



**Confederazione Italiana di Unione
delle Professioni Intellettuali**

Libro Rosa

**“DONNE QUADRO,
PROFESSIONALS:
LA CONTRATTAZIONE DI GENERE
E PER FASCE DI ETÀ”**



**“DONNE QUADRO,
PROFESSIONALS:
LA CONTRATTAZIONE DI GENERE
E PER FASCE DI ETÀ”**



INDICE

PERCHÉ CHIEDIAMO I CONTRATTI DI GENERE E UN CAMBIAMENTO CULTURALE	pag.	4
CAPITOLO I – LE DONNE QUADRO IN ITALIA ED IN EUROPA	pag.	7
LA PARTECIPAZIONE AL MERCATO DEL LAVORO DELLA COMPONENTE FEMMINILE	pag.	7
I QUADRI IN EUROPA	pag.	10
LE DONNE QUADRO IN ITALIA	pag.	13
LA POLITICA DI GENERE DELL'UNIONE EUROPEA – LE FONTI NORMATIVE	pag.	15
LE QUOTE ROSA NEL PARLAMENTO ITALIANO	pag.	21
PARTECIPAZIONE ALLA VITA FAMILIARE	pag.	22
CAPITOLO II – LE DONNE NELLE ALTRE CATEGORIE PROFESSIONALI	pag.	24
LE DONNE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	pag.	24
LE DONNE NELLA LIBERA PROFESSIONE	pag.	26
LE DONNE E LE COOPERATIVE DEL SAPERE	pag.	32
LE DONNE RICERCATRICI	pag.	33
LE DONNE NELL'ATTIVITÀ DI LAVORO AUTONOMO O COME IMPRENDITRICI	pag.	34
LE DONNE GIÀ UFFICIALI DELLE FORZE ARMATE: UN ESEMPIO DI RICOLLOCAZIONE LAVORATIVA	pag.	36
CAPITOLO III – I CONTRATTI DI GENERE E PER FASCE DI ETÀ	pag.	37
I CAMBIAMENTI ALL'INTERNO DEL CORPO SOCIALE DEI QUADRI	pag.	37
I QUADRI ITALIANI PER FASCE DI ETÀ	pag.	37
I CONTRATTI DI GENERE E PER FASCIA DI ETÀ	pag.	40
CAPITOLO IV – PROPOSTE CIU E SCENARI FUTURI	pag.	43
IL RUOLO DEL CAMBIAMENTO ECONOMICO NELLA CRESCITA NUMERICA DEI QUADRI E PROFESSIONALS	pag.	43

SETTORI DI SVILUPPO FUTURI DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ FEMMINILI . . . pag.	45
LE PROPOSTE CIU PER LE DONNE QUADRO E PROFESSIONALS pag.	47
CAPITOLO V – COME È ORGANIZZATA LA CIU ED I SUOI SERVIZI AGLI ISCRITTI pag.	50
COME È ORGANIZZATA LA CIU E QUALI SONO I SUOI SERVIZI AGLI ISCRITTI . . . pag.	50
CONCLUSIONI pag.	56
CAPITOLO VI – PROPOSTE DELLA CIU APPROVATE A BRUXELLES (COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO – CESE) pag.	58
CAPITOLO VII – ATTIVITÀ EDITORIALI DELLA CIU pag.	64



PERCHÉ CHIEDIAMO I CONTRATTI DI GENERE E UN CAMBIAMENTO CULTURALE

Nelle inchieste giornalistiche, nei convegni delle Associazioni di categoria, si parla solo delle donne magistrato, deputato, imprenditore, ministro, ma nessuno sinora si è occupato di quella fascia di alta professionalità al femminile, rappresentata dalle donne quadro, dirigenti, delle professioni libere, della ricerca e così via. Tutto ciò mentre si evidenzia una avanzata rosa che, lentamente e silenziosamente, sta occupando un suo meritato spazio senza il quale non ci sarebbero neppure le autorevoli rappresentanti che occupano posizioni di vertice nello Stato e nelle Imprese.

In altri termini il famoso “soffitto di cristallo” sta infrangendosi proprio sotto la spinta delle alte professionalità femminili. Certo grazie al loro talento ma anche al cambiamento economico dettato dalla mondializzazione.

La CIU, che rappresenta al CNEL ed a Bruxelles al Comitato Economico e Sociale Europeo, CESE, anche questa fascia di prestatori di lavoro nonché di operatrici economiche e professionali, ha dedicato loro questa pubblicazione dimostrando con le cifre, secondo la nostra cultura manageriale, la crescita della nuova energia rosa del Sapere ma anche la volontà di tutela dei loro interessi.

Le donne quadro sono passate negli ultimi 7 anni da 79.956 a 132.190, con un incremento del 65%!

Solo nel primo trimestre del 2012, nonostante la crisi economica, l'incidenza in percentuale delle donne quadro, rispetto al totale della categoria, quasi mezzo milione di unità, è aumentata dell'1% **raggiungendo il 28%**!

Pertanto 1 quadro su 3 è donna!

Quali i fattori di questa avanzata?

Ne cito due: le trasformazioni del nostro sistema produttivo da manifatturiero all'economia della conoscenza e dei servizi, inclusi quelli professionali; in secondo



Dr. Corrado Rossitto
Presidente Nazionale CIU

luogo il prevalere, sull'energia muscolare, di nuovi fattori produttivi quali creatività, qualità, determinazione, competizione, sostenibilità e percezione del futuro, caratteristiche predominanti nelle peculiarità femminili.

Tutti elementi che stanno cambiando il nostro sistema di vita e di produzione di beni e servizi.

Ma non basta! Noi dobbiamo assecondare lo sviluppo delle potenzialità di queste professionalità superando l'attuale controproducente sistema di ordinamento contrattuale egualitario, ad esempio, con i **"contratti di genere"** e con i contratti per fasce di età, proposti dalla CIU, nonché pensando alla riorganizzazione delle professioni liberali.

Abbiamo ancora un sistema del lavoro frutto di un superato modello produttivo provinciale e chiuso al cambiamento, che va sostituito con proposte che provengono dalla cultura sociale europea e dall'apertura mentale all'internazionalizzazione.

Pertanto, mediante l'impegno sociale di tante colleghe. nella CIU si presenta un orizzonte rosa italiano ed europeo, ben descritto, a due mani tra Roma e Bruxelles, dalle nostre dirigenti nazionali, Dott.ssa Laura Frascchetti e Dott.ssa Livia di Nardo, a cui va il nostro ringraziamento.

Corrado Rossitto
Cons. CNEL e CESE



Sede Istituzionale del CNEL

L'attenzione crescente rivolta al ruolo giocato dalle risorse immateriali nella **generazione del valore** ha segnato ormai da tempo il passaggio da una concezione del lavoro legata alla trasformazione fisica di risorse materiali in prodotti finiti, ad una prospettiva più ampia legata al ruolo del patrimonio di conoscenza accumulata all'interno dell'impresa e nelle relazioni di questa con una molteplicità di soggetti esterni.

Questo mutamento del contesto lavorativo ha portato alla prevalenza del lavoro intellettuale, al crescente ricorso alla creatività, al senso estetico, ma anche alla soggettività e all'emotività.

Il **capitale intellettuale** può intendersi come il patrimonio di conoscenze, competenze, relazioni, know-how e processi, che contribuiscono al valore reale dell'impresa e ne rappresentano la specificità organizzativa, culturale e strategica.

La conoscenza ha delle caratteristiche opposte rispetto al capitale fisico. Essa, infatti, cresce con l'uso, aumenta se condivisa, si deteriora se non utilizzata.

Questo quadro viene a sua volta alimentato dalla velocità con cui la **tecnologia** rende obsolete le competenze e gli schemi di lavoro acquisiti, rispetto alla stabilità dell'organizzazione del lavoro del passato.

In questo contesto in cui l'**economia basata sulla conoscenza** è una delle sfide anche per l'UE, è fondamentale mettere tutti i suoi cittadini, uomini e donne, nella condizione di dare il proprio contributo al raggiungimento degli impegnativi obiettivi individuati nella **Strategia di Lisbona** (Europa 2020).

La crescita **inclusiva**, che insieme a quella **intelligente** e **sostenibile** è una delle priorità su cui è incentrata la strategia Europa 2020, vede proprio nel maggior tasso di occupazione la via della coesione economica, sociale e territoriale.



Il Segretario Regionale della Toscana, Dr. Gianluca Gori, al Forum di Firenze del 19 maggio 2012, annuncia la presentazione del Libro Rosa sulle Donne Quadro.

CAPITOLO I

LE DONNE QUADRO IN ITALIA ED IN EUROPA.

1. La partecipazione al mercato del lavoro della componente femminile

Tra gli obiettivi che l'UE si è data vi è un **tasso di occupazione** delle persone tra i 20 e i 64 anni di almeno il **75%**. Tuttavia, nell'Europa dei 27 per quella fascia d'età, solo il 62,1% delle donne lavora rispetto al 75,1% degli uomini. Nella fascia 15-64 lavorano il 58,2% delle donne e il 70,1% degli uomini. E questo, nonostante la formazione scolastica ed accademica delle donne sia in media superiore a quella maschile (Schema 2).

In Italia le donne occupate tra i 20 e i 64 anni sono il 49,5% contro il 72,8% degli uomini. La percentuale è una delle più basse d'Europa : 12,6 punti in meno rispetto alla media europea¹.

Schema 1 - Tasso di occupazione per principali fasce d'età

Country/Area	Age 15-64			Age 20-64			Lisbon TARGET
	Total	Males	Females	Total	Males	Females	
European Union (27 countries)	64,1	70,1	58,2	68,6	75,1	62,1	75,0
Italy	56,9	67,7	46,1	61,1	72,8	49,5	

Fonte: elaborazione CIU su dati Eurostat

La scarsa partecipazione al mercato del lavoro si traduce in un danno per l'intera economia. Paesi con bassi tassi di partecipazione femminile hanno anche PIL peggiori di quelli (Germania, Olanda, Austria, Regno Unito) con un maggior tasso di lavoratrici donne.

Le donne registrano un successo scolastico e accademico maggiore rispetto agli uomini. Tuttavia, continuano ad essere poco rappresentate nelle facoltà scientifiche. La scelta del percorso formativo ha naturalmente un riflesso diretto sulla **segregazione di genere** nel mercato del lavoro, portando ad una sotto-rappresentanza delle donne nei settori cruciali dello sviluppo economico che sono di solito anche meglio retribuiti. A titolo esemplificativo, solo il 29% di scienziati e ingegneri sono donne.

¹ Per i dati completi, cfr Eurostat - Employment - main characteristics and rates - Annual averages - 2010.

Schema 2 - Persone con formazione post-diploma secondario - Anno 2010 - Italia e Europa 27 (%)

Age	Total		Males		Females	
	Italy	EU27	Italy	EU27	Italy	EU27
15-64	53,8	69,2	52,6	69,5	54,9	68,9
20-24	76,3	79,0	72,6	76,2	80,2	81,8
25-34	71,0	80,8	67,7	79,0	74,2	82,5
35-44	55,2	72,7	54,3	73,7	56,0	71,8
45-54	45,1	65,5	46,7	69,1	43,5	62,3
55-64	68,8	80,2	64,7	78,6	72,8	81,8
65-74	59,2	76,2	56,3	75,5	62,1	76,9
75-84	51,1	71,1	50,6	72,6	51,7	69,6
85-94	38,2	61,6	41,7	66,5	34,9	56,9

Fonte: elaborazione CIU su dati Eurostat

Negli ultimi trent'anni la partecipazione femminile agli studi è cresciuta più della partecipazione al mercato. Nello schema 3 è riportato il dato EU27 e Italia per gli anni 2001-2010². A fronte di un successo scolastico femminile aumentato di quasi 12 punti percentuali, il tasso di occupazione per le donne è cresciuto di soli 5 punti.

Schema 3 - Confronto successo scolastico vs tasso di occupazione

Country/Area	Upper secondary or tertiary education attainment - Age 15-64						Employment rate 15-64			
	Total		Males		Females		Males		Females	
	2001	2010	2001	2010	2001	2010	2001	2010	2001	2010
European Union (27 countries)	62,1	69,2	64,0	69,5	60,3	68,9	64,0	69,5	54,1	56,2
Italy	42,9	53,8	42,8	52,6	43,0	54,3	68,5	67,7	41,1	46,1

In occasione del 15° anniversario della Conferenza mondiale dell'ONU di Pechino sulle donne³, la Commissione ha rinnovato il proprio impegno verso il raggiungimento dell'obiettivo di vera parità tra donne e uomini entro il 2015.

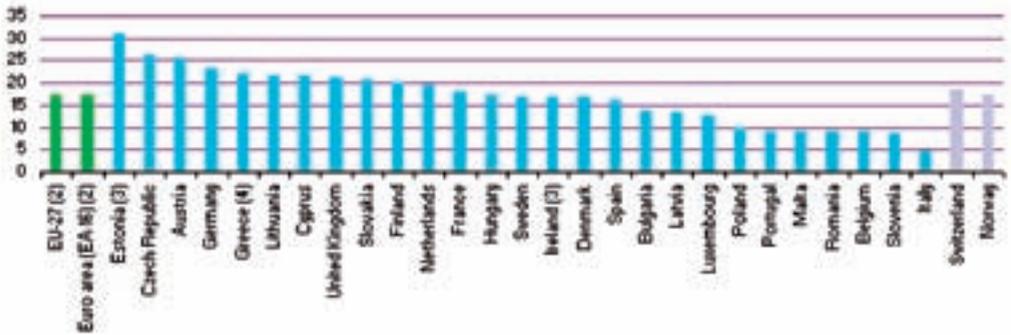
In particolare, la Commissione si è impegnata a destinare le risorse necessarie per garantire la completa realizzazione delle potenzialità ed il miglior impiego delle loro capacità, anche attraverso il raggiungimento dell'**equilibrio famiglia-lavoro**. Il tutto passa anche, ma non solo, attraverso un maggiore coinvolgimento degli uomini nelle problematiche di assistenza familiare e l'uniformazione delle retribuzioni a parità di mansione. Il divario retributivo tra uomini e donne nell'UE27 era nel 2008 in media del 17,5% a svantaggio di queste ultime con l'Italia che in questo caso vanta il minor divario (4,9%)⁴ anche se i dati ISTAT parlano di un divario medio del 20%, che si dimezza considerando i soli impieghi a tempo pieno.

² Per i dati di tutti i Paesi EU, cfr Eurostat - Persons with upper secondary or tertiary education attainment by age and sex - May 2011.

³ Cfr COM(2010)78 def

⁴ Europe in figures - Eurostat yearbook 2011: Labour market (tables and graphs) - Chapter 5

Divario retributivo di genere - anno 2008



In momenti di crisi le donne sono più soggette a perdere il lavoro e affrontano maggiori interruzioni nel percorso lavorativo anche per maternità e/o assistenza a familiari non autosufficienti. Questo le rende più soggette al cosiddetto 'part-time involontario' che, pur mantenendole nel mercato del lavoro, le esclude di fatto da percorsi di formazione e progressione lavorativa.



Una riunione dei Segretari Regionali CIU

Ne consegue per le donne una minore disponibilità economica durante la vita attiva ma anche al momento della pensione.

Nel 2008 in EU27 il ricorso al part time era del 31,9% per le donne e del 8,7% per gli uomini. Il tasso di occupazione delle donne di età compresa tra 20 e 49 anni con figli sotto i 12 anni era del 62.4% contro il 76% delle donne nella stessa fascia d'età senza figli. Singolare che gli uomini nella stessa condizione registrassero un tasso di occupazione maggiore rispetto a coloro senza figli (91.4% vs 80.8%).

