlare di generi e che le modalità di strutturazione dell'identità poggiano su una serie innumerevole di variabili tra loro connesse.

Partendo dal riconoscimento di genere e quindi dalla valorizzazione della diversità insita nelle persone si riesce a superare le barriere culturali che hanno fino ad oggi visto il genere maschile come universale.

Nel momento in cui decido di "guardare" oltre alla mia unicità come generale, ecco che allora la relazione con l'altro/a diventa tollerante e rispettosa delle diversità, superando così la mia ignoranza e al tempo stesso la mia "pretesa superiorità" che mi deriva da una cultura "maschista".

In questi termini, l'inizio che l'esperienza della relazione segna, non elimina arbitrariamente divergenze, contraddizioni e diversità, né presume di inventare una pratica della solidarietà che acquieti compensatoriamente il disagio e la confusione, spesso anche la lacerazione ed il conflitto, che da questo inizio provengono.

L'agire politico che da questa consapevolezza deriva, non può realisticamente prefiggersi "altro" che la Pari Opportunità economico-sociale, quella cioè che sia in grado di intervenire sull'ingiustizia di una disparità sovrastrutturale senza presumere di dovere e potere operare sul piano della differenza ontologica.

CHE COSA SONO I FONDI STRUTTURALI EUROPEI

I Fondi Strutturali sono i principali finanziamenti tramite cui l'Unione Europea sostiene il rafforzamento della coesione economica-sociale riducendo il divario tra i livelli di sviluppo delle varie regioni.
I Fondi Strutturali sono:

- Fondo Europeo di sviluppo regionale FESR
- Fondo Sociale Europeo FSE
- Fondo Europeo agricolo di orientamento e garanzia FEOGA

GLI OBIETTIVI DI INTERVENTO SONO:
Una crescita armoniosa equilibrata duratura delle :
- attività economiche
- sviluppo occupazionale e risorse umane
- tutela e miglioramento ambientale
- l'eliminazione delle ineguaglianze e la promozione delle Pari Opportunità tra donne e uomini.

Con l'anno 2000 i FSE hanno avuto un processo di riforma che ha definito delle: Priorità di intervento; Procedure di programmazione nell'attuazione, gestione e controllo dei progetti

CHE COSA SONO E CHE COSA TRATTANO :

FSE Fondo Sociale Europeo sviluppa la formazione professionale e l'occupazione dei lavoratori / lavoratrici

FESR Fondo Europeo di Sviluppo Regionale favorisce aiuti per gli investimenti e degli Enti Locali

FEOGA Fondo Europeo agricolo di Orientamento e Garanzia favorisce lo sviluppo del settore agricolo e delle zone rurali

Gli obiettivi dei Fondi sono stati ridotti a 3 :
- 2 validi solo a regioni specifiche
- 1 valido per l'intero Territorio dell'U. E.

Obiettivo	Interventi volti a	Finanziato da
Ob.1	Promuovere lo sviluppo e l'adeguamento strutturale nelle regioni in ritardo di sviluppo (cioè con PIL pro capite inferiore al 75% della media comunitaria. In Italia: Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna).Per le regioni ex Ob.1 che ora hanno superato il 75% del Pil comunitario è previsto un regime di sostegno transitorio (per l'Italia il Molise).	**FESR,FSE, FEOGA-Orientamento, SFOP.**
Ob.2	Favorire la riconversione economica e sociale delle zone con difficoltà strutturali (mutamenti socio-economici nei settori dell'industria e dei servizi, zone rurali in declino, zone urbane in difficoltà, zone dipendenti dalla pesca in situazione di crisi). In Italia: zone specifiche del centro-nord.	**FESR,FSE, FEOGA-Orientamento**
Ob.3 (ex Ob.3 e 4)	Favorire l'adeguamento e l'ammodernamento delle politiche e dei sistemi d'istruzione, formazione e occupazione. In Italia: regioni che non rientrano nell'Ob.1 (tutto il centro-nord, incluso l'Abruzzo).	**FSE**

IL FONDO SOCIALE EUROPEO

E' stato creato dal Trattato Roma del 1957 ed è stato ridefinito dal nuovo regolamento del 1999 come strumento finanziario che: "fornisce il proprio sostegno a misure volte a prevenire e a combattere la disoccupazione nonché a sviluppare le risorse umane e l'integrazione sociale nel mercato del lavoro al fine di promuovere un livello elevato di occupazione, la parità fra uomini e donne, uno sviluppo sociale duraturo e la coesione economica e sociale".

Oggi stiamo parlando ed agendo per il periodo di programmazione 2000-2006.

All'interno dell'Obiettivo 3 del FSE 2000-2006 si è inserita la **MISURA E1** che prevede l'attivazione di interventi che consentano alle donne di usufruire delle attività e servizi contemplati dagli altri assi, contribuendo a rimuovere i fattori che ancora **OSTACOLANO** l'efficace realizzazione delle politiche di genere del mainstreaming.

La Misura E1 intende pertanto superare gli ostacoli di carattere tecnico e culturale che si frappongono all'adozione dei principi di Pari Opportunità di genere attraverso un'ampia gamma di strumenti funzionali al miglioramento della condizione femminile nel mercato del lavoro; nella società, famiglia, politica, istituzioni e nel sindacato.

La risoluzione del Consiglio dei Ministri d'Europa sull'integrazione delle Pari Opportunità sui Fondi Strutturali è il migliore e più chiaro esempio di Mainstreaming e ha rappresentato un avanzamento verso la realizzazione equilibrata tra donne e uomini al processo decisionale poiché stabilisce che gli devono rafforzare il contributo dei Fondi Strutturali a tutte le azioni che promuovono le Pari Opportunità con Misura e linee specifiche di Pari Opportunità oltre a inserire percorsi di Pari Opportunità a livello trasversale in ogni linea ed intervento progettuale.

Consapevoli che una riorganizzazione delle strutture sindacali non si attua solo inserendo e riconoscendo le donne all'interno dei ruoli decisionali, **si ritiene** che il cambiamento culturale possa essere un forte elemento di politica del mainstreaming portando anche gli uomini a conoscere e saper contrattare le Pari Opportunità in qualsiasi situazione negoziale.

Il regolamento generale per i Fondi Strutturali 2000-2006 approvato dal Parlamento Europeo ed adottato formalmente dal Consiglio nel Giugno 1999 rende
Il mainstreaming di genere OBBLIGATORIO e le Pari Opportunità diventano una tematica trasversale in tutti i programmi ed azioni.

Nella Regione Piemonte (grazie all'intervento delle componenti della Commissione Pari Opportunità Donna/Uomo) con il **Programma Operativo Regionale,** si propone di:

- Accrescere le Pari Opportunità nel lavoro occupazionale nel mercato lavorativo nelle carriere
- Promuovere le Pari Opportunità in ogni ambito di società.

La promozione delle Pari Opportunità è specifica all'interno degli ASSI di intervento con riferimento ad un obiettivo generale per il Fondo Strutturale Europeo che intende contribuire ad accrescere occupazione, qualificazione risorse umane attraverso sviluppo imprenditoria e adattabilità delle imprese; delle lavoratrice e dei lavoratori; nonché delle Pari Opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della vita quotidiana.
Inoltre favorisce processi di ammodernamento dei sistemi nell'istruzione, formazione, nel lavoro.

L'Asse E è dedicato totalmente alle Pari Opportunità e prevede "misure specifiche" intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro compreso lo sviluppo delle carriere e l'accesso a nuove opportunità di lavoro e all'attività imprenditoriale e a ridurre la segregazione verticale e orizzontale fondata sul sesso nel mercato del lavoro.

La Misura E1 prevede l'attivazione di interventi diretti a consentire alle donne la possibilità di usufruire delle attività e dei servizi contemplati dagli altri Assi del POR (Piani di occupazione Regionale), attraverso il superamento degli ostacoli tecnici e culturali all'adozione del principio di Pari opportunità nel mondo del lavoro.
Gli obiettivi specifici della Misura E1 sono:

- Aumentare il tasso di partecipazione delle donne al lavoro e favorire l'imprenditorialità femminile.
- Migliorare la posizione relativa della componente femminile nel mondo del lavoro e favorire la conciliazione tra tempi del mondo del lavoro e tempi della vita familiare e personale.

Gli obiettivi Misura E1 <u>sono coerenti con:</u>

- Comunicazione della Commissione al Consiglio
- al Parlamento europeo
- al Comitato Economico e Sociale
- al Comitato delle Regioni

e con gli obiettivi
della metodologia VISPO e del POR 2000-2006.

La struttura VISPO (Verifica dell'Impatto Strategico delle Pari Opportunità) indica alle Regioni e agli altri Enti di programmazione, il modo in cui effettuare l'analisi di impatto, di quali elementi tenere conto e di quali percorsi utilizzare:

- <u>a livello operativo</u> le linee guida + i complementi di programmazione

<u>a livello di monitoraggio</u> il Piano di Assistenza Tecnica per azioni di sistema,utilizzabile da tutti i soggetti istituzionali impegnati nell'uso dei Fondi.

SINTESI DEL PROGETTO:

NEGOZIARE NON E' MAI NEUTRO: SAPERE CONTRATTARE LE PARI OPPORTUNITA'

Titolare del progetto: UIL Piemonte

Responsabile del progetto: Ivana Dessanay

Illustrazione del contesto in cui nasce l'idea progettuale e descrizione degli obiettivi

All'interno delle Organizzazioni Sindacali ad ogni livello di contrattazione confederale/ categoria è emerso quanto sia scarsa la presenza femminile nei livelli di responsabilità e di conseguenza anche nei momenti negoziali. Da questa poca visibilità femminile e dalla mancata opportunità delle donne a divulgare i propri punti di vista e progettualità vi deriva una sistematica assenza delle problematiche delle donne e delle lavoratrici ad ogni livello di contrattazione.

Negli ultimi anni, con le normative, direttive europee e nuove misure di finanziamenti a favore delle Pari Opportunità la presenza femminile nel mondo e nel mercato del lavoro è aumentata considerevolmente anche nei livelli professionali alti ma non sembra accompagnarsi ad un aumento nei momenti decisionali della vita delle Organizzazioni Sindacali, in particolare della UIL ed in quella aziendale e istituzionale. Nonostante le L.903/77, L.125/91 e L.53/2000, il Coordinamento Donne UIL Piemonte ritiene che una maggiore e qualificata presenza femminile, con una cultura di genere nei tavoli negoziali, sia indispensabile per affrontare aspetti delle condizioni di lavoro, di accesso, di riconoscimento delle competenze, di percorsi di carriera, di flessibilità, di conciliazione e di superamento delle discriminazioni che vedono escludere e relegare a bassi livelli contrattuali la presenza delle donne nel lavoro.

La presenza delle donne nei momenti negoziali è l' elemento di evoluzione del ruolo delle donne all'interno dell'organizzazione sindacale UIL ed anche delle lavoratrici e lavoratori.
Da queste osservazioni la UIL e le donne UIL ritengono che questo progetto possa essere la via per un nuovo sistema contrattuale che possa anche essere un momento strategico nella soluzione di problematiche delle donne lavoratrici e non nei diversi comparti e settori di lavoro divulgando ed applicando le politiche delle Pari Opportunità con risultati più efficaci.

Diventa urgente predisporre un percorso educativo e culturale diffondendo le politiche delle Pari Opportunità anche agli uomini UIL responsabili nelle delegazioni e nei tavoli di contrattazione aziendale, istituzionale e governativo.

Consapevoli che una riorganizzazione delle strutture sindacali non si attua solo inserendo e riconoscendo le donne all'interno dei ruoli decisionali, si ritiene che il cambiamento culturale possa essere un forte elemento di politica del mainstreaming portando anche gli uomini a conoscere e saper contrattare le Pari Opportunità in qualsiasi situazione negoziale.

Il progetto intende procedere sulle seguenti fasi portanti che vede:
1) ricerca e individuazione dei responsabili di categoria e confederali territoriali, regionali e/o Rsu per un numero di almeno 30 persone di cui 10 donne
2) individuazione dei ruoli e responsabili femminili di categoria e confederali
3) valorizzazione e inserimento in ogni realtà negoziale/territoriale e regionale di donne esperte di parità e Pari Opportunità
4) trasmissione della cultura e competenze femminili alla componente maschile della UIL per negoziare anche di genere.
5) individuazione delle persone che costituiranno il gruppo di sperimentazione (uomini, donne, esperte di Pari Opportunità)

Questo cambiamento culturale ed organizzativo potrà equilibrare il peso della partecipazione delle donne nei ruoli decisionali in tutti i campi e in particolare nelle tematiche sociali, economiche, aziendali.

In questo particolare momento di difficoltà economica del Paese e dell' Europa in generale, diventa indispensabile mobilitare le risorse umane disponibili e che il patrimonio prezioso di valori, di conoscenze, di capacità e di potenzialità, di cui sono portatrici le donne UIL, non può rimanere inutilizzato, sotto utilizzato o non riconosciuto, non possa, nel senso proprio che non ci si può permettere questo spreco di risorse.

Soggetti coinvolti:

n.30 persone di cui 20 uomini-responsabili di categoria, confederali (territoriale e regionale) 10 donne-responsabili coordinamento donne, categoria, confederali (territoriali e regionale)

Per superare la convinzione che delle donne non ci sia nulla da dire, si è pensato di modificare e colmare i molteplici ritardi nel trasmettere, nell'aggiornare e nell' educare alla conoscenza delle Pari Opportunità anche gli uomini responsabili UIL che si occupano di negoziazione contrattuale e istituzionale.

Questo percorso vuole non più disperdere cultura, presenza e visibilità femminili passate e presenti affinché possano essere vissute nell' oggi integralmente. Il cambio culturale all' interno delle strutture sindacali è un percorso lungo perché non è cosa da poco fare evolvere modi di pensare e rimuovere opinioni stereotipate.

Oggi però è indispensabile sia per il sindacato, sia per le aziende moderne, stare al passo con le innovazioni tecnologiche e nessuna parte sociale può sottrarsi all' esigenza di valorizzare una risorsa e la cultura importante, come quella femminile che, unita in rapporto sinergico a quella maschile, può contribuire, in termini di migliore efficacia e maggiore efficienza, al raggiungimento degli obiettivi che il sindacato persegue durante le fasi di negoziazione per le Pari Opportunità. Non è più il momento di vecchi pregiudizi o stereotipi: nella negoziazione le donne e la cultura delle Pari Opportunità sono essenziali affinché il sindacato sia governato sempre meglio; sono le donne e gli uomini il "motore" delle ristrutturazioni organizzative nel mondo del lavoro; sono gli uomini e le donne con i propri comportamenti, le proprie aspirazioni, le proprie soggettività a migliorare i rapporti e le relazioni umane.

L' attività prevista intende coinvolgere gli uomini e soprattutto rendere consapevole il genere maschile verso le politiche e la cultura femminile.

Esposizione del percorso di monitoraggio interno e di valutazione dei risultati previsto dal soggetto attuatore-proponente

E' previsto un meccanismo di monitoraggio che misuri i mutamenti ed i progressi nel cambiamento culturale anche in rapporto ai costi ai tempi di realizzazione preventivati. Ci sarà un percorso statistico nella fase iniziale e nella verifica della fase finale del progetto al fine di verificare l' effettiva ricaduta degli interventi.

Inoltre, nel corso delle attività, saranno previsti dei colloqui di riscontro con i soggetti beneficiari per esaminare il loro grado di soddisfazione con particolare attenzione agli attesi miglioramenti nei luoghi di lavoro.

Il monitoraggio e la valutazione dei risultati prevedono anche:

- VERIFICA della sensibilizzazione, educazione, aggiornamento alle politiche di pari opportunità
- Incremento del confronto e scambio dei punti di vista di genere nell’organizzazione
- DEFINIZIONE dei criteri di promozione
- RICONOSCIMENTO dei valori delle donne
- NOMINE E PROMOZIONI femminili
- VERIFICA del cambiamento e ricaduta contrattuale

Trasferibilità dei contenuti, metodologia, azioni dell'iniziativa

L' azione proposta è un' azione specifica di intervento nelle strutture sindacali-confederali e di categoria UIL- affinché anche gli uomini impegnati nei diversi tavoli di negoziazione abbiano gli strumenti, la competenza, e la sensibilizzazione alle tematiche di genere nella Pari Opportunità.

Il confronto e la condivisione tra uomini e donne sindacalisti della UIL, circa le problematiche delle lavoratrici è percorso indispensabile perché le diseguaglianze ed i ritardi sociali nell' ambito del mondo del lavoro, non vedano ancora oggi le donne escluse o/e emarginate dall'economia dai ruoli di decisionalità e dal mercato del lavoro.

Questa azione sarà fortemente trasmissibile perché ha lo scopo di rimuovere le indifferenze, gli stereotipi e le abitudini - nonché la sottovalutazione della cultura di genere - nella cultura maschile.

Questo approccio educativo di Pari Opportunità nelle contrattazioni può creare esperienze trasversali con un mainstraming diffuso a livello di educazione di uomini e donne, nei territori e regioni italiane perché sarà in grado di delineare un modello nuovo di lavoro e di intervento responsabile e ripetibile in tutte le strutture UIL delle altre realtà territoriali, regionali e nazionali.

Inoltre la trasferibilità potrà essere riproducibile anche in altri contesti sociali piemontesi poiché il progetto intende anche valorizzare e riconoscere le competenza femminile UIL promuovendo così una strategia di mainstreaming rivolta ad un inserimento delle donne nei tavoli negoziali oltre a riconoscere un gruppo di donne esperte di Pari Opportunità quali consulenti e consigliere interne alla struttura sindacale.

La divulgazione dei risultati raggiunti consentirà:
- La messa in rete dell' esperienza
- Raccolta di accordi significativi sulle Pari Opportunità
- Il trasferimento dei principi di mainstreaming ai dirigenti uomini
- Diffusione dell'iniziativa a mezzo stampa (pubblicazioni sindacali,internet, quotidiani, tv locali, media, incontri di informazioni)
- Verifica dell' incremento di accordi aziendali e istituzionali sulle Pari Opportunità
- Moltiplicazione dell'azione positiva concreta per un progressivo cambiamento che veda un inserimento delle donne nei ruoli decisionali

Elementi innovativi del progetto

La principale minaccia alla diversità deriva dall' attitudine a pensare in termini di monocultura: monoculture della mente, monoculture che escludono le differenze e le diversità tra donne e uomini, tra etnie, tra minoranze.

Le monoculture della mente cancellano la percezione della diversità e diventa un "potere" intellettuale ed organizzativo dove pochi determinano il particolare utilizzando il generale quale metro universale in ogni particolare.

La scomparsa della diversità fa scomparire le alternative ed i diversi modi di pensare.
Le alternative ci sono, ma non sono prese in considerazione.
Prenderle in considerazione richiede un diverso contesto caratterizzato dalla diversità stessa. Passare alla diversità di pensiero e culture di genere come modo di pensare e come contesto in cui agire, libera una molteplicità di scelte, altrimenti ci si chiude nell' uniformità e nella centralizzazione.

Occorre diffondere sistemi di sapere e sistemi di potere. Le donne UIL Piemonte sono convinte che la diversità sia un'alternativa alle monoculture, alla omogeneità ed alla uniformità. Questo percorso progettuale permetterà una crescita ed un cambiamento culturale sia degli uomini, sia delle donne.

Per contrattare di genere è tempo che la cultura e la politica delle Pari Opportunità siano conosciute e proiettate con maggiore forza anche dagli uomini che appartengono al gruppo dirigente.

Sensibilizzando ed educando gli uomini a trattare e conoscere la cultura delle Pari Opportunità, si avrà una fonte di ricchezza e di pratiche alternative che porteranno al supera mento della monocultura, non solo nei modi diversi di un modello organizzativo ma anche nei modi di pensare, di vivere, di agire.
Ci sarà un diverso modello di coinvolgimento ed un cambiamento organizzativo rivolto ad inserire e riconoscere anche le donne all 'interno dei ruoli decisionali.

Risultati attesi

Oggi, valutando i bisogni delle nuove organizzazioni sociali e della nuova organizzazione del lavoro, è indispensabile avere specifiche competenze ed un forte impatto delle politiche delle Pari Opportunità.

Questo progetto infatti propone un obiettivo "trasversale" elevato: sensibilizzare, indirizzare il gruppo dirigente maschile a trattare le Pari Opportunità non per farne un' occasione momentanea ma per mettere in movimento dei meccanismi che rimangano, che si ripetano nel tempo e che si consolidino.

Diventa una sfida importante da vincere.

I nuovi strumenti per sostenere l'affermazione delle identità di genere ci permetterà un modello di coinvolgimento che non sia solo un fatto episodico legato a sensibilità individuali ma, divenga parte integrante di un modello organizzativo e politico di tutta la UIL.

Inoltre si prevede una diversa diffusione delle culture, confronto, valorizzazione ed inserimento delle donne nelle strutture di alta responsabilità facendo così crescere il sapere delle competenze nel ruolo di rappresentanza.

I risultati che ci attendiamo sono**:**

- Incremento e diffusione della cultura e delle politiche Pari Opportunità

- Incremento delle competenze nei tavoli negoziali sulle tematiche delle Pari Opportunità

- Promozione a ruolo di dirigenti sindacali del maggior numero di donne

- Modifica del modello organizzativo della UIL

- Maggiore divulgazione degli accordi aziendali e istituzionali delle Pari Opportunità

- Ampliamento della comunicazione, del linguaggio, del confronto sulle tematiche di genere femminile e sui punti di vista delle donne

- Attivazione di una rete territoriale e/o regionali

Durata del progetto

15 settembre 2003 – 12 settembre 2004

Elenco partecipanti agli incontri di riflessione:
Acchiardi Lorena (UIL-CN),
Acconciaioco Michele (FPL-TO),
Agnolon Sergio (UILP-TO),
Albiati Daniela (UILCOM-TO),
Bora Luciano (UIL-BIELLA),
Busito Mario (GTT-TO),
Cerrato Sergio (UIL-AT),
Cianciotta Teresa (UIL-NO),
Crudu Giuliana (UILM-TO),
Cutri Michele (FPL-TO),
D'angelo Annamaria (GTT-TO),
David Luciano (UILCA-TO),
Degrandi Luca (UIL-VC),
Di Stasio Filomena (AMIAT-TO),
Ferrazzano Matteo (UILM-TO),
Fullin Evelina (UILTRASP-TO),
Gallocchio Roberto (UILTA-TO),
Manta Giuseppe (FENEAL),
Meda Piera (UIL-BIELLA),
Mosca Maria Cristina (UIL-BIELLA),
Musso Walter (UIL-CN),
Nacci Maria Antonietta (UILCOM-TO),
Navarra Serafino (FENEAL),
Occhipinti Antonino (UILCOM-TO),
Pilla Antonio (UIL SANITA'-TO),
Rissone Loredana (UIL-AT),
Salvaggio Michele (UILTUCS-TO),
Scali Maria Pia (UILCA-TO),
Tripodina Concetto (UILP-TO)

Comitato di Pilotaggio

Ivana Dessanay
Associazione Idea Lavoro
Gian Luigi Bergagio
Elena Ortolani
Angela Ghidella
Lorenzo Cestari
Angelo Scalzo
Piero Valpreda
Flavio Lughezzani
Mario Castellengo
Ivana Melli

Commissione Organizzazione e Monitoraggio

Ivana Dessanay
Elena Ortolani
Anna Maria D'Angelo
Teresa Cianciotta
Francesco Ruggiero
Angelo Scalzo
Flavio Lughezzani
Piero Valpreda
Mario Castellengo

PERCHÉ È NATO IL PROGETTO " NEGOZIARE NON E' MAI NEUTRO: SAPERE CONTRATTARE LE PARI OPPORTUNITA' "

I tempi stanno cambiando, l'uguaglianza tra donne e uomini nelle istituzioni Europee non è più un problema.

Con il Trattato di Amsterdam (1997) si era partiti con una posizione femminile ancora oggetto di critica per arrivare oggi a promuovere (una corrente prioritaria) nella considerazione delle Pari Opportunità tra i sessi in ogni programma, progetto, politica, tanto da definire che l'uguaglianza dei sessi non è più e non può essere vista come una "questione di donne" ma deve essere affrontata come una importante "questione sociale".

Questa consapevolezza culturale e politica ha definito che il processo di uguaglianza di opportunità pari tra i sessi richiede una trasformazione radicale delle strutture e procedimenti; grazie al **Mainstreaming avremo una partecipazione equilibrata ai processi decisionali e promozione dell'informazione**.

L'uguaglianza tra i sessi non è una questione di donne, "donne specialiste", è la responsabilità di donne e uomini in tutte le aree della politica e del sociale e pertanto anche del sindacato.

Ecco perché dal 1995 con la Conferenza mondiale di Pechino, si sono elaborate le parole chiave:
Mainstreaming "E' l'integrazione di un punto di vista di genere,è il processo attraverso cui vengono valutate tutte le implicazioni per le donne e per gli uomini in ogni azione progettata, compresa l'attività legislativa, politica e programmatica, in tutti i campi e a tutti i livelli per garantire che donne e uomini traggano gli stessi vantaggi e che non si perpetui la disuguaglianza. "
(da Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite. Conclusioni concordate 1997).
***Emporwerment* -** "E' un concetto che è stato elaborato da donne femministe del sud del mondo. Esso significa "attribuire potere" e responsabilità alle donne. Potere e responsabilità sono qui intesi non solo nel senso di promozione delle donne nei centri decisionali della società, politica e dell'economia.
Potere e responsabilità propongono, prima di tutto un sollecito alle donne ad accrescere la propria autostima ad auto-valorizzarsi, ad accrescere le proprie abilità e competenze.
Il potere delle donne, la loro capacità e possibilità di decidere, di essere autonome, di avere voce nella famiglia, nella società, nella politica, sono un bene in sé e anche uno strumento per realizzare uno sviluppo più equo, una politica più democratica, una società più libera e solidale" (Gennaio 1996 Prefazione alla Piattaforma di Pechino di Livia Turco, allora Presidente Commissione Nazionale di Parità e di Pari Opportunità).

Ecco perché da Pechino si è deciso di ribaltare le vecchie e stereotipate irregolarità, introducendo "i punti di vista delle donne" nelle politiche

di Sviluppo, Salute, Agricoltura, Nutrizione, Legislazione, Pace, accentuando e valorizzando così i sessi e le diversità.

Finchè le discriminazioni basate sul sesso persistono nelle istituzioni, nelle culture, l'Unione Europea e gli Stati Membri non sono credibili nel promuovere l'uguaglianza tra donna/uomo, se non si applicano i dettati e le politiche delle Pari Opportunità.

Finchè non si concretizzano i dettati per il rispetto universale dei diritti umani è impossibile promuovere la Democrazia (la Democrazia cresce nel confronto), fingendo di ignorare l'esclusione femminile dai ruoli e luoghi di decisionalità.

I più ampi obiettivi dello sviluppo umano sostenibile non possono essere raggiunti senza eliminare le discriminazioni tra donna/uomo.
Le buone prassi portano ad un percorso di Parternariato (confronto tra donne e uomini) che, attraverso l'adozione di politiche di mainstreaming si potranno acquisire la capacità di costruire la promozione di potere e responsabilità da parte delle donne, applicando le indicazioni della Conferenza di Pechino che invitano ad interagire ed integrare il punto di vista delle differenze di genere in tutte le politiche generali.
L'obiettivo specifico che le donne del Coordinamento UIL Piemonte hanno voluto con questo lavoro è di vedere concretamente applicate le normative di Pari Opportunità all'interno della organizzazione UIL.
Inoltre il progetto permetterà di :

- fare emergere le cause della non presenza delle donne nei ruoli decisionali e responsabilità nelle strutture della UIL
- tracciare un modello e percorsi possibili in grado di colmare il vuoto di genere nella UIL ovvero " **Superare il vuoto a perdere**"
- definire solidi percorsi di integrazione delle donne negli apparati organizzativi UIL sia di categoria sia confederale
- diffondere buone prassi per una totale rimozione delle esclusioni femminili
- promuovere cultura di genere attraverso valorizzazione, esperienze e competenze maturate
- ricercare strumenti per fare crescere l'organizzazione.

Diventa importante riconoscere momenti di incontro/confronto tra i generi (uomo/donna) creando così un modello di **parternariato** rivolto a migliorare la comunicazione interna ed esterna al sindacato, a valorizzare le culture di genere utilizzando un linguaggio sessuato utile a modificare le politiche organizzative per una integrazione della cultura di pari opportunità a partire dalle esperienze concrete delle persone.

Le donne UIL sono consapevoli che occorre riconoscere ed avere all'interno della UIL persone competenti che lavorino per l'integrazione e la diffusione delle politiche di genere affinché la cultura delle Pari Opportunità si concretizzi

nelle politiche del lavoro; della carriera/professionalità; della formazione; della conciliazione nelle politiche sociali e nelle istituzioni.

Oggi sia a livello italiano sia europeo c'è sempre più interesse verso la parità e le Pari Opportunità tra donne e uomini tanto da sollecitare – anche attraverso i bandi di concorso – la diffusione e la concretizzazione del mainstreaming di genere.

Il sindacato UIL non può più rimanere "indietro" e "non garantire" che i principi di uguaglianza di opportunità si diffondano e si applichino nel mondo del lavoro e nella sfera sociale e politica e per fare ciò deve incominciare dal suo interno.

E' in questo contesto che nasce il progetto " Sapere contrattare le Pari Opportunità " insistendo che " negoziare non è mai neutro ".

Le donne UIL intendono " Accrescere la consapevolezza e la cultura di parità nella UIL sia negli uomini sia nelle donne attraverso il linguaggio di genere e la cultura di genere".
Conoscere la cultura delle Pari Opportunità non significa conoscere esclusivamente i temi rivolti alla tutela del genere femminile ma significa sapere integrare la logica di genere nell'intera strategia politica e organizzativa della UIL che vede ancora oggi soffocare l'identità di genere nell'ottica stereotipata del generale in cui esclude le diversità.

Questo cambiamento culturale ed organizzativo potrà equilibrare il peso della partecipazione delle donne nei ruoli decisionali in tutti i campi e in particolare nelle tematiche sociali, economiche, aziendali.

Il progetto ha prodotto un percorso attraverso gli incontri di riflessione che hanno sottolineato la ricerca storica/sociologica delle Pari Opportunità nonché l'evoluzione legislativa; l'uso del linguaggio una comunicazione non violenta; il marketing sociale in modo da favorire il processo di cambiamento organizzativo.
Si è cercato di consolidare una nuova mentalità di comportamento per superare ogni esclusione delle donne dai ruoli decisionali riconoscendo anche gli ostacoli per trasformarli in opportunità di genere.

Il gruppo di lavoro ha ricercato il differenziale di valore quale salto di qualità e crescita culturale della UIL tutta.

Metodi e strumenti utilizzati:

- Questionario (raccolta competenze) ; Permettere il confronto ; Scambio di esperienze ; Fase interlocutoria.
- Ricerca/accordi su Pari Opportunità (aziendali, confederali, istituzionali)
- Incontri seminariali (focus group - portando esperienze personali mettendole a confronto) Educazione parternariato
- Incontri seminariali monotematici (legislazione, linguaggio, reti, culture di parità)
- Competenze specifiche-trasversali (marketing sociale, comunicazione, negoziazione, mediazione, organizzative, educative e formative)
- Infrastruttura sociologica – economica
- Serie attività di gruppo strutturate (simulazioni, analisi di genere, individuazione punti di vista delle donne nella contrattazione)
- Laboratori di animazione perché negoziare non è mai neutro
- Percorsi informatici

Valore UIL dal progetto

Il lavoro intrapreso dalle/dai partecipanti agli incontri di riflessione ha voluto sensibilizzare ed educare alle politiche ed alla cultura di Pari Opportunità a favore delle donne.
Inoltre ha voluto creare la capacità di negoziare la cittadinanza anche al femminile in maniera da creare un parametro di genere all'interno dei diritti di cittadinanza civile.

