

News

UIL COORDINAMENTO PARI OPPORTUNITÀ

L'INFORMAZIONE – I DIRITTI – LE OPPORTUNITÀ
 Lettera di informazione del Coordinamento Pario Opportunità e Politiche di Genere

N 5 e 6 – maggio – giugno 2013



Stefania Galimberti Intervista Luciana Del Fico,
 segretaria regionale UIL Campania



Violenza contro le donne: Due importanti
 avanzamenti

Contro l'impovertimento del Paese, una risorsa: i
 giovani- Vai a

La Youth Guarantee strategia europea per i giovani.



Come è cambiato il benessere familiare

Perché i C.d.A. debbono aprirsi alle donne

Buone Prassi nella contrattazione di genere.
 Teresa Palese – *Segretaria Regionale UIL Lombardia*

Lavoro e Ponte intergenerazionale: nasce in Alto
 Adige il Patto per il lavoro



Dalla UIL-SGK Alto Adige Südtirol: Sì alla “doppia
 preferenza di genere”- Laura Senesi - Responsabile
 Pari Opportunità e Politiche di Genere UIL-SGK-

Celebrata la "Giornata Internazionale contro
 l'omofobia e la transfobia IDAHO
 Maria Pia Mannino – *Responsabile nazionale PO e*
 Politiche di Genere UIL

PERCHE' la GIORNATA MONDIALE CONTRO
 L'OMOFOBIA - Di Pietro Nocera



Intervista a Luciana Del Fico – segretaria regionale UIL Campania - Di Stefania Galimberti

Continuiamo il percorso intrapreso con il numero scorso nelle interviste alle dirigenti UIL che hanno segnato con la loro attività sindacale il forte contributo delle donne alla UIL

La tua carriera di dirigente sindacale nasce in fabbrica, qual'è stato il percorso prima di entrare a far parte degli Organismi statutari della UIL?

Sul finire degli anni '80 in occasione di un 8 marzo il sindacato dell'azienda dove lavoravo organizzò un incontro tra le lavoratrici e una rappresentante del sindacato metalmeccanico. Si trattava di Anna Rea che era dirigente sindacale della UILM. Mi invitò a partecipare al nascente Coordinamento Donne dei metalmeccanici. Ci fu una "cooptazione" di un gruppo di 8 donne nel Direttivo regionale della UILM: era il 22.12.1987. Dopo qualche mese fui eletta Responsabile del Coordinamento donne UILM Campania e le riunioni che tenevo con le rappresentanti delle varie aziende servivano principalmente per conoscere le problematiche vissute dalle donne lavoratrici e far sì che crescesse in loro un sentimento di autodeterminazione della rappresentanza femminile nei luoghi di lavoro. Anziché delegare ad altri si poteva scegliere di mettersi in gioco e rappresentare le altre donne per tutelarle sul lavoro. Erano gli anni nei quali si "lavorava" molto anche all'interno delle proprie organizzazioni per affermare la necessità di rappresentare i diversi generi e fu un periodo che ricordo con molto piacere sia per le compagne che ho conosciuto, sia per le piccole battaglie che conducevamo. C'erano i Coordinamenti Donne nelle tre Confederazioni che lavoravano insieme e furono organizzate grandi manifestazioni nazionali sul diritto al lavoro, alla L.194. Tra le donne che ho conosciuto in questa esperienza mi piace ricordare una donna che abbiamo avuto proprio nella UIL: Irene Spezzano, una

persona di grande valore sindacale e umano.

Ho fatto però anche il percorso di RSA aziendale per diversi anni. Ho lavorato alla MECFOND, azienda metalmeccanica della zona orientale di Napoli dal 1974 al 1998 e negli anni '90 sono stata nominata rappresentante sindacale aziendale: è stata per me un'esperienza molto importante e formativa, con forti momenti di crisi aziendale, vissuti insieme alla categoria.

Qual'è stato il tuo approccio di "genere" alla realtà sindacale e quale, secondo te, deve essere il percorso per arrivare efficacemente ad essere "strumento" di tutela di interessi collettivi?

Avendo cominciato il mio percorso sindacale rappresentando le donne, ho vissuto il passaggio da una visione della ricerca della parità a quella della affermazione della "differenza". Ricordo quando, con Anna Rea e Irene Spezzano si parlava della voglia di affermare la presenza delle donne nel lavoro e nella società, fiere della nostra "differenza" (le tesi di Luce Irigarai): uguali diritti ma due generi diversi. Se si capisce il concetto e lo si tiene ben presente nelle proprie azioni sindacali, allora diventa facile tutelare uomini e donne in maniera collettiva sì, ma ricordando e tutelando le "diversità".

Tu hai vissuto la UIL degli anni 80 e la UIL "sindacato dei cittadini". Quale valore è in grado di portare ad una organizzazione l'ottica di genere? Quale è stato il valore aggiunto del tuo lavoro in una realtà difficile come quella partenopea?

La grande intuizione di Giorgio Benvenuto nel dichiarare la UIL "il sindacato dei cittadini" ha dato la possibilità al Coordinamento Donne della UIL e delle categorie, negli anni '80, di fare un percorso di affermazione del diritto delle donne ed essere presenti in tutti i livelli dell'Organizzazione, oltre che a conquistare il ruolo del Coordinamento Donne. E tutto partiva dal riconoscimento del valore aggiunto portato dalle donne alle politiche sindacali. Si affrontavano i

problemi dal punto di vista del genere femminile, affermando che sarebbe stato utile al sindacato, arricchendolo di contenuti e di obiettivi che avrebbero avuto il riconoscimento anche con l'aumento del proselitismo fra le lavoratrici. In quegli anni, come ho già detto, si lavorava unitariamente ai coordinamenti donne di CGIL e CISL (e di conseguenza a livello categoriale). Bisogna ricordare che sono stati anni importanti per le donne del sindacato, che con le manifestazioni per il diritto al lavoro hanno portato a significative introduzioni nei rinnovi contrattuali negli anni '90, penso ai Comitati Pari Opportunità e alle Commissioni paritetiche per dirne alcune, ma portarono anche al varo della bella legge 125 nel 1990 (che oggi è stata svuotata di risorse!). A Napoli e in Campania fu l'epoca delle grandi aziende con tante donne operaie inserite in realtà lavorative dove le donne non c'erano prima: in Alfa Sud le donne in catena di montaggio portarono una piccola rivoluzione nell'organizzazione dell'azienda e nel lavoro; ma ricordo anche le prime donne autista di autobus nell'azienda di trasporto urbano, con le loro gioie per il lavoro conquistato ma anche con i loro problemi. Credo che all'epoca il Coordinamento Donne abbia rappresentato uno strumento di sostegno e di stimolo per le lavoratrici che si avvicinavano al sindacato e le permetteva di portare il proprio contributo anche incontrando difficoltà in una struttura ancora molto "maschile".