Anche nei ruoli decisionali le donne sono in media sotto-rappresentate, sia nella politica (sono il 23% nei Parlamenti nazionali e il 24% nel Parlamento Europeo) che nella sfera economica (sono il 32,5% nelle imprese e nelle amministrazioni).

2. I quadri in Europa

Secondo un recente sondaggio condotto dall'APEC sulla popolazione dei quadri in nove paesi Europei⁵, tra luglio 2008 e giugno 2009, l'occupazione dei quadri nelle nove nazioni oggetto del sondaggio, ha registrato una crescita dell'1,4%, in funzione di circa 142.000 quadri supplementari presso le aziende con più di dieci dipendenti del settore privato (servizi personali e domestici, istruzione, sanità e azione sociale esclusi). Si tratta di una crescita contenuta se confrontata a quelle registrate nel corso degli ultimi dieci anni ma pur sempre di una crescita considerato il periodo di crisi economica.



Avv. Teresa Lancia
Segretario della delegazione
CIU - Portogallo

Nel 2008-2009, con il crollo del mercato dell'occupazione dei quadri spagnolo e il venir meno di posti di lavoro che ne è conseguito (-1,5%), solo Regno Unito e Francia hanno contribuito essenzialmente alla crescita dell'occupazione dirigente in Europa. I relativi quadri hanno registrato rispettivamente un aumento del 2,7% e dell'1,1%.

La Germania è la seconda nazione ad aver sofferto una riduzione dei posti di lavori dirigenziali (-0,6%). In Olanda (+2,1%), Belgio (+3,2%), Italia (+3,4%) e Lussemburgo (+4,5%), la popolazione dirigente ha continuato a sperimentare un trend di crescita positivo mentre la Svizzera, che ha sofferto relativamente meno per la crisi, ha presentato un aumento dell'8,1%.

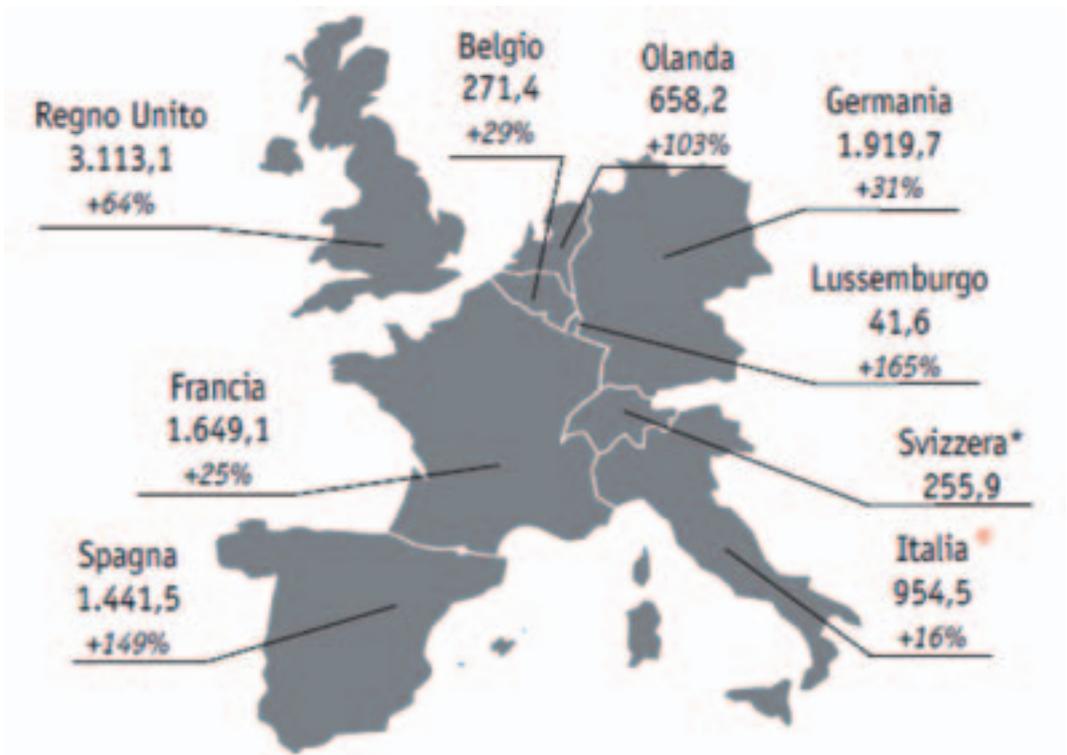


E. Hopper - 1965
Carrozza con poltrone

⁵ Belgio, Francia, Germania, Italia, Lussemburgo, Olanda, Regno Unito, Spagna e Svizzera

Popolazione dirigente a giugno 2009 (in migliaia) e relativa evoluzione dal 1989

Quadri presenti nelle aziende del settore privato con più di 10 dipendenti (fatta eccezione per l'istruzione, la sanità e la previdenza sociale)



Fonte, Apec 2009

* Il dato APEC non corrisponde al dato INPS italiano al 31 dicembre 2011: i quadri in Italia sono 483.767.

Lo studio dell'Apec conferma che l'occupazione dei quadri riflette la struttura economica dei paesi. Infatti, i paesi che registrano un tasso di occupazione dei quadri inferiore o pari alla media delle nove nazioni in esame (16%) sono gli stessi il cui settore industriale vanta ancora un peso considerevole nell'economia (Germania 12%, Italia 13%, Belgio 15% e Francia 16%). Viceversa, quelli il cui tasso di occupazione è superiore alla media sono gli stessi in cui il settore dei servizi ha registrato uno sviluppo altrettanto rapido e significativo (Regno Unito 23%, Lussemburgo 21%, Spagna 18% e Olanda 17%).



Intervento del Vice Presidente del Senato al Forum CIU di Firenze del 19 maggio 2012

Guardando poi alla ripartizione dell'organico quadri per settore è interessante notare che tra i nove Paesi, in Italia, come anche in Belgio e Germania, la fetta più grande di quadri è impiegata nel settore industriale (42% in Italia contro una media europea del 25%). Interessante notare che invece in Lussemburgo, Regno Unito ed Olanda la fetta più grande è rappresentata dai quadri nel settore dei servizi.

Un dato interessante, che dà conferma dell'attuale recessione economica, è la rallentata mobilità interaziendale per i quadri. Se nel 1989 e nel 2008 il 6% dei quadri aveva cambiato azienda, nel 2009 solo il 4% dei quadri europei lo ha fatto.



Incontro Governo – Parti Sociali a Palazzo Chigi a cui la CIU partecipa regolarmente.

Guardando alle prospettive per il futuro, le aziende intervistate dall'APEC, non sono molto ottimiste. Tra le più pessimiste troviamo le imprese olandesi che prevedono ampie riduzioni di organico nei prossimi anni (il 19% degli imprenditori intervistati ipotizza una riduzione d'organico). Simile all'Olanda è la situazione di Spagna, Germania e Belgio mentre l'Italia, la Francia e il Lussemburgo dovrebbero ridurre meno i loro organici, ma anche perché, in questi Paesi, l'occupazione è più tutelata.

Lo studio purtroppo non fornisce alcun dato sulla popolazione femminile dei

quadri e dirigenti. Questo dato rende perciò fondamentale una pubblicazione come questa per mettere in risalto le specificità professionali e le esigenze delle professioniste e donne quadro.

Un aspetto che emerge con chiarezza dalla rilevazione APEC è che, in un contesto incerto come quello che l'Europa sta vivendo, le aziende sembrano privilegiare le risorse quadro con maggiore esperienza. Questa è una tendenza rilevata a più ri-



Incontro con il Vice Ministro del Lavoro – Prof. Michel Martone.

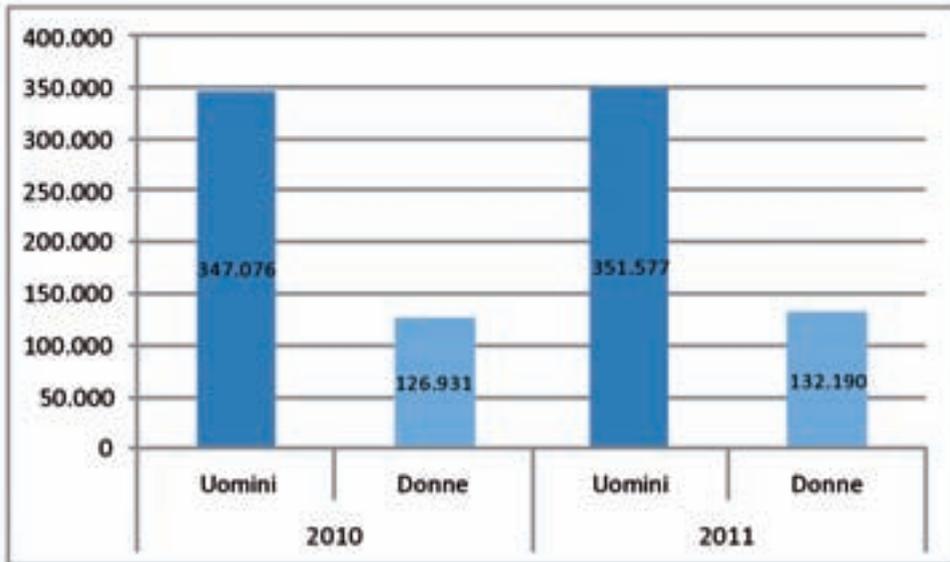
prese in tutti gli studi relativi agli scenari sull'occupazione⁶ nei quali si riporta come il tasso di occupazione aumenta notevolmente con il maggior livello di competenze possedute. Anche durante periodi recessivi, l'offerta di posti ad elevata qualifica è aumentata. È un dato di fatto, però, che l'Europa non possiede le competenze sufficienti per rispondere a questa opportunità. È necessario aumentare le competenze delle persone ma anche rimodularle per adattare la forza lavoro alle mutate e mutevoli richieste del mercato.

3. Le donne quadro in Italia.

Secondo i dati INPS, le donne quadro nel 2011 erano 132.200. Dal 2010 al 2011 le donne sono cresciute in proporzione più degli uomini rappresentano il 27,33% del totale dei quadri (0.5 punti percentuali in più rispetto al 2010).

⁶ A titolo esemplificativo si veda la Social Europe Guide Volume I – Employment Policy

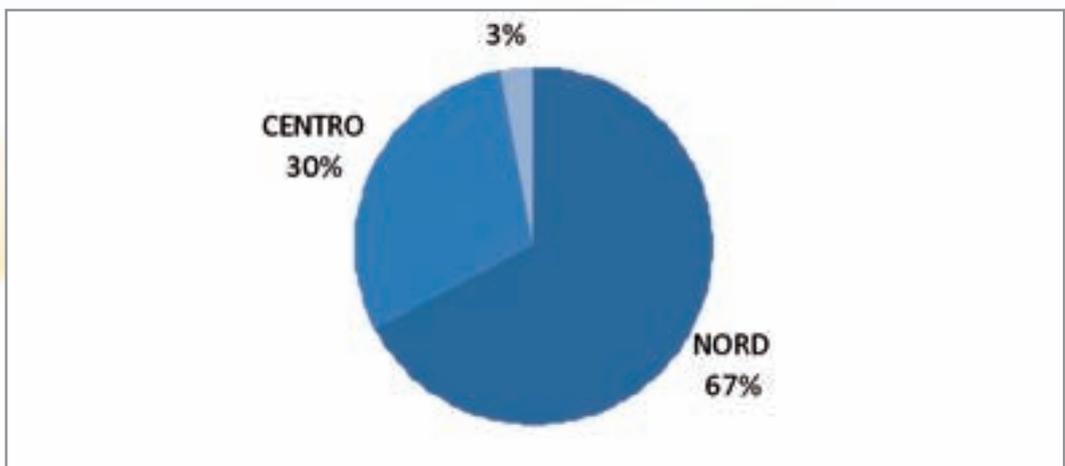
Ripartizione per genere dei quadri in Italia (2010 e 2011)



Fonte: elaborazione CIU dati INPS

Come è facilmente ipotizzabile la maggior parte delle donne quadro lavora nel Nord Italia (67%) ed il restante 33% lavora nel centro sud. Questa distribuzione ricomprende quella maschile.

Distribuzione sul territorio nazionale delle donne quadro nel 2011

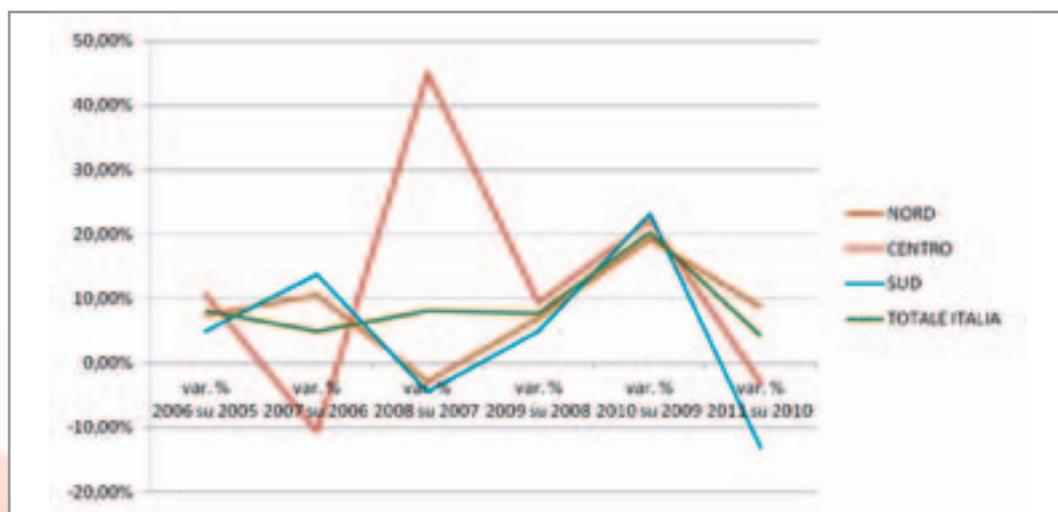


Fonte: elaborazione CIU dati INPS

Molto interessante risulta l'analisi dell'andamento proporzionale del numero delle donne quadro registrate dall'INPS dal 2005 al 2011 per zona lavorativa. Come mostra il grafico seguente, le donne quadro in Italia seguono trend differenti a seconda dell'area geografica di provenienza. Globalmente in Italia, il numero di donne quadro registrate dall'INPS ha seguito aumenti costanti dal 2005 al 2009 oscillanti tra il 4,5% e l'8%. Nel 2010 le donne quadro sono aumentate in tutte le aree geografiche italiane del 20% con una maggiore incidenza nel Sud Italia (23%) rispetto al Nord Italia (19%). Secondo i dati del Dicembre 2011 le donne quadro in Italia sono aumentate del 4%. L'area geografica che ha trainato la ripresa è il nord Italia, dove le donne quadro sono aumentate di più dell'8% mentre nel centro e nel sud si sono registrati dei cali del 3 e 13%.

Il picco di registrazioni delle donne quadro nel centro Italia dal 2007 al 2008 è dovuto all'aumento di alte professionalità femminili a seguito del cambiamento economico dalla produzione manifatturiera verso le Società di servizi e della conoscenza.

Andamento proporzionale donne quadro in Italia (2005/2011)



Fonte: elaborazione CIU dati INPS

4. La politica di genere dell'Unione Europea – Le fonti normative.

La Comunità Europea è stata tra le maggiori istituzioni internazionali a perseguire il trattamento egualitario tra uomo e donna sin dal suo instaurarsi. L'articolo 119 del Trattato di Roma del 1957, infatti, sanciva l'impegno di ciascuno Stato Membro a "(...) l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro".



Tavola rotonda CIU al Parlamento Europeo a Bruxelles alla presenza del Vice-Presidente On.le Gianni Pittella (secondo da sinistra).