Diritti di Cittadinanza per negoziare

L'avvio istituzionale e giuridico di una cittadinanza universale ed attiva dell'Unione Europea vede il superamento del concetto tradizionale di cittadinanza come appartenenza ad uno stato singolo per diventare un insieme delle condizioni necessarie affinché le persone possano attingere alla pienezza dei diritti fondamentali in un contesto internazionale.

I diritti fondamentali costituiscono un riferimento sempre più forte sancito anche nell'ordine internazionale dove appaiono punto di avvio di una cittadinanza universale.

Per la prima volta l'Unione Europea si è dotata di un catalogo autonomo dei diritti con l'approvazione della Carta dei diritti fondamentali cioè la "Carta dei diritti umani fondamentali " (dicembre 2000).

E' importante , come donne, rilevare che questa " Carta" è:

1. la prima dichiarazione dei diritti del nuovo millennio (dichiarazione che si differenzia rispetto ai valori egemoni della politica americana)
2. principio di solidarietà extra – comunitaria e intergenerazionale
3. un passaggio dal concetto di libertà antica cioè governare lo stato avendo parte diretta nella sua amministrazione dove i diritti umani erano sconosciuti, alla libertà moderna che è garanzia di diritti individuali, diritti alla persona
4. un insieme di diritti di cittadinanza europea (superamento dell'essere straniero)
5. elemento di cittadinanza attiva in cui si accentua la cittadinanza sociale delle donne con il principio di uguaglianza.

Cittadinanza universale che si manifesta in cittadinanza attiva e viene agita nel lavoro, nella famiglia, nel reddito, nella conciliazione, nell'informazione, nella maternità, ecc…

La Carta europea apre con l'affermazione che: " la dignità umana è inviolabile". Essa deve essere rispettata e tutelata e le donne devono portare avanti una carta della cittadinanza duale non univoca perché essa preveda una cittadinanza:

- **civile;**
- **sociale, che è la cittadinanza sociale di genere;**
- **la piena cittadinanza {economica} delle donne, in quanto ne valorizza la politica;**
- **presenza femminile nel lavoro;**
- **rappresentanza equilibrata nelle decisioni economiche/politiche e sociali;**
- **decisioni concrete sulla conciliazione.**

L'Unione Europea si è trasformata in una vera comunità politica non più solo economica, una comunità politica sociale.

Un grande cambiamento necessita pertanto di una vera partecipazione e di una vera attenzione e assunzione " di controllo " anche da parte delle donne.
Allora occorre essere:

- Donne più attive
- Donne con corpo di genere oltre l'appartenenza
- Donne con ruoli decisionali
- Donne più preparate
- Donne che discutono, controllano, propongono per avere una Convenzione europea che miri nel vivo la società.

Le donne, intanto, anche nella realtà europea sono ancora le più deboli.

Allora come organizzarsi?
Il primo impegno che le dovrebbe vedere unite/insieme (al di là di ogni specifica appartenenza) come "corpo unico di donne" è la Rappresentanza .
Occorre molto lavoro per raggiungere un equilibrio reale in cui la valorizzazione e le presenze femminili siano effettive: ovunque in Europa sono sotto la soglia del 30/40%.

È pertanto di fondamentale importanza:

- tenersi in contatto, scambiarsi liberamente idee e punti di vista e promuovere insieme soluzioni a livello nazionale, ma soprattutto a livello dell'Unione Europea
- creare e consolidare come donne dei sindacati, sia attive nei lavori che pensionate, una Rete, un networking affinché si consolidi una Unione delle donne per consentire loro una valutazione permanente e strategica dell'impatto sulle relazioni tra i generi in ogni azione: un Osservatorio ed un Forum **sulla Convenzione europea e sulle convenzioni regionali italiane e degli altri stati membri per non fermare il confronto solo ai circuiti istituzionali ma promuovere un confronto congiunto tra istituzioni e cittadine organizzate.**

E' anche importante:

- attingere ai Fondi Sociali con progetti sulle Azioni Positive congiunte tra Stati Membri
- creare un'operazione forte di riequilibrio della rappresentanza
- dare voce femminile per la Costituzione Europea

per avere:

- Donne più unite anche per partecipare più attivamente alla pianificazione e alla messa in opera di politiche di sviluppo attraverso l'apertura di spazi pubblici forti, riconosciuti e condivisi dalle donne.
- Donne capaci di governare ed assumere le prospettive di genere in una cittadinanza sociale delle donne in particolare sull'applicazione del principio di uguaglianza di Pari Opportunità in ogni ambito sociale-politico-economico.

- Donne impegnate sia per le politiche di genere sia per le politiche generali.

Cittadinanza attiva quindi è avere donne più attive ed unite nella politica della presenza per:

- affermare la politica delle idee
- concretizzare la politica delle equità
- consolidare gruppi di donne che nelle prossime elezioni vengano elette affinché il principio di uguaglianza diventi un'eguaglianza sostanziale, capace di superare le disuguaglianze economiche e sociali che esistono ancora nella società.

Tutto ciò in contrapposizione ad una politica statica di parole al vento.
I diritti fondamentali europei ci portano a dire che anche nelle OO.SS. (pertanto anche nella UIL) occorre applicare i diritti di cittadinanza in ogni tavolo di negoziazione riconoscendo e introducendo nelle contrattazioni la presenza delle donne affinché si possa raggiungere il pieno sviluppo delle idee, proposte ed esperienze femminili nel mondo del lavoro.

INCONTRI DI RIFLESSIONE

Gli incontri di riflessione sono durati un anno.
I lavori sono iniziati dal 15 settembre 2003 e si concluderanno in data 14 settembre 2004.
In ogni settimana si sono avuti uno e/o due incontri che, insieme ad esperte ed esperti, hanno visto impegnate/i le/i partecipanti, le/i quali, in base ad un programma rivisto periodicamente da un sottogruppo del Comitato di Pilotaggio ed anche di Monitoraggio, hanno discusso, ricercato e simulato tematiche specifiche.

Diversi sono stati i temi affrontati, quali:

- evoluzione storico-sociologica dalla tutela alle Pari Opportunità;
- storia del pensiero di genere;
- conferenze mondiali delle donne;
- evoluzione legislativa italiana del lavoro, sociale, famiglia dalla fine del 1800 ad oggi;
- evoluzione e riferimenti della normativa europea sulle Pari Opportunità;
- il linguaggio sessuato, il linguaggio del desiderio;
- comunicazione;
- le parole chiave di genere e delle Pari Opportunità;
- comunicazione non violenta;
- marketing sociale;
- analisi degli accordi aziendali, CCNL, contrattazioni diverse con la lettura dell'ottica di genere;
- che cos'è la contrattazione;
- forme di contrattazione;
- contrattazione e Pari Opportunità;
- le azioni positive, come progettare;
- analisi ed applicazioni, LL. 903/1977, 125/1991, 53/2000, 30/2003;
- Legge 626 - ambiente e sicurezza;
- analisi sui regimi di orario di lavoro e flessibilità;
- analisi sulla crisi aziendale, ammortizzatori sociali CIG e mobilità;
- simulazione casi di contrattazione sulle Pari Opportunità;
- differenza di genere;
- parternariato;
- corso di informatica;
- altri argomenti di interesse sindacale.

DIFFUSIONE E MONITORAGGIO DELL'INIZIATIVA

Le azioni di promozione sono state diverse:

- in data 16 luglio 2003 è stato convocato un Direttivo Regionale per la presentazione del progetto del Fondo Sociale Europeo in modo da promuovere le strutture alla collaborazione con la Responsabile del Progetto;

- successivamente all'incontro in data 22 luglio 2003 è stata inviata lettera di coinvolgimento strutture (di categoria e confederale) per l'avvio del progetto del Negoziare invitando i segretari responsabili a promuovere la ricerca delle / dei partecipanti;

- in data 25 luglio 2003 è stato convocato un coordinamento donne regionale affinché le responsabili assumessero la gestione dei contatti con i territori a livello confederale;

- in data 15 settembre 2003 si è avviata l'apertura dell'iniziativa;

- nel mese di settembre 2003, in occasione dell'avvio del progetto si sono anche organizzati incontri allargati con le categorie per spiegare la modalità di organizzazione degli incontri di riflessione, per illustrare gli obiettivi e per sollecitare la collaborazione delle strutture nella raccolta degli accordi aziendali. Si è anche chiesto di avere copie dei rapporti sul personale femminile e maschile dell'art. 9 L. 125 nonché progetti relativi alla conciliazione art. 9 L. 53.

Il progetto è stato anche inserito sul sito UIL Piemonte.

- in data 21 gennaio 2004 è stata convocata la Commissione organizzazione e Monitoraggio con la presenza della segreteria confederale, in tale incontro si è tracciato lo stato dei lavori e si è riconfermato l'intervento organizzativo per il riequilibrio della rappresentanza di genere all'interno delle strutture, in occasione della conferenza di organizzazione.

Nel mese di febbraio 2004 nella pubblicazione UIL: - Piemonte Report n° 2 – abbiamo inserito l'articolo "democrazia rappresentativa: politica di condivisione" con il quale facevamo riferimento al progetto Negoziare.

Nei giorni 26-27 febbraio 2004 a Torino durante la Conferenza di Organizzazione UIL Piemonte abbiamo illustrato l'avanzamento dei lavori ai dirigenti congressisti affinché trasmettessero a loro volta all'interno dei territori l'evoluzione del progetto ai rappresentanti sindacali aziendali.

Per l'occasione abbiamo stampato nel periodico n° 3 della UIL Piemonte, "Piemonte Report – Lavoro, cittadinanza, identità" un supplemento specifico che riportava l'illustrazione totale del progetto.

Questi supplementi sono stati anche inviati alla UIL Nazionale, alle Segreterie Confederali ed ai Coordinamenti Donne UIL delle altre Regioni.

Si sono organizzati attivi, incontri di categoria per la raccolta degli accordi sulle Pari Opportunità, alcuni accordi li abbiamo avuti dal settore tessile, bancario, metalmeccanico, sanità.

In data 4 maggio 2004 abbiamo convocato il Comitato di Pilotaggio per verificare le procedure e i programmi di lavoro del progetto.

Il 25 maggio 2004 abbiamo organizzato una direzione con i Segretari, dirigenti e le RSU UIL del Piemonte presso l' Hotel Fortino di Torino ed abbiamo presentato il percorso del progetto Negoziare per anticipare alcune analisi del gruppo di lavoro. Era presente anche il Segretario Nazionale Luigi Angeletti.

In data 11 giugno 2004 nel Direttivo UIL Piemonte si è illustrata nuovamente una parte della elaborazione sulla contrattazione delle Pari Opportunità.

Nei giorni 5-6-7 luglio 2004 a Lonigo (VI) è stato distribuito ed illustrato questo progetto alle donne UILP (pensionate della UIL) delle regioni: Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Marche che riunite per avviare un progetto Legge 125/91 sulla rappresentanza politica delle donne e sulle buone prassi hanno apprezzato e condiviso il percorso di questa iniziativa.

Importante è l'azione avanzata dalle donne UILP (pensionate UIL) di Udine che hanno predisposto un progetto Negoziare non è mai neutro che verrà presentato agli organismi di Parità Regionale per un contributo.
E' questa un'azione di diffusione e di moltiplicazione del nostro progetto come richiede il Bando Europeo.

Si sottolinea anche come effetto di ricaduta del progetto che la UIL Piemonte riconosce alle partecipanti il valore di "**esperte di pari opportunità**".

Queste partecipanti ai gruppi di riflessione potranno essere contattate dalle categorie e dalla confederazione in ogni momento di contrattazione.

Il Comitato di Pilotaggio e la Commissione di Organizzazione e Monitoraggio sono composti da componenti della Segreteria Confederale UIL, Coordinamento donne UIL, da persone esperte che hanno maggiormente contribuito allo sviluppo del progetto ed anche dalla Consigliera di parità supplente della Provincia di Torino, Ivana Melli.

I contributi ed i suggerimenti raccolti hanno permesso di adeguare gli incontri di riflessione in base agli sviluppi ed alle richieste delle / dei partecipanti.

Sono stati distribuiti materiali vari: documenti, riviste, pubblicazioni, analisi e si sono predisposti momenti di simulazione utilizzando metodologie diverse secondo gli esercizi predisposti.

Gli scambi avuti e le competenze fra le/i partecipanti hanno consentito un "alto" livello di lavoro.

Si è creato un rapporto e confronto che ha consentito la creazione di una reale "rete" anche nell'affrontare alcune problematiche aziendali tanto da recuperare esperienze e suggerimenti sulle Pari Opportunità in nuovi momenti di contrattazione.

Un sostegno particolare è stato permesso dai lavori di simulazione sulla contrattazione con la presenza di Amelia Andreasi dell'Associazione Idea lavoro che grazie al suo sostegno di approfondimento e accompagnamento dei lavori si sono create azioni di sensibilizzazione e diffusione nel contrattare e negoziare con un'ottica di genere.

Si è creato con questo modello di parternariato delle relazioni di rispetto, confronto e ascolto delle persone impegnate nei lavori, sia nella risoluzione delle tematiche di contrattazione sia nell'accettazione dei diversi punti di vista tanto da creare un gruppo unito di donne e uomini per la stesura di questo testo.
Si è voluto questo testo per raccogliere e diffondere l'esperienza nella UIL Piemonte, nelle strutture UIL delle altre regioni ed anche a livello nazionale come buona prassi e buona pratica rivolte ad un effettivo riequilibrio democratico della rappresentanza e delle presenze femminili nei tavoli di negoziazione.

A seguito delle positive esperienze la UIL Piemonte ha deciso di attivarsi nel diffondere questo testo anche alle altre Organizzazioni Sindacali, all'Istituzione, all'Associazionismo femminile per consentire un dibattito più allargato rivolto anche ad una possibile modificazione dei processi economici nella redistribuzione dei redditi e nel riconoscimento dei valori e dei lavori delle donne nel PIL nazionale.

Le donne UIL che hanno partecipato a questo progetto hanno espresso la volontà di diffondere questo lavoro anche alle altre donne sindacaliste di altre Organizzazioni Sindacali, agli Organismi di Parità ed alle Istituzioni, affinché si possa organizzare un momento di incontro e dibattito fra le donne del territorio regionale sul tema: "lavori produttivi e riproduttivi" perchè i lavori pagati e non pagati rientrino nel riconoscimento del Sistema Economico di Contabilità Nazionale e si possa anche sollecitare l'intervento normativo correttivo della riforma del mercato del lavoro.

CONFRONTO/INCONTRO ANALISI E RIFLESSIONI DEL GRUPPO DI LAVORO

Le donne e gli uomini che hanno iniziato il cammino del "negoziare non è mai neutro" si sono accorti che fino ad oggi si sono lasciati convincere da una semplice rappresentazione di una cultura non egualitaria; non sessista; irrispettosa delle differenze.

Si sono lasciati convincere dall'ombra delle ineguaglianze degli stereotipi.

Quindi si è deciso che, per andare alla radice del processo, dobbiamo porci qualche domanda e confrontarci tra donne e uomini per superare insieme, con il punto di vista delle differenze, gli immaginari monolitici forniti fino ad oggi, dalla cultura maschile, di un potere maschile.

Ricercando l'uso delle parole sessuate per liberarci dagli schemi, dai pregiudizi, dalle discriminazioni, abbiamo scoperto la parte mancante della società (oggi non rappresentata): la cultura e il punto di vista delle donne.

Alcune riflessioni:

-Parlare non è mai neutro. Invero ogni espressione nel linguaggio si presenta come neutro, ha sostenuto la parte maschile del gruppo, "quando si dice uomo si intende anche donna". Le donne hanno invece sottolineato che questo modo d'uso del linguaggio non è neutro. E' un linguaggio senza inibizione alcuna perché dimentica l'altra metà della storia, "la donna". Il linguaggio neutro riconosciuto dagli uomini è un esempio di camuffamento, solo declinato al maschile, che porta solo all'identificazione di uno dei due generi: l'uomo.

Il termine comunicare: "*communis*" significa "trasmettere", "partecipare", "conversare", "costruire".

Non si è mai pensato finora che comunicare significa mettersi in relazione con altro da me, con ciò che è sconosciuto a me.

Il linguaggio nella diffusione della cultura è il veicolo primario e merita un'attenta riflessione e nell'ottica dell'evoluzione della cultura di genere merita soffermarsi per quanto riguarda la modalità di comunicazione e di trasferimento dei saperi sulle Pari Opportunità.

Occorre decodificare il linguaggio di parità e pensare ad integrarlo al linguaggio comune rendendolo fruibile ed accessibile anche all'interno del mondo del lavoro in cui il linguaggio sessista crea la prima divisione tra i due generi.

La difficoltà di comunicare, di trovare un linguaggio adatto, ha creato momenti di difficoltà e di chiusura. Però da un'attenta analisi del desiderio del

linguaggio, interpretando Luce Irigaray e Alma Sabatini si è compreso l'importanza di accettare che la circostanza casuale e tuttavia necessaria (da cui non si può prescindere) di nascere in un corpo sessuato maschile o femminile possa essere significata liberamente e non rimossa o predefinita vuol dire non porsi come un soggetto neutro, innanzi tutto del discorso che si viene facendo giorno per giorno.
Diviene indispensabile quindi sessuare il linguaggio.(ad esempio: uso del doppio plurale, attenzione delle concordanze, uso del femminile dei nomi indicanti professioni e cariche, ecc).

La linguista Sabatini nel suo *Il sessismo nella lingua italiana* aveva stilato una serie di *Raccomandazioni* a tale proposito, ma non si tratta di parlare e scrivere con una nuova pedanteria, ma di esprimersi creativamente, sapendo che ciò che si vuol comunicare all'interno del sindacato e quindi nel mondo del lavoro è soprattutto che si intende usare la lingua per dire la verità della nostra esperienza, proprio perché non la si utilizza per celare ciò che è esperienza di tutti: che il mondo è abitato da esseri umani sessuati.

Del resto l'abitudine a sottolineare nel linguaggio la presenza di uomini e donne, ragazze e ragazzi, nei vari contesti ha una forte valenza ermeneutica anche all'interno delle strutture sindacali.

L'uso del linguaggio neutro, nasconde la presenza femminile nel passato: "il dire per esempio - i Normanni nell'Italia meridionale combatterono contro i Saraceni - ha un senso falsamente universale; le Normanne e le Saracene che cosa facevano mentre gli uomini combattevano? Quali erano le tecniche praticate per i loro lavori, quali i rapporti interpersonali, l'educazione dei bambini e delle bambine, i medicamenti e le terapie usate?

Quando si parla di *Regola dei benedettini,* non si può dedurre superficialmente che essa fosse uguale per monaci e per monache" vedasi per esempio il testo: "le lettere di Eloisa ad Abelardo".

Insomma il linguaggio sessuato mostra i vuoti della conoscenza storica, culturale, sociale e politica, aprendo interrogativi e aiutandoci a leggere con più attenzione i documenti, osservando ad esempio da chi e per chi sono redatti, lo si può usare anche per le contrattazioni e negoziazioni sindacali.

- Il parternariato tra donne e uomini ha permesso di tracciare un percorso insieme per trasformare i pregiudizi e le esclusioni delle donne; ribaltando la derealizzazione del reale e della informazione dominata dal potere unificante**.**

Che cos'è il parternariato?
E' l'incontro/confronto tra donne e uomini.
E' una buona prassi che porta ad un percorso di azioni positive attraverso l'adozione di politiche di mainstreaming e di empowerment: i più ampi obiettivi dello sviluppo umano sostenibile non possono essere raggiunti senza eliminare le discriminazioni tra donne e uomini.
Attivando il parternariato avremo una democrazia reale poiché la democrazia incomincia a due.

"Devo cambiare me stessa/o se desidero cambiare le relazioni ed i rapporti sia personali, sia pubblici" è la frase ripetuta dalle/dai componenti del gruppo di lavoro.

"Credo che la vera natura delle persone sia trasformarsi confrontarsi trovare *ciò che ci unisce e non ciò che ci divide per un fine comune"* è l'affermazione condivisa dalle donne e uomini negli incontri di riflessione.

Con questo progetto gli uomini e le donne del gruppo di lavoro hanno proprio cercanto questo cammino. Ovvero trovato ciò che li unisce e non ciò che li divide.
Non c'è né tempo, né età che possano essere ostacoli per frenare questo percorso. C'è solo una volontà.
Ed è proprio per superare l'abitudine a pensare in termini di monocultura e di conflitti fra le persone che si è voluto e creato il progetto "Negoziare non è mai neutro: sapere contrattare le Pari Opportunità".

Che cos'è l'essenza del Parternariato?
E' il riconoscimento delle differenze e dell'identità dei due generi: donne e uomini.
Le monoculture della mente cancellano la percezione delle diversità ed insieme la diversità stessa.
La scomparsa delle diversità fa scomparire le alternative.

Infatti la principale minaccia alla diversità, al riconoscimento delle Pari Opportunità tra donne e uomini, tra generazioni, tra etnie, tra saperi, tra culture, deriva dall'abitudine a pensare in termini di monocultura.

E fino ad oggi, anche noi, nel sindacato, abbiamo operato in termini di monocultura.

La monocultura della mente produce e ha prodotto: discriminazioni, separazioni, prevaricazioni, esclusioni dall'accesso al sapere e al potere a favore anche delle donne in ogni aspetto della vita. (Sia nel privato - difficoltà nell'accesso al lavoro, carriere professionali negate, orari e stereotipi familiari.

Sia nel pubblico – assenza di rappresentanza femminile; ruoli di decisionalità negati alle donne).

Le alternative ci sono ma non sono prese in considerazione.
Farlo richiederebbe un diverso contesto caratterizzato dalle diversità.

Ecco perché il nostro lavoro insieme tra donne e uomini ha inteso cambiare il modello organizzativo.

Passare alla diversità ed al riconoscimento delle differenze come modo di pensare e di essere e come contesto in cui agire e confrontarsi, libera una molteplicità di scelte.

Ecco perché è indispensabile superare l'uniformità e la centralizzazione di una mono-cultura di genere maschile.
Ecco perché il gruppo intende rompere i modelli e la centralità culturale di una rappresentanza prevalentemente maschile.
Ecco perché il gruppo di lavoro ha compreso che uniformità e diversità non sono solo modi diversi di agire e di essere ma sono anche modi diversi di pensare e di vivere.
Ecco perché il gruppo chiede che questo modello venga assunto dalla UIL.

La diversità è un'alternativa alla monocultura, alla omogeneità, all'uniformità.

La diversità è fonte di ricchezza e di alternativa, perché privilegia l'ingresso e la partecipazione ad una pluralità di soggetti, modellando così il pluralismo culturale tra donne e uomini, in una organizzazione sindacale che intende mantenere e migliorare, un controllo costante sulle pratiche sociali.
In un'organizzazione sindacale che intende alimentare un circuito comunicativo sul quale fondare una moderna idea della comunità del bene-essere.
Comunità condivisa ovviamente tra donne e uomini.

- Il riequilibrio della rappresentanza. E' sotto gli occhi di tutte/tutti la percentuale di rappresentanza femminile nei ruoli di decisionalità è bassa (10 – 11% forse), sia nella UIL , sia nelle categorie, sia nelle commissioni paritetiche e istituzionali esterne al sindacato.

E' tempo dunque di costruire un diverso modello di rappresentanza.
Modello che deve essere condiviso e ripartito tra donne e uomini.

La democrazia incomincia a due e noi donne/uomini intendiamo risvegliare ed espandere la coscienza ad un'altra tappa del suo divenire per permettere di arrivare alla costruzione di un nuovo modo di esistere di pensare di condividere tra le persone.

Da secoli, l'ideale umano è apparso come la capacità di:

- dominare, di domare ,di prevaricare/escludere,
- produrre e fare produrre con i propri strumenti e metodi,
- coltivare per sé: la natura, l'altro, gli altri.

Questa cultura descritta è una cultura di genere maschile, quella che viviamo.

Per un futuro diverso e possibile della specie umana, l'ideale dovrebbe affermarsi come disposizione a rispettare, a riconoscere la natura, l'altro/a, gli altri/le altre.

In questo modo si potrà avere una cittadinanza applicata, agita, condivisa partendo dal rispetto della persona nella sua identità di donna e di uomo.

Ed è con le qualità e le differenze di uomo e donna, che è possibile definire una cittadinanza adatta alle necessità della nostra epoca: la convivenza tra i sessi, tra le generazioni, tra le etnie.

Per questa nuova cittadinanza, lo sviluppo e la condivisione di certi valori tra uomini e donne è indispensabile e per queste motivazioni abbiamo voluto conoscerli, comunicarceli come: valori di comunicazione, valori di pari opportunità,valori di condivisione, valori di riconoscere pari importanza nei saperi ma anche, valori di redistribuzione del "potere".

Tutto questo applicando i diritti di eguaglianza tra uomini/donne.

Le relazioni tra le persone potranno così divenire prioritarie anche nella UIL ed il linguaggio, il confronto delle idee, acquisiranno, o dovranno acquisire, maggiore importanza.
Da questo punto di vista prendere in considerazione i caratteri sessuati del linguaggio, del discorso, della distribuzione, delle responsabilità appare come un passo decisivo per salvaguardare la relazione universale fra due specificità, fra due singolarità.
Come è quella tra l'uomo e la donna.

La differenza sessuale a confronto rappresenta, il cammino più difficile ma è anche la chiave per raggiungere la coesistenza civile tra le altre diversità.

Riconoscere che l'altro/a, uomo e/o donna è differente da me ma non inferiore, accettando che il suo diritto all'esistenza e alla dignità umana equivale al mio, apre al riconoscimento delle Pari Opportunità tra donne/uomini; apre all'applicazione della distribuzione dei ruoli tra donne/uomini e nella rappresentanza politica, pubblica e sindacale. Non solo al diritto, al mero diritto ad essere differenti.

Ecco perché l'universale è due – composto dalla donna e dall'uomo

Il gruppo pertanto afferma, che la UIL dovrà decidere di individuare il percorso all'universale concretamente e dovrà comprendere che l'universale si trova nell'incontro tra le due metà: la metà uomo più la metà donna.

In questa unione ed in questo incontro naturale e culturale, l'umanità può nascere e rinascere diversamente.

E' questa la strada nuova, la strada che porta a non temere delle diverse identità (uomo/donna),è la strada che porta a non temere la propria metà (uomo o donna) come se fosse un limite, bensì riconoscere la propria metà come un relativo: una parte di un intero che porta tutte noi, tutti noi all'assoluto, all'intero e quindi all'universale.

E' tempo di superare il limite che ferma la visione del genere maschile cioè il punto di vista solo maschile nella realtà.
Il genere maschile che non ha saputo ancora oggi riconoscere il proprio genere "uomo" quale metà di un universo, perché non sa rappresentare la valorizzazione del proprio sé, in quanto persona di genere solo maschile.

Infatti l'uomo ha il concetto del tutto e quando dice uomo, pensa di dire anche donna.

Il gruppo crede che il vero salto reale di qualità conduce al riconoscimento concreto/sostanziale che esista un'altra metà:
esiste il genere femminile, in quanto genere distinto, differente dal genere maschile, che non è l'universale perché è l'altra metà, ma non inferiore perché è l'altra metà.

Riconoscendo pari valore di opportunità, di diritti, di eguaglianza alle due metà (donna e uomo) in quanto diverse autonome distinte.
Riconoscendo i limiti dell'unicità culturale dominante abbiamo imparato a riconoscere l'altra metà e abbiamo anche imparato che per accedere all'universale è indispensabile unire, mantenendo sempre la differenza riconosciuta, le due potenzialità: la metà maschile più la metà femminile avremo l'universale

Questo percorso è stato caratterizzato da una ricchezza di nuova cultura/etica applicata, da democrazia concreta, da il riconoscimento delle diversità.

Un cambiamento che parte da oggi per un futuro in cui la UIL, attraverso il riequilibrio della rappresentanza plasma un'etica affermativa di soggetti sessuati; differenti nella loro singolarità; pur appartenenti ad una stessa storia collettiva affinché si possa trovare voce comune e condivise tra uomo/donna in uno stesso progetto politico, in cui si esprima con armonia il fare politico di tutte e di tutti senza escludere i punti di vista delle donne (come fino ad oggi si è fatto).

Possiamo allora affermare che la UIL affiderà al nostro elaborato, "il compito" di mettere insieme in modo sinergico e non oppositivo i percorsi di intervento sindacale che vanno verso un cambiamento anche della negoziazione e dell'intervento sindacale: dalla vecchia protezione alla tutela, dalla tutela alla parità, dalla parità alle Pari Opportunità, dalle Pari Opportunità alla differenza, dalla differenza all'uguaglianza, dall'uguaglianza al mainstreaming e all'empowermet; alla condivisione e conciliazione.

Tutto ciò nell'ambito del lavoro condiviso attivo, ma anche nell'ambito dell'attività sociale, dell'assistenza, della salute, della previdenza, dell'istruzine della distribuzione dei redditi.
E' chiaro a tutte/i che la fase dell'intervento protettivo in quanto donna è finito da tempo e che siamo oggi in una fase in cui declinare le politiche di Pari Opportunità in ogni intervento sindacale (categorie / confederazione /politica), significa valorizzare le competenze femminili tanto da condividerle e assumerle anche dalla componente maschile della UIL.

Si può sostenere che noi siamo in una fase in cui uomini e donne UIL concepiscono la differenza come cittadinanza di entrambi uomini e donne, così come dice il documento di Pechino del 1995: " la messa in opera di pratiche o strategie di mainstreaming, del fatto cioè che tutte le politiche e le pratiche organizzative e sindacali devono essere necessariamente attraversate dalla consapevolezza di genere."

E' infatti un cambiamento profondo sia nei saperi (nei contenuti concettuali e nelle rappresentazioni), sia nel sapere fare (le procedure, le competenze), sia nel saper essere (negli atteggiamenti, nei valori).

Crediamo che un primo percorso sia quello di creare momenti di riflessione, come questo, per trasmettere le motivazioni e le finalità di questa struttura.
Per arrivare a momenti che ci permetteranno di comprendere le diversità; di conoscere la evoluzione: legislativa, sociologica, culturale (tempi, modalità), del linguaggio, creando momenti di formazione, educazione, sensibilizzazione e promozione.

Il tema della rappresentanza femminile è stato ampiamente dibattuto dal gruppo che ritiene essere tematica indispensabile per avviare all'interno

dell'organizzazione sindacale; una effettiva partecipazione delle donne nei ruoli di decisionalità ad ogni livello sindacale perché attraverso il riequilibrio della rappresentanza si potrà concretamente raggiungere l'evoluzione nei tavoli negoziali che si tradurranno in azione sociale grazie ad accordi e contratti stipulati anche con i punti di vista di genere femminile.

Invero anche le tesi della 6^ Conferenza Nazionale di Organizzazione UIL ha elaborato analisi sulla rappresentanza tanto da permettere alle persone del progetto la misurazione dei percorsi in una ricaduta organizzativa ovvero in un reale riequilibrio della rappresentanza.

Il tema della rappresentanza femminile è stato sintetizzato con due domande:

1) Perché la sottorappresentanza UIL femminile è un problema?

Il gruppo condivide le tesi della 6^ Conferenza di Organizzazione UIL che al punto sulla rappresentanza femminile ha ribadito: "una maggiore presenza femminile negli organismi decisionali non significa soltanto un fatto numerico bensì un processo culturale ineluttabile per una società che voglia ritenersi veramente civile. Comporta sicuramente da parte di tutti il riconoscimento della necessità e, quindi, della condivisione del vero significato dell'Empowerment personale e sociale, maschile e soprattutto femminile (quest'ultimo citato come obiettivo europeo nella sua accezione di: *"crescita costante, progressiva e consapevole delle potenzialità degli esseri umani, accompagnata da una corrispondente crescita di autonomia ed assunzione di responsabilità"*.