Il lavoro che manca, giovani sempre più preparati e sempre più precari. Come affronti una situazione che soprattutto al Sud, presenta problematiche estreme e che possono convogliare il disagio giovanile e, in particolare, quello femminile?

E' vero che in Campania si assiste a un mercato del lavoro con giovani laureati, uomini e donne, che migrano in altre regioni o addirittura all'estero e quelli che restano hanno poche opportunità di trovare lavoro. Ma le sacche di disoccupazione più difficili da svuotare

sono quelle con le donne a bassa scolarizzazione, giovani e adulte. Per loro si cerca di favorire la strada della impresa autonoma nel campo dell'artigianato o delle cooperative sociali o di servizio.

Poi c'è da rilevare che spesso i giovani poco scolarizzati diventano preda delle organizzazioni malavitose. E allora vanno sostenute e favorite tutte le iniziative che possono servire a contrastare la criminalità organizzata e ad educare i giovani alla legalità, fin dalle scuole primarie e medie. Con la UIL Campania abbiamo fatto diverse iniziative sulla legalità, e personalmente partecipo anche alle attività dell'Associazione LIBERA e di altre associazioni che si adoperano per la legalità. La legalità deve essere uno "stato mentale" insito nell'individuo, a cui tenere fede nelle azioni quotidiane, nei rapporti sul luogo di lavoro, o fuori, per strada, in auto, ovunque e sempre. Altrimenti si diventa illegali senza accorgersene, prevaricando e supponendo una fantomatica giustizia che non è reale. Anche il sindacalista può operare affinché le sue azioni vadano nel corso della legalità!

Come affrontano le donne della UIL campana l'inoccupazione femminile giovanile e la crescente povertà delle famiglie?

Nella nostra regione si convive purtroppo con i livelli alti di disoccupazione. Oggi l'emergenza lavoro (che non c'è o che si è perso) è gravissima, con intere aree che stanno perdendo grandi e piccole imprese sia dell'industria manifatturiera che nel commercio. Le donne sono le prime a vivere sulla propria pelle le conseguenze di tutto ciò, siano esse lavoratrici o casalinghe: la mancanza di reddito sufficiente per la famiglia spinge le casalinghe ad uscire di casa, sono ritornate a fare le colf e le badanti, in concorrenza con le immigrate e si preoccupano di ricercare luoghi dove fare la spesa a buon mercato. Aumentano anche gli accessi alle mense dei poveri e le richieste di spese al banco alimentare

(ricordo la bella iniziativa della UILP Campania che distribuisce pacchi alimentari una volta al mese a 80 famiglie in difficoltà).

Per i giovani della nostra regione è un momento veramente tragico, poche le iniziative, qualcosa verso l'autoimprenditoria e verso l'apprendistato. Noi chiediamo che continuino gli sgravi fiscali per le assunzioni a tempo indeterminato, specie per le donne, e al momento sembra che anche le istituzioni locali continuino su questa strada.

Credo molto che nel momento attuale di forte contingenza, un esempio significativo può venire dal *welfare aziendale* che va seguito e diffuso a livello di buone prassi. Ci possono essere iniziative che aiutano da un lato le famiglie, tramite azioni che non sono altro che *salario differito* e allo stesso tempo sgravano le imprese dal punto di vista fiscale. Questa, insieme alle iniziative accennate prima, è un'altra delle strade da seguire.

Perché i C.d.A. debbono aprirsi alle donne

Non per femminismo ma per necessità economica: per questo i Cda delle grandi aziende devono aprirsi alle donne. E' il messaggio che la vicepresidente della Commissione europea, Viviane Reding, è tornata a lanciare dopo un incontro con Markus Klimmer, amministratore delegato di Accenture, gigante mondiale del management consulting da 261.000 impiegati presente in 120 paesi. Nel suo board di 11 membri, il 36% è donna. Autrice della proposta di direttiva che impone la presenza di almeno il 40% del 'genere sottorappresentato' tra gli amministratori non esecutivi delle società quotate, Reding ha ricordato che "oggi c'è solo il 16% di donne tra i membri dei consigli" delle grandi aziende europee.

"E' uno scioccante spreco di talenti, se pensiamo che invece il 60% dei laureati è donna" ha sottolineato Reding, che è poi tornata a difendere la sua proposta di legge - contro la quale da tempo ci sono opposizioni - come "misura temporanea necessaria per fare la differenza".

"Il vetro di cristallo sta per spezzarsi" ha aggiunto Reding, osservando che la presenza delle donne nei Cda è aumentata negli ultimi 12 mesi del 2,2% e l'accelerazione è stata anche maggiore "in paesi come Francia, Italia e Danimarca che si sono dotati di leggi per le quote".

Il tedesco Klimmer ha affermato "la competitività dell'Europa e della Germania dipendono dalla capacità di mobilitare tutti i talenti disponibili". Perciò "la partecipazione delle donne non è una questione di parità di genere, ma di solide politiche economiche". (ANSA).

Violenza contro le donne: Due importanti avanzamenti

La Convenzione di Istanbul è legge. Il Senato ha approvato all'unanimità e in via definitiva la ratifica della Convenzione di Istanbul sulla prevenzione della violenza contro le donne e contro la violenza domestica. Prima della votazione, l'aula ha osservato un minuto di raccoglimento per ricordare, ha detto la vice presidente di palazzo Madama, Linda Lanzillotta, "tutte le donne, ragazze, bambine che hanno subito violenza fisica e psicologica".

L'approvazione alla Camera, era avvenuta precedentemente, sempre all'unanimità, dopo che numerose donne si erano indignate, Laura Boldrini, Presidente della Camera, prima fra tutte, per l'aula vuota nel dibattito nei giorni che poi hanno preceduto l'approvazione. Il documento punta molto su prevenzione e formazione e propone linee guida per arginare la strage delle donne. La Convenzione riconosce il soccorso immediato. Uno dei primi passi che ritengo assolutamente fondamentali è il riconoscimento della violenza maschile sul corpo e sulla psiche delle donne, avviando così un percorso di prevenzione per contrastarla.