L'obiettivo precipuo dell'articolo 119 non era certo un esplicito impegno socio-politico, quanto piuttosto quello di prevenire possibili distorsioni del mercato del lavoro.

L'articolo 119 recepiva, a sua volta, la Convenzione num.100 dell'OIL del 1951 che, però, mirava al miglioramento delle condizioni di vita delle lavoratrici, includendo la parità di trattamento anche per 'lavoro di uguale valore'.

Le successive evoluzioni normative, sia del diritto primario sia del diritto derivato, danno luogo ad un allargamento della parità di trattamento anche a settori diversi da quello della retribuzione.

Significative novità in materia sono state introdotte dal **Trattato di Amsterdam** del 1997 e confermate dal vigente **Trattato di Nizza** del 2001. Tra le disposizioni rilevanti si ricordano l'articolo 141 TCE, che sostituisce il menzionato articolo 119, e l'articolo 13 TCE con il quale si sancisce il divieto di discriminazione per ragioni di sesso.

Va, inoltre, ricordata la **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea**, proclamata a Nizza dal Parlamento Europeo, Consiglio e Commissione il 7 dicembre 2000. La Carta riprende il principio di non discriminazione ed afferma che la parità di trattamento tra uomini e donne deve essere garantita in tutti i campi ed a tutti i livelli, comprese le alte professionalità quali quadri e dirigenti.

Il **Trattato che adotta una Costituzione per l'Europa**, firmato a Roma il 29 ottobre 2004, contempla varie disposizioni al riguardo. In particolare, merita attenzione l'articolo I-2 dedicato ai Valori dell'Unione. Ai sensi della citata norma, la parità tra uomini e donne è inserita tra i *valori fondanti* dell'Unione. Ciò ad indicare l'acquisita rilevanza del principio in ambito comunitario divenendo, tra l'altro, un presupposto basilare anche ai fini dell'adesione dei nuovi Stati. L'articolo I-58 al par. 1



Riunione di Giunta Esecutiva Confederale CIU

stabilisce infatti che «l'Unione è aperta a tutti gli Stati europei che rispettano i valori di cui all'articolo 1-2 e si impegnano a promuoverli congiuntamente».

La stessa Costituzione, oltre a rafforzare i poteri del Parlamento Europeo, attribuisce grande importanza alle politiche sociali volte alla definizione di azioni mirate al contrasto della discriminazione, ed in favore delle pari opportunità. Tra i concetti centrali della Costituzione del 2004 ci sono l'economia sociale di mercato, la piena occupazione, la giustizia sociale, la solidarietà intergenerazionale, la lotta contro esclusione sociale e discriminazione ed il principio di uguaglianza di genere. Questo ha consentito alle tematiche di genere di divenire parte integrante del modello sociale verso cui l'Europa è orientata.

Nel marzo del 2005 la Commissione propone la creazione di un **Istituto europeo per l'uguaglianza di genere**. L'Istituto, inaugurato alla fine del 2009 (EIGE) e diventato indipendente nel giugno 2010, si occupa di fornire dati e creare strumenti metodologici per gli studi di genere, con lo scopo di diventare un centro di expertise sulle pari opportunità, favorire il dialogo e la cooperazione tra attivisti e decisori e aumentare la consapevolezza europea sull'argomento.



In 50 anni (1957-2007), dunque, la legislazione europea ha notevolmente ampliato la iniziale nozione di uguaglianza tra lavoratore uomo e donna, arrivando ad affrontare la parità di trattamento e la parità di opportunità, passando per il congedo parentale e la prevenzione delle molestie sessuali. Questo approccio ha portato inizialmente ad una serie di programmi di azione mirati alla risoluzione di temati-

che femminili. Ma a partire dalla Conferenza delle Nazioni Unite sulle donne tenutasi a Pechino nel 1995, l'impostazione dell'UE è stata quella di una graduale incorporazione del tema delle pari opportunità uomo-donna in ogni fase del processo politico, attraverso l'adozione di una prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Unione.

Questa impostazione è nota come '**Gender mainstreaming**' e negli anni immediatamente successivi a Pechino, ha dato forte impulso all'azione propositiva della Commissione.

Da allora la politica della UE in questo campo ha seguito un doppio binario: da un lato l'approccio trasversale a tutte le politiche dell'Unione del 'gender mainstreaming'; dall'altro l'approccio verticale necessario per affrontare tematiche di dettaglio attraverso azioni specifiche.

Nel Marzo 2011 Viviane Reding, Commissario per la Giustizia, i diritti fondamentali e la cittadinanza, ha incontrato dirigenti e amministratori delegati delle più grandi aziende europee per discutere come ottenere una maggiore rappresentanza delle donne in posti di lavoro migliori e la Commissione Europea ha inoltre organizzato una "mini-audizione" sul tema con le parti sociali europee.



Dr.ssa Anna Amato
Membro della Giunta Esecutiva
Confederale CIU
Segretario della Delegazione CIU Francia

Nel luglio 2011, il Parlamento europeo ha adottato una risoluzione su "Donne e leadership aziendale", che prevede una quota vincolante per la rappresentanza delle donne nei consigli di amministrazione se non saranno fatti rapidi passi in avanti su questo tema.

Nel 2012 solo il 12% dei consigli di amministrazione delle aziende europee era composto da donne. Solo il 3% è presidente di un consiglio di amministrazione.

Nonostante i grandi progressi degli ultimi decenni sul fronte della "eliminazione degli elementi dissuasivi alla partecipazione delle donne alla forza lavoro" (Consiglio Europeo di Barcellona – 2002), resta ancora molto da fare.

Le misure di conciliazione famiglia-lavoro, sono rimaste confinate alla gestione dei periodi critici del parto o della malattia, non riuscendo ad essere altrettanto incisive nella gestione della routine quotidiana e nelle garanzie di uguale partecipazione.

Nonostante l'impianto normativo comunitario e nazionale sia ormai imponente, l'organizzazione aziendale e produttiva ha mantenuto le sue rigidità. Le donne hanno fatto ingresso nel mondo del lavoro,



Riunione di un gruppo di Lavoro

tradizionalmente maschile, e si sono adeguate a ritmi e tempi pensati dagli uomini per gli uomini. È possibile che i grandi sforzi legislativi per rimuovere gli ostacoli all'accesso al lavoro per le donne, non abbiano tenuto conto della eventualità che le donne rifiutino il tradizionale percorso di carriera a predominanza maschile e definito secondo parametri maschili. Donne e uomini hanno atteggiamenti diversi nei confronti della carriera, del lavoro e della famiglia. Non si tratta di priorità rispetto alla cura dei figli, poiché entrambi i sessi tendono a privilegiare la famiglia, ma mentre le donne preferiscono tradurre questa priorità attraverso un maggiore coinvolgimento diretto in famiglia, gli uomini prediligono soluzioni 'esterne' come ad esempio l'incremento del reddito allo scopo di garantire il benessere del nucleo familiare. Queste risposte divergenti costituiscono la base delle perenni tensioni che percorrono la vita familiare.



E. Hopper - 1938
Scompartimento C, Carrozza 193

La conciliazione della progressione nella carriera con la vita familiare non può essere un fardello che la donna porta da sola. Le politiche comunitarie spingono su due fronti: pari opportunità e maggiore tasso di occupazione per le donne. Di fatto, questo approccio può portare all'indebolimento della famiglia stessa, che queste politiche vorrebbero invece proteggere. Questo approccio conduce ad una certa schizofrenia, evidente soprattutto nella cattiva gestione dei tempi della vita quotidiana o nella insoddisfazione nel modo di condurre la propria esistenza. Il peso della conciliazione ricade sulla famiglia e non sulle istituzioni. D'altra parte, anche politiche a forte sostegno al part time per le madri in Paesi notoriamente molto evoluti nel welfare come la Svezia, hanno sì portato ad una migliore conciliazione dei tempi famiglia-lavo-

ro, ma hanno di fatto escluso le donne da ruoli di management. In pratica, anche le migliori misure a sostegno della maternità risultano inadeguate al sostegno della progressione nel lavoro.



Dr.ssa Clea Zurlo
Segretario della delegazione
CIU - Estonia

È necessario un approccio globale che coinvolga tutti gli attori esterni alla famiglia: una sorta di **'governance di sistema'** nella quale si riescano a rivedere condizionamenti culturali, ruoli, sostegni e a studiare nuove e più creative forme di flessibilità che favoriscano una compiuta conciliazione e la realizzazione delle aspettative di crescita personale e professionale di tutti.

Per fare ciò è necessario intervenire su diversi orizzonti temporali. Di breve periodo, per allentare la tensione sulla figura femminile nel carico familiare; nel medio studiare azioni volte alla valorizzazione della persona (uomo o donna che sia) nelle sue varie sfere di coinvolgimento; nel lungo periodo ed in modo trasversale ad ogni

proposta, operare un profondo cambiamento culturale che metta la donna in condizione di **'giocarsela alla pari'** con l'uomo e essere in condizione di accettare le opportunità che le si presentano, sapendo di avere tutti rispettato le stesse regole. Le **'pari opportunità'** non sono da intendersi come **'medesime'** opportunità: bisogna puntare a **'equivalenti'** opportunità, a percorsi di accesso alle opportunità di crescita nell'impresa e nella società che non siano più plasmati sui modelli maschili di concepire l'apporto al vivere sociale di ciascuna persona. È il momento di proporre modelli di pari dignità che però contemplino e assimilino, ad esempio, la discontinuità dovuta a maternità, una maggiore flessibilità nella gestione dei tempi di vita, percorsi alternativi alla dedizione totale all'azienda per ottenere avanzamenti a favore di efficienza e risultati misurabili delle persone, non solo delle donne. Se usufruire del congedo parentale, ad esempio, continuerà ad essere inteso dalle imprese come una mancanza di impegno e di senso di responsabilità, sarà difficile che anche gli uomini inizino ad accedere a questo istituto.



Dr.ssa Antonietta Condoluci
Responsabile dell'Agenzia delle donne
per la Regione Calabria

5. Le quote rosa nel parlamento Italiano.

Non è di 'quote rosa' che le donne hanno bisogno, ma di regole che facciano in modo che di quote rosa non ci sia bisogno. Tuttavia, il ricorso a misure di salvaguardia della 'diversity' può costituire un elemento propulsivo utile ad accelerare un processo di inclusione delle donne nella vita economica dei Paesi, che se lasciato ai suoi ritmi fisiologici richiederebbe tempi inaccettabili. Le 'quote di genere' possono essere un tatticismo utile all'avvio di un processo virtuoso e strategi-



Parlamento Europeo – Forum CIU a Bruxelles del 16 aprile 2008

camente redditizio. L'iniziativa parlamentare dell'On. Lella Golfo (PDL) ha raccolto il sostegno bipartisan delle colleghe PD ma anche di molti onorevoli uomini, senza l'appoggio dei quali la legge sulle quote di genere, in vigore dall'agosto del 2012, non avrebbe visto la luce altrettanto speditamente. L'iniziale impianto proposto dall'On. Golfo si concentrava su una quota di rappresentanza di almeno 1/3 del sesso meno rappresentato nei CdA delle Società quotate in Borsa, da applicarsi in occasione del primo rinnovo dello stesso, dopo l'entrata in vigore della legge. La successiva integrazione dell'On. Alessia Mosca (PD) di estendere la norma a tutte le aziende a prevalente partecipazione statale (comprese le controllate da Amministrazioni Pubbliche quotate e non), sia per i CdA che per i Collegi Sindacali, ha ampliato enormemente il bacino di aziende che saranno interessate dalla norma. Precisamente 261 società quotate e 2076 controllate. Con l'entrata in vigore della legge, dovranno essere oltre 650 donne tra consiglieri e sindaci in queste aziende.

Sarà fondamentale monitorare l'applicazione della legge e rilevare i risultati che l'introduzione delle quote porterà nei bilanci delle imprese interessate.



Forum CIU al CNEL

6. Partecipazione alla vita familiare.

Nonostante i tentativi di favorire il ricorso al **congedo parentale** per gli uomini (L.53/2000 e D.lgs.151/2001), secondo il Rapporto ISTAT del 28 dicembre 2011 'La conciliazione tra lavoro e famiglia – anno 2010' nel II trimestre 2010 solo il 6,9% dei padri ne ha usufruito in Italia rispetto al 45,3% delle donne. È chiaro che, dovendo rinunciare ad una fonte di reddito in famiglia, ad essere sacrificato è lo stipendio della donna, mediamente più basso di quello dell'uomo. Un circolo vizioso che si autoalimenta governa le decisioni in merito a scelte così delicate come il benessere dei figli e le opportunità di crescita delle lavoratrici.

È necessario studiare formule per salvaguardare il reddito della famiglia nei periodi in cui un genitore usufruisce del congedo parentale. Agevolazioni fiscali per la mamma che lavora mentre il papà si prende cura dei figli, o forme di compensazione del suo reddito fino ad equipararlo a quello dell'uomo per il solo periodo di astensione del padre.

Non è un caso che nella stessa rilevazione Istat si sottolinei che tra i dipendenti della PA il ricorso dei padri al congedo parentale sia di quasi il 50%. Ciò è probabilmente dovuto al sostanziale allineamento delle retribuzioni uomo-donna nel settore pubblico.

È da notare come il ricorso al congedo da parte delle donne aumenti con il livello di istruzione posseduto: il 48,9% per le laureate e il 49,9% per le diplomate, mentre per le lavoratrici con licenza media o titolo inferiore, la proporzione scende al 29,9%.

Solo il 17,1% delle lavoratrici autonome ha usufruito almeno una volta del congedo parentale nel corso della vita del figlio minore, rispetto al 51,7% delle lavoratrici dipendenti.



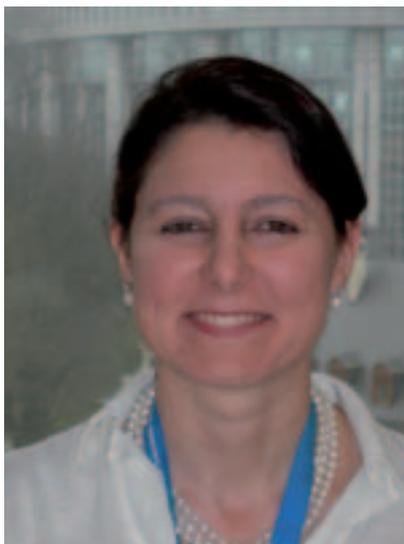
Forum CIU ad Abidjan, in Costa D'Avorio, del 4 luglio 2012

CAPITOLO II

LE DONNE NELLE ALTRE CATEGORIE PROFESSIONALI.

1. Le donne nella Pubblica Amministrazione.

Dall'ultima rilevazione della Ragioneria Generale dello Stato (Conto Annuale 2010) viene confermata la predominanza di personale femminile nel pubblico impiego (55,6% del totale) con punte nei comparti della Scuola (78,4%), del Servizio Sanitario Nazionale (61%) e della carriera penitenziaria (64,2%)⁷.



Dr.ssa Anna Rosa Colangelo
Pubblica Amministrazione

La presenza delle donne continua a crescere in termini percentuali nei settori dove sono già largamente preminenti (Scuola e Servizio Sanitario Nazionale), consolidando anche la maggioranza raggiunta nel 2008 nella carriera Prefettizia (52,7% nel 2010).

Qualche passo avanti è stato compiuto in altri comparti dove la presenza femminile è tradizionalmente minoritaria quali la Magistratura (43,1%), gli Enti di ricerca (44,5%) e l'Università (46,2%). Nella carriera diplomatica si registra un buon incremento della presenza femminile che si attesta al 18,2%.