L'assunzione in toto di tale principio può essere la chiave per favorire una diversa comunicazione, basata su convincimenti condivisi.

Un diverso agire che **accumuni uomini e donne** con l'obiettivo - sicuramente ambizioso - di un profondo cambiamento culturale e di costume che non può che portare benefici sociali. Non basta, anche se è senz'altro un primo passo, avere un atteggiamento positivo verso la piena visibilità delle donne nel mondo della politica e delle istituzioni, occorre avviare delle misure concrete per ottenere dei validi e permanenti risultati. Occorre creare le condizioni affinchè le donne possano abitare a pieno titolo nei luoghi dove si decidono le scelte politiche come un fatto naturale che non desti più nè clamore politico nè disagio personale.

L'altra domanda è:

2) Perché avere donne rappresentate negli organismi UIL è importante?

Il gruppo risponde che:

sottolineare la sottorappresentanza femminile nella UIL significa **"riconoscere il valore della rappresentanza"**.

Le donne del gruppo di lavoro hanno preso in prestito una frase di Norberto Bobbio, pensatore politico (moderato)" del pensiero puro " il quale sosteneva che "il valore della rappresentanza" sta nell'essere una forma di presenza politica mediata ed indiretta, che dà valore.
Valore alla deliberazione pubblica perché assegna centralità al discorso, all'argomentazione, alla persuasione per via razionale".

Questa posizione rispecchia il centro della teoria deliberativa della democrazia ed è centrale anche nella riflessione politica del gruppo di lavoro,

Le donne UIL richiedono a tale fine una politica della presenza accompagnata anche da una politica delle idee in modo da confermare la compattezza di un pluralismo culturale e sociale del sindacato dei cittadini / cittadine a tutti i livelli organizzativi. Richiesta peraltro condivisa anche dagli uomini del gruppo

E' questo un modello organizzativo rispettoso delle differenze, come sottolinea, in particolar modo, il progetto:"Negoziare non è mai neutro, sapere contrattare le Pari Opportunità"

CONCRETIZZANDO una politica della presenza e una politica delle idee, generale e di genere , si potrà determinare una posizione di influenza e potere in ogni situazione politica /sindacale.

Posizione di influenza e di potere significa "consolidare" un valore e una garanzia certi nel difendere e promuovere interessi anche di genere oltre che di generale in ogni tavolo di negoziazione sia categoriale, sia confederale, sia istituzionale.

Una miscela di genere e generale per sviluppare la "riproduzione" sociale così come le famiglie riproducono la loro continuità, sia privata, sia pubblica.
Vengono usate simbolicamente le famiglie come riferimento e quindi definita la riproduzione all'interno del Sindacato UIL poiché essa è determinante per la vita di una comunità politica in quanto gli individui di entrambi i sessi sono indispensabili per includere la vita e l'uguaglianza.

E' un valore che alle persone dei due sessi siano riconosciuti uguali diritti e opportunità pur nella permanenza di una differenza di generi, nelle responsabilità sindacali e nei ruoli decisionali.

E' un valore perché questo cammino può plasmare la politica delle presenze e la politica delle idee e concretizzare anche la politica di equità.

Equità tra uomini e donne quale base materiale della libertà per rendere più vicina la politica alla vita delle persone.

La strada che ci porta alla misurazione della politica di equità passa :

- dal processo di valorizzazione dei progetti delle Pari Opportunità finanziati dal Fondo Sociale Europeo
- dalla crescita culturale per una realizzazione della cittadinanza politica anche delle donne.

Questo è per noi il modello UIL di rappresentanza che si ispira alla libertà, alla giustizia, ai diritti di cittadinanza; ovviamente se viene esteso ad entrambi i sessi.

- L'eguaglianza. Durante gli incontri di riflessione uomini e donne hanno avuto un confronto reale sui valori ed in particolare sul valore di identità e di eguaglianza tra le persone. Hanno compreso quanto sia importante un'organizzazione che sappia convivere con il valore della libertà e che sappia fondare il suo quadro politico ed economico nella democrazia e nella partecipazione.

Il lavoro del gruppo ha inteso esprimere capacità e disponibilità ad apportare un contributo efficace al naturale processo evolutivo delle donne e degli uomini nell'organizzazione sindacale nell'organizzazione sociale ed istituzionale.

Per raggiungere il fine dell'eguaglianza si è convenuto che è indispensabile perseguire insieme, donne e uomini, il cammino di riconoscimento del valore delle persone quindi il riconoscimento delle differenze come valore; eliminando così ogni forma di esclusione e di discriminazione.

- La contrattazione non è mai neutra. Il gruppo di lavoro ritiene che siano maturi i tempi per riaprire una grande discussione sulla contrattazione introducendo "il valore" nel riconoscimento delle differenze tra uomini e donne, adottando così nuovi orizzonti strategici.

Compito del sindacato è anche quello di inserirsi nella tutela di un mondo del lavoro in continua trasformazione e mutazione introducendo e riconoscendo i bisogni di riequilibrio della rappresentanza tra donne e uomini a partire dai luoghi di decisionalità.

Oggi è tempo di rimuovere la cultura che esclude il genere femminile e che non riconosce le diverse necessità delle donne nei tavoli di negoziazione.

Occorre un patto politico che restituisca la necessaria unità d'azione sindacale tra le/i dirigenti dell'organizzazione per affermare un nuovo rapporto politico/ culturale della UIL sia nella rappresentanza sia nelle contrattazioni.

In un secondo momento attraverso strumenti di osservazione scientifica dei diritti, delle contrattazioni, delle rivendicazioni sociali sarà possibile fornire quadri interpretativi in cui le donne potranno inquadrare le proprie esperienze e darle un senso uscendo dall'isolamento. Tutto ciò utilizzando come stiamo facendo i finanziamenti del Fondo Sociale Europeo – i bandi di concorso regionali; nazionali LL. 125-215-53, applicando buone esigenze differenziate tra donne e uomini, non per contrapporle, (così come abbiamo fatto fino a ieri) ma per ottenere il massimo di vantaggio pratiche. Creare rete con le donne del Coordinamento UIL, CGIL, CISL, delle Organizzazioni non governative, dell' Associazionismo femminile, delle Istituzioni.

Essere dunque rete di visibilità e di entità delle donne.

Si tratta dunque di rendere visibili gli apporti differenziati e le reciprocità tra uomo/donna per un bene condiviso e soprattutto per l'intera società.

Saremo un po' più ricchi reciprocamente donne/uomini non solo nel sindacato, ma anche nella politica, nel pubblico e nel nostro privato, nelle nostre scelte individuali o familiari che ci permetteranno anche di condividere e conciliare i lavori di cura e le responsabilità di genitori e familiari.(Come enunciato anche dalla Legge 125/91).

Quello che non ci si può più permettere è di pensare e portare proposte vaghe senza obiettivi, continuando a ripetere che ci vuole una democrazia paritaria senza modificarci. Non è più tempo!

D'altra parte le evoluzioni che avvengono negli altri stati d'Europa ed il quadro generale delle opzioni di principio della Commissione Europea possono venirci in aiuto e confermano la validità del nostro percorso.

In questo senso, si richiamia un punto (punto 10 della risoluzione del Consiglio dell'UE 20/06/2000) che afferma:

" L'inizio del XXI secolo costituisce un momento simbolico per dare correttezza al nuovo patto sociale di genere in cui l'effettiva parità delle donne e degli uomini nella sfera pubblica e in quella privata sia socialmente accettata come condizione di democrazia, presupposto di cittadinanza e garanzia dell'autonomia e delle libertà individuali……. L'obiettivo della partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne all'attività professionale e alla vita familiare, parallelamente all'obiettivo di un'equilibrata partecipazione di donne e uomini al processo decisionale costituiscono due presupposti per la parità tra donne e uomini".

PERCHE' E' IMPORTANTE NEGOZIARE DI GENERE NELLA CONTRATTAZIONE

Anche con la contrattazione sindacale si diffonde la cultura delle Pari Opportunità tra donne e uomini.

Anche con la negoziazione si riconoscono le differenze di genere.

La cultura è sinonimo di scambio. Il gruppo di lavoro ha definito che le donne e gli uomini sanno che la cultura è un loro prodotto. E' un prodotto arbitrario e costruito che si situa lungo l'instancabile confine del mai certo.

La cultura è anche contaminazione dei miti e delle simbologie tramandate ed anche mantenimento degli stereotipi. Diventa indispensabile fra donna e uomo mettere a disposizione il proprio sapere e le diverse esperienze. Ne consegue la necessità di mettersi in relazione e recuperare i saperi non espressi e non riconosciuti.

Oggi, in un momento storico in trasformazione globale rafforza le donne e gli uomini che intendono riappropriarsi delle proprie forme di umanità, del proprio essere donne culturalmente definite.

Il gruppo ha compreso che riconoscere il valore, le identità, il pensiero tra i due generi ed anche definire l'evoluzione storico-culturale della presenza della cultura delle donne nella società è una reale rivoluzione che vede il riconoscimento sostanziale dell'uguaglianza tra donne e uomini.

Quando si pone l'attenzione a qualcosa nasce l'intenzione e la necessità di essere consapevoli.

Tutto ciò significa portare consapevolezza ed essere in uno stato di cambiamento, di confronto, ascolto e crescita.

Quando poi l'interesse evocato-suscitato dall'attenzione diventa ricerca e persistenza si è compreso nel percorso del lavoro che si è consolidata la consapevolezza e la concretizzazione delle conoscenze.

E' scattato, infatti, all'interno del gruppo il desiderio di raggiungere un confronto ed un'azione utili per una concreta realizzazione verso un cambiamento ed un rispetto nei confronti del genere femminile.

Le/i partecipanti del gruppo hanno incominciato a comunicare nella dualità riconoscendosi le differenze tanto da eliminare gli atteggiamenti di esclusione e di sufficienza arrivando a riconoscere concretamente le diversità e le Pari Opportunità come valore che intendono significare e affermare l'eguaglianza tra l'essere uomo e l'essere donna.

Tutto questo è stato individuato anche dalle posizioni assunte nella Conferenza Internazionale del Lavoro del giugno 1998 all'interno della quale si è adottata la "Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro".

Questa dichiarazione richiede agli Stati Membri dell'Europa
RISPETTARE PROMUOVERE REALIZZARE
I Diritti Umani, in particolare modo riconoscendo:

- la libertà di associazione
- il riconoscimento effettivo alla contrattazione collettiva
- l'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato ed obbligatorio
- l'eliminazione effettiva del lavoro minorile
- l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impegno e professioni.

Pertanto il Diritto all'Associazionismo Sindacale, alla Contrattazione Collettiva ed in particolare il diritto alla non discriminazione ci consente di sostenere che le Parti Sociali (Organizzazioni Sindacali ed Associazioni Datoriali) sono tenute ad eliminare ogni forma di discriminazione ed esclusione nel mondo del lavoro.

Questa Dichiarazione conferma e riafferma la VI Conferenza Mondiale delle donne che si tenne a Pechino dal 4 al 12 settembre 1995 che con la Convenzione sulla eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne rappresenta il principale testo giuridicamente vincolante sui diritti delle donne.

La Piattaforma di azione approvata alla Conferenza di Pechino è il testo politico più rilevante e tuttora più consultato dalle donne di tutto il mondo.

E' da Pechino che i movimenti di tutto il mondo hanno affermato la pretesa di "guardare il mondo con gli occhi di donne" e hanno proclamato che i diritti delle donne sono diritti umani.

Le parole chiave: punto di vista delle donne, Empowerment, Mainstreaming sono entrate nel mondo del lavoro, nel sociale e nella politica tanto da attivare dibattiti nelle parti sociali.

Che cosa è una Convenzione sui diritti umani

Una Convenzione sui diritti umani è un accordo internazionale largamente vincolante tra Stati e Paesi che definisce alcuni principi relativi ad un insieme di diritti umani, stabilisce i parametri di condotta ai quali i Governi si devono attenere e rispettare.

Riconoscere le differenze sessuali nelle contrattazioni è quindi sapere applicare i diritti umani a favore delle donne.

Inoltre negoziare non è mai neutro nel momento in cui si riconoscono le diversità di genere all'interno dei luoghi di lavoro, si riconoscono i valori sociali della maternità, e si riconoscono le competenze ed il valore economico sociale del lavoro riproduttivo e del lavoro di cura.

Riequilibrare le delegazioni contrattuali ed i tavoli di negoziazione con una presenza femminile più elevata significa portare ad accordi e confronti diversi, dove il riconoscimento del punto di vista delle donne rientra nelle politiche e nella cultura del lavoro modificando il generale rigido (oggi ancora diffuso) in un generale composto dai due generi in cui la soggettività femminile e maschile viene riconosciuta e valorizzata.

E' un salto culturale e politico che vede agiti i Diritti Universali ed anche la Democrazia paritaria ne diviene elemento indispensabile per uno sviluppo armonioso e condiviso.

Questo concetto è stato ben espresso alla Conferenza CISL Internazionale e dal Comitato donne CISL Internazionale, che a Bruxelles, nel dicembre 2003, hanno invitato le OO.SS. a "femminilizzare i sindacati".

Tale invito è motivato per portare i sindacati verso una modernizzazione democratica delle proprie strutture, inserendo anche le donne nei ruoli di decisionalità.

Invitano altresì ad organizzare momenti formativi ed informativi sull'identità di genere ed ritengono utile una formazione attiva di donne, affinché esse possano accedere ai posti di decisionalità ed ai tavoli di negoziazione.

Sollecitano anche una formazione attiva di uomini e donne sulla questione "femminile", perché ci possa essere uno scambio costruttivo dei diversi punti di vista.

LAVORI DI RICERCA, ANALISI NORMATIVE E DATI UTILI ALLA CONTRATTAZIONE DI GENERE

Le persone del gruppo di lavoro sono rimaste/i sorpresi nel non avere trovato Accordi aziendali (privati e pubblici) che specifichino le tematiche delle Pari Opportunità tra donne e uomini ed accordi sulla conciliazione mirati alla flessibilità dell'organizzazione del lavoro, come recita la Legge 125/91 e successiva Legge 53/2000 volte ad armonizzare le necessità di cura con le richieste di produzione.
Si sono esaminati gli accordi del settore tessile, metalmeccanico, bancario, telefonico, mentre del settore pubblico si sono consultati gli accordi della sanità, trasporti municipali e ferrovie dello stato.

Si è portata l'attenzione dei/delle partecipanti sui Rapporti dell'art. 9 L. 125/91 analizzando alcune aziende con una lettura ed ottica di genere ciò ha consentito di evidenziare che in ogni realtà produttiva e/o di servizi vanno tenuti presenti diversi aspetti in merito alla contrattazione collettiva ad ogni livello di negoziazione vuoi aziendale, vuoi territoriale, vuoi nazionale: aspetti relativi all'occupazione, alla formazione, ai lavori professionali e soprattutto al reddito.

La legislazione di promozione delle Pari Opportunità così come le normative che eliminano ogni forma di discriminazione ed esclusione delle donne dal lavoro, demanda alle parti sociali di negoziarne il superamento delle ineguaglianze.

Si è portata l'attenzione dei/delle partecipanti sui Rapporti dell'art. 9 Legge 125/91 analizzando alcune aziende con una lettura ed ottica di genere.
Ciò ha consentito di evidenziare che in ogni realtà produttiva e/o di servizi vanno tenuti presenti diversi aspetti in merito alla contrattazione collettiva ad ogni livello di negoziazione vuoi aziendale, vuoi territoriale, vuoi nazionale: aspetti relativi all'occupazione particolari applicativi della legislazione a livello di Contratti collettivi di lavoro.

Inoltre, le OO.SS più rappresentative, e quindi anche la UIL, hanno un ruolo determinante nel negoziare e concordare autonomamente, con la parte datoriale, accordi di miglior favore rispetto ai dettati applicativi delle normative.

Spesso le parti sociali hanno colmato i vuoti del legislatore, anticipando tematiche sulla parità dove le condizioni economiche e di sviluppo produttivo lo consentivano (vedere settore tessile, metalmeccanico, commercio).

Ovviamente non è una situazione consolidata e diffusa, spesso si è ritornati "indietro" quando il periodo di sviluppo e di termine produzione sono stati sostituiti da CRISI e trasformazioni produttive.

La Legge 125/91 è nata per favorire l'occupazione femminile e per concretizzare l'uguaglianza sostanziale tra donne e uomini nel lavoro retribuito ed anche nel lavoro riproduttivo.

L'obiettivo della legge 125 é realizzare l'uguaglianza sostanziale tra donne e uomini nel lavoro, nel presupposto che le donne subiscono in campo professionale ed economico una condizione di "svantaggio" rispetto agli uomini, in particolare a causa della necessità di conciliare le esigenze professionali (con particolare riferimento ai lavori di cura ed assistenza ai figli, genitori anziani, ecc.)

Con questa legge, già a partire dal 1991, vengono introdotte le "Azioni Positive" per favorire l'occupazione femminile e concretizzare di fatto l'uguaglianza uomo-donna sul lavoro, cioè "misure finalizzate ad eliminare le disparità che colpisce le donne nella ricerca e nell'accesso al lavoro, nei percorsi formativi, nella crescita professionale" (circolare del Ministero del lavoro).

Le finalità di questa norma sono la realizzazione di maggiori opportunità tra i sessi nel lavoro attraverso misure dette Azioni Positive che hanno lo scopo di: eliminare, superare, promuovere e favorire le Pari Opportunità.
Inoltre viene riconosciuta l'uguaglianza sostanziale che:
- si fonda sul riconoscimento delle differenze tra i sessi
- modifica norme e consuetudini che, seppure formalmente egualitarie, penalizzano di fatto le donne
- garantisce uguali opportunità a persone diverse, garantendo a tutte/i pari dignità
- identifica e definisce le discriminazioni dirette ed indirette.

E' Discriminazione Diretta ogni normativa, comportamento, prassi che realizza in modo immediato disparità di trattamento salariale nel presupposto di un presunto minor valore del lavoro delle donne, situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga (Direttiva 2002/73/CE).

E' Discriminazione Indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggiano in modo proporzionalmente maggiore lavoratori dell'uno o dell'altro sesso (es. nell'attribuire delle mansioni), anche se in modo non manifesto, situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che dette disposizioni, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima ed i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari (Direttiva 2002/73/CE).

Analisi del gruppo su Pari Opportunita' e discriminazioni

Il Ministero del Lavoro, avvertita l'esigenza di rendere più incisiva l'attività di vigilanza in materia di Pari Opportunità in considerazione del mutato quadro normativo, ha ritenuto necessario richiamare, con Circolare n. 31/2001, i principali riferimenti normativi inerenti la materia.

Il documento spiega che dall'analisi della normativa vigente si evince innanzitutto una precisa competenza in materia delle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro, invitando gli ispettori ad indirizzare la propria indagine verso la corretta applicazione della normativa in materia di Pari Opportunità, ma anche a rivolgere la propria sensibilità e la propria ricerca verso tutte quelle ipotesi, spesso di non facile individuazione, che possono integrare gli estremi di una discriminazione.

Da parte loro, detti organi ispettivi vengono invitati ad adoperarsi per realizzare un fruttuoso rapporto di collaborazione con gli organismi istituzionalmente preposti alla piena realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne.

La normativa di riferimento affonda le proprie radici nell'art. 3 della Costituzione, ove viene per la prima volta codificato il principio di uguaglianza.

Il principio trova una precisa esplicazione nell'art. 15, comma 2, della Legge 20/05/1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), che recita: è nullo qualsiasi patto o atto diretto a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.
La stessa Carta Costituzionale nell'art. 37 riconosce alla donna lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

La legge 903 del 1977 è intesa a realizzare la parità di trattamento fra lavoratori e lavoratrici sia sotto il profilo retributivo, sia con riferimento agli altri aspetti del rapporto di lavoro.

L'art.1 di quest'ultima legge introduce l'importante nozione di discriminazione diretta, la quale consiste in tutte quegli atti o comportamenti lesivi che producono un effetto pregiudizievole per i lavoratori in ragione del sesso.

Fattispecie classica di discriminazione diretta fondata sul sesso è la sottoposizione delle aspiranti lavoratrici a test gravidico.
La Corte di Cassazione ha stabilito che lo stato di gravidanza non può essere oggetto di indagine da parte del datore di lavoro, in quanto non rilevante ai fini della valutazione delle attitudini professionali del soggetto da assumere.

La tutela accordata dal legislatore tende a realizzare infatti la libertà di scelta della maternità, oltre che il principio di parità tra i sessi.

Pertanto nessun ostacolo può frapporsi all'assunzione della lavoratrice in stato di gravidanza e il principio è operativo rispetto a tutte le fattispecie che possono in concreto realizzarsi.

Rientrano nel concetto di discriminazione diretta anche le forme di cosiddetta discriminazione occulta, che colpiscono tutti gli appartenenti ad un sesso i quali vengono esclusi globalmente da alcuni benefici od opportunità.

Diversa è poi l'ipotesi di discriminazione indiretta.
Essa si realizza con l'adozione di criteri che solo apparentemente possono definirsi neutri, ma che hanno invece un effetto diverso nella scelta o nella valutazione dei lavoratori dell'uno o dell'altro sesso, senza peraltro riguardare requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

I concetti di discriminazione diretta ed indiretta su esposti trovano una nuova collocazione nell'art. 4, punto 1 della legge 10 aprile 1991 n. 125, come modificato dall'art. 8 del Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196.

Esso specifica che costituisce discriminazione "qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta le lavoratrici o i lavoratori in regione del loro sesso" e ancora al punto 2 "costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggiano in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa".

Riassumendo, gli ambiti di discriminazione previsti dalla legge sono:

- Retribuzione:

l'art. 2 della legge n. 903/1977, riprendendo quanto già sancito dalla Costituzione sancisce, per la lavoratrice, la stessa retribuzione del lavoratore in caso di prestazioni uguali o di pari valore.

- Risoluzione del rapporto di lavoro:

a) Licenziamento della lavoratrice per matrimonio: l'art. 1 della Legge n. 7/1963 stabilisce che il licenziamento intimato nel periodo che va dalla pubblicazione di matrimonio fino ad un anno dopo l'avvenuta celebrazione è nullo.
Spetta al datore di lavoro provare che la causa del licenziamento non è legata al matrimonio. Le uniche eccezioni sono legate alla provata colpa grave della lavoratrice, alla cessazione dell'attività aziendale, all'ultimazione delle prestazioni per le quali la lavoratrice è stata assunta, o alla risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine;

b) Dimissioni della lavoratrice per matrimonio: la Legge n. 7/1963 considera nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra la richiesta delle pubblicazioni ed un anno dopo la celebrazione delle nozze, a meno che la lavoratrice non le confermi entro un mese presso la Direzione Provinciale del lavoro.

c) Dimissioni della lavoratrice madre: durante il periodo di gravidanza e puerperio la lavoratrice è libera di dimettersi ma, ai sensi dell'art. 11 del DPR n. 1026/76, la risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata alla convalida dell'atto da parte del Servizio Ispettivo del Lavoro.
L'art. 18 della legge n. 53/2000 ha sancito l'obbligo di convalida della richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento.

- Lavoro notturno:

Ai sensi dell'art. 5 della Legge 903/77 e dell'art. 17 della legge n. 25/99, l'ispettore del lavoro, in sede di accertamento, dovrà verificare che una lavoratrice, dal momento in cui viene accertato lo stato di gravidanza fino ad un anno di età del bambino, non svolga attività lavorativa dalle ore 24 alle ore 6.

- Azioni in giudizio:

a) La legge n. 125/91, a fronte di una presunta discriminazione, offre alla lavoratrice la possibilità di agire in giudizio.
L'art. 4, come modificato dal Decreto Legislativo n. 196/2000, consente l'azione in giudizio a carattere individuale, ed anche, al comma 7, a carattere collettivo qualora le Consigliere di Parità rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti od indiretti di carattere collettivo.

b) L'art. 15 della Legge n. 903/77, al fine di reprimere le discriminazioni in materia di accesso al lavoro e di lavoro notturno, prevede un'azione speciale in base alla quale, su ricorso del lavoratore o per sua delega alle OO.SS., il Pretore, in funzione di giudice del lavoro, ordina all'autore del comportamento denunziato, la rimozione dello stesso se ritenuto illegittimo e la rimozione degli effetti derivanti.

- Promozione e assunzione di iniziative volte a realizzare la parità tra i sessi:

La Legge 125/91, modificata dal Decreto Legislativo n. 196/2000 prevede la possibilità di realizzare Azioni Positive su base volontaristica, ed in tale caso i progetti vengono ammessi al rimborso totale o parziale dei relativi oneri da parte del Ministero del Lavoro oppure, se si tratta di azioni riguardanti la formazione professionale, vengono finanziati dal Fondo Sociale Europeo.

- Imposizione alle imprese di determinati obblighi allo scopo di controllare il rispetto alle disposizioni sulle pari opportunità:

L'art. 9 della Legge 125/91 stabilisce che le aziende pubbliche e private con oltre 100 dipendenti sono tenute a redigere un rapporto ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, o di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della CIG, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.
Tale rapporto è trasmesso alle RSA e al Consigliere Regionale di Parità il quale potrà agire in giudizio qualora ritenga che sussistano discriminazioni di carattere collettivo.

- Violazione dell'obbligo di trasmissione del rapporto:

Ai sensi della Legge su richiamata l'Ispettorato del Lavoro Regionale, su segnalazione delle RSA o del Consigliere Regionale di Parità, invita l'azienda a provvedere entro 60 giorni. Tale diffida ha carattere obbligatorio e costituisce *condicio sine qua non* per l'applicazione delle sanzioni.

Nel caso d'inottemperanza alla diffida entro il termine assegnato, la Direzione Regionale provvederà a segnalare il fatto alla Direzione Provinciale, la quale avvierà le procedure per l'irrogazione della sanzione amministrativa, consistente nel pagamento di una somma compresa tra Lire 200.000 e Lire 1.000.000. (la sanzione è minima e comunque non è sensato che le mutazioni culturali riferite al riconoscimento dell'eguaglianza tra i sessi possa passare attraverso ad ammende e/o sanzioni).

Analisi del gruppo su Pari Opportunita':
unire flessibilita' e conciliazione

Per i/le partecipanti "la flessibilità può rappresentare una responsabilità sociale se condivisa da tutti i soggetti del mercato del lavoro. Un modello di flessibilità realmente condiviso potrà rappresentare per le donne un'opportunità di accesso e di valorizzazione nel mondo professionale e non una limitazione"

Le nuove forme di flessibilità introdotte dalla Riforma Biagi sono una risposta ai nuovi meccanismi della produzione, ma bisogna evitare la frammentazione dei percorsi e la segregazione professionale. Bisogna evitare che un ingresso facile nel mercato del lavoro si trasformi in percorsi di crescita difficili per le donne.

La riforma lancia anche la sfida delle politiche attive per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo una rete di servizi a sostegno della famiglia. Le politiche della conciliazione devono essere intrecciate con le nuove forme flessibili del lavoro, perché quello del lavoro femminile è il nodo fondamentale del mercato del lavoro e della società.

Oggi servono modalità di lavoro flessibile meno rigide e burocratiche che però riconoscano le esigenze delle/dei lavoratrici/lavoratori e delle imprese.

Oggi, con nuovi modelli organizzativi si può avere un'organizzazione flessibile organizzando attività di gruppo che favoriscano la creazione di network.

Questi modelli di flessibilità, più elastici, sono più adeguati alle donne per il loro doppio lavoro. Attraverso l'applicazione di un modello flessibile contrattato verrebbero facilitati gli ingressi femminili nei ruoli di responsabilità anche manageriali.

Tutto ciò conferma che per quanto riguarda la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro servirebbe un riconoscimento sostanziale delle competenze non solo professionali, ma anche di quelle acquisite al di fuori del contesto lavorativo: il lavoro riproduttivo.
Il lavoro produttivo e riproduttivo non possono essere slegati fra loro, devono invece essere al centro di una nuova progettualità sociale ed economica (per es. il modello family friendly)

Questi concetti sono stati oggetto di confronto, dibattito ed anche di non comprensione tra le donne e gli uomini del gruppo di lavoro.
Riconoscendo il punto di vista femminile anche i dirigenti sindacali e le RSU maschili hanno condiviso che queste posizioni possono essere il reale "salto di qualità" applicativo delle politiche delle Pari Opportunità.
E' una trasformazione culturale e sociale a tutto raggio che meriterebbe di individuare dei premi alle aziende ed alle rappresentanze sindacali capaci di sperimentare e di diffondere queste politiche di mutazione culturale /sociale /politica.
Cambiamenti capaci di superare ogni residuo di arretratezza e discriminazione culturale.

Si è affermato, nel dibattito, che la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro deve riguardare sia gli uomini sia le donne perché conciliare vuole anche dire essere in grado di condividere le responsabilità familiari e del lavoro.

I dati statistici confermano ciò che è evidente nei luoghi di lavoro e vissuto dalle Rappresentanti Sindacali Unitarie: le donne occupate sono più istruite degli uomini, meglio formate però meno riconosciute. Il "non riconoscimento" riguarda sia l'assegnazione di ruoli ad alta professionalità sia nelle retribuzioni.
Dunque sono più protagoniste, ma ancora non valorizzate e riconosciute.
Queste osservazioni sono state più ampiamente sviluppate con l'analisi della Legge 53/2000.

Elaborando e sperimentando gli strumenti individuati dalla norma i/le componenti del gruppo di lavoro si sono resi/e conto che la norma generale delegando agli attori sociali: Imprese, Sindacati e Istituzioni la realizzazione di progetti di conciliazione, raramente l'interazione tra i diversi soggetti ha prodotto conciliazione concreta. Gli stessi essendo coinvolti nell'affrontare la

crisi del sistema produttivo italiano con la conseguente fuoriuscita di forza lavoro, considerano tale bisogno non prioritario.

Gli incontri di riflessione hanno sperimentato che con la creazione di uno spazio comunicativo tra i due generi in cui si riconoscono le diverse identità, è possibile progettare una contrattazione dove i bisogni, punti di vista differenti si concilino: per esempio superare momento di stasi non con espulsione della forza lavoro dal mercato ma con l'individuazione di una organizzazione del lavoro.

Dagli accordi esaminati si evince che le misure attraverso le quali si dovrebbero arrivare a trasferire una parte del carico dell'uguaglianza tra donne e uomini e l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro sulle articolazioni dei tempi di vita e di lavoro, sono rimasti strumenti neutri non hanno prodotto condivisioni dei ruoli.

Analisi del gruppo sull'art. 9 Legge 125/1991

Le RSU presenti agli incontri di riflessione hanno raccolto dei Rapporti biennali sulla situazione del personale che le aziende pubbliche e private, con oltre 100 dipendenti, sono tenute a redigere e trasmettere alle rappresentanze sindacali aziendali ed alla Consigliera regionale di parità.

Il rapporto è composto da 9 schede e il suddetto articolo così recita:
"le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

Il punto quattro dice "qualora nei territori prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, l'Ispettorato regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'art. 11 del decreto de Presidente della repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno di benefici contributivi eventualmente goduti all'azienda. .. omissis..

Ogni rapporto dove riferirsi dunque al complesso delle attività produttive e delle dipendenze nonché per ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti, come recita l'art. 1 comma 2 della legge.

Le/i partecipanti hanno trovato alcune difficoltà nel reperire i rapporti relativi alla Legge.

Hanno evidenziato che anche il Sindacato ha finora sottostimato l'importanza di questi dati statistici e molte RSU, maschili ed anche femminili non responsabili di negoziazione, non hanno consultato ed analizzato questa preziosa documentazione.