Un modo questo per archiviare una mentalità che ha reso il femminicidio un tabù per troppi anni. Ed è qui che si inserisce il ruolo fondamentale di scuole di ogni ordine e grado per formare insegnanti

e trasmettere la cultura di genere e alle Università che, attraverso l'introduzione di vere e proprie discipline, possono veicolare messaggi volti ad educare e sensibilizzare al tema gli studenti. Tra gli 81 punti si pone particolare attenzione anche all'uso che i mezzi di comunicazione fanno del corpo femminile anche solo per pubblicizzare prodotti. La Convenzione impone agli Stati aderenti di punire, con conseguente risarcimento dei danni, una serie di comportamenti di violenza nei confronti delle donne. Ne fanno parte lo stalking, la violenza fisica, lo stupro, il matrimonio forzato, le mutilazioni genitali, l'aborto o la sterilizzazione forzati e le molestie sessuali.

Affinché la Convenzione diventi realtà e sia vincolante per gli Stati firmatari mancano le ratifiche di almeno altri cinque Stati (ne servono dieci di cui almeno otto componenti del Consiglio d'Europa) affinché la carta dei diritti delle donne non resti, appunto, solo carta. È infatti necessario che i ventinove Stati firmatari avviino in fretta le pratiche di ratifica che ad oggi riguardano solo Albania, Montenegro, Portogallo e Turchia, sebbene la violenza sulle donne sia un fenomeno che investe tutta l'Europa, da Nord a Sud. Ma non solo. Perché la Convenzione abbia un impatto sulla vita di tutti i giorni delle cittadine e dei cittadini dovrà essere varata una legge di attuazione che abbia la copertura finanziaria necessaria per permettere la realizzazione dei concreti interventi di sostegno. Il tutto mentre rimane difficile raccogliere dati sul femminicidio.

Ma una svolta interviene anche in questo frangente. Infatti in questi giorni il direttore generale dell'Organizzazione mondiale della sanità Margaret Chan, ha presentato **il più grande studio mai fatto sugli abusi fisici e sessuali subiti dalle donne** in tutte le regioni del pianeta. Questi i dati più impressionanti emersi dall'analisi di 141 ricerche effettuate in 81 Paesi. Il 35%

delle donne subisce nel corso della vita qualche forma di violenza.

La più comune è quella perpetrata da mariti e fidanzati. A esserne vittime sono ben il 30% delle donne. E ancora: il 38% di tutte le donne uccise muore per mano del partner, certifica l'Oms che per l'occasione ha lavorato insieme alla London School of Hygiene & Tropical Medicine di Londra e al South African Medical Research Council. Il 42% di coloro che hanno subito violenze fisiche o sessuali da uomini con cui avevano avuto una relazione intima ha riportato danni alla salute.

Sono tante, troppe anche per pensare che il problema riguardi i singoli anziché la politica, le istituzioni, la collettività. Quello che non sappiamo è come il fenomeno stia evolvendo nel corso del tempo: «È la prima volta che i dati sono compilati in modo rigoroso e sistematico, perciò non abbiamo termini di paragone. Il rapporto mostra che i livelli di violenza sono molto alti ovunque. Dobbiamo concentrarci sulla prevenzione e sulle risposte da dare su scala internazionale, nazionale, locale», commenta Jenny Orton, dell'istituto londinese.

Appena la scorsa settimana la rivista medica «Lancet» aveva pubblicato uno studio firmato da un'altra partnership internazionale, secondo cui una donna su sei tra coloro che si fanno curare per delle fratture ha subito violenze domestiche nell'ultimo anno. A quasi nessuna di queste 3.000 donne, prima di allora, un medico aveva mai fatto domande su eventuali abusi subiti dal partner.

Questa situazione deve cambiare, ha ammonito l'Oms, presentando apposite linee guida per gli operatori sanitari. L'impatto degli abusi sulla salute, aggiunge l'organizzazione di Ginevra, comprende anche depressione e alcolismo, che sono due volte più probabili in chi ha subito violenze dal partner. Le infezioni sessualmente trasmissibili sono una volta e mezzo più probabili. Il ricorso all'aborto due volte maggiore, mentre i

bambini che vengono fatti nascere sono meno sani.

Purtroppo non ci sono dati precisi scorporati, divisi per singoli Paesi, ma la classifica delle violenze domestiche è guidata da Asia sudorientale, Paesi arabi del Mediterraneo e Africa, tutti con percentuali intorno al 37%.

In Europa va meglio, se così possiamo dire, ma non abbastanza: oltre 25 donne su cento sono abusate fisicamente o sessualmente dai partner. Le sofferenze non hanno prezzo, ma se si potesse conteggiare il danno economico annuale della violenza domestica globale sarebbe enorme, considerato che Inghilterra e Galles da sole stimano un costo di 15 miliardi di sterline. I dati non sono ancora esaustivi, il quadro delle variazioni regionali comunque identifica almeno in parte le radici del fenomeno e suggerisce le contromisure. Proteggere i bambini dalle violenze aiuta a farne degli adulti migliori. L'istruzione femminile secondaria è correlata a una maggior sicurezza.

Quanto al lavoro femminile retribuito, l'influenza dipende dal contesto geoculturale, spiegano su «Science» i ricercatori che hanno lavorato con e per l'Oms. Nell'immediato una donna che inizia a lavorare può essere più a rischio, soprattutto se ha un partner disoccupato, che si sente minacciato dalla sua indipendenza. Nel lungo periodo però l'emancipazione è benefica. Oltre ad aiutare le vittime, c'è un grande lavoro di educazione e sensibilizzazione da fare, che passa anche per le riforme del diritto familiare e la lotta a tutte le disparità di genere. L'obiettivo è rendere le violenze sulle donne sempre meno accettabili socialmente. Un dato infatti è chiaro: anche al netto del grado di sviluppo economico dei Paesi, gli abusi fisici e sessuali sono più diffusi là dove, per affermare l'autorità maschile all'interno della coppia, le norme culturali tendono a giustificare il ricorso alla forza.