Anche nella PA le donne hanno un livello di istruzione più elevato (il 68% dei dipendenti in possesso di diplomi post-secondari è donna). Tuttavia, l'analisi specifica delle carriere apicali e dirigenziali restituisce un quadro che dimostra che la presenza femminile nelle posizioni di vertice

della Pubblica Amministrazione, come nella magistratura e nella carriera diplomatica, non appare ancora adeguata al livello di preparazione che le donne portano in dote.

Nonostante il tasso di femminilizzazione nella PA sia elevato (è aumentato di 3,2 punti percentuali dal 2001), esso è sostenuto dal forte ricorso al part-time cui accedono le donne (l'85% del personale in part-time è donna) sopportando, così, il peso del carico familiare anche sotto il profilo economico.

⁷ Conto annuale 2010 – Ragioneria Generale dello Stato http://www.contoannuale.tesoro.it/sicoSito/presentazione_conti.jsp

Il tasso di femminilizzazione complessivo è stabilizzato al 55,6% del totale, con un incremento del 3,2% dal 2001; il comparto che presenta la maggiore presenza femminile è la scuola, con una concentrazione del 78,4% del personale di comparto e che rappresenta il 45,2% di tutto il personale femminile pubblico, mentre quelli con minori tassi di femminilizzazione sono la magistratura (43% ma con un incremento di quasi 10 punti rispetto al 2001), la carriera diplomatica (18%) e i comparti militari (Vigili del Fuoco, Corpi di Polizia, Forze Armate).

Nonostante l'impegno della CIU, nella Pubblica Amministrazione non è stata applicata la legge 190/85 che introduce i quadri aziendali. Ciò è dovuto alla resistenza delle Organizzazioni sindacali Confederali che di fatto hanno perso la rappresentanza della categoria nel settore del privato e che temono, con l'ingresso dei quadri, una forte riduzione dei dirigenti, come verificatosi nel settore delle aziende dove sono stati numericamente dimezzati.

Dal punto di vista territoriale, l'area che vede il maggiore tasso di femminilizzazione è il Nord (62,5% del totale) che stacca il Sud di 14,5 punti percentuali.



Dr.ssa Alessandra Barone
Segretario Provinciale CIU - Pistoia

Schema 4 - Personale a tempo indeterminato nella PA

Comparto	Tempo Pieno		Part-Time fino al 50%		Part-Time oltre 50%		Totale tempo indeterminato		Tasso di femminilizzazione
	Totale	donne	Totale	donne	Totale	donne	Totale	donne	
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	820.624	387.515	13.749	11.980	44.794	43.179	885.557	447.854	50,2%
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	30.206	27.442	720	875	2.024	1.803	32.950	29.764	90,3%
ENTI DI RICERCA	17.626	7.689	142	74	400	318	18.148	8.081	44,5%
REGIONI E AUT. LOC. (ESCL.)	485.784	274.589	18.318	9.930	32.376	26.837	575.282	261.356	45,4%
REGIONI A STATUTO SPECIALE	58.285	31.608	3.840	3.506	10.816	9.847	75.288	44.959	59,7%
MINISTRI	161.803	80.455	4.848	3.720	7.388	6.328	174.139	90.003	51,7%
AGENZIE FISCALI	49.485	23.008	101	89	3.658	3.096	53.874	26.411	49,0%
PROVINCIA/CONSIGLIO DI MANISTRI	7.466	4.251	7	3	48	47	7.521	4.298	57,1%
SCUOLA	1.218.549	795.836	13.432	8.125	16.323	13.756	1.248.234	817.750	65,6%
A.F.A.M.	9.137	3.881	25	11	49	27	9.211	3.709	40,3%
UNIVERSITA'	106.329	47.922	1.127	643	3.555	3.148	111.011	51.291	46,2%
VIGILI DEL FUOCO	31.360	1.877	45	26	181	158	31.564	1.661	5,3%
CORPI DI POLIZIA	320.031	21.882	-	-	-	-	320.031	21.882	6,8%
FORZE ARMATE	149.481	3.051	-	-	-	-	149.481	3.051	2,0%
MAGISTRATURA	10.195	4.389	-	-	-	-	10.195	4.389	43,1%
CARRIERA DIPLOMATICA	309	185	-	-	-	-	309	185	59,9%
CARRIERA PREPETTIVA	1.403	740	-	-	-	-	1.403	740	52,8%
CARRIERA PENITENZIARIA	432	264	-	-	-	-	432	264	61,1%
TOTALE PUBBLICO INDEFINITO	3.079.870	1.661.840	82.041	58.038	127.580	108.570	3.255.261	1.808.748	55,6%

Fonte: Conto anuale 2016 - aggiornato al 24/10/2011 con rielaborazione CIU

Schema 5 - Tasso di femminilizzazione nella PA per Area Geografica - anno 2010

Nord	62,5%
Centro	53,5%
Sud	48,0%
Italia	55,6%

2. Le donne nella libera professione.

La libera professione è un classico esempio di servizio pubblico svolto da privati. Attraverso lo svolgimento individuale delle singole attività professionali, uomini e donne offrono alla collettività un servizio che, in alcuni casi, è anche tutela di diritti costituzionalmente garantiti. Le donne, in particolare, esaltando alcune delle specificità di genere a loro proprie tra cui la capacità di ascolto e di mediazione, si pongono nei confronti dei loro clienti, non solo come professioniste attente, serie, preparate, ma come figure in grado di conferire un ulteriore valore aggiunto a quel rapporto "fiduciario" che sempre dovrebbe instaurarsi tra cliente e professionista.

Tuttavia, la funzione sociale delle donne nelle libere professioni è praticamente assente nella mentalità comune. Nonostante il lavoro autonomo femminile sia un



Avv. Flora Golini
Professionista e Segretario
Nazionale dei Professionisti

fenomeno in rapida crescita e trasformazione, questo non è sufficientemente esplorato e le dinamiche di genere all'interno delle professioni non trovano ancora spazio. I paradigmi teorici e interpretativi sulle donne nelle libere professioni sono ancora inadeguati a cogliere la complessità del fenomeno e i meccanismi di discriminazione: l'accesso al ruolo, il peso e la distribuzione delle cariche negli ordini professionali, la gestione della doppia presenza delle donne in famiglia e nella professione.

Ad esempio il 46% dei dottorati italiani sono svolti da donne, contro una media dei Paesi dell'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo economico) del 27%.

Il dato è certamente positivo, senonché poi la loro carriera si ferma a livelli bassi. E questo è uno spreco enorme in termini economici e in termini di capitale intellettuale e sociale.

I talenti italiani dovrebbero essere utilizzati al meglio.

Secondo quanto previsto dall'agenda di Lisbona, l'occupazione femminile in Italia avrebbe dovuto raggiungere il 60%. Ma nel 2007 il tasso di occupazione femminile era del 46,3% a fronte di una media europea del 57,4%.

Gli studi dell'Ocse dimostrano inoltre che il lavoro femminile non è più considerato un ostacolo alla natalità: infatti, nei paesi ad alto reddito, a differenza di quanto avveniva in passato, nei casi in cui le donne hanno meno opportunità di occupazione si registra una diminuzione della natalità.

Pertanto, il vero nemico delle culle non è il lavoro ma la mancanza di servizi.

Al contrario, nei Paesi in cui il tasso di occupazione femminile è più alto e si realizzano maggiori investimenti in politiche di conciliazione lavoro-famiglia e nell'offerta di servizi alla famiglia, si raggiungono più alti livelli di fecondità.

Solo facendo propria queste "buone prassi" l'Italia può riuscire a raggiungere il traguardo dettato a Lisbona.

Le libere professioniste sono entrate prepotentemente in un mondo del lavoro che, proprio in virtù della secolare e consolidata esclusione delle donne, è declinato al maschile in ogni aspetto (luoghi, orari e la stessa organizzazione del lavoro).

In Italia lo scenario delle libere professioni si presenta come realtà molto complessa, estremamente variegata ed eterogenea. Oltre alle professioni intellettuali storiche che si raccolgono in Ordini professionali, ci sono nuove professioni non riconducibili a Ordini veri e propri, pur essendone sufficientemente definite le competenze. La terziarizzazione e la spinta tecnologica fanno emergere nuove professioni che sempre più spesso si riconoscono anch'esse in associazioni o sindacati. Anche il lavoro subordinato, con le vere o false partite iva, attribuisce sempre di più ai lavoratori che esplicano la loro opera nelle imprese un certo grado di autonomia assimilabile a quella del libero professionista. Attività spesso ad alto contenuto intellettuale sono fuoriuscite dalle classiche garanzie del lavoro subordinato e vengono espletate con tutti i rischi della libera professione, seppur svolte da 'lavoratori individuali' più che da professionisti come siamo abituati ad intenderli e come giuridicamente sono riconosciuti.

Il nostro sistema codicistico (oramai risalente al 1942) si occupa dell'esercizio delle "libere professioni intellettuali" all'art. 2229 del codice civile:

L'iscrizione all'albo o elenco del/della professionista assume, dunque, carattere di accertamento costitutivo della sussistenza di uno status professionale anche nei rapporti con i terzi, e caratterizza in termini pubblicistici le libere professioni intellettuali.

Quindi:

- 1) le professioni devono essere dotate di specifiche competenze intellettuali acquisite attraverso gli studi in ambito di istruzione superiore o universitaria;
- 2) sono organizzate "orizzontalmente" come comunità, con un determinato stile di vita, codici deontologici, identità condivise;
- 3) il compito assegnato dalla legge agli ordini e collegi è quello di garantire la professionalità di coloro che sono iscritti agli "albi" od "elenchi" e, quindi, anche di tutelare l'utente affinché gli iscritti all'albo posseggano quell'elevato grado di conoscenze per la soluzione delle questioni inerenti all'ambito della stessa professione.

Il sistema ordinistico italiano viene spesso accusato di conservare la logica corporativa di privilegi superati e non aperti alla concorrenza, retaggio della sue origini nel ventennio fascista. D'altro canto, gli ordini regolamentati difendono il loro sistema organizzativo, in quanto la funzione pubblicistica tutela i parametri qualitativi e deontologici posti a tutela dei cittadini, pur nella consapevolezza di un necessario e ineludibile ammodernamento, inserito in un coerente contesto europeo. È opportuno anche ricordare che il sistema di organizzazione e tutela (anche previdenziale) consolidatosi negli Ordini ha significative valenze economiche.

Gli Ordini professionali oggi riconosciuti sono 28. Fra questi, ci sono gruppi professionali fra i più antichi, che hanno costituito da sempre i riferimenti emblematici per le altre attività liberali (gli avvocati, i notai, i medici, gli architetti, solo per citare i più conosciuti) e professioni che solo di recente hanno ottenuto una regolamentazione pubblica (come gli psicologi o i consulenti del lavoro). Sono emerse, poi, nell'ultimo decennio, una moltitudine di professioni che si raccolgono intorno ad Associazioni professionali che si articolano sulla base delle caratteristiche settoriali (servizi all'impresa, comparto socio-sanitario, comunicazione, medicine non tradizionali). Sono 37

Nell'ultima stima Censis disponibile (2000), l'intero volume di professionisti era pari a 4.944.453 persone, di cui 1.692.287 iscritti agli Ordini e 3.252.166 operatori non regolamentati.

Se non può esistere un libero professionista ordinistico senza iscrizione all'ordine, non altrettanto si può dire dei moltissimi professionisti emergenti che non sono riusciti ad ottenere il riconoscimento dallo Stato della propria associazione. Sono proprio queste professioni, che si riconoscono in associazioni, che hanno avuto la crescita maggiore negli ultimi anni, come si vede dal grafico di seguito riportato.

Iscritti agli Ordini e ai Collegi professionali - anno 2000

Ordine/Collegio	totale iscritti	di cui donne	incidenza donne
Agenti di cambio	47	3	6,4%
Agronomi forestali	17.604	2.683	15,2%
Agrotecnici	14.937	1.643	11,0%
Architetti	100.165	33.123	33,1%
Assistenti Sociali	29.121	nd	
Attuari	702	nd	
Avvocati e procuratori	129.071	nd	
Biologi	40.083	29.175	72,8%
Chimici	9.528	2.793	29,3%
Commercialisti (dottori)	50.809	nd	
Consulenti del lavoro	19.897	7.435	37,4%
Farmacisti	65.235	39.832	61,1%
Geologi	13.854	2.752	19,9%
Geometri	96.176	nd	
Giornalisti e Pubblicisti	69.322	19.292	27,8%
Infermieri (inclusi Ass.Sanitari e Vigilatrici d'infanzia)	322.074	254.438	79,0%
Ingegneri	153.009	8.946	5,8%
Medici	316.260	100.778	31,9%
Notai	4.584	1.067	23,3%
Odontoiatri	34.210	7.792	22,8%
Ostetriche	14.565	nd	
Periti agrari	21.000	nd	
Periti industriali	46.626	nd	
Psicologi	37.742	28.307	75,0%
Ragionieri	39.619	11.488	29,0%
Spedizionieri doganali	2.344	157	6,7%
Tecnici di radiologia	20.799	nd	
Veterinari	21.600	6.082	28,2%
Totale	1.690.983	557.786	33,0%

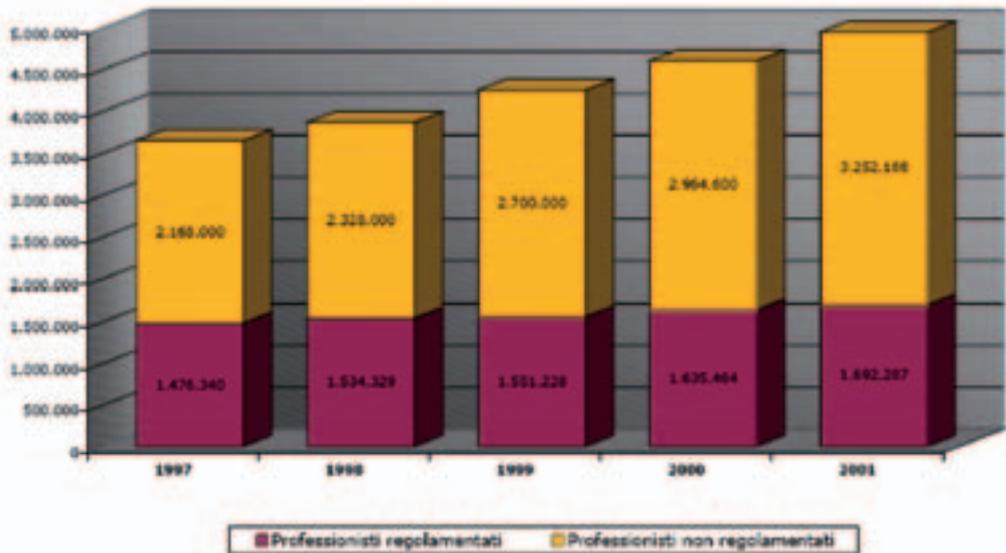
Fonte: Sviluppo e futuro per le professioni intellettuali italiane - CENSIS Gen.2003

Sempre dal Rapporto Censis emerge che negli ultimi anni sono state le donne a dettare la crescita del numero di professionisti, ma la loro presenza nel mercato delle libere professioni resta ancora minoritaria, rappresentando solo il 34,2% dell'intero universo delle professioni. Secondaria è anche la presenza dei giovani: il 23,2% dei liberi professionisti ha meno di 35 anni, mentre la maggioranza (48,5%) ha un'età compresa tra i 36 e 50 anni.

Se in termini di incidenza sul totale le professioniste guadagnano nuove posizioni anno dopo anno, resta insoddisfacente ed inadeguata la loro rappresentanza nei Consigli degli Ordini.

Nel quadro normativo italiano non vi è una tutela articolata e codificata delle pari opportunità nelle libere professioni. La tutela delle pari opportunità nelle libere professioni va ricercata, piuttosto, in un insieme non sistematico di norme. La con-

Crescita dei professionisti, per tipologia, 1997-2001 (val. ass.)