Infatti da queste statistiche vengono evidenziati dati quantitativi e qualitativi riferiti alle/ai dipendenti occupate/i nonché ogni altra rilevazione suddivisa per sesso.

Questi dati offrono una ricchezza interpretativa che permette alle RSU aziendali ed alle strutture sindacali di potere elaborare analisi rivolte al genere ma anche al generale. Dati che, se raccolti e comparati, possono tracciare le condizioni socio/economiche, le scelte di sviluppo e anche eventuali trasformazioni produttive.

Questi rapporti sono una fonte statistica importante che consente, non solo di ricostruire un quadro quantitativo sulla collocazione femminile nelle imprese, ma anche di effettuare vari approfondimenti di natura qualitativa riguardanti, in particolare, l'effettivo inquadramento contrattuale in seno all'azienda, i percorsi di carriera intrapresi, la partecipazione femminile alle attività di formazione professionale realizzate.

Questo consentirebbe interventi sindacali più mirati e consapevoli nei tavoli contrattuali, in quanto in possesso di dati e di analisi rilasciati dalle aziende stesse, quindi dati veritieri.

Nonostante la complessità di trattamento ed elaborazione dei dati come sindacato, occorre concordare con l'ORM (Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro) in Piemonte una collaborazione più attiva ed intrecciata nell'uso e diffusione delle analisi.

Questi rapporti vengono presentati a scadenze biennali, entro il trenta aprile degli anni pari, e riportano dati relativi ai/alle dipendenti al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente la scadenza ed ai movimenti registrati nel corso degli ultimi dodici mesi (aspettativa, uscita, trasferimenti, ecc)

Se le RSU aziendali avessero utilizzato ed analizzato i dati fin dall'origine della legge, oggi potremmo avere una più chiara e precisa situazione territoriale/regionale sulla condizione femminile nel lavoro.

E' mancata, e manca ancora oggi, la Rete di confronto e di rilevazione che veda insieme i vari soggetti:

- le RSU aziendali perché sono i dirigenti di base sindacale, ovvero il primo anello di interesse
- le strutture sindacali esterne di categoria e Confederale
- la consigliera di Parità Regionale con le strutture del mercato del lavoro regionali.

Anche le istituzioni non riescono ad elaborare i dati, in tempi reali, degli eventi produttivi, occupazionali e salariali.
A tale proposito Laura Cima, Consigliera di Parità della Provincia di Torino nel suo intervento al convegno tenutosi a Torino nel mese di luglio 2004 su: Donne crisi e lavoro ha sostenuto: "…la Consigliera Regionale di Parità ha una responsabilità per legge è deve pubblicare i dati dell'art. 9 L. 125/91 riguardanti le Azioni Positive delle Aziende con più di 100 dipendenti ogni due anni…La Consigliera di Parità della Regione Piemonte ha dato la ripubblicazione dell'analisi dati all'Osservatorio Regionale. Però non è stato fatto nulla, i dati sono praticamente segreti ed il dirigente ha mandato tre foglietti senza nessun commento è sono già arrivati i dati dell'ultimo biennio, quindi com'è possibile intervenire? … "… non ci sono degli aiuti dall'osservatorio …. se non abbiamo dei dati non possiamo orientare le politiche attive del lavoro e le politiche di Pari Opportunità nel mercato e la Regione è 'assente'…."

Tutto ciò si trasferisce anche all'interno delle strutture sindacali.

In particolare modo **Annamaria, Luciano, Roberto, Evelina, Daniela, Michele, Matteo, Luca, Filomena, Giuliana, Teresa** hanno riassunto gli elaborati e le espressioni delle persone che hanno lavorato negli incontri di riflessione.

I lavori di simulazione, di interpretazione e di lettura dei Rapporti dell' art. 9 Legge 125/91 hanno prodotto interventi e richieste delle RSU nelle aziende di lavoro delle persone che hanno composto il gruppo.

L'elaborazione delle dichiarazioni forniscono un quadro ampio e dettagliato dei divari di genere nella struttura occupazionale delle aziende medio-grandi.

Le donne hanno realizzato sul mercato del lavoro nell'ultimo decennio dei significativi passi in avanti sul piano quantitativo, ed all'inizio del 2000 hanno raggiunto due traguardi di sicura valenza simbolica la quota di lavoratrici sul totale supera per la prima volta in Piemonte la soglia del 40%, rispetto al 35% dei primi anni '80, mentre il tasso di disoccupazione scende al di sotto della soglia del 10%, dopo avere raggiunto solo nel i998 un massimo del 13%.
Dei risultati importanti che testimoniano come il processo di inserimento e di valorizzazione della presenza femminile nel lavoro e nella società avviato fin dagli anni 70 continui ed anzi registri una significativa accelerazione nell'ultimo periodo, anche se il gap a sfavore delle donne è lungi dall'essere colmato.

Il divario di genere permane però molto netto sul piano qualitativo: le lavoratrici restano per lo più escluse dai percorsi di carriera, in media le loro retribuzioni sono più basse di quelle dei colleghi maschi, e più elevato risulta il livello di precarietà che caratterizza l'impiego femminile (queste situazioni sono evidenti e confermate nei settori della viabilità e dell'industria).

L'analisi dei dati ha rappresentato un elemento di grande interesse tra le donne e gli uomini del gruppo di lavoro. Ne sono emersi dati che confrontati con le

analisi regionali e con diverse ricerche, tra cui l'ultima consultata della Commissione Pari Opportunità tra donna e uomo della Regione Piemonte: "Le differenze di genere nelle azienda: un problema aperto" del novembre 2003, hanno avuto eguali letture.

I dati emersi hanno anche offerto una ricchezza di elementi utili al lavoro di confronto che era uno degli obiettivi del progetto.

Quali sono le principali risultanze di queste elaborazioni?

Roberto del settore tessile informa che, a seguito della elaborazione sulla Legge 125 ha potuto parlare nella sua realtà di lavoro delle Pari Opportunità. Ha così potuto scoprire per esempio che a proposito dell'art. 9 della Legge 125 le informazioni date dall'azienda non erano corrette, erano incomplete, che c'era disparità di salario fra uomo e donna, e non solo. Ha potuto elaborare i dati della mobilità preparando una statistica, per livelli e per sesso, ed anche ha scoperto una grande diversità di trattamento salariale fra uomo e donna; e non solo. Si è reso conto che il non avere una coscienza di genere ha portato il Sindacato a firmare contratti integrativi in cui non si è stati in grado di recepire l'esigenza delle donne. Grazie alle conoscenze avute durante gli incontri di riflessione ha saputo affrontare meglio l'ultimo contratto integrativo. Ha chiesto che venisse fatta una modifica al contratto stesso poiché c'era una richiesta aziendale che contrastava con lo spirito della legge sulla maternità. Praticamente non si sono accorti di aver fatto un contratto che andava a danneggiare le donne, quindi la cosa più importante è stata la capacità di avere trasferito l'esperienza di questi lavori nella realtà aziendale.

Luciano, Luca, Maria Pia del settore bancario assicurativo, hanno confrontato le loro riflessioni con le considerazioni elaborate sull'art. 9 L. 125 dalla UILCA Nazionale.
Luciano ha ribadito che è necessaria una premessa che illustri le motivazioni per le quali questa parte della previsione di legge è tanto importante per le Organizzazioni Sindacali e per chi opera a favore delle Pari Opportunità, mentre è stata tanto osteggiata dalle Associazioni datoriali.
La differenza esistente tra le retribuzioni di fatto (importi reali in busta paga) di uomini e donne è uno dei capisaldi degli interventi di Pari Opportunità, ed in via teorica è da sempre nota a chi opera per le politiche a favore delle donne.
Dalla lettura ed analisi incrociata dei dati che le aziende hanno fornito è possibile con pochi semplici elementi vedere confermato il **gender gap** (differenziale di genere)
Analizzando i dati del settore bancario/assicurativo si evince quanto segue:
gli elementi oggettivi che danno luogo al differenziale salariale sono in genere:

♦ **sulla retribuzione media delle donne (monte salari)**
- inquadramento ai gradi più bassi
- minore anzianità

- maggior incidenza del tempo parziale (anche sull'attribuzione di premi e incentivi)
- attribuzione di funzioni con minore responsabilità - percorsi professionali
- esclusione da premi, indennità, incentivi
- minore ricorso allo straordinario
- minore incidenza

♦ **sulla retribuzione media a parità di inquadramento**
– minore anzianità
- esclusione da premi e incentivi
- minor ricorso allo straordinario
- minor incidenza delle indennità (rischio, turno, ecc)
- minore incidenza delle diarie per missione/trasferta
- maggiore incidenza dei permessi non retribuiti

Anche nel settore bancario c'è una segregazione professionale. Il personale femminile permane per molto tempo nell'ambito della terza area professionale, con una anzianità alta, ed in genere non supera il *soffitto di cristallo* degli automatismi contrattuali.
Nell'area dei Quadri direttivi le differenze si attenuano, ma restano nell'ambito dei 10 punti percentuali: una retribuzione che si avvicina maggiormente (ma comunque non è ancora equivalente) alla retribuzione dei colleghi uomini.
Certamente influiscono in larga misura anche i sistemi incentivanti, che spesso escludono le figure professionali più femminilizzate.
Inoltre, il sistema premiante nelle banche è discrezionale e risente molto degli stereotipi che ispirano chi sceglie e decide.

Nelle **Assicurazioni** il differenziale salariale, negli inquadramenti medi, appare meno forte, attestandosi in genere oltre il 90%.
Anche nell'area dei Funzionari si registrano differenze contenute, pur sempre collocando al confine con quest'area il *soffitto di cristallo,* per effetto del quale sono significativamente più bassi i tassi di femminilizzazione.
Infatti, anche in questo comparto la segregazione del personale femminile è evidente nei livelli impiegatizi, in particolare nell'ambito del 4° e 5° livello.
Sicuramente anche per il comparto assicurativo l'incidenza del sistema incentivante e premiante influisce sui risultati.

Nelle **Esattorie**,l'Uniriscossioni presenta un differenziale fortissimo, fatta eccezione per l'area 3° livello. Si può affermare che appare leggermente migliorato il livello di femminilizzazione nelle categorie medio-alte, derivante da maggiori opportunità di carriera offerte alle lavoratrici entrate più di recente nelle aziende, oppure in alcuni casi anche grazie a effetti moltiplicatori di progetti di Azione Positiva attuati in passato.

Non si sono invece modificati i criteri di valutazione delle persone, ancora oggi fortemente influenzati da stereotipi culturali, per effetto dei quali:
- si tende a limitare l'attribuzione alle lavoratrici di compiti di alto livello di responsabilità e conseguentemente di inquadramenti più alti;

- viene influenzato il giudizio di chi ha il potere di assegnare i sistemi premianti attribuiti sulla base del merito discrezionale.

Inoltre, la ancora forte segregazione delle lavoratrici nei livelli medio-bassi della scala gerarchica e la conseguente adibizione a mansioni lontane dal core business delle aziende, fa sì che le donne restino generalmente escluse anche da sistema incentivante definito a livello aziendale.

D'altro canto, nonostante ci siano state numerose novità a livello legislativo e contrattuale, resta ancora fortemente caratterizzato al femminile il ricorso a permessi per rispondere alle diverse necessità familiari.
Infatti il lavoro di cura resta ancora quasi interamente affidato alle donne e non è ancora entrato nella cultura delle aziende e delle persone il concetto di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
Ciò influisce pesantemente sia sulla retribuzione reale che sulla valutazione del personale e produce un effetto a catena .
E' quindi più che mai attuale l'obiettivo di attivare tutti gli strumenti a disposizione del Sindacato, a partire da un rilancio delle AZIONI POSITIVE (sia quelle previste dalla legge 125/91 che quelle più recenti della legge 53/2000).

Oltre ai vari motivi già evidenziati, c'è sicuramente anche una rigidità delle aziende prese in esame, sia in termini di applicazione dei contenuti di C.C.N.L. e dei Contratti Integrativi, sia in termini di politiche e di obiettivi che le stesse aziende si sono prefissati.
I settori finanziari nei quali operiamo sono stati stravolti da fusioni e accorpamenti; come mai prima d'ora, abbiamo dovuto affrontare il problema degli esuberi, che ha monopolizzato gran parte dell'attenzione nelle trattative.
Questa è una ulteriore conferma, se mai ce ne fosse bisogno, che, in tempi di crisi, le donne sono le prime ad essere penalizzate.

Anna Maria, Evelina e Filomena del Settore Trasporti hanno rilevato che in fase, come quelle che negli ultimi anni il settore ha attraversato, il contributo dei dati statistici può fornire utili analisi dei fenomeni macro, ma non può certamente servire a conoscere il clima aziendale o la percezione che le donne hanno dell'azienda e del proprio ruolo.

Esaminando i dati in uno sguardo di insieme nel settore dei trasporti sembrerebbe che vengono assunte prevalentemente donne. Le donne sono collocate in aree medio alte, che ne escono poche che non ci sono evidenti differenziali retributivi.

Ma, se scaviamo un po', molte delle "new entry" si perdono nell'anno – probabilmente sono assunzioni a termine – mentre le uscite (poche poiché a livello anagrafico sono mediamente più giovani) – sono nei livelli alti della scala professionale.

Rispetto agli ingressi abbiamo più volte segnalato anche all'interno del sindacato che c'è la necessità di riequilibrare, se non è possibile impedire, gli effetti delle assunzioni del genio ferrovieri che rappresenta oggi uno dei più utilizzati canali di ingresso nelle ferrovie dello stato.

Questa è una vera e propria "discriminazione diretta", differente da quelle "indirette" per le quali, in passato, con accordo sindacale si riequilibrò mediante l'introduzione di quote "flessibili" nelle assunzioni e nei passaggi di carriera.

Nei trasporti le donne sono addensate quasi per l'80% nella seconda e quarta area professionale e vengono inserite nei settori delle stazioni e negli uffici, settori che sono a forte rischio di espulsione di manodopera.

Altre due considerazioni:
- esistono aree professionali a dominanza maschile quindi è evidente una segregazione orizzontale delle donne;
- le donne accedono in misura ridotta al decision making (segregazione verticale) ostacolate in direzione dei livelli più elevati. E' evidente che esiste ancora il tetto di cristallo.

Giuliana del settore metalmeccanico sottolinea che nel settore dell'industria c'è ancora un numero maggiore di uomini inquadrati nei livelli più alti: professional e dirigenti, mentre le donne sono in maggioranza inglobate al 6° livello nelle attività amministrative. Invece nelle mansioni tecniche e di progettazione la concentrazione maggiore delle donne è ancora al 5 livello per quanto riguarda l'inquadramento impiegatizio.
A livello operaio le donne sono concentrate tra il 3° e 4° livello secondo il settore produttivo.
Il gap salariale è evidente in ogni livello contrattuale, più si sale nelle responsabilità più il numero delle donne scende.

Nel settore della grande industria sono alti i numeri di uscita dei lavoratori e delle lavoratrici a causa di mobilità e cassa integrazione.

I due uomini di nome Michele del settore del Pubblico Impiego, Enti locali, sanità, invece affermano che il numero delle donne dirigenti in questo settore è superiore rispetto al settore privato però, se si analizza la collocazione delle donne nei ruoli dirigenziali si evidenzia che sono inserite in settori e attività "non strategici" (es. non ci sono direttori generali donne).

Nel pubblico impiego, poi, si assiste al fenomeno dell' esternalizzazione (pari alla terziarizzazione del privato), che consiste nell'affidare l'erogazione di servizi, prima svolti da personale interno agli enti pubblici, a soggetti esterni (aziende cooperative, cooperative sociali). Sottolineano però che, a parità di erogazione dei servizi, i lavoratori e le lavoratrici delle aziende private operano ad un livello retributivo più basso rispetto ai precedenti dipendenti pubblici (ciò

è evidente negli ospedali es. infermiere), pur mantenendo le garanzie minime dei diritti del lavoro.
Inoltre, il "fenomeno delle consulenze", in base al quale gli Enti Pubblici preferiscono ricorrere all'operato di personale esterno piuttosto che valorizzare le competenze delle/dei dipendenti ,comporta un notevole, se non addirittura eccessivo, esborso di denaro pubblico che potrebbe essere diversamente investito, per esempio nell'organizzazione di corsi di aggiornamento per le persone ivi occupate.

Tutte le persone del gruppo di lavoro concordano che quanto analizzato è da portare in evidenza alle strutture sindacali, e che c'è la necessità di creare le condizioni per un intervento di negoziazione (ovviamente in un contesto economico dove l'evoluzione produttiva e la programmazione di sviluppo siano condizione di opportunità per un intervento reale e costruttivo).

Nel mercato del lavoro è evidente una nuova soggettività femminile che ha caratterizzato dei cambiamenti poichè le donne sono state capaci di cogliere le nuove opportunità a seguito di un livello più alto di istruzione, formazione e competenze. Ciò nonostante permangono grandi differenze tra i sessi che si riflettono nella concentrazione delle donne a livello impiegatizio, a tempo parziale ed in altre forme come il telelavoro.

E' auspicabile che nel prossimo biennio 2004-2005 l'acquisizione di competenze e professionalità possa offrire alle donne lavori veramente durevoli e soprattutto delle retribuzioni più alte e riconosciute (dati che dovrebbero essere contenuti nei rapporti che verranno redatti a metà anno del 2006).

Ad oggi le donne continuano ad essere meno retribuite rispetto agli uomini in tutti i settori analizzati.
Tutto ciò sarebbe di normale ricaduta leggendo i dati statistici relativi allo inserimento delle lavoratrici in concentrazione nei livelli professionali più bassi.

Ma il divario retributivo più basso permane anche per le donne inquadrate a livelli più alti perché alle donne non vengono riconosciute erogazioni "una tantum", oppure aumenti di stipendio *ad personam,* come invece avviene per gli uomini.

Si spera che le giovani generazioni femminili possano cambiare queste consuetudini.
Le donne che ancora soffrono di una mancanza di qualificazione e di aggiornamenti delle competenze sono costrette, secondo l'organizzazione del lavoro, ad una emarginazione dalle occupazioni maggiormente retribuite.

Questa posizione economica e sociale porta il genere femminile ad un livello inferiore rispetto a quella degli uomini. Infatti esse subiscono con più frequenza le soglie di povertà e sono spesso dipendenti finanziariamente dai mariti, sia donne giovani che meno giovani, e ricorrono di più alle forme di assistenza sociale.

Con l'entrata in vigore della Legge 53/2000 la partecipazione delle donne al mondo del lavoro avrebbe dovuto cambiare le relazioni tra il lavoro retribuito ed il lavoro di cura famigliare a seguito dei compiti tra i sessi.

Invece, tutt'ora il lavoro familiare rimane ancora essenzialmente attribuito alle responsabilità delle donne.

Questo "non cambiamento" culturale affonda le radici nelle condizioni dell'organizzazione del lavoro, nell'inquadramento professionale e nel livello retributivo più basso delle donne rispetto agli uomini.

In una famiglia le scelte di permessi non retribuiti dal lavoro per fare fronte ai lavori di cura e/o richieste di congedi dal lavoro vengono portati avanti dalle donne per non gravare e non colpire il reddito familiare, ovvero colpire il reddito del marito e/o compagno perché più alto.

Altre rilevazioni sulle retribuzioni ci riportano l'attenzione sulle differenze retributive tra donne e uomini anche a parità di orario.

E' stato anche rilevato che in alcuni settori del pubblico impiego si hanno retribuzioni più elevate rispetto al settore privato.

Come pure la retribuzione è più alta nelle banche ed assicurazioni.
Invece nelle imprese artigiane, come nelle piccole e medie si guadagna meno rispetto alle imprese di maggiori dimensioni.
Ciò è dovuto alla maggiore produttività delle imprese più grandi e spiega il fatto che le retribuzioni nell'industria sono superiori a quelle dell'artigianato.

Il gruppo di lavoro ha cercato di reperire dei dati sulle retribuzioni per analizzare i divari tra donne e uomini, oltre a individuare quali sono i fattori che impediscono alle donne di contrattare meglio il denaro.
Pertanto si è reso conto che avere dati aggiornati ed articolati sulle retribuzioni in Italia, oltre ai rapporti Legge 125, è un'impresa difficile.
Le retribuzioni sono stabilite da oltre 400 contratti collettivi nazionali di lavoro che si applicano ai diversi settori e categorie di imprese.
Essi determinano i minimi contrattuali per i vari livelli di inquadramento professionale, i meccanismi degli scatti di anzianità e prevedono le percentuali per le maggiorazioni e le indennità. La rilevazione delle retribuzioni contrattuali viene effettuata regolarmente dall'ISTAT: essa registra, tuttavia, solamente le variazioni percentuali rispetto ai periodi precedenti e non fornisce indicazioni sul livello delle retribuzioni.

In realtà, le retribuzioni di fatto vigenti sul mercato del lavoro sono costituite anche da altri elementi oltre ai minimi contrattuali: si tratta delle retribuzioni integrative stabilite dai contratti di lavoro decentrati (aziendali e territoriali) e dei superminimi individualmente accordati dal datore di lavoro (il sindacato e le RSU ne sono escluse, non vengono contrattate le regole per distribuire aumenti, è ancora tutto a discrezione dei responsabili e dell'azienda).

La fonte di dati più ricca sulle retribuzioni di fatto è costituita dall'archivio dell'INPS, che raccoglie tutte le informazioni retributive delle imprese e dei lavoratori dipendenti.
Questa fonte, tuttavia, che riguarda le retribuzioni lorde è difficilmente accessibile in forma disaggregata e fornisce dati arretrati di almeno tre o quattro anni.

Un'altra fonte è rappresentata dalla contabilità economica (nazionale o provinciale). Essa produce i dati sulle retribuzioni lorde per unità di lavoro per tutti i settori.
Si tratta di valori medi, molto importanti per studi macroeconomici ma non utilizzati per analizzare la dispersione delle retribuzioni.
Le/i componenti del progetto Negoziare hanno richiesto alla Confederazione di creare un gruppo di lavoro per potere definire le condizioni di vita delle lavoratrici e dei lavoratori e per sapere intervenire nelle contrattazioni aziendali ed istituzionali in maniera più incisiva a tutela dei diritti di cittadinanza.

Interessante sarebbe anche avere i dati della differenza tra le retribuzioni di fatto e le retribuzioni contrattuali (detto slittamento salariale) che risente dei cambiamenti nella composizione professionale e socio-demografica della forza lavoro dividendo le rilevazioni per sesso.

Anche l'Unione Europea ha rilevato che in Italia il salario delle donne è inferiore del 9% rispetto a quello dei colleghi uomini.

Non solo, il fenomeno non accenna a diminuire: anzi, in un solo anno il gap a sfavore delle donne è aumentato del 2% (soprattutto a causa dell'aumento del lavoro precario).

La situazione del nostro Paese è tuttavia migliore di quella di molti altri Stati Membri dell'UE, dove la media della differenza retributiva a sfavore delle donne tocca quota 16%.

I dati sono contenuti nell'ultimo Rapporto della Commissione Europea sulla"situazione sociale in Europa 2003".

Se nell'UE la retribuzione media oraria lorda delle donne è inferiore del 16% rispetto a quella degli uomini, in Italia la differenza risulta meno significativa (-9%).

Busta paga più pesante rispetto alla media anche per le lavoratrici del Portogallo (-5%), del Belgio (-11%) e della Danimarca (-14%).

Una differenza sostanziosa invece incide sullo stipendio delle donne del Regio Unito ed in Irlanda, dove il gap con il salario maschile arriva fino al 22%.

La tendenza evidenziata dal Rapporto Europeo mostra **una situazione in cui prevale ancora una forte differenza a sfavore delle donne**, che in molti casi tende addirittura ad aumentare.

Il diverso peso delle buste paga è confermato anche dalla Banca d'Italia: l'istituto calcola che, nel 2000 la retribuzione media annua di un operaio sia stata di 12 mila Euro, mentre quello di una donna, con pari qualifica, di appena 8.676 Euro.
Il gap aumenta via via che si sale nella posizione professionale: un uomo impiegato guadagna mediamente 15.906 Euro all'anno, un pari livello donna 12.205.

Più ampio ancora il divario tra dirigenti uomini e donne: i primi guadagnano 33.606 Euro all'anno, le seconde 21.554.

Contestualmente, il gruppo di lavoro ha anche svolto un'interessante ricerca sul tema relativo al "Lavoro retribuito e non retribuito delle donne e degli uomini".
Uno studio europeo ed anche del CIRSDE di Torino ha evidenziato che le donne italiane lavorano, in una giornata, più del doppio delle altre donne europee rispetto agli uomini; mentre dal programma dell'United Nations Development Programme (UNDP), nel suo "Rapporto sullo sviluppo umano, La parte delle donne" (Rosenberg e Sellier, Torino, 1995) considera l'economia in modo sessuato e presenta, in questo rapporto, un'analisi comparata di ricerche sui bilanci del tempo di donne e uomini, effettuata sia in nazioni più industrializzate che in nazioni meno industrializzate, a livello mondiale.

Paesi meno industrializzati		**Paesi più industrializzati**	
Donne	Uomini	Donne	Uomini
53%	47%	51%	49%
della popolazione		**della popolazione**	
Lavoro retribuito		**Lavoro retribuito**	
Donne	Uomini	Donne	Uomini
34%	76%	34%	66%
Lavoro non retribuito		**Lavoro non retribuito**	
Donne	Uomini	Donne	Uomini
66%	24%	66%	34%

Da questo rapporto emergono anche i seguenti dati:

- Le donne lavorano complessivamente più ore ed in particolare risulta, da questo studio comparato dell'ONU che l'Italia è una delle Nazioni in cui le donne lavorano più degli uomini (da questa ricerca risulta che **la donna in Italia lavora il 27% di ore in più di quelle che lavora un uomo**).

• Le ore di lavoro svolte dalle donne sono retribuite in percentuali molto basse (dalle ricerche analizzate dall'ONU risulta che in media, nelle Nazioni considerate, **solo 1/3 del lavoro delle donne è retribuito**).
• Le ore di lavoro svolte dagli uomini sono retribuite in percentuali molto elevate (dalle ricerche analizzate dall'ONU risulta che in media, nelle Nazioni considerate **2/3 del lavoro degli uomini è retribuito**).

Alcuni possibili interventi di riequilibrio

Il gruppo suggerisce alcuni interventi che le RSU UIL, dopo la verifica puntuale e periodica dei dati annuali sugli andamenti aziendali e biennali relativamente alla legge 125/91, possono presentare alle aziende private e pubbliche:
- verifica e modifica dei criteri di valutazione professionale nelle aziende
- verifica e modifica dei criteri di attribuzione dei premi nei "sistemi incentivanti"
- valutazione delle mansioni sulla base del "comparable worth" (valore comparabile di due mansioni di contenuto diverso ma ugualmente utili/strategiche nell'organizzazione del lavoro) tra uomini e donne
- favorire la partecipazione anche delle donne alla formazione aziendale
- eliminare la discriminazione nell'applicazione della progressione di carriera per il personale a tempo parziale
- impostare specifiche Azioni Positive (ai sensi della legge 125/91) per riequilibrare la presenza delle donne nelle mansioni, nei ruoli e nelle funzioni di alto livello professionale
- utilizzare gli spazi dell'art. 9 della legge 53/2000 per interventi a sostegno della flessibilità di orario
- premere affinché nella contrattazione vengano recepiti i contenuti del codice di condotta per l'applicazione della parita' retributiva tra uomini e donne per lavori di pari valore della Comunità Europea
- aiutare le eventuali lavoratrici che si autoescludono da percorsi professionali a verificare se questa loro scelta non sia condizionata da un atteggiamento discriminatorio nei loro confronti e, in ogni caso, stimolarle ad approfondire la propria preparazione (imparare a redigere il proprio bilancio delle competenze), a mettersi alla prova, a confrontarsi e verificarne i risultati.

E' evidente, dall'analisi di quanto illustrato, quanto sia importante ciò che ciascuno/a di noi può fare nella propria azienda (pubblica o privata) e nella propria struttura sindacale.
Del resto, tutti i nostri sforzi sono inutili se non sono sostenuti da una adeguata attività legislativa a sostegno del lavoro femminile, che dovrebbe condizionare le scelte degli Amministratori pubblici, soprattutto in termini di stanziamenti economici, di investimenti e iniziative concrete.

Questa tendenza si deve consolidare sia a livello nazionale sia locale, anche in relazione allo sviluppo istituzionale in senso federalista e al conseguente aumento di competenze delegate agli enti locali.

E' palese che maggiori investimenti a sostegno del lavoro di cura (attività dedicate all'infanzia: asili, scuole materne; all'adolescenza: impianti sportivi, centri ricreativi; agli anziani: assistenza domiciliare, ricovero, attività di svago) possano riequilibrare la distribuzione del lavoro di cura tra donna e uomo all'interno delle famiglie nonché consentire una presenza delle donne nel mondo dei avori senza caricarle dell'attività familiare e/o domestica.

COME CONTRATTANO LE DONNE E GLI UOMINI E QUAL E' IL LORO RAPPORTO CON IL DENARO

Obiettivo dell'incontro di riflessione era creare uno spazio di comunicazione all'interno del quale le donne e gli uomini valorizzavano le diverse identità di genere; attraverso il riconoscimento reciproco delle differenze il gruppo poteva progettare una contrattazione in un' ottica di genere dove i bisogni, i punti di vista differenti si sarebbero potuti conciliare e condividere.

Fin dai primi incontri è emersa la profonda differenza con la quale le donne e gli uomini si approcciano al denaro e all'organizzazione del lavoro argomenti centrali di ogni trattativa sindacale.

Il linguaggio utilizzato dalle donne e dagli uomini è risultato diverso in quanto è attraverso il verbo che si esprimono i bisogni, le necessità differenti che i soggetti coinvolti esprimono a partire dalla loro esperienza.

E' maggiore l'attenzione che le donne pongono nei confronti dell'organizzazione del lavoro in quanto ricade sulle loro persone il carico del lavoro sociale e di cura familiare.

Il nucleo familiare, infatti, attraverso lo sfruttamento intensivo delle donne ha tradizionalmente fornito al sistema un sostegno al modello sociale dell'organizzazione del lavoro degli uomini a tempo pieno, nonché alla stabilità delle istituzioni politiche.

Mentre il soddisfacimento dei bisogni di cura tende ad essere progressivamente scaricato in modo crescente sulla famiglia, cioè sulle donne, il mercato del lavoro pone tempi e modalità d'impiego spesso incompatibili con il lavoro riproduttivo; quindi è proprio a partire dall'organizzazione del lavoro che bisogna ricercare la discriminazione di genere.

Anche grazie all'incremento della presenza femminile nel mondo di lavoro le donne in posizioni di responsabilità sono cresciute; oggi è il momento di raggiungere nuovi equilibri, negoziando le Pari Opportunità, ridistribuire i privilegi e superare le discriminazioni e le ingiustizie.

I fenomeni di segregazione nell'organizzazione del lavoro e le discriminazioni impediscono alle donne di ricoprire ruoli di comando e decisionalità che meriterebbero per capacità.

Le storture createsi nella struttura del mercato del lavoro sono evidenziate dai fattori quali: il tasso di attività, il livello di occupazione, disoccupazione, di sottoccupazione, di segregazione occupazionale verticale e orizzontale, ed anche le differenze retributive, l'incidenza femminile nei lavori atipici e precari.

E' attraverso la negoziazione che il gruppo intende raggiungere un nuovo modello contrattuale in un'ottica di genere. Tale modello deve vedere necessariamente coinvolti nella trattativa non solo le aziende e le organizzazioni sindacali ma anche le articolazioni istituzionali sul territorio deputate a fornire i servizi alle persone e alle famiglie.