Contemporaneamente sono partiti i lavori della task force interministeriale contro la

violenza sulle donne, annunciata dalla ministra Josefa Idem. Il dipartimento per le Pari opportunità, ha istituito tre gruppi di lavoro con esperti che si concentreranno su tre primi obiettivi. Dalle prime notizie uno dei tre gruppi diciamo quello di più alto livello dovrà disegnare l'Osservatorio sulla violenza di genere, visto come sistema integrato di tutte le informazioni statistiche necessarie al monitoraggio del fenomeno, individuando i gap informativi esistenti e le azioni da mettere in atto e sarà coordinato da Linda Laura Sabbadini, capo dipartimento delle Statistiche sociali e ambientali dell'Istat, e componente del gruppo Onu che si è occupato di dare le linee guida per gli indicatori sulla violenza contro le donne a livello mondiale.

Credo che abbiamo posto le basi serie e concrete per contribuire in modo significativo a combattere questo fenomeno brutale della violenza contro le donne e il femminicidio. Ma abbiamo davanti molto lavoro per monitorare e verificarne l'attuazione... E noi ci saremo

Il 17/05/2013 si è celebrata la "Giornata Internazionale contro l'omofobia e la transfobia IDAHO"

Maria Pia Mannino, responsabile Nazionale Pari Opportunità e Politiche di genere UIL.

Perché il 17 maggio? Perché il 17 maggio 1990 l'omosessualità venne rimossa dalla lista delle malattie mentali da parte dell'Organizzazione Mondiale della Sanità.

Proprio a ridosso della giornata contro l'omofobia, leggere di un ragazzo di 17 anni che chiede solo di esistere in quanto gay, deve fare riflettere tutti e ora che l'Europa sta facendo da battistrada, l'Italia non può nascondersi ancora.

Bisogna normare le unioni civili, dare più diritti a tutti, mettere fine a questo tipo di discriminazioni, e avere regole moderne e liberali per tutte le coppie di fatto. Basta

con l'omofobia e trans fobia: a partire dalla scuola devono essere create le condizioni pedagogiche per evitare qualsiasi forma di violenza nei confronti del diversity e dare avvio ad una cultura del rispetto dell'altro diverso da sé. I bambini, se adeguatamente formati sono in grado di dare lezioni importanti proprio per la loro capacità di accoglienza scevra da pregiudizi e libera da stereotipi. Dalla scuola di ogni ordine e grado al mondo del lavoro il percorso deve essere conseguente.

Perché proprio nel mondo del lavoro la diversità si vive spesso con paura e pudore, in quanto la socialità instaurata dai comportamenti tra dipendenti sovente non permette al lavoratore di essere realmente se stesso, di estrinsecare le proprie potenzialità, la propria sensibilità proprio per non essere additato come un soggetto particolare, magari da tenere lontano o da diventare oggetto di battute intollerabili. Tutto ciò non lo possiamo consentire e dobbiamo dare un segnale concreto in tutti i posti di lavoro affinché queste differenze siano superate e portino ad una piena serenità.

PERCHE' LA GIORNATA MONDIALE CONTRO L'OMOFOBIA

- Di Pietro Nocera

Il 17 maggio 1990, ventitré anni fa, l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha rimosso l'omosessualità (quale attrazione sentimentale, oltre che sessuale, tra individui dello stesso sesso) dalla classificazione internazionale delle malattie mentali.

Quattordici anni più tardi, nel 2004, Louis-Georges Tin decise di commemorare quello storico evento fondando l'IDAHOBIT, acronimo per *International Day Against HOmophobia, Biphobia and Transphobia*. Una ricorrenza annuale importante che mira a coordinare, quale momento di riflessione e azione, le varie iniziative nazionali e internazionali che sollevano l'attenzione sulle violazioni dei diritti ai danni dalle persone lgbt (lesbiche, gay, bisessuali e transessuali), ma anche per chiedere un serio impegno a istituzioni

e comunità contro ogni forma di atteggiamento discriminatorio basato sull'orientamento sessuale.

Tre anni dopo, attraverso una risoluzione del Parlamento Europeo del 26 aprile del 2007, anche l'Unione Europea ha deciso di indire per il 17 maggio di ogni anno la Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia.

Nella scorsa legislatura il Parlamento italiano tentò di discutere una legge contro l'omofobia, relatrice di quella proposta fu l'on. Anna Paola Concia (Pd), ma molti veti provenienti da alcuni rami dell'emiciclo non permisero né l'approvazione né un sensato approfondimento. L'assenza di una normativa specifica contro l'omofobia colloca il nostro paese agli ultimi posti fra le nazioni dell'UE. Complice, probabilmente, quell'eredità culturale retriva e tradizionalista. Sebbene la società si mostri più aperta verso gli omosessuali e più propensa ad accettare l'estensione dei diritti, la politica italiana preferisce defilarsi dall'argomento. E mentre negli altri Stati — anch'essi alle prese con la crisi economica — come Francia, Spagna e Usa (tanto per citarne alcuni), cresce una diffusa sensibilità dei diritti e si approvano leggi che tutelano anche le coppie gay, nella nostra penisola si conferma la "specificità" italiana: lo *spread dei diritti* rispetto agli altri paesi aumenta sempre di più.

Intanto, per quanto riguarda l'attuale legislatura, da lunedì 22 luglio inizia alla Camera la discussione generale sulla proposta di legge contro l'omofobia, il cui testo è stato presentato nei mesi scorsi. La proposta di legge in questione chiede l'estensione della cosiddetta «Legge Mancino» ai reati commessi per odio verso le persone omosessuali e transessuali. In sostanza si vuole equiparare l'odio basato sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere a quello, già punito dal nostro ordinamento, fondato su motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Questa proposta è stata firmata da 221 parlamentari (tra i primi firmatari Ivan Scalfarotto del Pd, Alessandro Zan di Sel, Irene Tinagli di Scelta Civica e Silvia

Chimienti di M5S). Questo atto dovrebbe testimoniare l'importanza che assume l'iniziativa, a riprova del fatto che la seguente proposta risulta essere fra le più sottoscritte nella storia repubblicana. Chissà che questa legislatura possa essere più fortunata in tema di diritti e che possa realmente segnare una svolta di civiltà.