Fonte: Sviluppo e futuro per le professioni intellettuali italiane - CENSIS Gen.2003

cezione storica tipicamente liberista delle professioni, ha dissuaso il Legislatore dall'intervenire sulle leggi professionali e, di riflesso, sulla disciplina delle libere professioni.

Gli atti cui ricondurre la regolamentazione delle pari opportunità nel mondo professionale, salvo omissione, sono rappresentate da:

Rappresentanza nei Consigli

Professione	Laurea 2009	Iscritte alla Cassa	Rappresen- tanza
Avvocato	60,7%	40,7%	7,6%
Architetto/Ingegnere	55,4%/23,6%	25,0%	6%/0%
Commercialista	53,9%	28,3%	4,7%
Consulente del Lavoro		42,9%	6,6%
Farmacista	70,3%	68,0%	0,0%
Geometra		8,9%	0,0%
Giornalista	60,6%	38,2%	17,5%
Notaio	60,7%	28,5%	25,0%
Veterinario	59,3%	39,7%	15,0%

Fonte: M.D'Ascenzo - Fatti più in là - Ed. Il Sole 24 ORE SpA - 2011

- Costituzione della Repubblica Italiana – Principi fondamentali Artt. 2 e 3;
- Costituzione della Repubblica Italiana – Parte Prima – Art.37 e 51 (come modificato dalla legge costituzionale n.1 del 30 maggio 2003);
- Costituzione della Repubblica Italiana – Parte Seconda – Art.117 (come modificato dalla legge costituzionale n.3 del 18 ottobre 2001);
- Direttiva 86/378/CEE del Consiglio del 24 luglio 1986, relativa all’attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale;
- Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53”;
- Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l’accesso a beni e servizi e la loro fornitura
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- Codice delle pari opportunità tra uomo e donna - D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (come modificato dal D. Lgs. N. 196 del 6 novembre 2007)

Nel loro essere strumento di garanzia per l’esercizio delle libere professioni, gli Ordini applicano direttamente al loro interno la tutela delle pari opportunità.

Molti Ordini hanno infatti organizzato i Comitati per le Pari Opportunità in applicazione della legge 125/199. Si segnala, a titolo esemplificativo, la sottoscrizione del protocollo d’intesa tra il Dipartimento per le Pari Opportunità e il Consiglio Nazionale Forense (29 gennaio 2009) con la finalità specifica di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso ed ogni altro ostacolo che limiti di fatto l’uguaglianza delle donne nella professione.

Oggi Molti CPO sono riusciti a realizzare una vera e propria rete di condivisione di progetti finalizzati al perseguimento di scopi paritari, a tutti i livelli istituzionali e territoriali.

Mettere a fattor comune esperienze e buone pratiche costituisce le fondamenta su cui costruire, nelle libere professioni come nel lavoro dipendente, il futuro professionale delle donne e, con esso, il progredire della società civile.

3. LE DONNE E LE COOPERATIVE DEL SAPERE.

La CIU ha contribuito a far approvare l'art. 10 della Legge di Stabilità (Legge 12 novembre 2011, n. 183) che prevede la possibilità dell'esercizio delle professioni in modo societario.

La scelta da sempre della CIU è per le Cooperative multi professionali tra professionisti chiamate le "Cooperative del Sapere" che favorirebbe le donne professioniste, come i giovani che si avviano alla libera professione.

In particolare la CIU ha sempre ritenuto l'attuale sistema italiano delle professioni intellettuali sostanzialmente inadeguato rispetto alla domanda dei settori più produttivi e alla concorrenza dei professionisti comunitari a causa delle loro dimensioni e caratteristiche organizzative, rimaste nei fatti arretrate, anche sotto il profilo del tasso di innovazione tecnologica. Pertanto per innovare e rendere più efficace la presenza delle donne professioniste nei rispettivi mercati di riferimento, anche in considerazione della necessità di individuare possibili strumenti per il periodo del dopo crisi che cambierà l'economia reale si è resa portatrice del modello societario delle cooperative di professionisti intellettuali chiamandole "cooperative del sapere".

La costruzione di una struttura organizzativa articolata, di tipo societario, dove il professionista sia in grado di garantire un elevato livello di specializzazione in tutte le diverse nicchie del servizio, senza che ciò equivalga alla rinuncia del principio secondo il quale i rapporti professionali siano riconducibili alla relazione tra il professionista e il cliente, ad un rapporto tra persone è sicuramente un modello che ben si adatta alle caratteristiche professionali delle donne più portate allo spirito collaborativo e intuitivo.

La società cooperativa può rappresentare infatti uno dei modelli societari più adeguati all'esercizio in forma societaria della professione intellettuale delle donne e ciò in ragione dello scopo mutualistico, elemento caratterizzante la società cooperativa. Ciò significa che la persona, la soddisfazione dei suoi bisogni, è il primo obiettivo della cooperativa. In altre parole, la valorizzazione dell'elemento personale è imprescindibile nel modello cooperativo, anche quando tale obiettivo deve essere coniugato con l'assunzione di una forte responsabilità sociale verso i cittadini.

Al fine di informare le donne professioniste delle possibilità che possono cogliere con le cooperative del sapere si propongono -a titolo esemplificativo- le seguenti possibilità:

- Creazione di cooperative composte solo da quadri che hanno perso il posto di lavoro o professionisti di elevata competenza e qualifica, con particolare attenzione ai giovani dove possono rientrare le donne professioniste ed ex-quadro (provenienti da ristrutturazioni aziendali delocalizzazione, etc...) dopo un corso di formazione di riconversione.

- Costituzione di cooperative di ricerca che tutelino i ricercatori/ricercatrici e li aiutino a collocarsi nel mercato del lavoro qualificato;
- Costituzione di cooperative miste di cittadini di Paesi Terzi dotati di CARTE BLU e professionisti italiani;
- Società cooperative europee tra professionisti italiani residenti in Italia e all'Estero nonché dei Paesi ospitanti secondo lo schema giuridico offerto dal Regolamento 1435/2003, approvato dal Consiglio Europeo;
- Cooperative con prevalenza di giovani quadri o professionisti Junior.

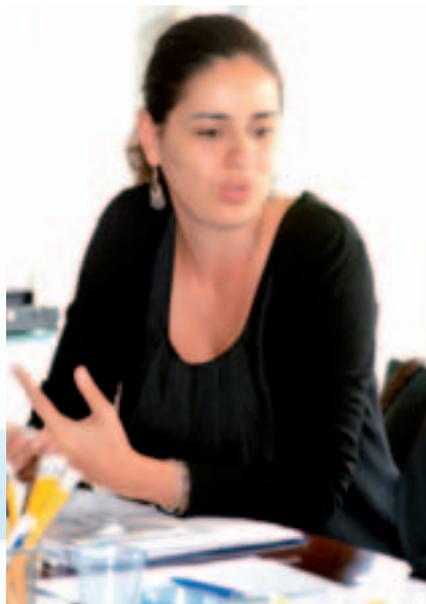
Le donne professioniste infine possono utilizzare questo schema societario per lo svolgimento di svariati servizi professionali come ad esempio, i servizi di consulenza giuridica o fiscale, i servizi di consulenza manageriale e gestionale, di manutenzione, di sicurezza degli uffici, i servizi nel campo della pubblicità, i servizi legati al settore immobiliare, i servizi di costruzione e di architettura, il settore tecnico-ingegneristico e scientifico-sanitario, ecc.

4. Le donne ricercatrici.

La CIU riscontra un urgente bisogno di intervenire per migliorare la condizione sociale, oggi del tutto insoddisfacente, delle giovani ricercatrici che lavorano presso gli organismi di ricerca del settore pubblico e presso le università, una condizione chiaramente incompatibile con l'obiettivo di rendere particolarmente attraente la professione di ricercatore o perlomeno di non sminuirla rispetto alle professioni comparabili.

Il punto focale del problema risiede nei sistemi retributivi e sociali vigenti presso gli organismi di ricerca pubblici e le università. Questi sistemi presumono solitamente una carriera ininterrotta presso uno stesso datore di lavoro e remunerano il ricercatore di conseguenza. Ma proprio per questo motivo essi si rivelano insoddisfacenti per le esigenze particolari dei settori di scienza e ricerca.

Infatti, questi sistemi non prendono in considerazione e non compensano il processo di selezione, molto impegnativo e lungo, comprendente il dottorato (acquisizione del titolo di dottore di ricerca), che le ricercatrici giovani devo-



Dr.ssa Livia di Nardo
Ricercatrice, Membro della
Giunta Esecutiva Confederale
CIU e Segretario della
delegazione CIU - Belgio

no aver già completato con successo, o il fatto che, almeno inizialmente, la carriera non è continua ma consiste di contratti a termine, spesso senza una prospettiva di proroga o di un impiego a tempo indeterminato. A ciò si aggiunge che la preoccupazione, costante e più che legittima, circa il proprio futuro lavorativo, con i costi che ne derivano, grava non solo sui lavoratori orientati alla scienza e alla ricerca ma influenza anche i loro partner e i progetti di fondare una famiglia.

Questo elevato rischio sociale non viene però compensato né da un reddito proporzionalmente più alto né da una maggiore sicurezza sociale. Allo stesso modo, non si considera che, per una carriera di successo nel sistema scientifico, è necessario un minimo di mobilità: al contrario, la mobilità risulta perlopiù addirittura penalizzata da detti sistemi.

I sistemi retributivi degli Stati membri sono poco compatibili tra loro, e i “crediti sociali” accumulati con un lavoro svolto all'estero sono difficilmente spendibili o trasferibili, rendendo così fortemente svantaggiosa la mobilità da uno Stato membro all'altro. Come lamentato dalla CIU nelle sedi Istituzionali italiane e comunitarie.

Per i suddetti motivi sarebbe necessario e urgente adattare i sistemi retributivi e sociali, alle condizioni idonee per la specificità dei ricercatori e delle ricercatrici. Poiché, però, tale obiettivo può essere raggiunto solo dopo un processo molto lungo e complesso, la CIU pone e raccomanda a sua volta di creare, negli Stati dell'Unione Europea, un fondo speciale (finanziato attraverso il Fondo sociale europeo) che compensi, mediante adeguate prestazioni complementari, i suddetti svantaggi per i giovani e le giovani ricercatrici. Queste prestazioni dovrebbero tener conto dell'elevato rischio sociale inerente a una serie di contratti temporanei come anche dei “crediti sociali” ridotti o perduti a causa della mobilità.

Sul piano concreto va sottolineato che la CIU ha fatto approvare, al CESE a Bruxelles, la possibilità che le Istituzioni europee possano sostenere in modo economico i ricercatori e le ricercatrici associati nelle “Cooperative del Sapere” al fine di consentire a questi soggetti di poter aderire alle piattaforme tecnologiche (CCMI 099) che si occupano di ricerca nei campi scientifici più svariati. (vedere pag. 50).

6. Le donne nell'attività di lavoro autonomo o come imprenditrici.

Merita attenzione - come sottolinea il CESE - la situazione delle donne che vogliono svolgere un'attività autonoma o come imprenditrici. I temi della parità fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma riguarda vari aspetti: in particolare il trattamento di maternità, i benefici previdenziali destinati ai coniugi coadiuvanti, il congedo per assistenza, ecc. Il tema della parità va inquadrato in un approccio generale, che tenga conto delle ripercussioni su altri campi, come quello dei diritti sociali, della parità di opportunità, dei diritti dei minori e del diritto di famiglia.



Dr.ssa Paola Ciarpaglini
Imprenditrice e Responsabile Delegazione
CIU Ile de France - Parigi

Per la CIU va sottolineato che lo status dei lavoratori autonomi non andrebbe discusso nello stesso contesto di quello dei lavoratori dipendenti.

Nel quadro degli sforzi rivolti ad accrescere il numero di imprenditrici, si deve tenere conto dei valori che contano realmente per chi aspira ad un'attività di impresa. Questa valutazione, insieme a un più generale cambiamento culturale in favore dell'imprenditorialità, servirebbe a individuare i campi nei quali le Istituzioni dovrebbero concentrare i loro sforzi.

Ci rendiamo conto che è difficile immaginare come possano funzionare delle disposizioni sulla maternità destinate alle donne che esercitano un'attività autonoma. L'attività e le responsabilità che si accompagnano al lavoro autonomo rendono impossibile assentarsi per un lungo periodo senza una accurata pianificazione, una posizione finanziaria sicura o la disponibilità di personale in grado di gestire il lavoro. In mancanza di una gestione appropriata tale assenza provocherebbe, specie nel caso delle imprese più piccole, l'annullamento di contratti o la perdita di affari.

La maggior parte delle lavoratrici autonome dovrebbero occuparsi della formazione del personale sostitutivo, oppure chiudere l'impresa o continuare a lavorare per l'intero periodo della maternità, proprio come avviene, di fatto, con la legislazione attualmente in vigore.

La nuova direttiva UE proposta per sostituire la direttiva 86/613/CEE è intesa a rimediare a talune lacune concernenti il lavoro autonomo e i coniugi coadiuvanti nelle imprese familiari:

- fornendo una maggiore tutela della maternità mediante una serie di benefici di maternità offerti alle donne che esercitano un'attività autonoma,
- prevedendo la concessione di congedi per assistere i familiari,



- riconoscendo l'apporto dei coniugi coadiuvanti attraverso la loro inclusione nel regime previdenziale alle stesse condizioni del coniuge che esercita un'attività autonoma

Il lavoro autonomo può essere suddiviso in varie categorie: imprenditori, titolari di imprese, liberi professionisti. Inoltre persone che svolgono il proprio lavoro a casa e i cosiddetti lavoratori pseudoautonomi, ossia persone che hanno perso il posto e lavorano adesso in subappalto per il proprio ex datore di lavoro. Tuttavia bisogna consentire che le persone impegnate in un'attività autonoma e i coniugi coadiuvanti scelgano liberamente il tipo di trattamento di maternità di cui intendono beneficiare, perché solo così facendo si rispetta la scelta di autonomia e di indipendenza che per definizione è tipica dei lavoratori autonomi. Così come sostiene l'Unione Europea.

6. Le donne già Ufficiali delle forze armate: un esempio di ricollocazione lavorativa.

Il continuo cambiamento nel mercato del lavoro può e deve portare a rivedere la rigidità dei ruoli per aprire nuove aree di occupazione e soprattutto per non spreca-re risorse pregiate.



È il caso innovativo sulle donne quadro o professioniste già appartenenti alle Forze Armate come Ufficiali. È nota l'elevata qualità della formazione che i nostri Ufficiali ricevono e che li mette in condizione di affrontare le situazioni più pericolose e sfidanti.

Per le Ufficiali donne dell'Esercito che hanno operato nelle fila delle "Forze di pace", tutte altamente qualificate (sono ingegneri, medici, sociologi, psicologi, avvocati, ecc) una riconversione nelle vesti di ambasciatrici italiane nei Paesi in via di sviluppo o BRIC, porterebbe ad un eccellente impiego delle enormi capacità relazionali acquisite sul campo. Il loro impiego in questo senso, si tradurrebbe nel miglior viatico per l'impianto delle imprese italiane nel tessuto produttivo di quei Paesi.

CAPITOLO III

I CONTRATTI DI GENERE E PER FASCE DI ETÀ.

1. I cambiamenti all'interno del corpo sociale dei quadri.

La categoria dei quadri presenta oggi le seguenti caratteristiche:

1. Una contrazione del numero delle posizioni che prevedevano una figura di dirigente e il parallelo aumento del numero di quadri in posizioni apicali.
2. L'allungamento del periodo della vita media in posizione di quadro (anche per effetto dell'allungamento dell'età pensionabile).
3. Il forte aumento della percentuale di quadri che mai raggiungerà la dirigenza.
4. La riduzione di posizioni dirigenziali e la loro sostituzione con la figura professionale del quadro, vista in una prospettiva di armonizzazione europea.
5. Un sensibile incremento della componente femminile che raggiunge il 30%. Cioè un quadro su tre è donna.
6. L'internazionalizzazione, che segnala il recente ingresso nella categoria (ex 2095 c.c.) di quadri di altra nazionalità.