La remunerazione delle competenze deve tener conto che nella scala dei valori produttivi vanno riconosciuti non solo la professionalità e la produttività ma anche il lavoro riproduttivo e di cura con l'obiettivo di promuovere il benessere familiare e sociale.

Riconoscere il bisogno di conciliare il tempo fra casa e lavoro è la condizione indispensabile per creare un modello di produzione socialmente compatibile, dove le diverse parti sociali possano concertare, nel rispetto dei legittimi interessi, il raggiungimento di obiettivi condivisi.

Prevedere una gestione del tempo diversa da quella odierna è un obiettivo anche per gli uomini, il lavoro di cura appartiene loro quanto alle donne.
Vivendo in un tempo di ritmi frenetici, il desiderio di ritagliare del tempo per sé è un bisogno sentito anche dagli uomini di oggi.

Non lo era fino a qualche generazione fa, quando la vita era scandita sul ritmo "lavoro-casa", dove il lavoro era compito dell'uomo e la cura della casa spettava alla donna.

Gli attuali modelli non sono adeguati a soddisfare un sostenibile grado di benessere comune: entrambi i sessi patiscono evidenti disagi anche se in misura diversa.

Le donne, sia che lavorino o meno, lo sanno, l'hanno vissuto prima degli uomini che iniziano ora ad occuparsi nell'attività di cura.

Scopo della conciliazione è coniugare vita e lavoro, dove il lavoro sia consono alla natura e alle "velocità" delle persone.

E' necessario insistere ancora sulla consapevolezza e sulla valorizzazione delle differenze.
E' necessario ripensare il ritmo del lavoro.
Ma come farlo?

I ritmi sono imposti apparentemente dall'esterno, soprattutto quando assumiamo la dinamica esterna acriticamente.

Nell' interazione con gli altri dobbiamo prenderli così come si presentano; nel modo in cui li accettiamo evidenziamo la nostra predisposizione, che fa scattare in tempo rapido la funzione di adattamento.

La distanza tra questo adattamento e il nostro ritmo può creare malessere, ansia, senso di non farcela…minore produttività. E' solo grazie ad una contrattazione che metta al centro i bisogni delle persone, che imprese e sindacato potranno dare vita a una organizzazione del lavoro che ripristini condizioni di benessere e promuovere una sviluppo sostenibile con aziende responsabili socialmente.
Un mondo che sia localmente, sia globalmente, ci includa e ci consideri portatrici/portatori legittimi di interessi "stakeolthers", ci troverà coinvolti in quel processo di "governance", dove sempre più le imprese sono chiamate a sostenere progetti che guardano il mondo del sociale, che interessano la "comunità".

In venti anni le donne sono arrivate ad avere gli strumenti normativi che consentissero di progettare modelli organizzativi di lavoro conciliativi con l'attività di cura e riproduttiva (Legge 903\77 – 125\91 – 215\92 – 196\2000 – 53\2000).

Gli accordi nazionali ed aziendali dovrebbero e potrebbero tradurre nella capillarità e nella specificità delle categorie le Pari Opportunità se sapremo raccogliere la sfida.

LA LEGGE 53/2000

Questa Legge, denominata "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", ha come finalità primaria, quella di favorire la conciliazione del tempo tra casa e lavoro inoltre ha trasformato e profondamente riformato la normativa relativa alla maternità, tanto da presupporre: "una partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne all'attività professionale ed alla vita familiare, parallelamente all'obiettivo di un'equilibrata partecipazione di donne al processo decisionale.

A tale fine la normativa attiva più interventi sociali e politici poiché, come sollecita la Risoluzione Europea, vengano sviluppate anche strategie globali ed integrate come:
- rafforzare le misure che incoraggiano lo sviluppo dei servizi di sostegno alle famiglie e fissare criteri di valutazione dei risultati relativi al miglioramento delle strutture di custodia per i bambini e le bambine
- fornire, ove opportuno, protezione specifica alle famiglie monoparentali
- vagliare la possibilità di armonizzare gli orari scolastici al lavoro
- valutare le possibilità di fare rientrare nei programmi di studio la conciliazione della vita familiare su quella professionale come presupposto per la parità tra donne e uomini

- incoraggiare le imprese, in particolare le piccole e medie, ad introdurre ed intensificare pratiche gestionali che tengano conto della vita familiare dei propri lavoratori e lavoratrici.

E' utile sottolineare che la richiesta sempre più sollecitata a ricominciare a fare più figli/e, perché gli effetti economici e finanziari della denatalità saranno sempre più rilevanti, non è affiancata e sostenuta dalle misure con cui le imprese, le OOSS ed il Governo affrontano questo tema a favore delle Pari Opportunità e della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.
Ancora poche sono le modificazioni dell'organizzazione del lavoro, pochi i progetti per finanziamento a sostegno delle flessibilità concordate, pochi gli accordi a favore della conciliazione ed anche pochi o nulli gli interventi per riequilibrare il divario retributivo che pone le donne a livelli di inferiorità nella gestione della distribuzione ed uso del reddito familiare.

Si aggiunga a ciò l'ancora scarsa attenzione verso i servizi integrati a sostegno delle aziende e delle/dei lavoratrici/lavoratori. Le contraddizioni parlamentari, come evidenziano sia il libro bianco sul mercato del lavoro, sia il libro bianco sul Welfare, la legge 30 di riforma del mercato del lavoro ed il relativo decreto attuativo, le nuove norme su servizi alla prima infanzia approvate alla Camera, l'assegno di 1000 euro per ogni secondo nato/a e successivi senza alcun riferimento al reddito sono in contrapposizione al modello che in questo scritto i/le partecipanti del progetto hanno ipotizzato. La riforma Moratti, con particolare riferimento all' abolizione del tempo pieno per le scuole elementari, la finanziaria 2004 ed i tagli alle risorse destinati agli Enti Locali non hanno queste caratteristiche.

Molte esperienze dirette delle RSU che hanno partecipato ai lavori del progetto sono state confrontate con i Segretari di categoria ed è stato evidenziato che è difficile conciliare gli impegni familiari con quelli professionali perché vi sono molte rigidità espresse dal datore di lavoro a causa delle atipicità dell'orario di lavoro. (vds. Linee di produzione del settore metalmeccanico, call center nel settore telefonico ed anche nei reparti amministrativi e progettazione delle grandi imprese)
Si è anche sottolineato che la mancanza di una organizzazione del lavoro tipo family friendly impedisce l'armonizzazione delle necessità e degli interessi.
In molte realtà lavorative la conciliazione "si scontra" anche con i turni di lavoro nei settori del commercio e della grande distribuzione oltre al settore telefonico e dei servizi.
I turni aumentano e/o si modificano con turni solo serali o pomeridiani. Le nuove fasce di orario spezzato (es: 2 h al mattino- pausa -2 h pomeriggio - pausa - poi altre due ore alla sera) non tengono conto delle necessità personali e familiari delle persone occupate. Le stesse modalità d'orario le ritroviamo nel settore dei trasporti e delle pulizie .

Giuliana ricorda ancora i problemi che si sono aggiunti (nella sua realtà metalmeccanica, contro la conciliazione: mobilità, cassa integrazione, crisi,

elementi che non consentono una contrattazione sulla flessibilità degli orari per armonizzare la conciliazione tra lavoro e famiglie.
Anche **Teresa** e **Roberto** del settore tessile denunciano gli stessi problemi,però il loro settore è gravato soprattutto dalla chiusura delle aziende o trasferimento dell'attività nei paesi in via di sviluppo.
Inoltre, con la terziarizzazione e/o cessione di attività aumentano le difficoltà perché le persone occupate vengono trasferite con cambio di tipologia contrattuale e spesso anche di sede e di orario di lavoro, perdendo anche alcune condizioni di miglior favore.
E le persone penalizzate sono spesso in maggioranza donne.

Analisi del gruppo sull'art. 9 L. 53/200

La Risoluzione del Consiglio dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare del 29/6/2000 n° 218/02/2000/C recita che: "l'inizio del XXI secolo costituisce un commendo simbolico per dare concretezza al nuovo contratto sociale di genere in cui l'effettiva parità delle donne degli uomini nella sfera pubblica ed in quella privata sia socialmente accettata come condizione di democrazia, presupposto di cittadinanza e garanzia dell'autonomia e delle libertà individuali, come riflessi in tutte le politiche dell'Unione Europea".

Questa finalità presuppone una partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne all'attività professionale ed alla vita familiare parallelamente all'obiettivo di un'equilibrata partecipazione di donne e uomini ai processi decisionali.

A tale fine con la Legge 53/2000 si è data disposizione affinché nei luoghi di lavoro vengano adottate "misure a sostegno della flessibilità dell'orario" in modo che il tempo di lavoro ed il tempo di vita (famiglia, formazione professionale, tempi della città, banche del tempo), il tutto accuratamente misurato e miscelato al fine di raggiungere tre obiettivi ambiziosi: parità donna uomo, diritto alla formazione e necessità di ridurre, (se non di spezzare) la tirannia degli orari delle città.

La trasposizione di questi obiettivi nel complesso della legge impone di segnalare il raccordo stretto tra l'art. 1 e l'ultima parte della legge dedicata ai tempi delle città, due sezioni distinte però idealmente insieme grazie all'art. 9 della norma.

Si può dire che le misure incentivate dell'art. 9 che hanno la finalità di "promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volta a conciliare tempo di vita e di lavoro" come recita il disposto, "finanziando Azioni Positive per la flessibilità" contenute in accordi contrattuali siglati tra le parti sociali non sono state fino ad oggi molto utilizzate.

Invero sull'art. 9 si può dire che gravano alcuni dubbi: il suo contenuto gravita attorno ad una doppia interpretazione concettuale, quella di conciliazione e quella di Azione Positiva.

E' pertanto utile che il sindacato abbia ben chiaro il contenuto e la finalità di questa norma meglio di questo articolo perché non si deve confondere il finanziamento dell'art. 9 Legge 53 con i progetti di Azioni Positive veri e propri.

Con l'art. 9 sulla flessibilità si può ottenere dei finanziamenti presentando accordi che prevedano cambiamenti di orario di lavoro per "corrispondere a esigenze individuali dei soggetti interessati alle forme di flessibilità destinate alla conciliazione tra la vita professionale e quella familiare".
In particolare, l'accordo deve essere rivolto a introdurre una procedura generale che garantisca esigenze di flessibilità alle lavoratrici ed ai lavoratori, di modo che possano essere soddisfatte/i in via prioritaria rispetto alle esigenze.

Le RSU Aziendali hanno pertanto il compito di individuare con l'azienda un accordo "innovativo" rispetto al CCNL che preveda almeno una delle seguenti Azioni Positive previste dalla normativa:

- Azioni articolate per consentire alla lavoratrice o al lavoratore padre, anche se uno dei due sia lavoratore autonomo, di usufruire di particolare forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino a 8 anni di età o fino a 12 anni, in caso di affidamento o adozione;

- Programmi di formazione per il reinserimento della lavoratrice/dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

- Progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o della lavoratrice del lavoratore autonoma/o che benefici del periodo di astensione obbligatorio o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

L'accordo che prevede i contenuti su esposti potrà essere presentato al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale con domanda di ammissione ai benefici previsti.
Tali progetti dovranno essere articolati in un limite temporale massimo di 24 mesi.
Le domande devono essere presentate entro il 10 febbraio, 10 giugno e 10 ottobre di ciascun anno; dovrà essere allegato l'accordo sindacale in questione, il contratto collettivo vigente ed una dichiarazione da cui risulti che non è stato contemporaneamente chiesto il finanziamento come Azione Positiva ai sensi della legge n° 125.

Questa legge sui congedi parentali prevede specifiche azioni a favore di una migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Gli aspetti maggiormente innovativi sono costituiti dall'estensione della durata del congedo e dall'introduzione di incentivi volti a incoraggiare l'utilizzo dei congedi da parte dei padri.

Sulla base della legge viene esteso il periodo nel quale i genitori possono assentarsi dal lavoro per dedicarsi alla cura di un figlio.

Prima dell'approvazione della Legge 53 il periodo di congedo facoltativo era pari a 6 mesi entro il primo anno di vita del bambino. Inoltre, fino al compimento dei 3 anni il genitore aveva diritto a permessi retribuiti in caso di malattia del bambino. Con la nuova legge, entro gli 8 anni del figlio le madri e i padri possono beneficiare, complessivamente, di permessi per un massimo di 10 mesi. La possibilità di avere permessi in caso di malattia del figlio, viene estesa oltre i 3 anni. Fra i 3 e gli 8 anni i genitori possono assentarsi, alternativamente, fino a cinque giorni all'anno. Per incentivare la richiesta del congedo da parte dei padri, è previsto che essi possano beneficiare un mese in più nel caso abbiano richiesto un congedo di tre mesi.

I congedi vengono raddoppiati in caso di parto gemellare e vengono stabiliti per i genitori adottivi uguali diritti di quelli naturali.

Inoltre l'articolo 9 della Legge (misure a sostegno della flessibilità di orario) prevede interventi nelle aziende, attraverso incentivazioni monetarie (di cui il 50% destinato ad imprese fino a cinquanta dipendenti) alle aziende che applichino accordi contrattuali che prevedano azioni positive per la flessibilità ed in particolare progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre e al lavoratore padre di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata e in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato.

La legge ha il pregio di coinvolgere più soggetti. Se da un lato sostiene le madri d'altro canto incoraggia i padri che vogliono rendersi parte attiva nella cura dei famigliari e dei figli in particolare. Non viene però dimenticato il ruolo delle aziende che, se intenzionate a introdurre misure di conciliazione al loro interno, possono accedere a sostegni economici significativi.
Malgrado le possibilità offerte dalla legge ancora pochi sono i padri che chiedono il congedo di paternità così come poche sono le aziende che hanno usufruito dei fondi cui l'art. 9 fa riferimento.

Entrambi i fenomeni sono riconducibili alla presenza di codici sociali e culturali ancora forti che non legittimano la figura del padre "orientato alla famiglia" ed alla mancanza in Italia di esempi di buone prassi, di incentivazione da parte delle aziende.
Nel complesso i padri che hanno usufruito di congedi per cura sono pochi e lavorano prevalentemente in grandi aziende o Enti Pubblici.

Questi ultimi infatti, sebbene non incentivino attivamente i padri ad usufruire dei permessi per la cura dei familiari, per lo meno non penalizzano i lavoratori che ne fanno richiesta.

ANALISI E PROPOSTE DEL GRUPPO DI LAVORO SU: " NEGOZIARE NON E' MAI NEUTRO: SAPERE CONTRATTARE LE PARI OPPORTUNITA' "

Ancora con grande stupore le donne sindacaliste hanno evidenziato quanto il genere maschile del sindacato non sia ancora sensibilizzato e non senta la necessità di informarsi verso la legislazione di parità, utile anche nelle trattative.
Però è stato valorizzato ed analizzato quanto ci sia stata da parte dei partecipanti uomini la volontà di conoscere le evoluzioni storiche sociologiche del cammino verso la parità dei generi oltre ad una attenta consapevolezza di quanto sia ricco confrontarsi e raccontarsi.

Il gruppo ha sottolineato che, ad oggi, le leggi 903/77, 125/91, 53/00, non hanno mutato la contrattazione generale.
Non c'è, o è pochissima, la contrattazione di genere.
Il gruppo ha evidenziato e sintetizzato che ci sono importanti cambiamenti a livello normativo in termini di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
Analizzato il contenuto su questi temi dei contratti di lavoro in diversi settori, si è rilevato che:

- ✓ nella contrattazione di primo livello, non si aggiungono riferimenti sulla maternità e paternità, mentre affronta e contiene clausole contrattuali legate alla flessibilità o alla rimodulazione dell'orario di lavoro. Per esempio, nei contratti collettivi del commercio, distribuzione, turismo e terziario vengono posti dei limiti in percentuale per poter usufruire del part-time post maternità. Questi limiti ne impediscono, di fatto, la possibilità di applicazione
- ✓ nella contrattazione di secondo livello, non si prevedono clausole specifiche rivolte alla diffusione dell'applicazione dei contenuti del primo livello o della normativa di conciliazione.
  Negli accordi aziendali, per quasi tutti i settori di lavoro, si sono contrattate clausola di flessibilità legate principalmente alla rimodulazione dell'orario di lavoro. Però tali clausole sono pensate sempre con riferimento alle esigenze dell'impresa (e ciò avviene con maggiore frequenza nel settore dell'industria, in particolar modo metalmeccanico).

  La legge di "riforma del mercato di lavoro" (legge 30/2003) offre ampio spazio di intervento alla contrattazione collettiva. Infatti il legislatore delega alle parti sociali il raggiungimento di accordi per taluni aspetti del rapporto di lavoro.

  Purtroppo, le innovazioni legislative e quelle contrattuali, per esempio, in materia di clausole elastiche che consentono una rimodulazione dell'orario per iniziativa del datore di lavoro, hanno creato situazioni in cui la concializione tra tempi di lavoro retribuito in tempi della cura diventa più problematico (vds. le disposizioni della Legge Biagi in tema di lavoro a tempo parziale che consentono la datore di lavoro di modificare,

non solo la collocazione temporale della prestazione, ma anche la durata complessiva della prestazione. Così pure in talune nuove tipologie contrattuali introdotte, il lavoro a chiamata o le nuove regole per le clausole elastiche, che mal si rapportano con la conciliazione, soprattutto per la tutela della genitorialità.
Anche la regolamentazione del contratto di "job sharing", o lavoro ripartito, ed ai rapporti di collaborazione a progetto, si prevede la sospensione della prestazione di lavoro per 180 giorni in caso di maternità, con diritto al recupero dei periodi di interruzione quando si rientra al lavoro.

E' stato, in più, rilevato e condiviso dal gruppo di lavoro quanto poca sia ancora l'attenzione verso le richieste delle donne, anche nelle proprie realtà di lavoro, e quanto siano ancora rarissimi gli interventi che sottolineano come la divisione del lavoro, di riproduzione e cura tra le donne e gli uomini continui a non esistere.

Non è assimilata, infatti, la relazione economica/sociale tra il lavoro produttivo ed il lavoro riproduttivo nelle trattative da entrambe le parti sociali.

Non vengono fatte rilevare dagli organismi sindacali che gli attacchi allo stato sociale e le privatizzazioni dei servizi ricadono esclusivamente, oggi in maniera particolare, sulle donne e non rimettono mai in questione la vita lavorativa degli uomini.

Non viene rilevato dagli uomini del sindacato che negoziano (e loro ne sono il numero prevalente nelle negoziazioni), a volte neanche dalle donne che siedono nei tavoli di trattativa (perché in minoranza o con scarsa cultura di genere), che la valorizzazione del lavoro "produttivo" e la gratuità del lavoro "riproduttivo" delle donne ha a che fare con l'estorsione sistematica di lavoro "retribuito" alle donne da parte del genere maschile
(come sostengono molte economiste in particolare: Antonella Picchio).

Si riporta parte dell' intervento che Antonella Picchio ha tenuto per il seminario "SALARIO MINIMO PLANETARIO" nel quale avallava le analisi del gruppo sul lavoro riproduttivo:

"…Vorrei arrivare sulla riproduzione sociale che non è fortunatamente solo familista; immaginiamo che un rettangolo diviso da una retta a 1/3 dell'altezza rappresenti il lavoro totale : la parte superiore è il lavoro pagato, quella inferiore è il lavoro non pagato; una diagonale che attraversa il rettangolo divide uomini e donne: il risultato è questo, le donne fanno un terzo di lavoro pagato e due terzi di lavoro non pagato, gli uomini due terzi di lavoro pagato e un terzo di lavoro non pagato se andiamo a contare in dati più specifici per l'Italia, l'Italia è un caso disperato: la distribuzione è peggiore. Tutte le politiche Pari Opportunità si muovono dicendo: dobbiamo far fare alle donne più lavoro pagato così si emancipano e agli uomini dobbiamo farli occupare dei

loro figli tutte queste cose possano andare bene però a me non soddisfano: il mio problema è mettere in relazione i due terzi di lavoro non pagato delle donne con i due terzi del lavoro pagato degli uomini e mettere in luce le relazioni strutturali che esistono e che passano proprio per quel discorso di sussistenza degli uomini."

Occorre allora definire e riconoscere il lavoro di "riproduzione sociale" .
Infatti è ora di declinare i tempi ed i redditi dei lavori pagati con quelli dei lavori non pagati che entrano però nel ciclo dell'accumulazione flessibile; vale a dire il lavoro domestico, di cura e di amministrazione.
Nel momento in cui questo lavoro sarà pagato risulterà essere un po' più del totale del lavoro pagato.

"…Quindi c'è un circuito reale monetario che si autoriproduce e che è considerato cooperativo ed adattivo […].
Volendo intrecciare il lavoro non pagato ed i redditi si è tirato fuori il terreno delle condizioni di vita per cui il circuito reale monetario che si autoriproduce (produzione e impresa) deve chiarire la distribuzione del reddito: quante risorse le imprese danno alle famiglie? Dipende dalla distribuzione. La distribuzione nelle teorie economiche si divide tra la distribuzione istituzionale spiegata dai rapporti di forza con questa sedimentazione importante che è la sussistenza e l'adeguatezza dei salari, è invece una retribuzione data alle produttività autonome ai fattori di produzione e quindi oggettive su cui le imprese costruiscono la loro richiesta di flessibilità e di totale dominio sulle regole distributive; dicendo che la regola distributiva è "ad ognuno ciò che produce" mentre la vera regola distributiva è "ad ognuno ciò che può avere nel rapporto di forza".
Voi capite che le due regole distributive sono molto diverse e le teorie che ci fanno vedere questa diversità sono ovviamente paradigmaticamente diverse. Essendo un' economista classica che pensa che la distribuzione sia istituzionale non discuto come è stabilito il fondo salari, in ogni caso, quella massa di risorse che le imprese passano alle famiglie… A quel punto avevamo una famiglia astratta adattiva idealizzata, la separiamo e invece ci mettiamo il lavoro non pagato, il quale lavoro non pagato, avendo salario zero pur essendo misurato come maggiore del lavoro pagato. Se ha il salario zero scompare perché moltiplica per zero: quindi noi gli abbiamo dato un peso monetario per provocare una reazione chimica, rendere visibile ciò che altrimenti non è visibile, quindi si usa un indice: si fa questo calcolo cosiddetto di <u>reddito esteso</u>, in cui si mette anche il lavoro non pagato e quindi la prima operazione è quella di arrivare ad uno standard di vita esteso, che ha i beni comprati dal salario ma anche il lavoro necessario a riprodurli."

Oggi poi con la legge 30 sulla riforma del mercato del lavoro si vedono <u>accentuare le diverse tipologie contrattuali già affermate con l'introduzione delle occupazioni interinali a co-co-co ed a tempo determinato.</u>
<u>Le forme di lavoro sempre più atipiche "complicano" le contrattazioni aziendali e confederali in tema di Pari Opportunità.</u>

E’ sempre più complesso verificare le offerte e le conferme di lavoro.

Alle donne però vengono offerte sempre più attività precarie – nonostante la legge non sia da molto applicata – nel settore privato dell’assistenza (ospedali privati con infermiere ed addette di pulizia) cosi come nel terzo settore, nel pubblico impiego e nel settore edile con l’aumento degli appalti offerti alle cooperative.

In questo scenario aumentano forme nuove e diverse di accordi e contratti di lavoro.
Forme contrattuali con tutele diminuite e/o nulle, perdita di retribuzione in assenza dal lavoro per causa di malattia ed infortunio, a volte senza copertura previdenziale e con incerti diritti di maternità (come per esempio nel part-time e per i casi di “lavoro intermittente” oltre al Contratto Job sharing).

Le/i partecipanti ai lavori hanno elaborato e simulato diversi casi di contrattazione aziendale e territoriale durante gli incontri.
Con l’Associazione Idea Lavoro si sono tracciate le indicazioni utili ad interpretare e leggere di genere le diverse realtà di lavoro.

Inoltre alcuni casi accolti dalle referenti de: “I Centri dei diritti UIL per le Pari Opportunità” – progetto finanziato dal FSE – hanno dato l’opportunità di avere dati e situazioni realmente vissute, raccolte negli incontri ai Centri.
Le situazioni sono già state evidenziate alle categorie di riferimento per interventi di contrattazione mentre altri casi sono in fase di ricorso vertenziale.

Durante una simulazione si sono trattati anche gli atteggiamenti di alcune aziende metalmeccaniche dove è sempre più difficile ottenere la trasformazione dei contratti full-time in part-time per le proposte aziendali:
riduzione orari con presenza solo pomeridiana oppure con divisione orario di tre ore al mattino con pausa e poi altre tre ore al pomeriggio. Tutto ciò non tenendo conto delle esigenze delle lavoratrici che spesso chiedono il cambio contrattuale di orario di lavoro per accudire bimbi piccoli e/o assistere genitori anziani.

“E’ un insulto alla conciliazione”…

Giuliana e **Matteo** hanno più volte ribadito che, il più delle volte, ricorrere al part-time ha voluto dire per le lavoratrici vedersi bloccare la carriera e/o i premi di aumento salariale.
Questa situazione è più vissuta dalle donne impiegate, mentre le donne operaie non hanno la possibilità di ottenere questa tipologia di orario lavorativo per l’organizzazione rigida del lavoro. Tutto questo in particolare nelle grandi aziende.

Sempre più le donne che lavorano devono fare i conti tra una scelta reale di maternità e/o il desiderio di maternità perché le condizioni di lavoro e di vita

frenano le scelte e le libertà personali a causa del lavoro precario, poco retribuito ed anche di percorsi di carriera bloccati e rimandati nel tempo.

Queste motivazioni portano le donne a scegliere di avere figli/e ad una età più avanzata ed in situazioni familiari/economiche più sicure.

Questa norma del mercato del lavoro non migliora l'opportunità di consolidare trattative rivolte all'applicazione delle Politiche delle Pari Opportunità nel nostro territorio regionale.
Anche la cultura della conciliazione e condivisione del lavoro di cura e del lavoro pagato ha un arresto preoccupante perché riporta nuovamente a quella divisione dei sessi che non attribuisce e riconosce il valore sociale al lavoro produttivo ed anche riproduttivo, tanto meno il valore sociale della maternità.

Con queste analisi il gruppo di lavoro ritiene di aprire nella UIL un confronto preciso per riesaminare l'organizzazione del lavoro ponendo le donne e gli uomini come soggetti prioritari, in maniera da riequilibrare il tempo di vita e lavoro quale percorso strutturato, utile ed indispensabile per contrastare il declino della natalità, introducendo e promuovendo nelle negoziazioni il "Work Life Balance".

"**Work Life Balance**" significa "flessibilità su richiesta delle lavoratrici e dei lavoratori".
Però le imprese considerano questa promozione un costo da sostenere, anche se ciò è un beneficio per la società. Invero, l'introduzione nel lavoro di queste politiche può avere anche esiti positivi in termini di miglioramento delle condizioni di lavoro e maggior coinvolgimento delle persone occupate, oltre a produrre l'applicazione di responsabilità sociale delle imprese che le adottano.

Questo cambiamento ci porterà ad una ristrutturazione sociale e responsabile del mondo produttivo riconoscendo le diversità ed il genere quali elementi fondanti per l'eliminazione di ogni discriminazione femminile.
E' questo un modello che vede attuare concretamente la democrazia ed uno sviluppo equo-solidale in ogni realtà privata e pubblica.
La ricchezza sociale di una nazione è sostanzialmente la somma del lavoro pagato e lavoro non pagato in un intervallo di tempo.
Il gruppo di lavoro propone al sindacato di attivarsi affinché le politiche di concilazione entrino totalmente nella cultura della negoziazione, anche attraverso:

- garanzia di reddito minimo alle famiglie con figli minori;
- maggior finanziamento ed intervento da parte dello Stato e/o Enti Locali verso i servizi di cura;
- un'effettiva rimodulazione degli orari delle città;
- promozione di politica di "work life balance" e "family friendly";
- prevedere il congedo obbligatorio per i padri al momento della nascita, quale salto culturale della piena responsabilizzazione dei padri (questo potrebbe partire dai contratti del pubblico impiego);

- promuovere azioni di sensibilizzazione per la diffusione della cultura della reciprocità e della condivisione dei ruoli tra donne e uomini;
- promuovere azioni mirate al riconoscimento del lavoro non pagato ed anche dei carichi di lavoro delle donne, quale valore sociale per tutta la comunità, e contestualmente operare in direzione di una reale e concreta redistribuzione ed assunzione di tali compiti anche da parte degli uomini;
- sensibilizzare il mondo del lavoro alla valorizzazione delle differenze di genere;
- creare una organizzazione delle conoscenze e delle competenze di genere all'interno degli organismi UIL;
- inserire donne nei tavoli di contrattazione per il riconoscimento della differenza di genere come risorsa positiva nell'affrontare i problemi della disuguaglianza,
- adottare una prospettiva di genere quale innovazione nel valutare le diverse competenze tra le donne e gli uomini;
- adottare strategie di comunicazione attraverso l'utilizzo di un linguaggio sessuato;
- riequilibrare la rappresentanza delle donne nei ruoli direttivi, decisionali e di potere all'interno dell'organizzazione UIL.

Alla domanda di come potrebbe anche essere definita una politica di Pari Opportunità potremmo rispondere: è la politica che determina un riequilibrio tra generi, tra lavoro retribuito e non retribuito (non riconosciuto).

Bisognerebbe spostare l'asse di valutazione verso quella quota di lavoro attualmente non pagata. **Il non intreccio tra produzione e riproduzione è una causa delle inefficienze del nostro sistema paese.** L'errore deriva dal non considerare le teorie degli economisti classici(Smith, Ricardo, Marx) in cui il salario non è mai stato visto come produttività ma e sempre stato visto come costo di riproduzione e sussistenza delle lavoratrici e dei lavoratori.
In epoca contemporanea, focalizzandosi su professionalità e produttività, si dimentica, incredibilmente la sussistenza e la riproduttività delle lavoratrici. Se ciò fosse evidente al corpo sindacale che si occupa di negoziazione l'operazione di riconoscimento del lavoro non retribuito (di cura e di riproduzione) sarebbe cosa semplice e interesse di entrambi i generi arrivare ad un equilibrio più giusto attraverso quel modello sopraindicato. Tale modello è stato però interiorizzato dalle/i partecipanti del gruppo che ne faranno uso nella futura attività negoziale sia all'interno del proprio settore produttivo sia all'interno della Confederazione.

Patto sociale tra i generi

Alla domanda come intervenire per modificare le rappresentazioni sessuate del mondo del lavoro e del denaro il gruppo di lavoro risponde: "occorre lavorare per una maggiore parità tra gli uomini e le donne nell'accesso ai benefici ed alle ricchezze".

Tale scopo verrà raggiunto se si prenderà coscienza che, allo stato attuale, uomini e donne non sono uguali soprattutto di fronte al denaro.

Che si tratti di redditi derivanti dell'attività professionale o della consapevolezza del lavoro dell'attività che svolgono in ambito professionale o familiare, il lavoro delle donne non riceve lo stesso riconoscimento di quello degli uomini, i loro redditi sono quindi inferiori ed il loro valore economico sottostimato.

E' l'economia a determinare chi è l'incluso e chi è marginalizzato, distribuendo premi e punizioni quali ricchezza e povertà, vantaggi e svantaggi.

Il suo potere è stato interiorizzato.

Proprio perché questa interiorizzazione è così indiscutibilmente e universalmente accettata, è l'economia dove risiede l'inconscio.

L'inconscio è esattamente ciò che la parola dice: quello che è meno conscio perché è più usuale, più famigliare, più quotidiano.

Il denaro in quanto tale è un argomento tabù rispetto alla definizione di una propria identità di genere tanto è vero che esiste una forte resistenza da parte delle imprese ed una disattenzione da parte sindacale alla diffusione della conoscenza dei dati relativi alla remunerazione del lavoro femminile.