Contro l'impoverimento del Paese, una risorsa: i giovani

Il nostro Paese è sempre più povero. È ormai una realtà e a soffrirne sono i più piccoli in termini assoluti, ovvero i bambini, e i giovani che vedono negarsi le proprie aspettative su futuri progetti di vita. Dal recente rapporto di Save the children sulla povertà infantile in Italia, emerge che più di un milione e ottocentomila bambini vivono in famiglie in forti difficoltà economiche, pressoché sulla soglia della povertà.

Nell'era dei tablet e di face book, della comunicazione veloce e dei consumi facili, la definizione di povertà si basa su parametri diversi dal passato e la riflessione su chi è povero oggi nel nostro Paese e quanti sono questi poveri deve essere fatta tenendo conto di questi nuovi termini di raffronto.

Per un giovane, essere povero in Italia significa, innanzitutto, non godere delle stesse opportunità di salute, di sviluppo culturale, professionale, educativo offerte alla media dei bambini e ragazzi italiani. Con la prevedibile creazione di una fascia particolare di cittadini, al di sotto della soglia di povertà, che rappresenta il 17% della popolazione infantile del Paese. Sembra l'immagine di un Paese all'inizio degli anni cinquanta ma la situazione attuale riflette chiaramente un disagio che francamente ritenevamo al passato.

Evidentemente non è così perché dai dati Unicef, l'Italia, dopo la Spagna, ha il più alto tasso di **'Neet'** (ovvero, né studenti, né lavoratori) rispetto a tutti i Paesi industrializzati. Questo, rispetto ai 27 Paesi maggiormente industrializzati, ci colloca al 22° posto di una tabella che si

basa sulla media di cinque dimensioni del benessere dei bambini ovvero: benessere materiale, salute e sicurezza, istruzione, comportamenti a rischio, condizioni abitative e ambientali.

Una classifica per noi certamente non onorevole, infatti siamo al 24° posto per risultati scolastici (ma poi, paradossalmente raggiungiamo i dati della Norvegia nelle iscrizioni prescolari). Siamo al 22mo posto per il tasso di fumo tra gli adolescenti e abbiamo un abbandono scolastico pari al 18,8%, con differenziazioni notevoli tra nord e sud del Paese. Dato che la popolazione italiana tra i 18 e i 24 anni, al 1 gennaio 2011, è di 4.352.641 persone, questo significa che ci sono, oggi in Italia, **818mila persone** giovani, all'interno di questa fascia di età, che hanno solo un titolo di terza media e che non sono più in formazione.

Un dato allarmante perché le conseguenze saranno estremamente negative per la partecipazione al mercato di una buona fetta di popolazione giovane che si troverà a non avere, già da domani, le risorse e gli strumenti per affrontare i cambiamenti dello scenario economico e sociale e per elaborare percorsi professionali innovativi e non ancorati a vecchi modelli già in crisi da tempo. Con la conseguente creazione di sacche di discriminazione sempre più diffuse in ambito occupazionale che contribuiranno ad aumentare il disagio psicologico e la percezione di una diversità sofferta, con sbocchi preoccupanti nel lavoro non regolarizzato e nella micro e macro criminalità più o meno organizzata.

Attualmente la situazione economica e produttiva del nostro Paese offre un quadro desolante: giovani che, in condizioni favorevoli, sarebbero la ricchezza e il sostegno dello sviluppo e della ripresa nazionale, hanno la percezione di un "fallimento annunciato" riguardo al loro futuro. Purtroppo essi hanno ben viva la consapevolezza che una volta lasciata la scuola con titoli di studio importanti, il futuro venga loro negato dalla mancanza di protezione e di

progettazione da parte di una politica sterile, incapace di prevedere soluzioni sistemiche a lungo termine, perché inadeguata a progettare una società dinamica, proiettata verso la crescita culturale, sociale ed economica del Paese, avvalendosi delle competenze e capacità di questi giovani.

Non valorizzare le forze più giovani, più aperte alle sperimentazioni del nuovo, meglio rispondenti alle innovazioni dei mercati e alle necessità degli stessi, condurrà il nostro Paese alla sterilità produttiva e sociale dove le idee più innovative non troveranno cittadinanza e dove i giovani saranno costretti a vivacchiare trascinandosi da un corso di perfezionamento ad un Master, da una ricerca di un "lavoretto purché sia" all'altro, da una sconfitta alla percezione di non riuscire a farcela e, dunque, alla indecisione come stile di vita.

Sempre più l'individualismo guida la cultura sociale e la politica del nostro Paese e come una cancrena la corrode in tutte le sue parti. La regola del "io vinco se tu perdi", del "tutti contro tutti", rappresenta plasticamente la realtà con cui ci confrontiamo tutti i giorni. Occorre dire basta a tutto questo, e ricominciare ad investire sulla forza delle idee e sulle risorse umane, ridando speranze alle famiglie in affanno, evitando gli sprechi del passato e i cattivi investimenti che hanno penalizzato la cultura e i giovani, portandoci ad essere tra gli ultimi in Europa.

La crisi del Paese è la crisi delle famiglie

Aumenta ogni giorno di più il numero delle famiglie che negli ultimi tempi stanno conoscendo la povertà. Il lavoro manca e spesso non si arriva neppure alla seconda settimana del mese. I consumi alimentari si sono ridotti e come si fa a mantenere un figlio a scuola? Come si fa a pagare la mensa scolastica per i più piccoli?

Save the Children si è posta l'obiettivo di rafforzare le infrastrutture sociali e di cura

dei bambini con particolare attenzione alle aree più deprivate. Gli ambiti principali d'intervento sono la lotta alla povertà minorile, la protezione dei minori a rischio di sfruttamento, l'educazione e la scuola, l'uso delle nuove tecnologie, la tutela dei minori nelle emergenze.

Una particolare attenzione è stata dedicata al sud Italia con l'attivazione di un apposito programma d'intervento denominato "Crescere al Sud". Questo è uno spiraglio di speranza, una mano tesa verso l'evoluzione di un Paese che non può ignorare che il presente è una risorsa a breve termine che non può essere anteposta a un domani ormai reso incerto.

"Per favore non lasciatevi rubare la speranza!" sono state le parole rivolte ai fedeli in Piazza San Pietro i) di Papa Francesco nell'omelia della Santa Messa della Domenica delle Palme.