È comune per aziende e lavoratori l'esigenza di costruire una contrattazione, adeguata a tempi e metriche delle attuali specificità di mercato e professioni.

Con la progressiva diversificazione anagrafica delle professionalità, è quindi assolutamente coerente introdurre una nuova contrattazione per fasce d'età che consideri le differenti esigenze e prospettive.

Per CIU è allora opportuno considerare la seguente tripartizione contrattuale :

- Giovani quadri e professionisti junior (30 - 40 anni)
- Quadri e professionisti in carriera (40 - 50 anni)
- Quadri e professionisti senior (over 50 anni)

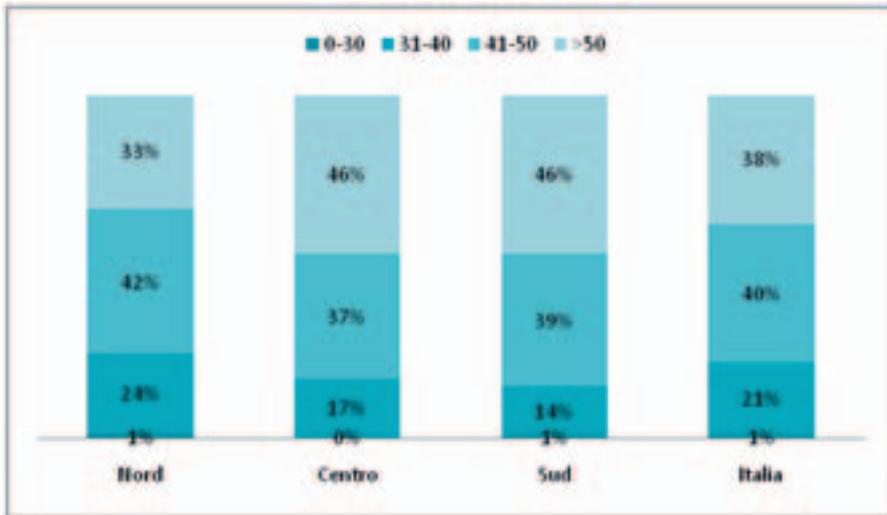
In estrema sintesi, la contrattazione per giovani quadri e professionisti junior mira a prevederne la specializzazione e la formazione professionale e quella per quadri e professionisti in carriera, l'evoluzione professionale.

2. I Quadri Italiani per Fasce di Età.

Analizzando la distribuzione percentuale dei quadri (figura seguente) per fasce d'età (dati INPS) è possibile notare che in Italia la maggior parte dei quadri (40%) sia distribuita nella fascia d'età 41-50. Elevata risulta anche la proporzione degli over 50 (38%). Analizzando la distribuzione per aree geografiche è interessante

notare come nel centro e nel sud Italia i quadri over 50 risultino superiori alla media nazionale (46%) mentre i quadri nel nord Italia sono più giovani. Il 25% dei quadri al Nord hanno meno di 40 anni, per un totale di 84.000 unità.

Figura 1: Distribuzione per fasce d'età e aree geografiche quadri aziendali Italia (2010) in valori percentuali



Fonte: INPS Maggio 2011 - Elaborazione CIU

Giovani quadri e professionisti junior (30-40 anni).



Dr.ssa Livia di Nardo
Membro della
Giunta Esecutiva
Confederale CIU

A vantaggio dei giovani quadri è importante facilitare la mobilità geografica che l'attuale complessità del mondo del lavoro impone e che porta spesso i giovani professionisti a continui spostamenti sul territorio.

Per la riuscita del suddetto processo è fondamentale che per questa categoria, il sindacato condivida, con le aziende, azioni combinate di flessibilità e sicurezza (*flexicurity*).

È del tutto coerente quindi importare in Italia l'esperienza, avviata con successo in Francia, per merito dell'AC-MIL (Association de Coordination de Moyennes d'Intervention pour le Logement): contributo del datore di lavoro per le spese d'affitto abitazione dei giovani lavoratori che si trasferiscono di sede.

Altre ipotesi percorribili in tale ambito: costituzione di

cooperative di servizi (es. asili nido), interventi sugli orari, agevolazioni, convenzioni, etc.

Quadri e professionisti in carriera (40 - 50 anni).

Oltre alle misure profilate per i più giovani, i quadri e i professionisti in carriera, saranno sempre più coinvolti dalla evoluzione dei processi di mobilità che darà riconoscimenti in funzione dell'accumulo di esperienze.

Gli strumenti attuativi del suddetto obiettivo sono essenzialmente il bilancio annuo di carriera e la crescita della retribuzione che è coerente e logico commisurare su variabili, legati agli incrementi di ricavo delle aziende, presso cui lavorano.



Dr.ssa Laura Frascchetti
Membro della Giunta
Esecutiva Confederale CIU

Quadri e professionisti senior (over 50 anni).

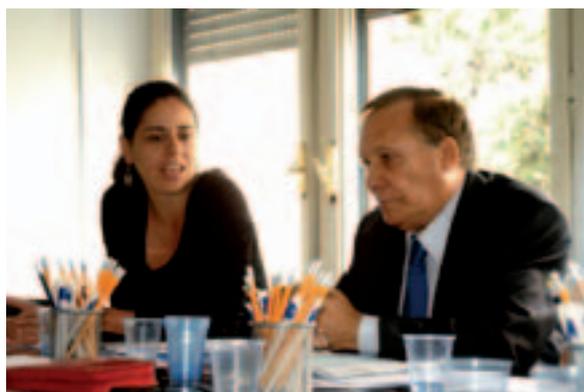


Dr.ssa Primarosa Raviola
Segretario Regionale CIU
Lombardia

La CIU è ugualmente attenta all'invecchiamento attivo dei propri associati over 50, prospettando alle aziende il vantaggio della valorizzazione delle loro esperienze, tramite programmi di affiancamento ai colleghi più giovani, per trasmettere loro le proprie conoscenze, la rete di relazioni e le competenze acquisite.

Alla luce di queste caratteristiche la CIU ritiene importante introdurre specificità femminili all'interno dei contratti di lavoro. La CIU propone pertanto di introdurre il **"contratto di genere"** per le donne di alta professionalità ad integrazione di quello aziendale – **per fasce di età** (Cfr. CIU, Quadri Aziendali e contratti per fasce d'età, Libro Bianco, 2011).

La CIU propone da tempo una forma di contrattazione decentrata e tarata sulle esigenze delle singole categorie professionali ricalcando un'esigenza comune di aziende e lavoratori di revisionare i criteri che sinora hanno presieduto ad un sistema di contrattazione collettiva valevole per qualunque età (dai 25 anni ai 65 ed oltre).



Una fase del dibattito nella Giunta Esecutiva Confederale CIU

La CIU sostiene l'esigenza di passare ad un sistema di **contrattazione aziendale e decentrata**, poiché fermamente convinta che la tutela dei diritti e dello sviluppo occupazionale o di carriere oggi non può essere difesa con clausole "uguali per tutti" ma deve tenere conto anche di vari fattori come le **fasce d'età**, le **competenze** o il **genere**.

Sul piano pratico si tratta di aggiungere delle **"appendici contrattuali"**, ritagliate, per la specificità delle lavoratrici quadro interessa-

te, che rispecchino le loro esigenze di donne in relazione all'orario di lavoro, alle riunioni o permanenza all'Estero (all'assistenza sanitaria, alla scuola dei minori, abitazione, formazione), che vanno ad integrare i contratti per fasce di età o il contratto di lavoro aziendale o di altra natura, ma che garantiscono l'osservanza dei loro diritti concordati ma spesso trascurati dalla parte datoriale.

L'idea di fondo consiste nell'inserire delle specificità di genere (con capitoli a parte o, per alcune professioni, con contratti "ad hoc") nei contratti individuali o aziendali, che tengano conto delle esigenze delle alte professionalità femminili e ne favoriscano l'aggiornamento continuo durante tutto l'arco della vita, la conciliazione con la vita familiare e che contribuiscano alla rimozione delle barriere che impediscono alle donne di dare il contributo di cui la società necessita.

Le appendici contrattuali, lungi dal voler costituire una discriminazione di genere contro la popolazione maschile di professionalità elevata, ha lo scopo specifico di garantire al genere femminile l'effettività di una parità di accesso e di crescita professionale oggi non garantita in tutte le aziende o nella contrattazione collettiva.

In tal senso le appendici costituiranno una serie di linee di indirizzo, vincolanti per le parti, ispirata ai codici di buone pratiche nell'esperienza già validamente seguita i molti CCNL di settore.

3. I Contratti di genere e per fascia di età.

La politica economica ha finora ignorato le disuguaglianze di genere. Come analizzato nei capitoli precedenti di questa pubblicazione, l'Italia è un Paese che registra posizioni piuttosto arretrate come presenze femminili nel mondo del lavoro, sia come quantità di donne impiegate, sia come posizioni direttive dirigenziali. La situazione delle donne quadro ne è un esempio lampante.

Analizzando però le previsioni per il futuro, abbiamo visto che le professioni che hanno una maggiore probabilità di crescita sono professioni a maggioranza di impiego femminile. Gli economisti ormai concordano nel dire che l'aumento dell'occupazione femminile porterebbe degli incrementi significativi al PIL contribuendo in modo decisivo a superare il momento di crisi in cui ci troviamo.

La ricetta che molti governi propongono per aumentare l'occupazione femminile è quella di far ripartire le opere pubbliche. Questa soluzione risulta però di difficile attuazione in un momento di crisi e di tagli alla spesa pubblica come quello in cui ci troviamo. La CIU propone pertanto alcune soluzioni per favorire l'occupazione di genere ed in particolare lo sviluppo delle carriere delle donne di alta professionalità.

Innanzitutto, è necessario investire in settori che garantiscano una crescita dell'occupazione femminile come le **infrastrutture sociali** le quali, creano occupazione qualificata impiegando prevalentemente donne e permettono alle donne di poter conciliare meglio la loro vita professionale con quella privata dando più opportunità di occupazione.

È inoltre fondamentale introdurre più flessibilità nell'organizzazione del lavoro garantendo la sicurezza del posto di lavoro. Per flessibilità si intende organizzare il lavoro con obiettivi volti al risultato o al prodotto e non al tempo speso sul luogo di lavoro, introducendo forme di flessibilità negli orari di lavoro, banca delle ore, forme di lavoro a distanza e lavoro mobile.

La CIU è già impegnata nel confronto che continuamente sviluppa con istituzioni, mondo politico ed imprenditoriale, per la realizzazione di importanti iniziative di tutela e sviluppo in favore di quadri ed alte professionalità.

Tali attività sono oggi tanto più concrete ed urgenti nell'immediata vigilia di un



Forum CIU a Bucarest del 13 maggio 2010

cambiamento epocale delle regole del mondo del lavoro, caratterizzato dal passaggio dalla contrattazione collettiva nazionale a quella aziendale, dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU) a quella decentrata, come di seguito illustrato.

La durata della vita lavorativa per 40 anni circa, con il recente allungamento dell'età pensionabile, comporta una revisione dei criteri che sinora hanno presieduto ad un sistema di contrattazione collettiva valevole per qualunque età dai 25 anni, ai 65 anni ed oltre.

Va in primo luogo tenuto presente che la cultura collettiva dei quadri e dei professionals, che comporranno nel 2020 il 31% della forza lavoro in Europa, propende per una "solidarietà delle individualità" ed hanno esigenze professionali diverse e specifiche da soddisfare.

Un altro dei fattori fondamentali nella rappresentanza delle professioni intellettuali é riconoscere l'esigenza di **internazionalità** e di **mobilità professionale e geografica**. I **professionisti intellettuali**, soprattutto i giovani, cercano infatti spesso la mobilità all'estero non solo internamente al nostro Paese per motivi professionali. La mobilità è ormai fondamentale per sviluppare la propria professione tanto che, secondo una recente inchiesta della Commissione Europea, il 41% dei lavoratori europei prevedono di cambiare datore di lavoro entro 5 anni.⁸



E. Hopper – 1928 – Blackwell's Island

⁸ European Commission, *Geographical Mobility in the European Union: Optimising its Economic and Social Benefits*, April 2008.

CAPITOLO IV PROPOSTE CIU E SCENARI FUTURI.

1. Il ruolo del cambiamento economico nella crescita numerica dei quadri e professionals.

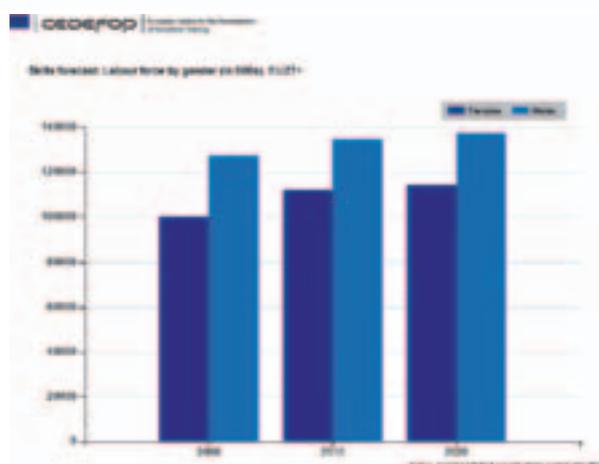
Secondo il Centro Europeo per lo Sviluppo della Formazione Professionale (CEDEFOP) il mercato del lavoro europeo nel 2020 sarà composto da 138 milioni di uomini e da 115 milioni di donne. Guardando la figura seguente è interessante notare come le donne, purtroppo saranno le più colpite dalla crisi. Dal 2000 al 2010 l'occupazione femminile in Europa è cresciuta del 12,1% a fronte di quella maschile che è cresciuta solo del 5,5% (media europea totale di 8,4%). La crescita del mercato del lavoro europeo è pertanto dovuta in gran parte alla crescita dell'occupazione femminile. Questo dato è ancora più evidente in Italia dove l'occupazione femminile è salita di 12,9% dal 2000 al 2010 mentre quella maschile del solo 2,2%.

Nelle previsioni CEDEFOP per il 2020 la crescita totale nei 27 paesi membri sarà solamente del 2,1%:



Avv. Ottavia Matera
Membro dell'Osservatorio
Nazionale sul territorio e la
contrattazione

Composizione per genere degli occupati nel 2000, 2010 e previsioni per il 2020

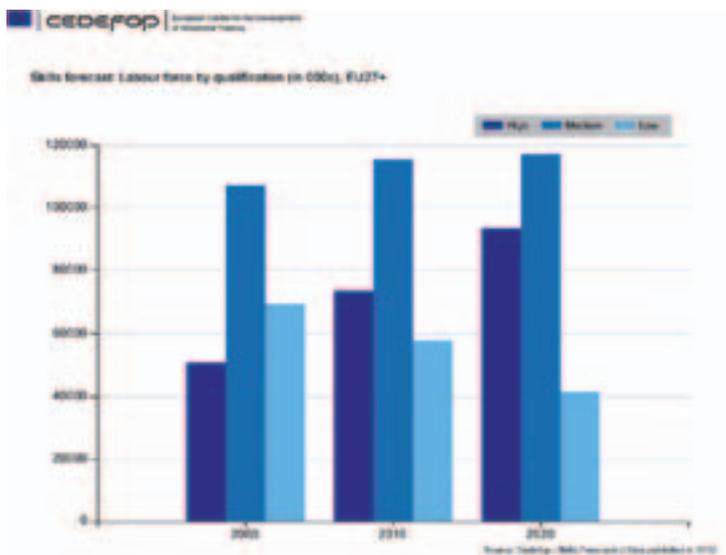


Fonte, CEDEFOP

se l'occupazione maschile crescerà del 2,2%, quella femminile solamente del 2%. Da una semplice analisi di questi dati risulta evidente che, una delle strategie che i governi e l'Unione Europea devono adottare per uscire dalla crisi economica è investire sull'occupazione femminile.