La disuguaglianza dei redditi tra uomini e donne è da attribuirsi a quegli stereotipi impliciti al circuito economico.

Non essendo considerato il lavoro di cura e di riproduzione all'interno del circuito economico occorre riconoscerne il valore, che per altro è evidente (non se ne può fare a meno).

Come?

Introducendo un nuovo sistema di contabilizzazione economica della ricchezza prodotta dal paese per potere programmare una politica di redistribuzione dei redditi che remuneri in qualche modo il lavoro di cura e di riproduzione affidato ad entrambi i generi.

Il Bilancio Sociale di una comunità, quindi dello Stato deve contenere tutti quegli indicatori atti a certificare una effettiva parità tra i generi, esperienza già

perseguita da alcune Amministrazioni locali. Così come il Bilancio di genere che prevede la divisione e ripartizione delle voci contabili suddivise per sesso.

D'altronde vivendo una fase di transizione da un modello di crisi ad uno in via di definizione emergono significative esperienze in cui gli uomini incominciano a mettere in discussione il modello identitario che trae giustificazioni e riconoscimenti solo da lavoro esterno retribuito percependo l'importanza del lavoro di cura con i suoi carichi, ma anche con le sue gratificazioni.

Alcuni uomini non puntano più tutto sul progetto professionale e vogliono svolgere pienamente il loro ruolo di padre, così come le donne vogliono portare avanti una vita professionale accanto ad una personale famigliare.

E' interesse anche degli uomini occuparsi del lavoro di cura e riproduttivo perché permette di acquisire ricchezza affettiva rendendoli meno poveri umanamente.

Occorre un Patto Sociale di genere che tenga conto della necessità di introdurre nella legislazione sociale quei sostegni (legami sociali) che trasformino la precarietà di lavoro e di vita (introdotto dalla recente legislazione contrattuale) in vera flessibilità: creare una nuova comunità che ha bisogno di costruire legami sociali essendosi affievolito lo Stato Sociale basato sul Welfare.

Nel nuovo modello sociale quale ruolo rivestirà il sindacato nel tessere quei legami assenti (non comunità)?

Bisogna che vi sia un progetto sociale sottostante l'azione futura sindacale; tale progetto ha come presupposto il Patto tra i Generi, fondamento della solidarietà di genere che attraverserà il nucleo familiare fino a contagiare la comunità.

Quanto sopra esposto non è solo più un modello teorizzato, non rimarranno parole in libertà, ma dai/dalle sindacalisti/e e noi donne uomini della UIL lo porremo alla base dei nostri obiettivi di negoziazione.

Un'analisi e richieste specifiche vanno anche poste alla modifica del Sistema di contabilità Nazionale (SNA) per quanto riguardano le attività economiche riconosciute e le attività non economiche nel calcolo del Prodotto Interno Lordo.

Invero, nell'elenco delle Attività economiche troviamo la produzione di beni e servizi per il mercato ed anche la produzione di beni per l'autoconsumo.
Tra le attività considerate economiche, anche se non per il mercato di autoconsumo, troviamo, per esempio, la caccia, la pesca, la produzione di burro,formaggi,alimenti; la produzione di vino, birra; la tessitura, la sartoria, la costruzione di fattorie, il taglio del legname.

Nelle attività non economiche si trovano le produzioni di servizi domestici. Queste attività non sono calcolate nel valore di produzione nazionale perché il lavoro è invisibile ed è tutto espletato dalle donne e fino ad oggi non sono quantizzate come lavoro economico per la società.
Non hanno un riconoscimento in denaro e non riproducono beni e reddito.

All'interno delle attività non economiche si trovano la produzione di servizi domestici forniti da persone pagate (colf, assistenza) ed anche quelli forniti da persone della famiglia non pagati (donne; mogli, figlie, nonne, ecc..)
In queste attività non economiche troviamo per esempio:le pulizie, cucina, riparazione veicoli propri, educazione bambini, cura anziani, cura malati, trasporto persone della famiglia.

Tutto ciò ha un evidente segno di esclusione e discriminazione dei lavori di cura delle donne.

Ecco perchè il lavoro riproduttivo e di cura sono da evidenziare e riconoscere all'interno dell'economia nazionale e sono anche da trattare all'interno delle contrattazioni nazionali di lavoro, istituzionali ed anche territoriali ed aziendali per una società rispettosa del genere femminile e maschile, quindi per una comunità universale.

GLOSSARIO DEI TERMINI RELATIVI ALLE POLITICHE COMUNITARIE DEI FONDI STRUTTURALI (FSE, FESR)

1. Presentazione

Un glossario è una raccolta di vocaboli circoscritti a un ambito o propri di una disciplina, accompagnati da una definizione o da altre osservazioni.
Nel nostro caso, il glossario proposto è una raccolta di concetti e termini riferiti a tre ambiti distinti e correlati ed è allegato ad un documento, realizzato dall'Isfol - Unità Pari Opportunità per conto del Dipartimento per le Pari Opportunità per rispondere all'esigenza di dare attuazione alle Linee Guida V.I.S.P.O. (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità), messe a punto dallo stesso Dipartimento per la Programmazione FSE 2000-2006.

La scelta di proporre questo strumento è scaturita innanzitutto dal fatto che il documento in questione "Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O. Indicazioni per la riprogrammazione FSE" è destinato ad un pubblico eterogeneo di attori quali: Autorità di Gestione titolari di Programmi cofinanziati dal FSE a livello centrale e locale; Valutatori Indipendenti; Strutture di Assistenza Tecnica per l'attuazione dei programmi; Organismi, strutture e servizi di Pari Opportunità; Operatori dei progetti cofinanziati) che può possedere una maggiore o minore familiarità con alcuni degli ambiti trattati e di conseguenza con il linguaggio specifico.

Inoltre, parlare di valutazione delle politiche di pari opportunità nella programmazione europea, attraverso la definizione di una proposta operativa, equivale comunque a muoversi in un terreno ancora poco indagato nel quale termini e significati devono necessariamente essere chiari e inequivocabili.

Lungi dall'essere esaustivo, il glossario può essere considerato uno strumento dinamico nel senso che accompagna un lavoro che investe l'intero ciclo della programmazione FSE e, di conseguenza, potrà seguirne le evoluzioni.

Per l'articolazione, si è optato per una presentazione dei termini in ordine alfabetico e non tematico.

Ad ogni voce corrisponde: il termine equivalente in lingua inglese e francese; la definizione sintetica e un commento che riporta eventuali esempi/osservazioni. (all'interno della definizione, in neretto, sono evidenziati quei termini che rimandano ad un'altra voce del glossario).

In totale il glossario raccoglie e integra 161 concetti/termini, anche alcuni non espressamente citati nel documento cui è allegato, che sono stati selezionati e/o rielaborati, esclusivamente da fonti ufficiali comunitarie e nazionali.

Le principali fonti utilizzate:

- Commission Européenne (CE), Evaluer les programmes socio-economique. Glossaire de 300 concepts et termes techniques Collection MEANS (voll. 6), 1999 ;
- Commission Européenne (CE), 100 parole per la parità, Glossario di termini sulla parità tra le donne e gli uomini, 1998 ;
- Commissione Europea Direzione Generale Politica regionale e coesione. Coordinamento e valutazione delle operazioni Il nuovo periodo di programmazione 2000-2006, Documenti metodologici, Documento di lavoro 2. Valutazione ex ante degli interventi dei fondi strutturali.

- Glossario Inforegio reperibile sul sito web della Direzione Generale Politiche regionali della Commissione europea (ultimo aggiornamento febbraio 2002);
- Glossario del Fondo Sociale Europeo (lingua inglese e francese) reperibile sul sito web della Direzione Generale Occupazione e Affari sociali della Commissione europea;
- Regolamento (CE) n. 1260/99 del Consiglio del 21 giugno 1999 Disposizioni generali sui fondi strutturali, art. 9.
- Ministero dell'economia e delle finanze Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato Ispettorato Generale Rapporti Finanziari con l'Unione Europea, Programmazione 2000-2006 dei Fondi strutturali comunitari. Vademecum per il monitoraggio, cap. 1;
- Dipartimento della Funzione Pubblica per l'Efficienza delle Amministrazioni. Il primo "manuale di stile". Guida alle parole delle Pubbliche Amministrazioni. Ed. Il Mulino, 1995.

2. Elenco delle voci

Analisi comparativa di genere
Analisi di contesto
Asse prioritario
Assistenza alle persone non autonome
Auto valutazione
Autorità di gestione
Autorità di pagamento
Azioni positive
Bando
Beneficiari finali
Bisogni
Campo valutativo
Capitolato d'oneri
Coerenza esterna
Coerenza interna
Coesione economica e sociale
Comparabilità
Complementarietà
Complemento di programmazione
Conciliazione tra vita professionale e vita familiare
Congedo di maternità
Congedo di paternità
Congedo parentale
Contesto
Controllo
Creazione o conservazione d'occupazione
Criterio
Cross sectional data
Custodia dei bambini
Dati disaggregati in base al sesso
Dati primari
Dati secondari
Desegregazione del mercato del lavoro
Destinatari
Destinatario diretto
Destinatario indiretto
Direttive sulla parità di trattamento
Discriminazione diretta
Discriminazione indiretta
Discriminazione positiva
Disoccupazione
Disoccupazione occulta
Disparita'

Disparita’ tra i generi
Divario retributivo fra i sessi
Diversità
Divisione del lavoro (per sesso)
Docup (documento unico di programmazione)
Economia sommersa / lavoro sommerso
Effetto
Effetto di sostituzione
Effetto di spostamento
Effetto inatteso
Effetto insperato
Effetto lordo
Effetto netto
Effetto occupazione
Effetto scrematura
Efficacia
Efficienza
Eleggibilità
Esecuzione
Femminilizzazione della povertà
Flessibilità dell’orario di lavoro
Fondi strutturali
Fondo sociale europeo
Formazione professionale
Genere
Gestore
Glass ceiling (soffitto di cristallo, soffito di vetro)
Impatto
Indagine d’approfondimento
Indagine sull’impiego del tempo
Indicatore
Indicatore chiave
Indicatore di contesto
Indicatore di programma
Indicatore generico
Insensibile alla specificità di genere
Integrazione delle pari opportunità/ della prospettiva di genere
Intervento/interventi
Lavoro a tempo parziale
Lavoro atipico
Lavoro retribuito
Mainstreaming (integrazione della dimensione delle pari opportunità)
Means
Misura / misure
Monitoraggio
Obiettivi dei fondi strutturali
Obiettivo
Obiettivo globale
Obiettivo specifico
Occupabilità
Occupazione irregolare e precaria
Osservatorio
Pari opportunità
Pari opportunità per donne e uomini
Partecipazione equilibrata di donne e uomini
Performance
Pertinenza
Piano di sviluppo

Piano nazionale d'azione per l'occupazione
Po (programma operativo)
Politica /politiche
Popolazione attiva
Priorità politiche
Progetto (operazione/azione)
Programma
Programmazione
Programmazione secondo la specificità di genere
Promotore di progetto
Punteggio
Qcs (quadro comunitario di sostegno)
Quota
Realizzazione
Regolamentazione del lavoro part-time
Regolamento
Rendicontazione
Ripartizione di lavoro retribuito e non retribuito (in base al sesso)
Risorse
Risultato
Segregazione del mercato del lavoro
Segregazione occupazionale
Segregazione orizzontale
Segregazione verticale
Sensibile alle specificità di genere
Significativo in relazione al genere
Sinergia
Sistema di valutazione
Sistema informativo di monitoraggio
Situazione controfattuale
Soggetti eleggibili
Sostenibilità
Sovvenzione globale
Specificità di genere
Stakeholder
Strategia
Studio di valutabilità
Swot
Tasso di attività
Tasso di coinvolgimento dei soggetti eleggibili
Tasso di inattività
Tasso di partecipazione
Tasso di realizzazione
Tasso di spesa
Tasso di transizione
Tipologia di progetto
Tratta di esseri umani/donne e bambini
Trattamento preferenziale
Unità di misura
Utilità
Valutazione
Valutazione a medio termine/intermedia
Valutazione d’impatto rispetto al sesso
Valutazione esterna/ indipendente
Valutazione ex ante
Valutazione ex post
Valutazione in itinere
Valutazione interna

Valutazione tematica
Verifica dell'integrazione della dimensione di genere

3. Glossario

ANALISI COMPARATIVA DI GENERE

Inglese	*Francese*
GENDER ANALYSIS	ANALYSE SELON LE GENRE

Studio delle differenze di genere tra donne e uomini nei ruoli tradizionalmente loro assegnati in relazione alle condizioni, ai **bisogni**, ai **tassi di partecipazione**, all'accesso alle **risorse** e allo sviluppo, alla gestione del patrimonio, ai poteri decisionali.

ANALISI DI CONTESTO

Inglese	*Francese*
CONTEXT ANALYSIS	ANALYSE DE CONTEXTE

Analisi approfondita dell'ambito socio-economico nel quale si intende realizzare l'**intervento**.
L'analisi di contesto, realizzata con la valutazione ex-ante, permette di verificare la priorità che va assegnata ai vari bisogni socioeconomici dell'area interessata dall'intervento. Infatti, ciascuna regione, settore o Stato membro possiede i propri punti di forza e debolezza e, in un'economia aperta, è esposto ad opportunità e minacce derivanti dal suo stesso ambiente. Un'analisi concisa ma esauriente delle condizioni socioeconomiche (nella regione, nel settore o nel gruppo bersaglio) dovrebbe includere, tra l'altro, una serie di dati su opportuni indicatori socioeconomici e contestuali, relativi a periodi precedenti, al fine di agevolare l'opera di quantificazione dei bisogni. Per alcune delle più flagranti debolezze, è necessario spingere più avanti l'analisi per capire le cause degli squilibri e stabilire se questi siano strutturali e congiunturali. Dal punto di vista della parità uomo-donna, l'analisi della situazione della regione interessata dovrebbe vertere sui principali punti di forza e debolezza, per poter capire potenzialità e ostacoli cui è soggetta la regione.

ASSE PRIORITARIO

Inglese	*Francese*
PRIORITIES	AXE PRIORITAIRE

Identifica ciascuna delle priorità strategiche inserite in un **Quadro Comunitario di Sostegno** o in una forma di **intervento (PO, Docup)**, cui fanno riferimento una serie di **obiettivi specifici** e la dotazione finanziaria resa disponibile attraverso la partecipazione dei **Fondi Strutturali** e/o altri strumenti finanziari dell'Unione Europea e delle corrispondenti risorse finanziarie dello Stato membro.
Per gli obiettivi 1 e 3 del FSE, gli assi prioritari dei PO corrispondono generalmente a 6 grandi aree di intervento che i QCS assumono come riferimento nel definire le scelte strategiche di investimento. Ad ogni asse è associato un obiettivo globale, a sua volta articolato in obiettivi specifici.

ASSISTENZA ALLE PERSONE NON AUTONOME

Inglese	*Francese*
DEPENDANT CARE	SOINS AUX PERSONNES DEPENDANTES

Erogazione di servizi di cura e assistenza alle persone in tenera età, malate, anziane, disabili o comunque non autonome.

AUTO VALUTAZIONE

Inglese	*Francese*
SELF-EVALUATION	AUTO-ÉVALUATION

Valutazione di un **intervento** effettuata dall'organismo che partecipa direttamente alla realizzazione dell'intervento stesso.

AUTORITÀ DI GESTIONE

Inglese	*Francese*
MANAGING AUTHORITY	AUTORITE DE GESTION

Autorità/organismi pubblici/privati, nazionali, regionali/locali designati dallo Stato membro per la gestione di un intervento di politica strutturale o lo Stato membro stesso quando esercita detta funzione.
Quando lo Stato membro designa una autorità di gestione diversa da sé, definisce tutte le modalità dei propri rapporti con l'autorità di gestione, nonché le modalità dei rapporti di quest'ultima con l'autorità/organismo che funge da **autorità di pagamento** per l'intervento in questione.

AUTORITÀ DI PAGAMENTO

Inglese	*Francese*
PAYING AUTHORITY	AUTORITE DE PAIEMENT

Una o più autorità/organismi nazionali, regionali/locali incaricati dallo Stato membro della elaborazione e presentazione delle richieste di pagamento e della ricezione dei pagamenti effettuati dalla Commissione. Lo Stato membro fissa tutte le modalità dei propri rapporti con l'autorità di pagamento nonché le modalità dei rapporti di quest'ultima con la CommissiONE.

AZIONI POSITIVE

Inglese	*Francese*
POSITIVE ACTION	ACTION POSITIVE

Misure rivolte ad un gruppo particolare, finalizzate ad eliminare e prevenire la discriminazione o a compensare gli svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti, (*vedi anche* **discriminazione positiva**).

BANDO

Inglese	*Francese*
CALL FOR PROPOSAL	APPEL D'OFFRE

Comunicazione della pubblica amministrazione per diffondere lo svolgimento di una gara o un concorso (bando di gara o bando di concorso). Normalmente tale comunicazione è pubblicata sui giornali quotidiani e sulla gazzetta ufficiale e contiene tutte le informazioni utili per la partecipazione.

BENEFICIARI FINALI

Inglese	*Francese*
FINAL BENEFICIARY	BÉNÉFICIAIRE FINAL

Organismi e imprese pubblici/privati responsabili della committenza delle operazioni.
Nel caso dei regimi di aiuto ai sensi dell'articolo 87 del trattato CE e di aiuti concessi da organismi designati dagli Stati membri, i beneficiari finali sono gli organismi che concedono gli aiuti.

BISOGNI

Inglese	*Francese*
NEED	BESOIN

Problemi, difficoltà o necessità espresse dall'utenza di riferimento, che possono essere risolti o superati grazie ad un **intervento**.

CAMPO VALUTATIVO

Inglese	*Francese*
SCOPE	CHAMP DE L' EVALUATION

Delimitazione precisa dell'oggetto della **valutazione**.

CAPITOLATO D'ONERI

Inglese	*Francese*
TERMS OF REFERENCE	CAHIER DES CHARGES

Definisce impegni e scadenze cui dovrà attenersi l'équipe di valutazione.

COERENZA ESTERNA

Inglese	*Francese*
EXTERNAL COHERENCE	COHÉRENCE EXTERNE

Corrispondenza tra gli obiettivi di un **intervento** e quelli di altri interventi che con esso interagiscono.
Ad esempio, se una politica nazionale e un programma socio-economico dell'Unione europea intervengono entrambi in modo complementare sullo stesso territorio in favore dello sviluppo delle PMI, esiste una coerenza esterna.

COERENZA INTERNA

Inglese	*Francese*
INTERNAL COHERENCE	COHÉRENCE INTERNE

Corrispondenza tra i differenti obiettivi di un unico **intervento**.
La coerenza interna presuppone l'esistenza di una gerarchia di obiettivi: quelli di livello inferiore forniscono un contributo logico a quelli di livello superiore.

COESIONE ECONOMICA E SOCIALE

Inglese	*Francese*
ECONOMIC AND SOCIAL COHESION	COHESION ECONOMIQUE ET SOCIALE

Assenza di eccessivi scostamenti, dal punto di vista del livello di sviluppo economico e dell'integrazione sociale, tra le regioni, le categorie di territori (es. urbano / rurale) o i gruppi sociali.
La coesione economica e sociale esprime la solidarietà tra gli Stati membri e le regioni dell'Unione europea, favorisce lo sviluppo equilibrato e sostenibile, la riduzione del divario strutturale tra regioni e paesi e le pari opportunità tra le persone. La coesione si concretizza in una pluralità di interventi finanziari, segnatamente da parte dei Fondi strutturali.

COMPARABILITÀ

Inglese	*Francese*
COMPARABILITY	COMPARABILITÉ

In ambito valutativo, rappresenta la qualità di un **indicatore** che utilizza la stessa unità di misura per quantificare i **bisogni**, gli **obiettivi** o gli **effetti** di più **interventi** diversi.

COMPLEMENTARIETÀ

Inglese	*Francese*
COMPLEMENTARITY	COMPLÉMENTARITÉ

Contributo di più interventi pubblici (o più componenti di un **intervento**) alla realizzazione di un medesimo obiettivo.

COMPLEMENTO DI PROGRAMMAZIONE

Inglese	*Francese*
PROGRAMME COMPLEMENT	COMPLEMENT DE PROGRAMMATION

Documento di attuazione della **strategia** e degli **assi prioritari** d'intervento previsti dal **QCS** e dai **Programmi Operativi**, contenente gli elementi dettagliati a livello di **misure**, come indicato nell'art. 18, paragrafo 3 del regolamento (CE) 1260/99, elaborato dallo Stato membro o dall'**autorità di gestione** e, se del caso, adattato conformemente all'articolo 34, paragrafo 3. Viene trasmesso alla Commissione a titolo informativo.

CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE

Inglese	*Francese*
RECONCILIATION OF WORK AND FAMILY/HOUSEHOLD LIFE	CONCILIATION DU TRAVAIL ET DE LA VIE FAMILIALE

Introduzione di sistemi che prendono in considerazione esigenze della famiglia quali **congedi parentali**, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, sviluppo di un contesto e di un'organizzazione di lavoro per agevolare la conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare per le donne e gli uomini.

CONGEDO DI MATERNITÀ

Inglese	*Francese*
MATERNITY LEAVE	CONGE DE MATERNITE

Congedo cui ha diritto una donna per un periodo continuativo, prima e/o dopo il parto conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali.

CONGEDO DI PATERNITÀ

Inglese	*Francese*
PATERNAL LEAVE	CONGE DE PATERNITE

Congedo limitato nel tempo di cui può fruire il padre al momento della nascita di un figlio oppure, periodi di congedo su base annuale o pluriennale di cui si può avvalere per la cura dei figli.

CONGEDO PARENTALE

Inglese	*Francese*
PARENTAL LEAVE	CONGE PARENTAL

Diritto individuale dei lavoratori e delle lavoratrici di fruire di un congedo dopo la nascita o l'adozione di un bambino al fine di consentirne la cura.

CONTESTO

Inglese	*Francese*
CONTEXT	CONTEXTE

Ambito socio-economico nel quale si realizza l'**intervento**.

CONTROLLO

Inglese	*Francese*
AUDIT	CONTRÔLE

Verifica della conformità e regolarità dell'impiego delle **risorse**.
I termini di controllo e verifica, nel tempo, si sono estesi ad attività più vaste. Per es., alcuni tipi di revisioni contabili o controlli verificano che la realizzazione sia stata effettuata con un livello sufficiente di efficienza e di qualità.

CREAZIONE O CONSERVAZIONE D'OCCUPAZIONE

Inglese	*Francese*
JOB CREATED OR MAINTAINED	EMPLOI CREE OU MAINTENU

Nuovi posti di lavoro creati grazie ad un **intervento** o posti di lavoro a rischio che un intervento ha permesso di salvaguardare.

CRITERIO

Inglese	*Francese*
CRITERION	CRITERE

In ambito valutativo, carattere, proprietà o conseguenza dell'**intervento** sulla base del quale sarà formulato un giudizio.

CROSS SECTIONAL DATA

Inglese	*Francese*
CROSS SECTIONAL DATA	DONNEES PAR COUPE TRASVERSALE

I dati raccolti in un determinato momento, con metodo comparativo su più categorie di individui o di fatti.
Per es.: il tasso di disoccupazione comparato per le regioni europee; il tasso di collocamento comparato per uomini e donne.

CUSTODIA DEI BAMBINI

Inglese	*Francese*
CHILDCARE	GARDE D'ENFANTS

Concetto ampio che concerne l'erogazione di servizi di natura pubblica, privata, individuale o collettiva onde soddisfare i bisogni dei bambini e dei genitori.

DATI DISAGGREGATI IN BASE AL SESSO

Inglese	*Francese*
GENDER DISAGGREGATED DATA	DONNEES VENTILEES PAR SEXE

RACCOLTA E CLASSIFICAZIONE DI DATI E DI INFORMAZIONI STATISTICHE PER GENERE AL FINE DI CONSENTIRE UN'ANALISI COMPARATIVA DI GENERE.

DATI PRIMARI

Inglese	*Francese*
PRIMARY DATA	DONNEES PRIMAIRES

Dati raccolti direttamente sul campo, grazie a un'indagine realizzata dal gruppo di valutazione presso i soggetti coinvolti nell'**intervento**.
I dati primari giocano un ruolo importante nell'apporto cognitivo alla valutazione e si aggiungono ai dati già disponibili all'inizio della valutazione (ricerche e valutazioni precedenti, dati di monitoraggio, statistiche). Sono particolarmente utili per analizzare in maniera approfondita gli impatti e i bisogni.

DATI SECONDARI

Inglese	*Francese*
SECONDARY DATA	DONNEES SECONDAIRES

Informazioni preesistenti, raccolte e interpretate dal gruppo di valutazione.
I dati secondari comprendono: dati generati dal sistema di monitoraggio; elaborazioni prodotte dagli uffici statistici; informazioni provenienti da ricerche e valutazioni precedenti.

DESEGREGAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

Inglese	*Francese*
DESEGREGATION OF THE LABOUR MARKET	DESEGREGATION DU MARCHE DU TRAVAIL

Politiche volte a ridurre o a eliminare la segregazione occupazionale (verticale/ orizzontale) di genere nel mercato del lavoro.

DESTINATARI

Inglese	*Francese*
ADDRESSEE	DESTINATAIRES

Per destinatari si intendono genericamente tutti quei soggetti, siano essi persone, organismi, imprese pubblici/privati, che in maniera diretta o indiretta (come nel caso specifico di alcune tipologie d'intervento del Fse) vengono individuati come utenti effettivi degli interventi realizzati.

DESTINATARIO DIRETTO

Inglese	*Francese*
DIRECT ADDRESSEE	DESTINATAIRE DIRECT

Persona o organismo direttamente raggiunto dall'**intervento**.

DESTINATARIO INDIRETTO

Inglese	*Francese*
INDIRECT ADDRESSEE	DESTINATAIRE INDIRECT

Persona, gruppo di persone o organismo non direttamente coinvolto nell'**intervento** ma che ne riceve gli **effetti** per mezzo dei **destinatari diretti** (*es. le imprese che utilizzano innovazioni tecnologiche introdotte grazie all'intervento*).

DIRETTIVE SULLA PARITÀ DI TRATTAMENTO

Inglese	*Francese*
DIRECTIVES ON EQUAL TREATMENT	DIRECTIVES SUR L'EGALITE DE TRAITEMENT

Direttive comunitarie che estendono la portata del principio di pari trattamento per gli uomini e le donne.

Inizialmente, nel Trattato di Roma il principio di pari trattamento era relativo esclusivamente alla retribuzione. In seguito, è stato esteso ad ambiti quali l'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale e alle condizioni di lavoro, ai regimi obbligatori di sicurezza sociale, ai regimi professionali di sicurezza sociale, a coloro che esercitano un'attività autonoma (ivi comprese le attività nel settore agricolo), alle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e a coloro che fruiscono di un congedo parentale.

DISCRIMINAZIONE DIRETTA

Inglese	*Francese*
SEX DISCRIMINATION-DIRECT	DISCRIMINATION SEXUELLE DIRECTE

Trattamento meno favorevole nei confronti di una persona rispetto a un'altra, in ragione dell'appartenenza ad un sesso.

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

Inglese	*Francese*
SEX DISCRIMINATION INDIRECT	DISCRIMINATION SEXUELLE INDIRECTE

Impatto marcatamente penalizzante che una legge, un regolamento, una politica o una prassi apparentemente neutri, esercitano sui rappresentanti di un determinato sesso (*ad esclusione dei casi in cui la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi*).

DISCRIMINAZIONE POSITIVA

Inglese	*Francese*
POSITIVE DISCRIMINATION	DISCRIMINATION POSITIVE

Vedi **azioni positive**.

DISOCCUPAZIONE

Inglese	*Francese*
UNEMPLOYMENT	CHOMAGE

Numero di persone senza un lavoro, alla ricerca di un lavoro e disponibili ad accettarne uno, rispetto alla manodopera totale.

DISOCCUPAZIONE OCCULTA

Inglese	*Francese*
HIDDEN UNEMPLOYMENT	CHOMAGE CACHE/INVISIBILE

Numero di persone senza un lavoro che non risultano disoccupate in base ai sistemi nazionali di rilevazione dei tassi di disoccupazione.
La disoccupazione occulta può riguardare in particolare le donne.

DISPARITA'

Inglese	*Francese*
DISPARITY	DISPARITE

In ambito valutativo, situazione significativamente diversa di una regione o di un gruppo di persone rispetto ad altre, in relazione a determinati criteri.

DISPARITA' TRA I GENERI

Inglese	*Francese*
GENDER GAP	DISPARITE ENTRE LES GENRES

Disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini, relativamente ai livelli di partecipazione, condizioni di accesso, diritti, retribuzione o prestazioni d'altro genere.

DIVARIO RETRIBUTIVO FRA I SESSI

Inglese	*Francese*
GENDER PAY GAP	ECART DE REMUNERATION ENTRE LES SEXES

Differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne.

DIVERSITÀ

Inglese	*Francese*
DIVERSITY	DIVERSITE

Differenze in materia di valori, atteggiamenti, prospettive culturali, credenze, radici etniche, orientamento sessuale, abilità, conoscenze ed esperienze di vita di ciascun individuo riscontrabili in un gruppo di persone.

DIVISIONE DEL LAVORO (PER SESSO)

Inglese	*Francese*
DIVISION OF LABOUR (BY GENDER)	DIVISION DU TRAVAIL (SELON LE SEXE)

Divisione del **lavoro retribuito e non retribuito** tra le donne e gli uomini nella vita privata e in quella pubblica.

DOCUP (DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE)

Inglese	*Francese*
SINGLE PROGRAMMING DOCUMENT	DOCUMENT UNIQUE DE PROGRAMMATION

Documento unico approvato dalla Commissione che riunisce gli elementi contenuti in **un quadro comunitario di sostegno** e in un **programma operativo**.

ECONOMIA SOMMERSA / LAVORO SOMMERSO

Inglese	*Francese*
INFORMAL ECONOMY / WORK	ECONOMIE INFORMELLE / TRAVAIL INFORMEL

Attività economiche retribuite come occupazione unica o secondaria, esercitate a fini di lucro e in forma non occasionale, ai limiti o al di fuori degli obblighi legali, normativi o contrattuali, ad esclusione però delle attività informali che rientrano nell'economia del crimine.

EFFETTO

Inglese	*Francese*
EFFECT	EFFET

Cambiamento socio-economico derivante, direttamente o indirettamente, dalla realizzazione di un **intervento**.

EFFETTO DI SOSTITUZIONE

Inglese	*Francese*
SUBSTITUTION EFFECT	EFFET DE SUBSTITUTION

Effetto ottenuto a favore di un **destinatario diretto** a detrimento di una persona o di un organismo non eleggibili per l'**intervento**.
Per es.: un disoccupato di lunga durata ha trovato un'occupazione grazie all'intervento. In realtà, questa occupazione è stata ottenuta grazie al collocamento in pensione anticipata di un'altra persona. In questo caso, c'è una redistribuzione dell'occupazione in favore di categorie svantaggiate.

EFFETTO DI SPOSTAMENTO

Inglese	*Francese*
DISPLACEMENT EFFECT	EFFET DE DEPLACEMENT

Effetto ottenuto in una zona eleggibile, a detrimento di un'altra zona.
L'effetto di spostamento può essere voluto (es. lo spostamento di una amministrazione pubblica dalla capitale verso una regione in riconversione) o non voluto (es. il 10% delle occupazioni create attraverso un programma di sviluppo regionale hanno avuto come conseguenza la perdita di posti di lavoro nelle altre regioni eleggibili).

EFFETTO INATTESO

Inglese	*Francese*
UNEXPECTED EFFECT	EFFET INATTENDU

Risultato che si è manifestato attraverso la **valutazione** ma che non era stato previsto al momento dell'avvio dell'**intervento**.