Il Pontefice sembra essere l'unico ad avere ben presente il disagio vissuto dalla popolazione italiana. Disagio che si concreta nella sfiducia nel domani, nello scoramento giovanile, nella rinuncia alla speranza, intesa come godimento ai diritti di cittadinanza che comprendono il più grande dei diritti: il rispetto e l'esaltazione dell'essere umano, unico, irripetibile e assolutamente sociale perché attore primario della società civile, nonostante gli sforzi di certa politica e certa classe dirigente.

Reinvestiamo sul futuro dando priorità alle necessità dell'infanzia

Basta, perciò con gli interventi spot che nel 2010 hanno migliorato la situazione solo al 3% dei bambini italiani **contro** il 14% della Gran Bretagna e il 18% dell'Austria. Peggio di noi c'è solo il Portogallo, con il 3,5%.

Oggi un bambino su quattro in Italia è a rischio povertà.

Non facciamo altro che parlare di futuro con la supponenza di poter gestire il domani a nostro uso e consumo, ma il

domani non è più nostro. Esso appartiene ai nostri figli. Nostre, invece, sono le condizioni che lasciamo loro in eredità, e la sensazione di appartenere ad una minoranza di cui loro si sentono colpevoli, con il disagio di rapportarsi con chi invece si trova in condizioni di maggior privilegio.



Come è cambiato il benessere familiare

Secondo l'Ocse (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico), in Italia la povertà infantile ha raggiunto il 15,3%.

Sono poveri circa l'88% dei bambini che vivono con un solo genitore disoccupato e il 79% che vivono con entrambi i genitori disoccupati. La mancanza di lavoro è quindi uno dei motivi principali per cui l'Italia si piazza al venticinquesimo posto di una classifica europea che ci vede molto al di sotto di paesi virtuosi come Danimarca, Finlandia, Norvegia e Austria, ma anche Francia e Germania.

A fare la differenza sulle condizioni della famiglia italiana è l'occupazione femminile pari al 48%, ben al di sotto dei parametri del 60% indicati dalla strategia europea per l'occupazione. Per garantire uno standard di vita accettabile devono lavorare entrambi i genitori, ma qui in Italia dove è difficile conciliare lavoro e famiglia e le politiche familiari scarseggiano, la donna deve scegliere: o il lavoro o i figli. Non a caso il nostro Paese ha un tasso di natalità bassissima. Le giovani italiane in

attesa di trovare un lavoro più stabile rimandano l'età del primo figlio e il risultato è che il 24% delle donne italiane nate nel 1965 non ha avuto figli contro il 10% delle francesi.

Ciò che è cambiato negli ultimi decenni sul benessere familiare è che un tempo a essere poveri erano i pensionati, oggi sono le famiglie con i figli, in particolare però in quelle dove lavora un solo genitore, generalmente l'uomo, ma sono sempre più in aumento i nuclei familiari di cui la donna è capo. "Più posti di lavoro alla famiglia e uguali prospettive di carriera tra uomini e donne sono un imperativo morale e politico". E investire sulla famiglia con interventi di welfare a lungo termine è un deterrente solido contro le povertà.

In Italia si continua a spendere poco per le famiglie, solo l'1,4% del Pil contro il 2,2% della media Ocse.

La Youth Guarantee strategia europea per i giovani



L'11 giugno 2013 le parti sociali europee (BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME e CES) hanno presentato ufficialmente l'Accordo relativo al Quadro d'Azione sull'occupazione giovanile, dalle stesse sottoscritto a Bruxelles il 9 aprile scorso. L'occupazione giovanile è un tema prioritario del Programma di lavoro sul Dialogo Sociale europeo 2012 – 2014 ed in questo quadro, l'Accordo si propone di

promuovere soluzioni concrete volte a ridurre la disoccupazione giovanile negli Stati membri, da un lato, formulando una serie di azioni che le parti sociali nazionali sono chiamate a realizzare, sia nel breve che nel lungo termine; dall'altro, rivolgendo raccomandazioni specifiche alle Istituzioni UE e ai governi nazionali, articolandole nelle quattro aree di azione identificate, all'inizio della negoziazione, come "pilastri" di riferimento: 1) Istruzione, 2) Transizione, 3) Occupazione e 4) Imprenditorialità.

il 20 e il 21 giugno scorsi si è tenuto a Roma il seminario nazionale di presentazione dell'Accordo, evento promosso dalle parti sociali europee, in cui si discusso, fra l'altro, del nesso tra dialogo sociale europeo e nazionale, si sono approfonditi gli aspetti connessi alle quattro priorità sopra riportate.

Il seminario organizzato a Roma è stato l'occasione per svolgere, insieme ai colleghi europei di Francia, Portogallo e Slovenia, riflessioni comuni sul tema della governance socio-economica e sul suo impatto a livello nazionale.

Quello romano, è stato il primo degli appuntamenti sul Dialogo Sociale cui seguiranno altri momenti di approfondimento organizzati negli altri Stati membri, tutti volti a divulgare e a promuovere l'Accordo a livello dei singoli Stati.

Sull'occupazione giovanile, è necessario costruire un patto di cittadinanza per le nuove generazioni che dia un significato forte e socialmente maturo ai termini "giovani" ed "Europa". L'occupazione giovanile sta divenendo ogni giorno di più la preoccupazione principale delle economie degli Stati membri. In Italia è emergenza.

I dati più recenti, infatti ci dicono che la disoccupazione giovanile italiana si attesta sul 38,4%. Nei mesi scorsi si sono persi oltre 200.000 posti di lavoro riguardanti giovani al di sotto dei 25 anni, e nel solo mese di marzo sono state 70.000 le giovani donne licenziate.

Occorrono misure di garanzia per il rilancio del lavoro giovanile mirate a favorire l'integrazione nel mercato del lavoro di giovani disoccupati al di fuori di ogni ciclo di istruzione e formazione; a mettere in campo tutte le misure necessarie a recepire il sistema europeo di garanzia per i giovani,

Sono diverse le mozioni presentate alla Camera sul problema Giovani, nelle quali si fa precisa richiesta al Governo di adottare una serie di meccanismi d'intervento differenziati su più livelli, prevedendo tra questi; il potenziamento e l'armonizzazione del ruolo dei centri per l'impiego e di tutti gli strumenti per le politiche attive sul lavoro; l'attivazione di una sede di confronto stabile con le regioni e le amministrazioni locali nonché con le organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro al fine di predisporre un'azione coordinata e condivisa per dare attuazione alle misure volte a favorire l'occupazione giovanile previste dal programma europeo di garanzia per i giovani; la rapida istituzione di un fondo nazionale per l'attuazione della garanzia per i giovani composto dalla quota assegnata al nostro Paese da parte del fondo europeo di garanzia per i giovani e da ulteriori risorse previste da altre linee d'intervento comunitarie nel quadro della programmazione 2013-2020.