Un'altra fondamentale caratteristica da analizzare è la composizione del mercato per livelli di qualificazione. Nel 2020, il mercato del lavoro sarà composto per il 38% da lavoratori altamente qualificati. Nel 2000 questa categoria rappresentava solamente il 22% degli occupati: in 20 anni i lavoratori altamente qualificati aumenteranno del 44,7% e dal 2010 al 2020 del 27,1%.

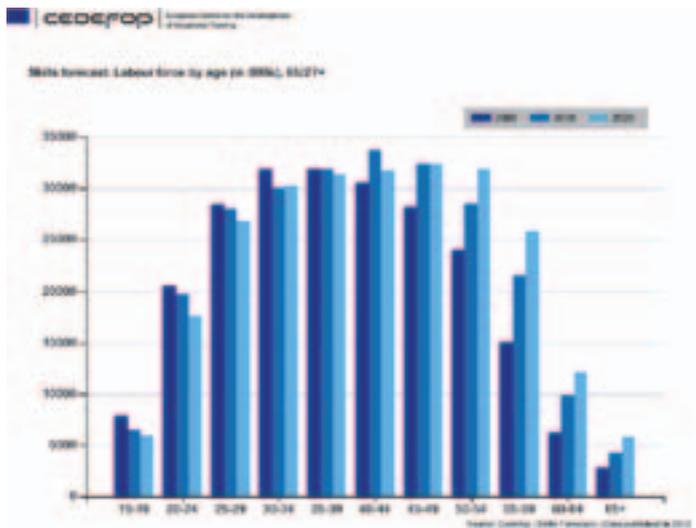
Composizione per livello di qualifica degli occupati nel 2000, 2010 e previsioni per il 2020



Fonte, CEDEFOP

Analizzando poi la composizione del mercato del lavoro per fasce d'età, appare evidente che la composizione del mercato del lavoro sarà molto differente nel 2020 da quella del 2000. Tale composizione seguirà evidentemente il cambiamento demografico già in atto in Europa negli ultimi anni. I lavoratori senior saranno sempre più numerosi, con aumenti in 20 anni del 36% nella fascia 65+ e rispettivamente del 22,9% e del 19,7% nelle fasce 60-64 e 55-59. Al contrario i lavoratori giovani diminuiranno nel 2020 del 7,8% (per la fascia d'età 15-19) e del 10,5% per la fascia 20-24. Se i giovani nel 2000 rappresentavano il 12% degli occupati, nel 2020 rappresenteranno solamente il 9% della forza lavoro.

Composizione per fasce d'età degli occupati nel 2000, 2010 e previsioni per il 2020



Fonte, CEDEFOP

Settori di sviluppo futuri delle Alte Professionalità femminili.

I principali risultati della recente previsione del Cedefop relativa alla domanda e all'offerta di competenze nell'Unione Europea per il periodo 2010-2020 indicano che, nonostante la riduzione delle opportunità di lavoro dovuta a ulteriori difficoltà economiche, le principali tendenze rilevate, vale a dire il passaggio a professioni che richiedono più elevate competenze e maggiori opportunità di lavoro nel campo dei servizi, non subiranno variazioni⁹.

Come analizzato nel precedente paragrafo, le professioni a maggiore intensità di competenze saranno quelle con la crescita maggiore nei prossimi anni. Analizzando le categorie professionali, come riportato nella tabella seguente, le cinque categorie professionali più richieste entro il 2020 saranno: altre professioni associate, vendite e servizi e attività di base; gli operatori nei servizi personali e nella protezione e sicurezza; altre professioni; funzionari pubblici, quadri e professioni liberali e direttori di società controllanti.

Il 33,1% delle opportunità di lavoro nel 2020 sarà in uno di questi settori. Da notare il settore delle professioni associate che subirà un'espansione del 2,9% e quello delle altre professioni che aumenteranno del 2% nonostante il periodo di crisi.

⁹ CEDEFOP, La sfida delle competenze in Europa; Nota informativa, Marzo 2012.

Professione	Domanda di espansione	Domanda sostitutiva	Opportunità di lavoro totali
altre professioni associate	2,9	5,8	8,7
vendite e servizi e attività di base	1,0	6,2	7,2
gli operatori nei servizi personali e nella protezione e sicurezza	0,5	5,6	6,1
altre professioni	2,0	4,0	6,0
funzionari pubblici, quadri e professioni liberali e direttori di società controllanti	1,0	4,1	5,1
Totale	7,4	25,7	33,1

Fonte, Cedefop 2012

Oltre alle previsioni quantitative, il CEDEFOP ha inoltre fatto alcune previsioni qualitative sui settori professionali. La tabella seguente presenta i settori in cui si verificherà una crescita significativa nei prossimi anni e i settori che invece subiranno un decremento nell'occupazione. Oltre alla crescita, la tabella analizza anche la dipendenza dei settori dal tasso di crescita dell'economia e dai livelli della domanda. I settori la cui crescita avverrà indipendentemente da questi fattori sono riportati nella colonna di destra (riquadro in alto). Vari tra questi settori, come anche gli altri settori in crescita sono settori a prevalenza di occupazione femminile e molti altri sono settori in cui l'occupazione femminile è in crescita. Infatti i settori trainanti saranno quelli dei servizi come l'informatico, il turistico ed il sanitario. Questi ultimi due a netta prevalenza di occupazione femminile.

Dall'analisi di questi dati risulta evidente che, per una buona ripresa dell'occupazione è necessario sostenere l'occupazione femminile. Questa posizione è supportata dalla recentissima comunicazione della Commissione Europea "Verso una ripresa fonte di occupazione" del 18 Aprile 2012¹⁰ che sostiene la necessità di un mercato del lavoro flessibile ma coadiuvato da **transizioni proficue** tra un lavoro ed un altro. La qualità delle transizioni professionali determina infatti la qualità della carriera di un lavoratore e la sicurezza nelle transizioni tra i vari tipi di posizione lavorativa è essenziale per far sì che le persone dispongano degli strumenti necessari per mantenere la loro occupabilità in tutte le fasi della loro vita lavorativa.

Questo è valido per i giovani nella transizione studio lavoro e per una maggiore integrazione delle donne nel mercato del lavoro che si traduce attraverso misure che aiutino "la parità di retribuzione, fornendo servizi adeguati di custodia dei

¹⁰ Com(2012) 173 Final

Tabella 2: Settori*: crescita e incertezza

		Incertezza	
		Alta	Bassa
Tasso di crescita: entro il 2020	Alta	<ul style="list-style-type: none"> • Settore farmaceutico • Ingegneria meccanica • Veicoli a motore • Edilizia • Distribuzione • Alberghi e ristorazione • Trasporto via terra • Trasporto aereo • Assicurazione • Istruzione • Sanità e altri servizi sociali 	<ul style="list-style-type: none"> • Settore manifatturiero (se non classificato altrove) • Approvvigionamento idrico • Commercio al dettaglio • Trasporto per vie d'acqua • Comunicazioni • Banca e finanza • Servizi informatici • Servizi professionali • Altri servizi commerciali • Servizi vari
	Bassa	<ul style="list-style-type: none"> • Petrolio e gas • Alimenti, bevande e tabacchi • Legno e carta • Stampa e pubblicità • Sostanze chimiche (se non classificate altrove) • Gomma e plastiche • Produzione di minerali non metallici • Metalli di base • Ingegneria elettrica e strumenti elettrici • Energia elettrica 	<ul style="list-style-type: none"> • Agricoltura, silvicoltura e pesca • Carbone • Altre attività minerarie • Tessili, abbigliamento e cuoio • Combustibili agglomerati • Beni in metallo • Elettronica • Altri mezzi di trasporto • Approvvigionamento di gas • Pubblica amministrazione e difesa

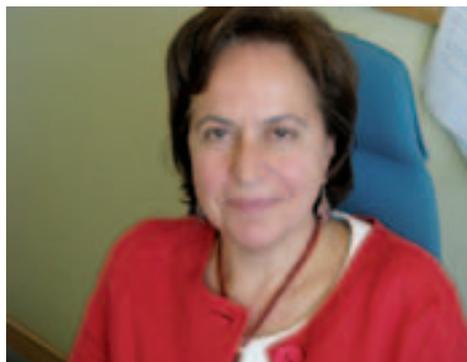
* I settori non sono elencati in ordine prioritario.

Fonte: CEDEFOP

bambini, eliminando ogni forma di discriminazione e i disincentivi fiscali che scoraggiano la partecipazione femminile, e ottimizzando la durata del congedo di maternità e del congedo parentale”.

3. Le proposte CIU per le donne quadro e professionals.

Tra i suoi obiettivi statutari CIU ha quello di “collaborare con le Istituzioni, e le Organizzazioni sociali, professionali, culturali, economiche, politiche ad iniziative che contribuiscono al progresso e allo sviluppo del Paese”



Dr.ssa Clara Mughini
Segretario della delegazione CIU -
Grecia

CIU si propone, quindi, di sensibilizzare in tutte le sedi in cui è rappresentata ed in cui è chiamata in prima persona ad incidere sulle scelte strategiche del nostro Paese, circa il valore che il maggiore e più qualificante apporto delle donne al mondo del lavoro può portare alla ricchezza economica e sociale della collettività.

In qualità di membro del CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) e del CESE (Comitato Economico e Sociale Europeo), CIU è in grado di veicolare in maniera qualificata ed incisiva tale consapevolezza, attraverso la predisposizione di pareri che contribuiscono a formare raccomandazioni e direttive dei due prestigiosi Organismi.

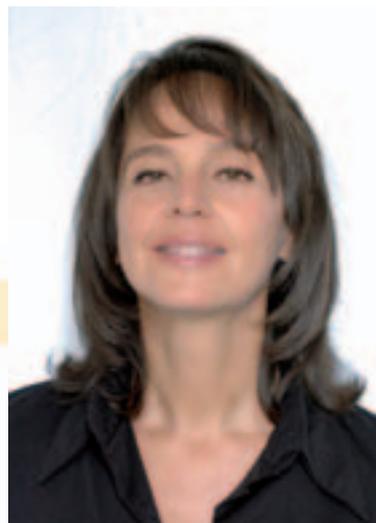
Il 60% delle persone con formazione universitaria nel mondo sono donne, ma da questo 'bacino di talenti' si continua ad attingere in maniera insoddisfacente rispetto alle potenzialità che racchiude.

Le cosiddette '**soft skills**', ossia le competenze di tipo relazionale (capacità di adattarsi al cambiamento, di lavorare in gruppo, di gestire le tensioni, di ascoltare, di fare ricorso alla creatività) sono caratteristiche universalmente riconosciute alle donne e di cui il mondo produttivo ha enorme bisogno.

Bisogna essere in grado di attrarre questi talenti nel mondo produttivo e di trattenerli ed incentivarli a restarvi attraverso modelli innovativi di cultura e di prassi aziendale. Di questa prospettiva CIU crede possa beneficiare anche quella parte di lavoratori maschili sempre più inclini a conciliare progressione nel lavoro e impegni familiari.

Nelle sedi istituzionali in cui le tematiche del lavoro e delle pari opportunità vengono affrontate, CIU porta avanti le istanze più sentite dai suoi iscritti, uomini e donne che ricoprono ruoli di medio-alto profilo professionale nel mondo produttivo:

- accrescere la consapevolezza dei benefici della **valorizzazione delle diversità** uomo-donna nell'affrontare le nuove sfide del mercato



Dr.ssa Giovanna Cucchiara
Membro della Giunta Esecutiva
Confederale CIU

- dare l'impulso alla definizione di **indicatori di genere** universalmente condivisi, da monitorare costantemente anche attraverso la loro inclusione nel **bilancio sociale** delle imprese, cui gli investitori guardano con sempre maggiore interesse
- incentivare l'uso delle **tecnologie** quale grimaldello per scardinare modelli organizzativi obsoleti che allontanano le risorse più pregiate che non vi si riconoscono più
- elaborare forme innovative di valorizzazione a fini pensionistici dei periodi formativi qualificanti effettuati durante la vita lavorativa per accrescere le competenze utili alla propria carriera
- spingere sul **riconoscimento dei titoli di studio** e di formazione professionale al fine di rendere più facile l'inserimento nel tessuto produttivo di qualsiasi cittadino europeo in qualsiasi Paese dell'Unione (internazionalizzazione delle competenze)
- sostenere lo sviluppo di un modello di **leadership al femminile** scevra degli schemi comportamentali maschili
- studiare strumenti per sostenere i percorsi di carriera spesso discontinui delle donne individuando **paradigmi meno lineari** nella progressione di crescita nelle imprese
- sostenere programmi finalizzati alla **riduzione della segregazione professionale** fondata sul genere
- studiare incentivi finalizzati allo scambio di personale con responsabilità simili per favorire lo **scambio di buone pratiche** tra aziende pubbliche e private, italiane ed estere
- sostenere programmi educativi che promuovono idee e **mentalità imprenditoriali** fin da più tenera età.



CAPITOLO V

COME È ORGANIZZATA LA CIU ED I SUOI SERVIZI AGLI ISCRITTI.

1. Come è organizzata la CIU e quali sono i suoi servizi agli iscritti.

L'ORGANIZZAZIONE DELLA CIU IN ITALIA ED ALL'ESTERO.

COSTITUZIONE E COMPOSIZIONE

La *Confederazione Italiana di Unione delle professioni intellettuali (CIU)* (già Unionquadri nata nel 1975), è un'organizzazione professionale e sindacale caratterizzata da dinamismo e da capacità di anticipazione su fatti, che si concretizzano nel percorso verso l'economia della conoscenza.

La CIU rappresenta gli interessi di quadri, professionisti dipendenti, ricercatori, vicedirigenti, dirigenti, consulenti, medio-alte professionalità etc., sia persone fisiche che associazioni. Ciò anche in relazione alla direttiva comunitaria 2005/36/CE, che sta cambiando profondamente, in Italia e in Europa, l'attuale sistema delle *"prestazioni intellettuali"* svolte nel lavoro subordinato o in quello autonomo nonché al passaggio verso dell'economia della conoscenza e dalle sfide della mondializzazione.

La CIU è altresì rappresentativa in Europa, poiché membro del *Comitato Economico e Sociale Europeo (CESE)*, ed è un organo consultivo dell'Unione europea che fornisce pareri obbligatori e consulenza qualificata alle maggiori istituzioni dell'UE (Commissione, Consiglio e Parlamento europeo) e funge da ponte tra le istituzioni dell'UE e la cosiddetta "società civile organizzata". È stabilito così un dialogo strutturato tra tali organizzazioni rappresentative dei prestatori d'opera e dei cittadini degli Stati membri dell'UE.

Gli obiettivi

Nell'economia globalizzata, sinora è mancato, in Italia, un collegamento sinergico tra le varie categorie professionali del lavoro intellettuale, al fine di un fronte comune nei rapporti con il Governo, con le Imprese e le Pubbliche Amministrazioni, a livello nazionale, regionale e locale.

La CIU si propone come un'organizzazione associativa e sinergica, idonea alla valorizzazione e la tutela degli interessi collettivi di carattere professionale, economico e morale della categoria dei quadri e degli operatori di alte professionalità

(*professionals*¹¹) nell'ambito di quanto stabilito dal codice civile, dalle altre leggi e provvedimenti dello Stato Italiano e nell'ambito dell'Unione Europea.