EFFETTO INSPERATO

Inglese	*Francese*
DEADWEIGHT	EFFET D'AUBAINE

Cambiamenti osservati a seguito dell'**intervento** presso i **destinatari diretti** o cambiamenti dichiarati dai destinatari diretti come conseguenza dell'intervento che sarebbero sopraggiunti anche in assenza dell'intervento.
Per es.: un agricoltore ha ricevuto un sostegno economico per costruire un alloggio rurale. In occasione di una indagine, egli dichiara che il sostegno ricevuto gli ha permesso di costruire un alloggio di qualità migliore ma avrebbe comunque costruito l'alloggio, anche in assenza del sostegno economico ricevuto. Dunque, la creazione dell'alloggio non può essere interamente imputata all'intervento: si è avuto un effetto insperato. L'importanza dell'effetto insperato può talvolta superare il 50% dell'effetto lordo. La stima degli effetti insperati necessita di una indagine presso i destinatari diretti, preferibilmente con una analisi comparativa rivolta ai non partecipanti all'intervento.

EFFETTO LORDO

Inglese	*Francese*
GROSS EFFECT	EFFET BRUT

Cambiamento constatato a seguito dell'**intervento** o **effetto** dichiarato dal **destinatario diretto**.
L'effetto lordo risulta come una conseguenza dell'intervento ma non può, generalmente, essergli imputato totalmente.
L'esempio che segue aiuta a capire che la valutazione non può limitarsi a descrivere gli effetti lordi: "grazie al sostegno economico ricevuto, le imprese hanno dichiarato di aver creato 500 posti di lavoro (effetto lordo)". In realtà, in assenza del sostegno economico, le imprese

avrebbero creato ugualmente 100 posti di lavoro (effetto insperato). Pertanto, i posti di lavoro realmente imputabili all'intervento sono in numero di 400 (effetto netto).

EFFETTO NETTO

Inglese	*Francese*
NET EFFECT	EFFET NET

Effetto realmente ed esclusivamente imputabile all'**intervento**, in contrapposizione ai cambiamenti apparenti o agli **effetti lordi**.
Per valutare gli effetti netti a partire da quelli lordi è necessario escludere i cambiamenti che si sarebbero prodotti in assenza dell'intervento e che non sono ad esso imputabili in quanto prodotti da fattori concorrenti (situazione controfattuale).
Per es.: si constata una stabilità di effetti delle imprese aiutate (con cambiamenti o effetti lordi uguali a zero); tuttavia, si stima che in assenza del sostegno pubblico 400 persone sarebbero state licenziate (situazione controfattuale). Si sono dunque mantenuti 400 posti di lavoro (effetto netto).

EFFETTO OCCUPAZIONE

Inglese	*Francese*
EMPLOYMENT EFFECT	EFFET D'EMPLOI

Miglioramento dell'**occupabilità**, **creazione di occupazione/conservazione di occupazione** o cambiamenti strutturali del mercato del lavoro conseguenti all'intervento.

EFFETTO SCREMATURA

Inglese	*Francese*
SKIMMING-OFF EFFECT	EFFET D'ECREMAGE

Conseguenza della modalità di reperimento di partecipanti a un intervento di formazione che privilegia coloro che possono ottenere i migliori risultati.

EFFICACIA

Inglese	*Francese*
EFFECTIVENESS	EFFICACITE

Conseguimento degli effetti attesi e raggiungimento degli obiettivi prefissati.

EFFICIENZA

Inglese	*Francese*
EFFICIENCY	EFFICIENCE

Rapporto tra le attività realizzate, i risultati conseguiti e le **risorse** impiegate.

ELEGGIBILITÀ

Inglese	*Francese*
ELIGIBILITY	ELIGIBILITE

Possesso dei requisiti richiesti per beneficiare dell'intervento, o più precisamente per ricevere un finanziamento (da parte di una regione, un progetto, un gruppo di persone).

ESECUZIONE

Inglese	*Francese*
IMPLEMENTATION	MISE EN OEUVRE

Processo operativo necessario per produrre le **realizzazioni** attese.

Nel contesto dei programmi socio economici dell'Unione europea, l'esecuzione comprende i seguenti impegni: mobilitare e ripartire le risorse assegnate; attribuire le responsabilità di gestione agli operatori, sollecitare le candidature dei promotori di progetto, selezionare i progetti e finanziarli.

FEMMINILIZZAZIONE DELLA POVERTÀ

Inglese	*Francese*
FEMINISATION OF POVERTY	FEMINISATION DE LA PAUVRETE

Crescente incidenza e prevalenza della povertà tra le donne rispetto agli uomini.

FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

Inglese	*Francese*
FLEXIBILITY OF WORKING TIME / WORKING HOURS	FLEXIBILITE DU TEMPS / DES HORAIRES DE TRAVAIL

Formule d'orario che offrono diverse possibilità in relazione al numero di ore lavorate e soluzioni quali rotazioni, turni o organizzazioni del lavoro in base alla giornata, alla settimana, al mese o all'anno.

FONDI STRUTTURALI

Inglese	*Francese*
STRUCTURAL FUNDS	FONDS STRUCTURELS

Fondi comunitari che servono a finanziare le azioni "strutturali" dell'Unione, ossia quelle miranti a ridurre i divari di sviluppo tra le regioni.
Il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) è il principale strumento finanziario dei programmi regionali. I suoi finanziamenti sono completati da quelli del Fondo sociale europeo (**FSE**) per le azioni di formazione e di lotta alla disoccupazione o da quelli del Fondo europeo agricolo di orientamento e di garanzia (FEAOG) per le azioni di sviluppo rurale. Dal 1994, lo strumento finanziario di orientamento della pesca (SFOP) riunisce tutti gli strumenti finanziari per la pesca.

FONDO SOCIALE EUROPEO

Inglese	*Francese*
EUROPEAN SOCIAL FOUND	FONDS SOCIAL EUROPEEN

Istituito nel 1960, il FSE è il principale strumento della politica sociale della Comunità. Offre un'assistenza finanziaria a programmi di **formazione professionale** e alla creazione di posti di lavoro.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Inglese	*Francese*
VOCATIONAL TRAINING	FORMATION PROFESSIONNELLE

Qualsiasi forma educativa che prepari ad una qualifica per una particolare professione, attività o occupazione o che fornisca le abilità necessarie per tale professione, attività o occupazione.

GENERE

Inglese	*Francese*
GENDER	GENRE/SEXE (RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE)

Il maschile e il femminile, intesi come risultante di un complesso di modelli culturali e sociali che caratterizzano ciascuno dei due sessi e ne condizionano il ruolo e il comportamento.

GESTORE

Inglese	*Francese*
MANAGING BODY	ORGANISME DE GESTION

Organismo pubblico (a volte anche privato) che ha la responsabilità della **realizzazione** dell'**intervento**.

GLASS CEILING (SOFFITTO DI CRISTALLO, SOFFITO DI VETRO)

Inglese	*Francese*
GLASS CEILING	PLAFOND DE VERRE

Barriera invisibile derivante da una complessa interazione di strutture nell'ambito di organizzazioni a dominanza maschile che impediscono alle donne di accedere a posizioni di responsabilità.

IMPATTO

Inglese	*Francese*
IMPACT	IMPACT

Conseguenza risultante per i **destinatari diretti** a seguito della partecipazione all'**intervento** oppure conseguenza indiretta su altri destinatari favoriti o penalizzati dall'intervento.
Alcuni impatti (impatti specifici) si osservano presso i destinatari diretti, dopo qualche mese o a lungo termine (es. la sopravvivenza delle imprese aiutate, dopo due anni). Altri (impatti globali) si osservano a livello macro-economico o macro-sociale (es. il miglioramento dell'immagine della regione che ha usufruito del contributo economico).
Tra gli impatti specifici e gli impatti globali, la valutazione è spesso chiamata ad analizzare uno o più impatti intermedi. Gli impatti possono essere attesi o inattesi, positivi o negativi.

INDAGINE D'APPROFONDIMENTO

Inglese	*Francese*
IN-DEPTH STUDY	ETUDE APPRONFONDIE

Valutazione o parte di una valutazione focalizzata in particolar modo su una tipologia di azione, di destinatari o d'impatto che può costituire oggetto di un'analisi più dettagliata, rispetto alla valutazione d'insieme realizzata.

INDAGINE SULL'IMPIEGO DEL TEMPO

Inglese	*Francese*
TIME USE SURVEY	ENQUETE SUR L'EMPLOI DU TEMPS

Misurazione dell'uso del tempo da parte delle donne e degli uomini, particolarmente in relazione al lavoro retribuito e non retribuito, alle attività di mercato e extra-mercato, al tempo libero e agli spazi individuali.

INDICATORE

Inglese	*Francese*
INDICATOR	INDICATEUR

Misura di un obiettivo da raggiungere, di una **risorsa** mobilitata, di una **realizzazione** compiuta, di un **effetto** ottenuto o di una variabile di **contesto** (economico, sociale o ambientale).

L'informazione fornita da un indicatore è un dato quantitativo che misura fatti o opinioni (es. la percentuale di imprese che hanno ricevuto un finanziamento attraverso l'intervento; la percentuale di allievi che si dichiarano soddisfatti o molto soddisfatti).
Tra le qualità di un indicatore va evidenziato il fatto che deve produrre una informazione semplice, facilmente comunicabile e comprensibile da chi fornisce e da chi utilizza l'informazione. Deve supportare i responsabili dell'intervento nella comunicazione, nella negoziazione e nella decisione e deve riflettere esattamente ciò che si intende misurare. L'indicatore e la sua unità di misura devono essere sensibili, vale a dire che la quantità misurata deve variare significativamente quando si verifica un cambiamento nella variabile da misurare. Gli indicatori possono essere costruiti specificamente dall'équipe di valutazione e quantificati con l'aiuto di indagini o di dati statistici. Sono spesso presi in prestito dal sistema di monitoraggio o dalle serie statistiche.

INDICATORE CHIAVE

Inglese	*Francese*
CORE INDICATOR	INDICATEUR CLE

Indicatore che gioca il ruolo più importante nelle comparazioni tra interventi diversi e nella sintesi delle conclusioni di più valutazioni.

INDICATORE DI CONTESTO

Inglese	*Francese*
CONTEXT INDICATOR	INDICATEUR DE CONTEXTE

Misura di una variabile economica, sociale o ambientale riferita all'insieme di una regione, di un settore o di una popolazione nella quale si colloca l'intervento (es. PIL per abitante, numero annuale di imprese create nella regione).

INDICATORE DI PROGRAMMA

Inglese	*Francese*
PROGRAMME INDICATOR	INDICATEUR DE PROGRAMME

Indicatore che riguarda le **risorse** e le **realizzazioni** dell'**intervento** così come i **risultati** e gli **impatti** sui suoi **destinatari diretti e indiretti**.
Gli indicatori di programma sono quantificati dai sistemi di monitoraggio e dalla valutazione stessa, quand'essa produce dati primari. Quando riguardano gli effetti, gli indicatori di programma misurano solamente ciò che si riferisce ai destinatari diretti e indiretti. Possono anche comprendere indicatori derivati per misurane l'efficienza, l'efficacia o la performance.

INDICATORE GENERICO

Inglese	*Francese*
GENERIC INDICATOR	INDICATEUR GENERIQUE

Indicatore utilizzato per quantificare, con la stessa unità di misura, gli **impatti** risultanti da più **realizzazioni** di natura diversa (es. il valore aggiunto prodotto attraverso le realizzazioni dei settori della pesca, del turismo e delle nuove tecnologie dell'informazione).

INSENSIBILE ALLA SPECIFICITÀ DI GENERE

Inglese	*Francese*
GENDER BLIND	IGNORANT LA SPECIFICITE DE GENRE

Approccio o atteggiamento che ignora o trascura la **specificità di genere**.

INTEGRAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ/ DELLA PROSPETTIVA DI GENERE

Inglese	*Francese*
INTEGRATION OF EQUAL OPPORTUNITIES/ GENDER PERSPECTIVE	INTEGRATION DE L'EGALITE DES CHANCES/ PERSPECTIVE DE GENRE

Vedi **Mainstreaming**.

INTERVENTO/INTERVENTI

Inglese	*Francese*
INTERVENTION	INTERVENTION

L'insieme di azioni o operazioni di qualsiasi natura (**politica**, **programma**, **misura** o **progetto**), di competenza delle autorità pubbliche.
Nell'ambito dei fondi strutturali, si intendono le seguenti forme d'intervento: i programmi operativi o il documento unico di programmazione; i programmi di iniziativa comunitaria; il sostegno alle misure di assistenza tecnica e alle azioni innovative.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Inglese	*Francese*
PART-TIME EMPLOYMENT	TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Occupazione che prevede un orario lavorativo più corto di quello normale o di quello standard a tempo pieno.

LAVORO ATIPICO

Inglese	*Francese*
ATYPICAL WORK/EMPLOYMENT	TRAVAIL/EMPLOI ATYPIQUE

Modalità di lavoro diversa da quelle a tempo pieno e permanente. In questa categoria rientrano il lavoro part-time, il lavoro serale e nei fine settimana, il lavoro con contratto a termine, il lavoro temporaneo, il telelavoro, lavoro interinale, collaborazioni coordinate e continuative, job sharing e job rotation.

LAVORO RETRIBUITO

Inglese	*Francese*
PAID WORK	TRAVAIL REMUNERE

Lavoro remunerato in denaro.

MAINSTREAMING (INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ)

Inglese	*Francese*
GENDER MAINSTREAMING	INTEGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE

L'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei **bisogni** rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le **politiche**. La finalità è quella di mobilitare e sensibilizzare tutte le politiche e le misure d'ordine generale affinché si raggiunga la parità tenendo conto degli **effetti** all'atto della loro pianificazione e attuazione.
Ad esempio, le pari opportunità sono integrate nella valutazione nella misura in cui distinguono sistematicamente gli uomini e le donne tra i destinatari diretti e indiretti dell'intervento pubblico, tra gli operatori e i decisori e nella misura in cui la distinzione operata riguarda i bisogni, le realizzazioni i risultati e gli impatti.

MEANS

Acronimo derivante dalla denominazione di un Programma del 1991 (*Méthodes d'Evaluation des Actions de Nature Structurelle*) promosso dalla Direzione Generale delle politiche regionali della Commissione europea e finalizzato al miglioramento e alla diffusione dei metodi di valutazione.
A seguito del Programma sono scaturiti numerosi documenti che in ambito comunitario costituiscono dei punti di riferimento in materia di valutazione.

MISURA / MISURE

Inglese	*Francese*
MEASURE	MESURE

Lo strumento tramite il quale un **asse prioritario** trova attuazione su un arco di tempo pluriennale e che consente il finanziamento delle operazioni. Si definisce come misura, ogni regime di aiuto ai sensi dell'articolo 87 del trattato CE e ogni concessione di aiuti da parte di organismi designati dagli Stati membri, oppure qualsiasi categoria di tali aiuti o concessioni o una loro combinazione, che abbiano la stessa finalità.
E' il livello minimo di articolazione della programmazione, che raggruppa progetti accomunati da una stessa finalità.

MONITORAGGIO

Inglese	*Francese*
MONITORING	SUIVI

L'esame esaustivo e regolare delle **risorse**, delle **realizzazioni** e dei **risultati** dell'**intervento**.
Il monitoraggio poggia su un sistema di informazioni coerente che comprende resoconti di attività, bilancio, indicatori, ecc. che provengono principalmente dagli operatori e sono utilizzati soprattutto per guidare l'intervento. In genere, del sistema di monitoraggio sono responsabili gli attori coinvolti nella realizzazione degli interventi Se il monitoraggio comporta un giudizio, questo si riferisce al raggiungimento di obiettivi operativi..

OBIETTIVI DEI FONDI STRUTTURALI

Inglese	*Francese*
STRUCTURAL FUNDS OBJECTIVES	OBJECTIFS DES FONDS STRUCTURELS

In base all'art. 1 del regolamento 1260/99, i fondi strutturali e gli altri strumenti finanziari esistenti contribuiscono, ciascuno in maniera appropriata, al conseguimento di tre obiettivi prioritari:
obiettivo 1 – promuovere lo sviluppo e l'adeguamento strutturale delle regioni che presentano ritardi nello sviluppo;
obiettivo 2 – favorire la riconversione economica e sociale delle zone con difficoltà strutturali;
obiettivo 3 – favorire l'adeguamento e l'ammodernamento delle politiche e dei sistemi di istruzione, formazione e occupazione (questo obiettivo prevede interventi finanziari per l'insieme delle azioni a favore delle risorse umane su un territorio nazionale, salve le specificità regionali).
Nell'obiettivo 1 rientrano le regioni che hanno un PIL pro capite inferiore al 75% della media comunitaria. Per l'Italia sono: Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna. Per le regioni che nell'attuale periodo di programmazione hanno superato il 75% della media del PIL comunitario è previsto un regime di sostegno transitorio (per l'Italia è il Molise).
Sempre per l'Italia, nell'obiettivo 2 rientrano zone specifiche del centro-nord interessate da mutamenti socio-economici nei settori dell'industria e dei servizi, zone rurali in declino, zone urbane in difficoltà, zone dipendenti dalla pesca in situazione di crisi. Infine, l'obiettivo 3 riguarda tutte le regioni che non rientrano nell'obiettivo 1.

OBIETTIVO

Inglese	*Francese*
OBJECTIVE	OBJECTIF

In ambito valutativo, rappresenta l'enunciazione preliminare, chiara ed esplicita degli **effetti** che l'**intervento** deve conseguire.
Se gli obiettivi non sono enunciati in maniera esplicita, la valutazione, in particolare quella ex ante, può contribuire a chiarirli. Un obiettivo quantitativo si enuncia grazie agli indicatori; un obiettivo qualitativo, attraverso i descrittori.

OBIETTIVO GLOBALE

Inglese	*Francese*
GENERAL OBJECTIVE	OBJECTIF GLOBAL

Rappresenta la finalizzazione generale dell'**asse prioritario** e identifica le macro aree di intervento così come indicato dai **QCS** nel definire le scelte strategiche di investimento.

OBIETTIVO SPECIFICO

Inglese	*Francese*
SPECIFIC OBJECTIVE	OBJECTIF SPECIFIQUE

E' un'articolazione dell'**obiettivo globale** di ogni **asse prioritario**. Rappresenta le finalità da conseguire tramite l'attuazione della strategia dell'asse.
L'obiettivo specifico può essere conseguito attraverso una o più misure. Ogni misura può concorrere al raggiungimento di uno o più obiettivi specifici.

OCCUPABILITÀ

Inglese	*Francese*
EMPLOYABILITY	EMPLOYABILITE

Capacità di inserimento professionale di un individuo, in un determinato ambiente socio-economico.

OCCUPAZIONE IRREGOLARE E PRECARIA

Inglese	*Francese*
IRREGULAR AND / OR PRECARIOUS EMPLOYMENT	EMPLOI IRREGULIER ET / OU PRECAIRE

Occupazione avente carattere occasionale e, in generale, non disciplinata da adeguato contratto o da disposizioni in materia di retribuzione o protezione sociale.

OSSERVATORIO

Inglese	*Francese*
STATISTICAL TEAM	OBSERVATOIRE

Organizzazione o sistema che permette di raccogliere e diffondere regolarmente informazioni su un dato tema per un lungo periodo (es. osservatorio delle pari opportunità, osservatorio dell'ambiente, ecc.).
Grazie al suo carattere permanente un osservatorio può produrre serie storiche di dati. Da questo punto di vista gli osservatori costituiscono per la valutazione delle fonti interessanti di dati secondari.

PARI OPPORTUNITÀ

Inglese	*Francese*
EQUAL OPPORTUNITIES	EGALITE DES CHANCES

Principio generale i cui aspetti essenziali sono il divieto di discriminazione in base alla nazionalità e la parità delle retribuzioni tra i lavoratori e le lavoratrici.
Trova applicazione in tutti i campi, soprattutto in quello della vita economica, sociale, culturale e familiare. Il trattato di Amsterdam ha inserito un nuovo articolo, al fine di rafforzare il principio di non discriminazione in stretto rapporto con le pari opportunità. Tale articolo stabilisce che il Consiglio può prendere i provvedimenti necessari per combattere qualsiasi forma di discriminazione che sia fondata sul sesso, sulla razza o sull'origine etnica, sulla religione o sulle credenze, su un handicap, sull'età o sull'orientamento sessuale. Il principio di pari opportunità può richiedere l'attuazione di un trattamento ineguale per compensare la discriminazione. Per realizzare la valutazione di impatto sulle pari opportunità è necessaria una integrazione della prospettiva di genere in tutte le fasi della sua realizzazione.

PARI OPPORTUNITÀ PER DONNE E UOMINI

Inglese	*Francese*
EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN	EGALITE DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale in base al sesso di appartenenza.

PARTECIPAZIONE EQUILIBRATA DI DONNE E UOMINI

Inglese	*Francese*
BALANCED PARTICIPATION OF WOMEN AND MEN	PARTICIPATION EQUILIBREE DES FEMMES ET DES HOMMES

La suddivisione del potere e delle posizioni decisionali (rappresentanza di entrambi i sessi al 40-60%) tra gli uomini e le donne in ogni ambito della vita. Costituisce un'importante condizione per la parità tra gli uomini e le donne.

PERFORMANCE

Inglese	*Francese*
PERFORMANCE	PERFORMANCE

Conseguimento degli **effetti**, secondo una logica di efficienza e in rapporto alla soddisfazione dei destinatari.

PERTINENZA

Inglese	*Francese*
RELEVANCE	PERTINENCE

Corrispondenza tra gli obiettivi espliciti dell'**intervento** e le problematiche socio-economiche individuate.

PIANO DI SVILUPPO

Inglese	*Francese*
DEVELOPMENT PLAN	PLAN DE DEVELOPPEMENT

Analisi della situazione effettuata dallo Stato membro interessato tenendo conto degli obiettivi di cui all'articolo 1 del Regolamento (CE) 1260/99 (**obiettivi dei fondi strutturali**) e delle esigenze prioritarie connesse al conseguimento di tali obiettivi, nonché la strategia e le priorità di azione previste, i loro obiettivi specifici e le relative risorse finanziarie.

PIANO NAZIONALE D'AZIONE PER L'OCCUPAZIONE

Inglese	*Francese*
NATIONAL ACTION PLAN FOR EMPLOYMENT	PLAN D'ACTION NATIONAL POUR L'EMPLOI

Documento redatto e presentato alla UE da ogni Stato membro per rispondere all'esigenza di promuovere un'azione comune di lotta e prevenzione della disoccupazione in Europa. Tale esigenza risale al vertice dei capi di Stato realizzato in Lussemburgo alla fine del 1997.
Ogni piano è articolato sui quattro pilastri fondamentali (occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità) e fa riferimento a linee comuni, declinate secondo le priorità di ciascun paese. Ogni Stato membro elabora nell'anno il Piano per la successiva annualità e svolge un'attività di monitoraggio e valutazione dei risultati raggiunti attraverso la realizzazione del Piano dell'anno precedente.
Parte integrante del documento è la programmazione a livello nazionale dei fondi strutturali, nonché le priorità su cui modulare gli interventi. Viene indicato con la sigla NAP o PAN.

PO (PROGRAMMA OPERATIVO)

Inglese	*Francese*
OPERATIONAL PROGRAMME	PROGRAMME OPERATIONEL

Documento approvato dalla Commissione ai fini dell'attuazione di un **quadro_comunitario di sostegno**, composto da un insieme coerente di **assi prioritari** articolati in **misure** pluriennali, per la realizzazione del quale è possibile far ricorso ad uno o più Fondi e ad uno o più degli altri strumenti finanziari esistenti, nonché alla BEI. Un programma operativo il cui finanziamento è assicurato da più Fondi si definisce programma operativo plurifondo.

POLITICA /POLITICHE

Inglese	*Francese*
POLICY	POLITIQUE

Insieme di diverse attività (programmi, procedure, leggi, Regolamenti) che sono orientate verso il medesimo scopo, per il raggiungimento dello stesso obiettivo generale.

POPOLAZIONE ATTIVA

Inglese	*Francese*
ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION	POPULATION ACTIVE

Tutte le persone di entrambi i sessi che forniscono manodopera per la produzione di beni e servizi durante un determinato periodo di tempo. E' rappresentata dalla popolazione in età lavorativa.

PRIORITÀ POLITICHE

Inglese	*Francese*
POLICY PRIORITY	PRIORITE POLITIQUE

Nell'ambito della **valutazione** rappresentano quegli impatti che non sono necessariamente evidenziati tra gli obiettivi fissati nella fase di avvio di un **intervento**, ma costituiscono comunque priorità politiche e devono essere tenuti in considerazione.
Per es., nel quadro della propria politica di coesione economica e sociale, l'Unione europea chiede che le valutazioni prendano sistematicamente in conto gli impatti sull'ambiente, sulla competitività delle PMI, sulla creazione e mantenimento dell'occupazione e sulle pari opportunità tra donne e uomini.

PROGETTO (OPERAZIONE/AZIONE)

Inglese	*Francese*
PROJECT	PROJET

Il progetto (o operazione o azione secondo l'art. 9 lett. K del Regolamento 1260/99) costituisce l'unità minima di rilevazione, definibile anche unità amministrativa di approvazione e gestione da parte dell'**Autorità di gestione**.
Il progetto (operazione/azione), solitamente, ha un carattere di completezza e la sua realizzazione produce, dal punto di vista strettamente funzionale, effetti autonomi rispetto ad altri posti in essere. Qualora l'unità amministrativa di approvazione e gestione sia riferita a più misure, deve considerarsi progetto ciò che è riconducibile ad un'unica misura.
In relazione alle tipologie di azione, il progetto si può identificare secondo diverse modalità. Realizzazione di opere pubbliche (Infrastrutture) - il progetto consiste nel complesso delle lavorazioni oggetto di un unico appalto/contratto; Acquisizione di beni e servizi (Servizi) - il progetto consiste nel complesso delle prestazioni oggetto di un unico appalto/contratto; Erogazione di finanziamenti e servizi a singoli destinatari (Aiuti) - il progetto consiste nell'aiuto concesso alla singolo soggetto percettore.

PROGRAMMA

Inglese	*Francese*
PROGRAMME	PROGRAMME

L'insieme organizzato di **risorse** umane, finanziarie e organizzative mobilitate per il conseguimento di un obiettivo o di un insieme di obiettivi, entro una scadenza stabilita.

PROGRAMMAZIONE

Inglese	*Francese*
PROGRAMMING PERIOD	PERIODE DE PROGRAMMATION

Il processo di decisione, organizzazione, e finanziamento effettuato per fasi successive e volto ad attuare, su base pluriennale, l'azione congiunta della Comunità e degli Stati membri al fine di conseguire gli obiettivi di cui all'articolo 1 del Regolamento (CE) 1260/99.

PROGRAMMAZIONE SECONDO LA SPECIFICITÀ DI GENERE

Inglese	*Francese*
GENDER PLANNING	PLANIFICATION INTEGRANT LA DIMENSION DE GENRE

Approccio della **programmazione** che considera il **genere** quale variabile o criterio fondamentale e che si adopera per integrare la dimensione esplicita di genere nelle strategie di intervento e nelle azioni promosse.

PROMOTORE DI PROGETTO

Inglese	*Francese*
PROJECT PROMOTER	PORTEUR DE PROJET

Persona o organismo (pubblico o privato) che richiede ed eventualmente ottiene un contributo finanziario per un determinato progetto, da realizzare nell'ambito di un intervento (es. riabilitare un sito urbano degradato, creare una nuova filiera di formazione).

PUNTEGGIO

Inglese	*Francese*
SCORING	NOTATION

La scelta di un livello su una scala preliminarmente graduata in unità di misure quantitative (es. una scala da 0 a 100 o una scala da –3 a +3) per rappresentare il valore di un **effetto**, di un **bisogno** o di un elemento qualitativo.

QCS (QUADRO COMUNITARIO DI SOSTEGNO)

Inglese	*Francese*
COMMUNITY SUPPORT FRAMEWORK (CSF)	CADRE COMMUNAUTAIRE D'APPUI (CCA)

Documento che definisce strategie e priorità d'azione legate all'utilizzo dei **fondi strutturali** con la partecipazione di altre risorse finanziarie. Tale documento é articolato in **assi prioritari** ed e attuato tramite uno o più **programmi operativi**. E' presentato da ogni Stato membro e approvato dalla Commissione

QUOTA

Inglese	*Francese*
QUOTA	QUOTA

Una proporzione o quota definita di posti o risorse riservati a un gruppo specifico, generalmente sulla base di determinate regole o criteri, volti a correggere un precedente squilibrio. Le quote vengono spesso considerate con riferimento ai posti decisionali o all'accesso alla formazione.

REALIZZAZIONE

Inglese	*Francese*
OUTPUT	REALISATION

Ciò che è finanziato e compiuto (o concretizzato) con i finanziamenti assegnati all'intervento.
Un promotore di progetto si impegna a produrre la realizzazione come contropartita immediata del contributo che gli è stato concesso. Se non realizza ciò che è stato previsto, non riceve il contributo o lo deve restituire totalmente o in parte.
Gli operatori sono responsabili delle realizzazioni e devono rendicontare regolarmente e sistematicamente per mezzo del sistema di monitoraggio.

REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO PART-TIME

Inglese	*Francese*
REGULATION OF PART-TIME WORK	REGLEMENTATION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Introduzione di regole per disciplinare la portata e l'utilizzo del lavoro part-time, volte a prevenire qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori part-time, a migliorarne la qualità del lavoro e ad agevolare lo sviluppo del part-time in quanto opzione.

REGOLAMENTO

Inglese	*Francese*
REGULATION	REGLEMENT

I regolamenti sono la fonte legislativa comunitaria più importante. Essi hanno un'applicazione generale, sono obbligatori in ogni loro parte e direttamente applicabili in tutti gli Stati membri.
Per quanto attiene i **Fondi strutturali**, l'ultimo è il regolamento (CE) n. 1447/2001 del Consiglio del 28 giugno 2001, che modifica il regolamento (CE) n. 1260/99 del Consiglio del 21 giugno 1999.

RENDICONTAZIONE

Inglese	*Francese*
ACCOUNTABILITY	RENDRE DES COMPTES

Obbligo, per gli attori che partecipano alla messa a punto o alla realizzazione dell'**intervento**, di fornire informazioni e chiarimenti ai responsabili politici e ai cittadini sui risultati attesi/ottenuti e sul buon uso delle risorse pubbliche.
La rendicontazione è una dimensione importante della valutazione per rispondere all'esigenza delle autorità pubbliche di una maggiore trasparenza sul corretto utilizzo dei fondi che gestiscono. In questo senso, la valutazione deve contribuire a spiegare in modo semplice: dove è stato distribuito il denaro pubblico; quali effetti ha prodotto; come sono state giustificate le spese. Ad es., un organismo di formazione rendiconterà il numero di allievi formati e le qualificazioni acquisite; un'Autorità di Gestione rendiconterà il costo per posto di lavoro netto creato grazie all'intervento.
I destinatari di questo tipo di valutazione sono sia i responsabili politici che i cittadini.

RIPARTIZIONE DI LAVORO RETRIBUITO E NON RETRIBUITO (IN BASE AL SESSO)

Inglese	*Francese*
GENDER DISTRIBUTION OF PAID AND UNPAID WORK	REPARTITION DU TRAVAILREMUNERE ET NON REMUNERE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Vedi **Divisione del lavoro per sesso**.

RISORSE

Inglese	*Francese*
INPUT	RESSOURCE

Persone, mezzi e strumenti mobilitati per la realizzazione dell'**intervento**.