Un patto di cittadinanza che impegni il Governo ad una serie di misure necessarie a recepire il sistema europeo di garanzia per i giovani,

Associare il termine giovani a quello negativo di problema non è costruttivo perché il passaggio da problema a patologia è sempre più breve. Occorre che il problema trovi la necessaria soluzione e la patologia divenga opportunità, in un'ottica di convenienza nazionale e di salvaguardia delle forze più attive e innovative pronte alla sfida dei nuovi tempi con un occhio al futuro e una attenzione ai saperi vecchi e nuovi che sono la base dello sviluppo del Paese.

Buone Prassi nella contrattazione di genere.

Teresa Palese – Segretaria Regionale UIL Lombardia

Un percorso tra difficoltà e consapevolezza,, con l'obiettivo di un diverso welfare aziendale fortemente radicato sul territorio.

Oggi l'aumento della domanda di servizi, la riduzione della spesa pubblica e la necessità di ottimizzare le risorse a disposizione, offrono uno spazio consistente all'innovazione sociale e alla valorizzazione di potenzialità e risorse che si trovano all'interno della nostra società.

E' in questo spazio che nasce e si afferma il **welfare aziendale**, generalmente inteso come l'insieme di benefit e servizi forniti dall'azienda ai propri dipendenti al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa, incluse le iniziative di **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**. Dunque,: un "secondo welfare" di cui possono essere protagoniste non solo le grandi, ma anche le piccole e medie imprese, specie se inserite in proficui e sinergici rapporti di partnership in cui possano intervenire anche i territori, le realtà locali e le loro istituzioni, creando nuovi sistemi di governance condivisa e radicata culturalmente.

Fornire informazioni operative su come le imprese possano applicare concetti e strumenti di gestione del personale volti a promuovere il benessere sul lavoro, è senza dubbio uno degli strumenti di cui avvalersi in questo sistema di governance perché aiuterà a capire le ricadute di tali politiche gestionali in termini di motivazione e soddisfazione del personale, fattori determinanti ai fini della produttività aziendale.

È ovvio che sarà fondamentale il ruolo delle parti sociali all'interno della contrattazione di secondo livello **aziendale e territoriale**, una modalità che sta sempre più assumendo una veste crescente nel sistema di relazioni sindacali e che, operando in un'ottica di contrattazione decentrata, si pone in linea

con gli attuali orientamenti delle policy pubbliche in tema di welfare.

Riteniamo di particolare interesse gli interventi adottati da Regione Lombardia (attraverso bandi regionali) per finanziare progetti di welfare aziendale e la Dote Conciliazione a favore dei dipendenti delle imprese lombarde, con l'obiettivo di offrire a queste ultime, opportunità di accompagnamento nella definizione e sviluppo di strumenti di flessibilità (concordata) e conciliazione vita-lavoro.

Sarà anche il campo dove giocheranno un ruolo determinante i delegati sindacali in qualità **di soggetti facilitatori e promotori di una cultura di genere** attenta alle esigenze delle lavoratrici capace di attivarsi con **misure concrete**, nella consapevolezza di quanto tale attenzione possa essere giocata in termini di leva competitiva.

Per il sindacato, la contrattazione rappresenta il momento più alto di applicazione delle politiche di genere, e supportare il ruolo dei delegati/e sindacali nello sviluppo di una contrattazione di secondo livello, vuol dire mettere al centro la cultura della condivisione tra i generi e sviluppare il welfare aziendale quale strumento di miglioramento, non solo della vita lavorativa, ma anche di quella privata. Le organizzazioni sindacali sono chiamate a dare il loro contributo alla diffusione della cultura della conciliazione come strumento di promozione del benessere dei lavoratori, delle lavoratrici e delle loro famiglie. Sviluppare un coerente sistema di politiche rivolte alla conciliazione famiglia-lavoro è l'obiettivo di un Bando emesso della Regione Lombardia e a questo scopo CGIL, CISL e UIL Milano e Ticino Olona con Formaper di Camera di Commercio di Milano stanno promuovendo una serie di incontri formativi rivolti alle RSU e RSA da tenersi nel mese di giugno 2013.

L'obiettivo di questi percorsi formativi è quello di aprire nuovi spazi a una contrattazione aziendale di secondo livello che vada nella direzione di una politica di innovazione sociale.

Conciliazione vita lavoro e promozione di azioni di welfare aziendale sono opportunità e vantaggi per le imprese, per i lavoratori e per il territorio.

Perché?

Perché le azioni positive che vogliamo promuovere nelle imprese sono finalizzate a supportare l'organizzazione del lavoro affinché diventino luoghi in cui il benessere del lavoratore si coniughi con il massimo della motivazione e della produttività, e generi impatti positivi in termini di sviluppo del capitale umano e di riduzione di eventuali rischi e costi legati a una gestione non attenta alle risorse umane. Per esempio l'assenteismo, l'insoddisfazione, la scarsa motivazione, malattie, incidenti e infortuni, bassa partecipazione, ecc...

Le aziende per evitare tutto ciò potrebbero mettere in campo azioni di conciliazione vita-lavoro.

Il tema della conciliazione vita-lavoro attraversa tutti gli aspetti della vita quotidiana delle donne e degli uomini, dei bambini e degli anziani e si migliora attraverso:

- 1. Gli orari e i tempi di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori*
- 2. La distribuzione delle responsabilità tra donne e uomini al lavoro e nel lavoro di cura*
- 3. I servizi per la famiglia*
- 4. L'organizzazione dei tempi e degli spazi della città.*

Il nostro obiettivo deve essere anche quello di favorire la presenza e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro dopo la nascita dei figli, incentivando l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri. Sono in pochi, anzi pochissimi, a chiederli.

Sono troppi in Lombardia 5mila posti di lavoro persi ogni anno dalle donne dopo la nascita del primo figlio a causa dell'incompatibilità tra occupazione e assistenza al neonato, il mancato accoglimento al nido, l'assenza del supporto dei parenti (i nonni a causa dello

slittamento dell'età pensionabile sono al lavoro), l'elevato costo del nido e della baby sitter, la mancata concessione del part-time.