RISULTATO

Inglese	*Francese*
RESULT	RESULTAT

Beneficio (o svantaggio) che i **destinatari diretti** ottengono al termine della loro partecipazione all'**intervento**.

SEGREGAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

Inglese	*Francese*
SEGREGATION OF THE LABOUR MARKET	SEGREGATION DU MARCHE DU TRAVAIL

Vedi **Segregazione occupazionale**.

SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE

Inglese	*Francese*
JOB SEGREGATION / EMPLOYMENT SEGREGATION	SEGREGATION PROFESSIONNELLE/ SEGREGATION DES EMPLOIS

Il termine indica una maggiore concentrazione di donne o uomini in determinati tipi o determinati livelli di attività e occupazione. A causa della segregazione occupazionale del mdl, le donne si ritrovano spesso confinate in una gamma di occupazioni più ristretta rispetto agli uomini (vedi **segregazione orizzontale**) e ai livelli di responsabilità più bassi (vedi **segregazione verticale**).

SEGREGAZIONE ORIZZONTALE

Inglese	*Francese*
HORIZONTAL SEGREGATION	SEGREGATION HORIZONTALE / SECTORIELLE

Concentrazione di donne e uomini in determinati settori e occupazioni che produce una disparità in termini di carriera, pensione, benefici accessori, ecc. (vedi **Segregazione occupazionale**).

SEGREGAZIONE VERTICALE

Inglese	*Francese*
VERTICAL SEGREGATION	SEGREGATION VERTICALE / HIERARCHIQUE

Concentrazione di donne e uomini in determinati gradi, livelli di responsabilità o posizioni che produce una disparità retributiva (vedi **Segregazione occupazionale**).

SENSIBILE ALLE SPECIFICITÀ DI GENERE

Inglese	*Francese*
GENDER SENSITIVE	SENSIBLE A LA DIMENSION DE GENRE

Approccio o atteggiamento che tiene conto della specificità di **genere**.

SIGNIFICATIVO IN RELAZIONE AL GENERE

Inglese	*Francese*
GENDER RELEVANCE	PERTINENCE PAR RAPPORT AU GENRE

Approccio o atteggiamento rilevante o irrilevante per quanto concerne il rapporto di **genere**/parità tra le donne e gli uomini.

SINERGIA

Inglese	*Francese*
SYNERGY	SYNERGIE

Quando più interventi pubblici (o più componenti di un **intervento**) producono insieme un **impatto** superiore alla somma degli impatti che ciascuno produrrebbe singolarmente.

SISTEMA DI VALUTAZIONE

Inglese	*Francese*
EVALUATION SYSTEM	SYSTEME D'EVALUATION

Insieme di regole, istituzioni, procedure e **risorse** che, in un determinato contesto istituzionale, organizzano la funzione della **valutazione**.

SISTEMA INFORMATIVO DI MONITORAGGIO

Inglese	*Francese*
MONITORING INFORMATION SYSTEM	SYSTEME D'INFORMATION DE SUIVI

Disposizioni adottate per la raccolta e la conservazione delle informazioni relative a **risorse**, azioni e **risultati** che gli operatori trattano e trasmettono regolarmente ai **gestori** (es. stati d'avanzamento, rapporto di esecuzione).
Il sistema informativo di monitoraggio comprende anche le sintesi e le aggregazioni realizzate dai gestori presentate periodicamente alle autorità di gestione (bilanci d'attività, indicatori). Nell'ambito dei programmi socio-economici dell'Unione europea, il sistema di indicatori costituisce il punto di forza del sistema.

SITUAZIONE CONTROFATTUALE

Inglese	*Francese*
COUNTERFACTUAL SITUATION	SITUATION CONTREFACTUELLE

Situazione che si sarebbe prodotta in assenza dell'**intervento**.
Comparando la situazione controfattuale con la situazione prodotta dall'intervento, è possibile determinare gli effetti netti dell'intervento. Per es.: un'impresa è stata aiutata per l'adattamento e la qualificazione del proprio personale alle nuove tecnologie e non ci sono stati licenziamenti nei due anni successivi. In assenza del sostegno economico ricevuto (situazione controfattuale) si stimava, invece, una perdita di 50 posti di lavoro.

SOGGETTI ELEGGIBILI

Inglese	*Francese*
ELIGIBLE PUBLIC	PUBLIC ELIGIBLE

Insieme di persone o di organismi ai quali è direttamente rivolto l'**intervento** (es. disoccupati da più di un anno, giovani imprenditori).
I soggetti eleggibili sono tutti i potenziali destinatari diretti.

SOSTENIBILITÀ

Inglese	*Francese*
SUSTAINABILITY	DURABILITE

Capacità degli **effetti** degli interventi finanziati di perdurare nel medio e lungo termine.

SOVVENZIONE GLOBALE

Inglese	*Francese*
GLOBAL GRANT	SUBVENTION GLOBALE

Parte di un **intervento** la cui attuazione e gestione può essere affidata ad uno o più intermediari (autorizzati conformemente all'articolo 27, paragrafo 1 del regolamento (CE) 1260/99). E' utilizzata di preferenza per le iniziative di sviluppo locale.
Si tratta di uno strumento finanziario previsto dai fondi strutturali per combattere le disparità socio economiche. Lo Stato membro può decidere in accordo la Commissione di affidare ad intermediari selezionati (enti locali, organismi di sviluppo regionale o organizzazioni non governative) la gestione e l'amministrazione di una parte dell'intervento. Gli organismi intermediari percepiscono quote degli stanziamenti dei Fondi Strutturali.

SPECIFICITÀ DI GENERE

Inglese	*Francese*
GENDER DIMENSION	SPECIFICITE DE GENRE

Caratteristiche specifiche di ciascuno dei due generi che determinano differenze riscontrabili in tutti gli ambiti della sfera pubblica e privata.

STAKEHOLDER

Inglese	*Francese*
STAKEHOLDER	PROTAGONISTE

Individui, gruppi, organizzazioni che possono essere coinvolti nell'**intervento** e nella **valutazione** stessa. In particolare: le autorità che decidono e finanziano l'intervento; i **gestori**; gli **operatori**; i rappresentanti dei gruppi bersaglio dell'intervento.

STRATEGIA

Inglese	*Francese*
STRATEGY	STRATEGIE

Selezione delle priorità d'azione in funzione dell'urgenza dei **bisogni** da soddisfare, della gravità dei problemi da risolvere e delle opportunità di successo delle azioni prese in considerazione.

STUDIO DI VALUTABILITÀ

Inglese	*Francese*
EVALUABILITY ASESSMENT	ETUDE D'EVALUABILITE

Parte tecnica della fase preparatoria della valutazione, necessaria per fare il punto sul livello di conoscenze disponibili e sulla possibilità di mettere insieme le condizioni tecniche e istituzionali al fine di arrivare a risposte affidabili e credibili ai quesiti posti.

SWOT (STRENGHT, WEAKNESSES, OPPORTUNITIES, THREATS)
FORZE,DEBOLEZZE, OPPORTUNITÀ, RISCHI

Inglese	*Francese*
STRENGHT, WEAKNESSES, OPPORTUNITIES, THREATS	FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITES, MENACES

Strumento di **valutazione** che permette di verificare se l'intervento è adeguato al suo **contesto**. Lo strumento struttura un dibattito sugli orientamenti strategici attraverso l'analisi dei fattori interni sui quali si cercherà di basarsi (*forze*) o che si tenterà di compensare (*debolezze*), così come dei fattori esterni favorevoli (*opportunità*) o sfavorevoli (*rischi*).

TASSO DI ATTIVITÀ

Inglese	*Francese*
ACTIVITY RATE	TAUX D'ACTIVITE

Rappresenta la forza lavoro (occupati e disoccupati) in rapporto alla popolazione in età lavorativa (16- 64 anni).

TASSO DI COINVOLGIMENTO DEI SOGGETTI ELEGGIBILI

Inglese	*Francese*
COVERAGE RATE	TAUX D'ATTEINTE DU PUBLIC ELIGIBLE

Percentuale di **soggetti eleggibili** che sono stati effettivamente raggiunti attraverso l'**intervento.**

TASSO DI INATTIVITÀ

Inglese	*Francese*
INACTIVITY RATE	TAUX D'INACTIVITE

Rappresenta le persone che non sono classificabili né come occupati né come disoccupati in rapporto alla popolazione in età lavorativa (16-64).

TASSO DI PARTECIPAZIONE

Inglese	*Francese*
PARTICIPATION RATE	TAUX DE PARTICIPATION

Rappresenta la partecipazione di un determinato gruppo al mdl (ad esempio donne, uomini, genitori in famiglie monoparentali, ecc.) in rapporto alla partecipazione complessiva.

TASSO DI REALIZZAZIONE

Inglese	*Francese*
COMPLETION RATE	TAUX DE REALISATION

Percentuale delle realizzazioni terminate rispetto a quelle inizialmente previste.

TASSO DI SPESA

Inglese	*Francese*
ABSORPTION RATE	TAUX DE CONSOMMATION BUDGETAIRE

Risorse finanziarie già mobilitate in proporzione alle risorse inizialmente allocate.

TASSO DI TRANSIZIONE

Inglese	*Francese*
TRANSITION RATE	TAUX DE TRANSITION

Percentuale di **destinatari** il cui inserimento sociale è migliorato a seguito dell'**intervento**.

TIPOLOGIA DI PROGETTO

Inglese	*Francese*
TYPES OF INTERVENTION	TYPOLOGIE DE PROJET

Modalità di classificazione dei **progetti** dal punto di vista del **risultato** prodotto o erogato e delle sue principali caratteristiche e finalità. Le tipologie di progetto costituiscono livelli di aggregazione intermedi tra il singolo progetto e la misura. La tipologia può essere disarticolata in sottotipologie di progetto che mirano a connotare più dettagliatamente la natura dell'azione/operazione.
Per ciascun fondo è prevista una classificazione dei progetti in tipologie resa necessaria dalla grande varietà di progetti "attivabili" all'interno di ciascuna misura; quest'ultima, infatti, risulta "opaca" nel senso che non fornisce informazioni di sintesi sui tipi di progetti e quindi non è adeguatamente rappresentabile quantitativamente dal momento che sarebbero calcolabili solo indicatori molto generici. Le tipologie di progetto, al contrario, pur nate seguendo criteri differenti nei tre fondi, permettono sia una migliore rappresentazione del contenuto della programmazione delle misure, sia una migliore quantificazione degli output di queste ultime dal momento che ciascuna di esse è associata ad un set specifico di indicatori (pur nella salvaguardia delle possibilità di aggregazione a livello di misura).
Nell'ambito del fse, il sostegno finanziario è concesso essenzialmente a tipologie di azioni rivolte alle persone/imprese (per attività finalizzate allo sviluppo delle risorse umane che possono far parte di un approccio integrato di inserimento nel mdl). Per aumentare l'efficacia di queste azioni, possono essere sostenute tipologie di azioni di assistenza a strutture e sistemi e misure di accompagnamento (in base al Reg. CE n. 1784/99 art. 3).

TRATTA DI ESSERI UMANI/DONNE E BAMBINI

Inglese	*Francese*
TRAFFICKING/TRADING IN HUMAN BEINGS / IN WOMENAND CHILDREN	TRAITE DES ETRES HUMAINS / DES FEMMES ET DES ENFANTS

Tratta di persone, essenzialmente donne e bambini, sottoposti a nuove forme di schiavitù o usati quale manodopera a basso costo o a fini di sfruttamento.

TRATTAMENTO PREFERENZIALE

Inglese	*Francese*
PREFERENTIAL TREATMENT	TRAITEMENT PREFERENTIEL

Trattamento di un individuo o di un gruppo di individui che determina un miglioramento sul piano dei benefici, dell'accesso, dei diritti, delle opportunità o dello status rispetto ad altri individui o gruppi. Può essere usato in modo positivo se implica un'**azione positiva** volta a eliminare una precedente prassi discriminatoria o può avere valenza negativa se intende mantenere differenziali o vantaggi di un individuo/gruppo di individui rispetto ad altri.

UNITÀ DI MISURA

Inglese	*Francese*
MEASUREMENT UNIT	UNITE DE MESURE

Ciò che permette di osservare un fenomeno, un cambiamento o una variabile e di collocarli su una scala quantitativa.
Un indicatore elementare è associato a una unità di misura che ha una sola dimensione La comparabilità degli indicatori presuppone una armonizzazione delle unità di misura.

UTILITÀ

Inglese	*Francese*
UTILITY	UTILITE

Si parla di utilità quando gli **impatti** ottenuti attraverso l'**intervento** rispondono ai **bisogni** della società e ai problemi socio economici da risolvere.

VALUTAZIONE

Inglese	*Francese*
EVALUATION	EVALUATION

Giudizio sul valore di un **intervento** in relazione a criteri e regole prestabiliti (es. la **pertinenza**, l'**efficacia**).
Il giudizio riguarda principalmente i bisogni ai quali l'intervento deve rispondere e gli effetti prodotti dall'intervento stesso. La valutazione si basa su una informazione espressamente raccolta e interpretata per produrre un giudizio che può riferirsi ad esempio: all'efficacia di un programma; al rapporto costi/benefici di un progetto; alla fondatezza di una politica; alla qualità di un servizio pubblico.
Altre definizioni escludono la dimensione di giudizio e limitano la valutazione alla misurazione degli effetti dell'intervento. Altre ancora, più restrittive, limitano la valutazione alla stima ex post degli effetti.

VALUTAZIONE A MEDIO TERMINE/INTERMEDIA

Inglese	*Francese*
MID-TERM EVALUATION	EVALUATION A MI-PARCOURS

Valutazione che interviene a metà del periodo di realizzazione dell'**intervento**.
Questa valutazione realizza un'analisi critica sulle prime azioni e sui primi risultati e permette di apprezzare la qualità del monitoraggio e dell'azione. Evidenzia la traduzione operativa delle strategie iniziali, constata le modifiche apportate agli obiettivi iniziali e, all'occorrenza, offre spunti per riorientare gli interventi. Per comparazione con la situazione di partenza: mostra l'evoluzione del contesto economico e sociale generale; verifica se gli obiettivi restano pertinenti e se vi sono incoerenze con le politiche e le priorità delle altre autorità pubbliche; aiuta a preparare gli aggiustamenti e le riprogrammazioni e ad argomentarli in modo chiaro. La valutazione a medio termine è una forma di valutazione intermedia; altre forme di valutazione intermedia possono intervenire durante i primi o gli ultimi anni della programmazione.

VALUTAZIONE D'IMPATTO RISPETTO AL SESSO

Inglese	*Francese*
GENDER IMPACT ASSESSMENT	EVALUATION DE L'IMPACT SELON LE GENRE

Valutazione delle differenti ricadute delle proposte politiche sulle donne e sugli uomini.

VALUTAZIONE ESTERNA/ INDIPENDENTE

Inglese	*Francese*
EXTERNAL EVALUATION	EVALUATION EXTERNE

Valutazione di un **intervento** effettuata da persone che non appartengono all'amministrazione responsabile della sua realizzazione.

VALUTAZIONE EX ANTE

Inglese	*Francese*
EX-ANTE EVALUATION	EVALUATION EX-ANTE

Valutazione che interviene prima dell'avvio dell'**intervento**.
La valutazione ex ante è un processo interattivo dal quale scaturiscono giudizi e raccomandazioni espressi da esperti, indipendenti dai programmatori, in merito a questioni politiche o programmatiche. In esito a questo processo interattivo, la valutazione ex ante diventa un elemento chiarificatore della strategia, volto ad esplicitare le motivazioni e la portata delle scelte operate, che saranno oggetto di contrattazione con la Commissione. Essa costituisce quindi parte integrante del programma. Il giudizio formulato dai valutatori riguarda i sei elementi principali di un programma: recepimento dell'esperienza maturata; contesto socioeconomico dell'intervento; scelte strategiche e priorità d'azione selezionate, nonché la loro coerenza interna ed esterna; quantificazione degli obiettivi; stima dell'impatto socioeconomico prevedibile e l'assegnazione delle risorse; modalità di attuazione del programma.
La metodologia della valutazione ex ante, si riferisce all'intero sistema di programmazione (piani, programmi, complemento di programma). L'iter valutativo deve quindi abbracciare l'insieme della programmazione per poter recare un plusvalore e assicurare una migliore qualità dei documenti che saranno negoziati tra i vari partner.
La valutazione ex ante verte in particolare sull'analisi del contesto e fornisce alle autorità responsabili un giudizio sul fatto che: le finalità dell'intervento siano state correttamente diagnosticate; la strategia e gli obiettivi proposti siano pertinenti; non ci siano incoerenze né tra di loro né con le politiche e gli orientamenti nazionali e comunitari; gli impatti attesi siano realizzati, etc.. Fornisce, peraltro, le basi necessarie al monitoraggio e alle future valutazioni, tenendo presente l'esistenza di obiettivi espliciti e, per quanto possibile, quantificati.

VALUTAZIONE EX POST

Inglese	*Francese*
EX-POST EVALUATION	EVALUATION EX-POST

Valutazione che riassume e giudica l'**intervento** dopo il completamento.
Mira a rendere conto dell'utilizzo delle risorse, del raggiungimento degli effetti attesi e inattesi e dell'efficienza degli interventi. Cerca di comprendere i fattori di successo o insuccesso, così come la sostenibilità dei risultati e degli impatti. Cerca di trarre degli insegnamenti trasferibili ad altri interventi. La valutazione ex post deve essere condotta due o tre anni dopo la realizzazione affinché gli impatti abbiano avuto il tempo di manifestarsi. Per analizzare gli impatti, le valutazioni ex post possono comprendere indagini di campo e svolgersi su lunghi periodi.

VALUTAZIONE IN ITINERE

Inglese	*Francese*
ON-GOING EVALUATION	EVALUATION CHEMIN-FAISANT

Valutazione che si compie durante tutto il periodo di **realizzazione** dell'**intervento**.
Questa forma di valutazione accompagna il monitoraggio di realizzazione e di risultato, con il quale viene spesso confusa. L'obiettivo della valutazione in itinere è quello di permettere una buona collaborazione tra il gruppo di valutazione e i gestori per favorire una migliore padronanza delle conclusioni e delle raccomandazioni.
La valutazione in itinere può essere considerata come una serie di studi approfonditi, che comportano successive analisi sulle questioni valutative emerse nel corso della realizzazione.

VALUTAZIONE INTERNA

Inglese	*Francese*
INTERNAL EVALUATION	EVALUATION INTERNE

Valutazione di un intervento effettuata da una équipe di valutazione che appartiene all'amministrazione responsabile dell'attuazione del **programma**.

VALUTAZIONE TEMATICA

Inglese	*Francese*
THEMATIC EVALUATION	EVALUATION THEMATIQUE

Valutazione che analizza in maniera trasversale lo stesso particolare aspetto (tema) nell'ambito di più interventi in seno ad un programma o nell'ambito di più programmi.

VERIFICA DELL'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE

Inglese	*Francese*
GENDER AUDIT	AUDIT SELON LE GENRE

Analisi e valutazione delle **politiche**, dei **programmi** e delle istituzioni in relazione alle modalità di applicazione del principio di **pari opportunità**.

Link utili

Istituzioni Nazionali

Presidenza del Consiglio dei Ministri
www.governo.it

Ministero per le pari opportunità
www.pariopportunita.gov.it

Ministero degli Affari Esteri
www.esteri.it

Ministero dell'Interno
www.mininterno.it

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
www.welfare.gov.it

Ministero della Giustizia
www.giustizia.it

Ministero della Difesa
www.difesa.it

Ministero della Salute
www.ministerosalute.it

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
www.istruzione.it

Camera dei Deputati
www.camera.it

Senato
www.senato.it

Organismi Ue

Unione Europea
www.europa.eu.int/

Parlamento Europeo
www.europarl.eu.int

Banca Europea per gli investimenti
www.eib.eu.int

Agenzie Fondazioni e Centri Europei
www.europa.eu.int/agencies

Consiglio dell'Unione Europea
www.ue.eu.int/cms3_fo

Commissione Europea
www.europa.eu.int/comm

Organismi Internazionali

OECD (Organizzazione di Cooperazione e Sviluppo Economico)
www.oecd.org

Nazioni Unite (Istituto Internazionale di Ricerca e Sviluppo per l'Avanzamento delle Donne)
www.un-instraw.org/en

FAO (Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Alimentazione e l'Agricoltura)
www.fao.org

IOM (Organizzazione Internazionale per le migrazioni)
www.iom.int

I.L.O. Organizzazione Internazionale del lavoro
http://www.ilo.org/dyn/gender/gender.home

ONU Organizzazione Nazioni Unite
http://www.onuitalia.it/diritti/donne.html

UNESCO United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
http://www.unesco.org/women

Women’s Human Right
www.hrw.org/worldreport99/women/index.html

UNIFEM United Nations Development Fund for Women
www.undp.org/unifem/

MEDiterranean MEDIA
www.medmedia.org

European Women's Lobby
www.womenlobby.org

Dati e statistiche

Eurostat
www.europa.eu.int/comm/eurostat

Committee on Women's Rights and Equal Opportunities
www.europarl.eu.int/committees/femm_home.htm

Sintesi Europea
www.europeansynthesis.org

Istat
www.istat.it

Censis
www.censis.it

Eurispes
www.eurispes.it

Formazione e occupazione

ADAPT
www.europs.be

EURES
www.europa.eu.int/eures

FSE (Europa Lavoro)
www.welfare.gov.it/EuropaLavoro

ISFOL
www.isfol.it

Directorate General for Employment & Social Affairs Europalavoro
www.europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/index_en.

IFOA (Centro di formazione e servizi delle Camere di Commercio)
www.ifoa.it

FORMEZ (Centro di formazione e studi)
www.formez.it

Europa Lavoro
www.europalavoro.it/

INAIL Istituto Nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro
www.inail.it/

INPS Istituto Nazionale della Previdenza Sociale
www.inps.it/

Jobtel Sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali interamente dedicato al lavoro
www.jobtel.it/

Giuridici

www.normeinrete.it/

www.gazzettaufficiale.it/

Camera dei deputati/ leggi regionali
www.camera.mac.ancitel.it/lrec

Istituzionali in Piemonte

Consigliera Regionale di Parità del Piemonte
www.regione.piemonte.it/lavoro/consigliera/index.htm

Consigliera di Parità Provincia di Alessandria
www.provincia.alessandria.it/lavoro/

Consigliera di Parità Provincia di Asti
provincia.asti.it/pariopportunita/default.htm

Consigliera di Parità Provincia di Biella
www.provincia.biella.it/tutela

Consigliera di Parità provincia di Cuneo
www.provincia.cuneo.it/servizi_alla_persona/consigliera/index.htm

Consigliera di Parità provincia di Novara
www.provincia.novara.it/sett8/pari_opp/consigliera/consigliera.htm

Consigliera di Parità provincia di Torino
www.provincia.torino.it/sito_lavoro/pari/consigliera

Consigliera di Parità provincia di Vercelli
http://www.centrodonnarisorsa.it/consigliera.html

Consigliera di Parità provincia di Verbano Cusio Ossola
www.lavorovco.it/

Commissione Regionale per la Parità e le Pari Opportunità tra donna e uomo del Piemonte
www.regione.piemonte.it/governo/consulte/04.htm

Consulta delle Elette del Piemonte
Consulta Femminile Regionale
www.consiglioregionale.piemonte.it/index.htm

Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne Università di Torino
http://hal9000.cisi.unito.it/wf/CENTRI_E_L/CIRSDe/index.htm

Agenzia Piemonte Lavoro
www.agenziapiemontelavoro.net/

Biella lavoro
www.biellalavoro.it

Sportello Unico per le imprese della Regione Piemonte
www.regione.piemonte.it/sportellounico/agevfin/index.htm

Centri per l'impiego nelle Provincie piemontesi
www.regione.piemonte.it/lavoro/servizi/indirizz.htm

Portali istituzionali

Kila.it – Il Punto di vista delle donne Portale dedicato alle Pari Opportunità in Piemonte promosso dalle Consigliere di Parità del Piemonte e Commissione Regionale Pari Opportunità.
www.kila.it

Parità in Movimento Sito della Provincia di Torino dedicato alle Pari Opportunità
www.provincia.torino.it/parita/

Portale delle pari opportunità del Comune di Torino
www.irma-torino.it/

Altri link

www.osservatoriodonna.igol.it

Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile
www.if-imprenditoriafemminile.it/

Casa delle Donne di Milano Per combattere la violenza contro le donne
http://web.tiscali.it/cadmi/guida/

Diritti Umani Donne – Aidos
www.dirittiumanidonne-aidos.it

Dol's – il sito delle donne on line
www.dols.net

Donne in viaggio
www.donneinviaggio.it

Italia Donna
www.italiadonna.it

Emily in Italia
www.emily.it

Server Donne di Bologna
www.women.it

Telefono rosa di Torino
www.mandragola.com/tel_rosa/Default.htm

Vita di donna Associazione per la tutela e la salute delle donne
www.vitadidonna.it/

Coordinamento dei Comitati per l'imprenditoria femminile
www.if-imprenditoriafemminile.it

La città delle opportunità
www.opportunitalia.it/

APID - Associazione donne Imprenditrici
www.apito.it.API-DONNA

CAMERA DI COMMERCIO - Comitato per la Promozione dell'Imprenditoria Femminile
www.to.camcom.it.servizio-nuove-imprese.comitato.html

AIDDA Associazione Imprenditrici e Donne Dirigenti d'Azienda

www.aidda.org

ZONTA Club
www.zonta.org/site/PageServer

ASSOCIAZIONE ALMATERRA - CENTRO INTERCULTURALE DELLE DONNE DI TORINO
www.arpnet.it/alma/

CENTRO STUDI E DOCUMENTAZIONE DEL PENSIERO FEMMINILE DI TORINO
www.arpnet.it/~pfemm/

Sindacati

UIL Coordinamento Nazionale Pari Opportunità
www.uil.it/pari_opportunità/default.htm

www.uil.it/uilpiemonte

CGIL Sito delle Politiche di Pari Opportunità
www.cgil.it/pariopportunita/

CISL Coordinamento Nazionale Donne
www.cisl.it/coord.donne/

Riferimenti bibliografici

T. Abbado, A. Picchio, Condizioni di vita e di lavoro, Presentazione primi risultati di indagine CAPP, 2003

AAVV, Tematiche femminili, Il segnalibro, 1988

AAVV, sociologia del lavoro e delle organizzazioni, Franco Angeli, 1996

AAVV, I percorsi delle donne nel vivere e lavorare le P.O., 2002

Maria Vittoria Ballestrero, Parità e oltre, I tascabili EDS, 1992

Simone de Beauvoir, Il secondo sesso, Il saggiatore, 1961

R. Bortone, Lavoro femminile, la legislazione nell'anno 2000, Economia e Lavoro, pag. 133 ss (XXXIV)

P. Bourdieu, Il dominio maschile, Feltrinelli, 1998

Laura Calafà, Art. 9, L.5/2000, Ricerca sulla conciliazione tra incentivi e azioni positive, Università di Verona, 2001

Anna Cavarero, Il principio parità in "Saperi e libertà – maschile e femminile nei libri, nella scuola e nella vita" Progetto Polite, Presidenza del consiglio dei Ministri, Dipartimento per le P.O., Poliedra Progetti Integrati, 2000

Paolo Coluccia, Reti sociali ed innovazione tecnologica, Lilliput Edizioni-on-line, 2002

Paolo Coluccia, La cultura della reciprocità. I sistemi di scambio locale, non monetari, 2000

Paolo Coluccia, la Banca del tempo. Un azione di solidarietà e di reciprocità, Bollati Boringhieri, 2001

Paolo Coluccia, la Banca del tempo: un progetto per la comunità, Lilliput Edizioni on line, 2001

Commissione Nazionale P.O., Cedam, la convenzione delle donne, 2002

CRPO, Regione Piemonte, Ricerca: le diferenze di genere nelle aziende, un problema aperto, 2003

CRPO, Regione Piemonte, L'esperienza del gruppo del lavoro legge 125 in Piemonte dal 1993 al 1997, 2000

CRPO, Consigliera di Parità della Regione Piemonte, FSE: progetto Aspasia, 2002
La Consigliera di parità prov. Di Torino, atti del convegno 8/11/2002, 2002

CRPO, Regione Emilia Romagna, Ricerca: genitorialità, lavoro e qualità della vita: una conciliazione possibile, 2003

Paola Di Cori, Disforie dell'identità. Donne, storia, genere, essenza, in "Problemi del socialismo" n. 3, 1989

Paola Di Cori, Insegnare di storia, Traubend, 1999

DIOTTIMA, Il pensiero della differenza sessuale, La Tartaruga, 1987

DIOTTIMA, La sapienza di partire da sé , Liguori, 1996

Expoelette, Convegno Internazionale delle Elette del Piemonte, Torino, 11/13 marzo 2004

FSE, Comitato Pari Opportunità città di Torino, Tempo per te, relazione finale, 2004

FSE, Ente Bilaterale Erfea, Time conciliation, 2004

FSE, Città di Settimo Torinese, Progetto parità di genere, 2004

Geneviere Fraisse, La differenza fra i sessi, Bollati-Boringhieri, 1996

S. Gherardi, Il genere e le organizzazioni, Raffaello Cortina, 1998
Jacques T. Godbout, Lo spirito del dono, (con A. Caillé), Bollati Boringhieri 1993

Tilde Giani Gallino, La ferita e il re. Gli archetipi femminili della cultura maschile, Raffaello Cortina, 1986

Carol Gilligan, Con voce di donna, Feltrinelli, 1987

Gottardi, I congedi parentali nell'ordinamento italiano, in Lav. Dir., 3/99, pag.497 ss

Ass. Idea Lavoro, Progetto Down's Jane, 2004

Info anno VI, n° 7/9 , genere e cittadinanza- donne sulla scena pubblica, studi e documenti gruppo parlamentare DS-ulivo 2000

Luce Irigaray, Parlare non è mai neutro, Editori Riuniti, 1991

Luce Irigaray, Il tempo della differenza, diritti e doveri civili per i due sessi per una rivoluzione pacifica, Editori Riuniti, 1989

Luce Irigaray, La democrazia comincia a due, Bollati Boringhieri, 1994

Luce Irigaray, Etica della differenza sessuale, Feltrinelli, 1990

Luce Irigaray, Io tu noi, Bollati-Boringhieri, 1993
Luce Irigaray, Amo a te, Bollati-Boringhieri, 1993

Letizia Lambertini, CRPO Regione Emilia Romagna, 1999

J. Lorber, L'invenzione dei sessi, Il saggiatore, 1994

Maria Nadotti, Sesso e genere, Il saggiatore, 1996

Joan Pages , Facoltà di scienze dell'Educazione dell'Università Autonoma di Barcellona Guiòn, Comunità Transnazionale di apprendimento della cittadinanza europea attiva, Progetto Youth Polis – Settembre 2003

Prov. Novara, Donne che abitano il mondo, 2003

A. Picchio, Intervento seminario "Salario Minimo Planetario", Bologna, 2000

Riccardi, I congedi parentali, in Mass.Giur., 2000, n. 4, pag.350 ss

R. Rossi, Le parole delle donne, Editori Riuniti, 1978

C. Saraceno, le donne tra responsabilità lavorative e familiari, 2003.

Vandana Shiva, Terra madre, Utet, 2002

Vandana Shiva, La monocultura della mente, Bollati Boringhieri, 2000

M. Tiraboschi, Il ruolo della contrattazione collettiva nella legge delega sul mercato del lavoro, in Contratti e contrattazione collettiva, 2003, 3, pag.70 ss

UIL, Il valore del lavoro, 2001

P. Zurla (a cura di), Tempi quotidiani di vita e di lavoro. Verso una regolazione degli orari a Cesena, Franco Angeli, 2000

Finito di stampare nel mese di settembre 2004
Tipografia: FCA - Torino