Considerando questi dati allarmanti e il basso tasso di natalità fermo all'1,1%, la nostra azione sindacale dovrà essere orientata necessariamente verso quelle politiche virtuose che non inducano la donna a dover scegliere tra il lavoro e i figli.

Dalla UIL-SGK Alto Adige Südtirol: Sì alla "doppia preferenza di genere"

Laura Senesi - Responsabile Pari Opportunità e Politiche di Genere UIL-SGK

La presenza marginale delle donne nei luoghi di rappresentanza e nei centri decisionali della politica è un dato di fatto. Nonostante la crescente attenzione del legislatore alla tematica delle pari opportunità, la componente femminile all'interno degli organismi elettivi, sia a livello nazionale che locale, è tuttora sottorappresentata.

Il coordinamento Pari Opportunità / Politiche di Genere della UIL-SGK appoggia con convinzione la proposta di introdurre la **doppia preferenza di genere** che comporta

l'espressione di due preferenze, una per un candidato di sesso maschile e l'altra per un candidato di sesso femminile della stessa lista. È questo un modo per rendere maggiormente visibili le donne e per sensibilizzare l'elettorato sulla tematica.

L'obiettivo della proposta è quello di **garantire il riequilibrio della rappresentanza di genere** all'interno delle amministrazioni locali per assicurare l'equa partecipazione di donne e uomini ai processi decisionali, in linea con il principio di uguaglianza sostanziale enunciato dall'art. 3, c.2 della nostra Costituzione e con le priorità del Parlamento Europeo contenute nella strategia 2010-2015 per la

promozione della parità fra uomini e donne nell'Unione europea.

Dove il meccanismo della doppia preferenza di genere è stato introdotto ha raggiunto lo scopo di garantire l'elezione di più donne. Due esempi: la Regione Campania nel marzo 2010 è andata al voto con questo sistema e la rappresentanza femminile è passata da due a quattordici, pari al 23,3% dei consiglieri; a Roma, nel precedente Consiglio comunale le donne elette erano 4 su 60 (meno del 7%), mentre nelle recenti elezioni, con il sistema della doppia preferenza, le consigliere elette sono 13 su 48, pari al 27% dei consiglieri.

Le "quote rosa" nelle liste dei partiti e la doppia preferenza di genere a qualcuno possono apparire una forzatura, ma dare spazio alle donne in politica e nei posti di responsabilità delle organizzazioni e della società in generale rappresenta una priorità, non solo perché una rappresentanza equilibrata di donne e uomini nei processi decisionali è un'esigenza di giustizia e una dimostrazione di democrazia, ma anche per l'utilità e il vantaggio che ne trae la società nel suo insieme, grazie al carattere complementare delle caratteristiche specifiche dei due sessi.

Lavoro e Ponte intergenerazionale: nasce in Alto Adige il Patto per il lavoro.

È stato approvato all'unanimità dalla Commissione impiego del Trentino il piano provinciale per il lavoro.

Il documento programmatico contiene le strategie pluriennali in tema di politiche occupazionali. Sarà la Giunta provinciale, a dare l'ok definitivo entro il mese di giugno.

Soddisfatto l'assessore Bizzo, che parla di "importante passo in avanti per dare risposte concrete al mondo del lavoro.

Questo piano vuole mettere in sicurezza il nostro futuro e dare stabilità alla comunità altoatesina, in particolare ai giovani.

Dal patto generazionale nel pubblico impiego agli sgravi fiscali per le imprese che assumono, dal rilancio del settore edile al sostegno per chi assume

disoccupati di lungo periodo. Sono tante, e molto diverse fra loro, le misure contenute nel piano provinciale per il lavoro (durata 7 anni), progetto che ha preso il via all'inizio dell'anno con il lancio della piattaforma interattiva www.pattolavoro.it

<<http://www.pattolavoro.it/>> raccogliendo pareri, proposte, documenti. Ora il percorso è quasi arrivato al termine con l'approvazione del piano da parte della Commissione per l'impiego, che raccoglie Provincia, sindacati, associazioni di categoria del mondo economico, cooperative e associazionismo sociale. - Anche in Alto Adige - come ha avuto modo di sottolineare l'Assessore Bizzo - si deve fare i conti con una disoccupazione in crescita, in maniera particolare per quanto riguarda le fasce più giovani della popolazione. A loro occorre dare risposte concrete e immediate: per questo sono stati anticipati di un anno i tempi del piano provinciale per il lavoro, che vuole rappresentare un nuovo patto stipulato non solo tra forze sociali, ma anche tra generazioni.

E proprio in quest'ottica si inquadra una delle misure più innovative del piano, che riguarda il settore del pubblico impiego. È indispensabile favorire un ricambio generazionale consentendo a chi si trova a pochi anni dal termine della carriera lavorativa di ridurre volontariamente il proprio orario, con una decurtazione dello stipendio ma senza conseguenza sulla futura pensione, favorendo l'inserimento dei giovani". Sulla stessa lunghezza d'onda, e con lo stesso obiettivo, si muovono anche gli sgravi fiscali previsti per chi assume con contratti a tempo indeterminato: "per queste aziende - ha sottolineato l'assessore Bizzo - è prevista un'esenzione dal pagamento dell'IRAP per un periodo di tre anni". Sono inoltre previsti contributi straordinari per chi assume, sempre a tempo indeterminato, disoccupati di lungo periodo con più di 55 anni, mentre per il rilancio del settore edile si punta sull'anticipo ai privati degli sconti fiscali previsti a livello statale per ristrutturazioni e risparmi energetici, e su

un programma di risanamento degli edifici pubblici.

Per quanto riguarda la conciliabilità lavoro/famiglia, il piano si muove verso ampliamento e maggiore flessibilità dei servizi di assistenza alla prima infanzia, mentre nel settore della formazione spazio ad un potenziamento dei tirocini per giovani disoccupati e ad un migliore coordinamento dei fondi per riqualificazione e aggiornamento professionale. "Con l'approvazione da parte della Commissione impiego del piano provinciale per il lavoro – è stato compiuto un importante passo in avanti per dare risposte concrete al mondo del lavoro.

(mb)

Numero 3-4 2013

Redazione

M. Grazia Brinchi

Stefania Galimberti

Gisella Mei

Contattaci: pariopportunita@uil.it