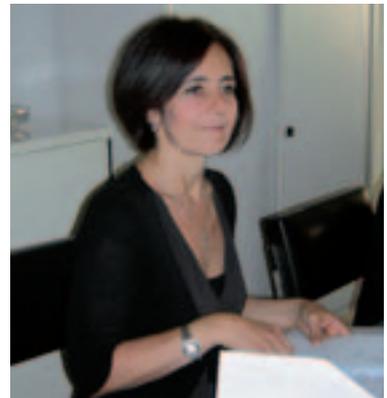
Il modello di “**solidarietà delle individualità**”, che la CIU propone, la rende un'organizzazione **diversa** dal sindacato, generalista o verticale, di massa. Solo il razionalismo europeo fa essere ottimisti, in quanto assegna alle risorse intellettuali, come insegna la nostra esperienza a Bruxelles al Comitato Economico e Sociale Europeo, il ruolo che loro compete a seguito della rivoluzione tecnologica e scientifica in corso.

FUNZIONI E RAPPRESENTATIVITÀ

Il Segretario Nazionale delle Donne quadro e Professioniste.

Il Segretario Nazionale delle Donne quadro e professioniste è il membro della Giunta Esecutiva Confederale che coordina iniziative e politiche femminili nei vari settori anche a livello territoriale.

Dispone di un direttivo di supporto che gestisce i rapporti con le Istituzioni a livello territoriale, viene nominata una Responsabile Regionale per le donne quadro che gestisce i rapporti associativi e con le Istituzioni del territorio.



In Italia

La CIU é organizzata con una struttura a rete che copre tutto il territorio nazionale e vari Paesi Esteri. A livello nazionale opera attraverso le seguenti **agenzie tematiche**:

- Agenzia dei Quadri delle Aziende di Diritto Privato
- Agenzia dei Quadri e dei Vicedirigenti delle Pubbliche Amministrazioni



¹¹ Secondo la classificazione europea ISCO2008 e la classificazione italiana CP2011 i professionals sono tutti coloro che svolgono attività professionali che richiedono elevati livelli di conoscenze teoriche e tecnico professionali. Per una definizione piú dettagliata delle categorie professionali a cui la CIU si rivolge (vedasi il capitolo 3).

- Agenzia dei liberi Professionisti, dei professionisti dipendenti, delle Associazioni professionali e Sindacati delle professioni intellettuali
- Agenzia dei Pensionati e della terza età
- Agenzia dei Ricercatori
- Agenzia delle Piccole Imprese
- Agenzia dei Professionisti Italiani all'Estero
- Segretaria Regionale delle donne quadro e professioniste

E due dipartimenti:

- Giovani Quadri
- Carte Blu

Le **Agenzie** per la rappresentanza negoziale:

- hanno compiti di coordinamento e di negoziazione nell'ambito degli indirizzi forniti dalla Giunta Esecutiva Confederale.
- si possono articolare in Coordinamenti Nazionali.
- provvedono a gestire i Coordinamenti Nazionali di gruppi di quadri della stessa Azienda operanti in sedi diverse, i Gruppi Aziendali od Associazioni e sindacati di pertinenza.

A capo delle Agenzie vi è un "Segretario Nazionale", coadiuvato da una segreteria nazionale composta da più persone.

A livello territoriale corrisponde una analoga organizzazione. La CIU é infatti presente a livello locale su tutto il territorio nazionale attraverso le sue delegazioni regionali, provinciali e territoriali ed aziendali. In tale ultima sede sono costituite le RSA con compiti negoziali che avranno sviluppo con la contrattazione decentrata. Lo stesso vale per i gruppi aziendali ed i coordinamenti nazionali.

Le delegazioni territoriali operano come interlocutori delle istituzioni e organismi locali, sulla base delle disposizioni emanate dagli Organi direttivi nazionali e forniscono assistenza agli iscritti.

Attraverso i suoi organi di rappresentanza, la CIU prevede inoltre la fornitura di assistenza alle professionalità intellettuali con **cittadinanza straniera**, residenti in Italia. La CIU ha infatti predisposto per i professionisti intellettuali stranieri un'apposita struttura e servizi "ad hoc" per la loro tutela.

In Europa e nel mondo

La tutela dei professionisti italiani, non si ferma all'interno dei confini nazionali. È per questo che la CIU ha istituito una rete di delegazioni in Europa e nel mondo.

Grazie alla sua rappresentatività a livello europeo nel CESE, ed alle delegazioni estere, la CIU può infatti garantire ai suoi iscritti all'estero tutela e assistenza, nonché fornire un collegamento con l'Italia e le sue istituzioni.



Le delegazioni CIU all'Estero hanno il compito di:

- a) Raccogliere le adesioni tra i professionisti italiani delle diverse attività e discipline di nazionalità italiana nel Paese ospitante;
- b) Curare i rapporti con le Istituzioni italiane accreditate per il Paese ospitante;
- c) Organizzare incontri (riunioni, etc.) in occasione della visita di Dirigenti CIU nel Paese ospitante;
- d) Organizzare Conferenze o Forum, allorché la delegazione ha un numero consistente di aderenti, con la partecipazione di esponenti italiani colà residenti;
- e) Partecipare alla riunione annuale, a Roma, di tutti i Segretari di Delegazione CIU all'Estero.
- f) Collaborare alla News Letter mensile "CIU Estero" inviata a tutti gli iscritti che si trovano stabilmente in un Paese estero.

La CIU in possesso di tutti i riconoscimenti istituzionali necessari, ha assunto il ruolo di portavoce nei confronti delle Istituzioni italiane ed Europee, disponendo dei canali necessari quale membro del CNEL e CESE, dei professionisti italiani che operano all'estero, ma quasi sempre non organizzati ed isolati.



Forum CIU ad Atene del 20 novembre 2008 con quadri e dirigenti italiani distaccati da Aziende nazionali alla presenza dell'Ambasciatore d'Italia e di Autorità di Governo Greche.

Ad oggi la CIU ha già al suo attivo 20 delegazioni in Paesi esteri, 17 delle quali in Europa e 3 nel resto del mondo.

I SERVIZI FORNITI DALLA CIU:

PER I SINGOLI ISCRITTI:

- Riconoscimento della qualifica di Quadro nelle aziende e nel pubblico Impiego.
- Negoziazione - sottoscrizione di contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali.
- Servizi di Enti Bilaterali sedi di conciliazione ed arbitrato per le controversie di lavoro.
- Tutela nelle diverse sedi aziendali ed in giudizio.
- Una rete di legali specializzati in Diritto del Lavoro e dell'Impresa.
- Costituzione di Cooperative del Sapere e di Cooperative Europee del Sapere.
- Consulenza legale gratuita e assistenza in vertenze giudiziali individuali, a tariffate convenzionate, da parte della rete nazionale di avvocati specializzati.
- Assistenza a ricorsi presso il "mediatore europeo" a Bruxelles per cattiva amministrazione.

- Assistenza fiscale, compresi i familiari, per la denuncia dei redditi (Mod. 730 e 740) presso i CAF convenzionati.
- Abbonamento gratuito alle pubblicazioni CIU "Professioni intellettuali".
- Teleconferenze per scambi informativi e proposte.
- Consultazione del sito internet www.ciuonline.it per notizie.
- Convenzioni con alberghi e tour operators per vacanze e tempo libero.
- Convenzioni per servizi riguardanti la famiglia, la cultura, il risparmio, il tempo libero ed i trasporti.
- Rapporti con le nostre 16 delegazioni CIU all'Estero per informazioni, consulenza, etc.
- Incontri informativi a Bruxelles con Istituzioni dell'Unione Europea.

*Vanno poi aggiunti servizi specifici e personalizzati per i **professionisti, consulenti**, imprese su cui contattare la Sede centrale.*

PER I DIRIGENTI SINDACALI CIU, LE STRUTTURE SINDACALI E TERRITORIALI:

- Consultazioni presso il Governo (Presidente del Consiglio dei Ministri, Ministro del Lavoro, Funzione Pubblica, etc...) in tutte le sedi dove sono convocate le parti sociali.
- Audizioni parlamentari su leggi relative al lavoro, professioni e alle imprese.
- Usufruento del CNEL, di cui siamo membri, partecipazione ai gruppi di studio del CNEL in qualità di **esperti**.
- Inserimento tra gli **esperti comunitari** del Comitato Economico Sociale Europeo a Bruxelles qualora il Curriculum consenta una conoscenza ed esperienza a livello europeo.
- Partecipazione nei Comitati consultivi provinciali dell' Inail e di altri Enti Previdenziali.
- Partecipazione agli organi delle Camere di Commercio in quanto Confederazione membro del CNEL.
- Partecipazione ai CREL (Consigli Regionali dell'Economia del Lavoro), laddove costituiti dalle Regioni, in quanto rappresentanti di una confederazione membro del CNEL.

- Partecipazione alle consultazioni delle Istituzioni territoriali (comune e provincia) e regionali in tutte le sedi dove **sono convocate le parti sociali**, sempre dal diritto che deriva di rappresentare una Confederazione membro del CNEL.
- Partecipazione in tutte le Istituzioni (Enti, Comitati, ecc..) a livello territoriale o regionale laddove sono ammesse le parti sociali e comunque come membri del CNEL.
- Utilizzare gli Enti Bilaterali, di formazione continua, i CAF, i fondi di previdenza integrativa ecc.. istituiti dalla CIU nonché i Patronati convenzionati
- Altre possibilità offerte dalle Delegazioni Regionali, territoriali o dai Gruppi Aziendali

Le adesioni possono essere individuali o collettive, di associazioni professionali o sindacali, costituite sul piano provinciale, regionale e nazionale.

Le domande di ammissione a socio possono essere presentate al Responsabile aziendale, territoriale, regionale o alla Sede Centrale (Via Antonio Gramsci, 34 - 00197 Roma).

Tel: 06/3200427 - Fax: 06/32.25.558.

E-mail: segreteria@ciuonline.it

Scheda adesione: http://www.ciuonline.it/scheda_adesione/index.html

2. Conclusioni.

Alle donne viene spesso rimproverato di non fare rete. Questo le porterebbe a restare escluse dalle stanze dei bottoni.

Certo, se la rete cui si fa riferimento è l'attività di lobbying volta alla formazione di reciproci interessi e al doverne far parte perché potrà tornare utile, allora è vero: le donne non amano fare questo tipo di rete. Il loro senso pratico glielo impedisce. Il networking che le donne preferiscono, e che infatti perseguono in varie forme, è quello qualificato, nel quale gli individui non sono delle pedine su uno scacchiere in cui altri dirigono il gioco, ma quello in cui ognuno svolge il ruolo di ingranaggio di una motore nel quale si ha chiaro l'obiettivo da perseguire e la funzione nel meccanismo.

Alle donne viene spesso rimproverato anche di non saper valorizzare le proprie capacità. Anche questo è in parte vero: se le donne di talento restano confinate a ruoli di gregarie è perché non amano mettersi in mostra, fiduciose che le capacità e i meriti vengano in un dato momento riconosciuti.

Ma anche le donne devono fare alcune forzature sul proprio modo di approcciare le cose: è necessario che investano nella propria formazione su tematiche ostiche o lontane quali la finanza, il fisco, l'accesso al credito, utili, ad esempio, ad avviare un'impresa o a sostenerne il rilancio, a dare corpo ad un'intuizione e trasformarla in business. In questo proprio le reti qualificate di cui si è parlato possono svolgere un ruolo decisivo per fare da catalizzatori di informazioni ed erogatori di consulenza.

Ciò non toglie che sia necessaria una generale riqualificazione delle tematiche di base della conciliazione (asili, sostegno alle persone non autosufficienti, gestione dei tempi della città) che devono costituire il sostrato su cui poter innestare interventi di qualità finalizzati ad una reale e proficua inclusione delle donne nel tessuto produttivo del Paese.



Riunione della Giunta Esecutiva Confederale CIU del 28 giugno 2012

CAPITOLO VI

PROPOSTE DELLA CIU APPROVATE A BRUXELLES (CESE).



CONSUNTIVO CIU DELLE CONSILIATURE 2002 – 2006 & 2006 – 2010 & 2010 - 2015

Emendamenti in favore delle donne quadro, ricercatrici, dirigenti, professioniste ai pareri su direttive comunitarie presentati dalla CIU ed approvati a Bruxelles in seduta plenaria dal Comitato Economico e Sociale Europeo – CESE

PIATTAFORME TECNOLOGICHE EUROPEE (PTE) E TRASFORMAZIONI INDUSTRIALI

P A R E R E CESE (CCMI/099) approvato il 11 giugno 2012
Piattaforme tecnologiche europee (PTE) e trasformazioni industriali

- 3.5 Le istituzioni europee raccomandano una partecipazione equilibrata di tutte le parti interessate nelle PTE. In particolare sarebbe auspicabile che le istituzioni europee sostenessero, con tutti i mezzi praticabili, le PMI o i soggetti associati nella ricerca economica in forma societaria, ad esempio nell'ambito di una cooperativa della conoscenza, per consentire a queste imprese europee particolarmente popolari di partecipare attivamente alle piattaforme. I costi delle piattaforme rappresentano un ostacolo al coinvolgimento di PMI e di università nelle attività di ricerca.

UN'AZIONE CONCRETA PER FAVORIRE LA CARRIERA E LA MOBILITÀ DEI RICERCATORI NELL'UNIONE EUROPEA

P A R E R E CESE (SOC/359) approvato il 23 NOVEMBRE 2009
Un'azione concreta per favorire la carriera e la mobilità dei ricercatori nell'Unione Europea

- 3.12 La questione della partecipazione delle donne alla scienza è un altro fattore di estrema importanza. Nonostante la situazione in termini numerici sia molto diversa da quella di 20 anni fa, le donne continuano ad essere sottorappresentate in molte aree della ricerca scientifica in molti paesi e, soprattutto, non arrivano ad occupare posti di responsabilità. A questo riguardo, sono stati avviati lavori importanti a livello della Commissione europea e di alcuni Stati membri, ma rimane ancora molto da fare. Le donne sono tuttora la fonte più ovvia per aumentare le risorse umane in campo scientifico e tecnologico in Europa, sebbene le misure di incentivazione siano sostanzialmente slegate dalle politiche scientifiche e da quelle sociali ed economiche di sostegno alle donne.

DIVARIO DI RETRIBUZIONI TRA UOMINI E DONNE

P A R E R E CESE (SOC/284) approvato il 02 APRILE 2008
Divario di retribuzione tra Uomini e Donne

- 2.1.1 Il divario tra le retribuzioni riflette inoltre disuguaglianze sul mercato del lavoro che colpiscono soprattutto le donne come, in particolare, la difficoltà di conciliare attività lavorativa e vita privata. Le donne ricorrono maggiormente alle possibilità di lavoro a tempo parziale e interrompono più spesso la carriera, e questo, oltre a determinare minori possibilità di partecipazione all'apprendimento permanente, ha un impatto negativo sul loro sviluppo professionale. Inoltre, continuano ad essere meno numerose degli uomini nei posti direttivi e incontrano più ostacoli e maggiori resistenze a mano a mano che avanzano nella carriera. Questa, perciò, avrà più interruzioni, sarà più lenta e più corta e, quindi, meno remunerata di quella degli uomini. Dalle statistiche emerge che lo scarto tra le remunerazioni aumenta con l'età, il livello d'istruzione e gli anni di servizio: le differenze salariali superano il 30% nella fascia d'età compresa tra i 50 e i 59 anni, mentre sono del 7% per i lavoratori di età inferiore ai 30 anni; superano il 30% per chi è in possesso di un diploma universitario e sono del 13% per chi possiede un diploma di scuola media inferiore.

- 4.1.2 Le possibilità legislative di adottare misure positive dovrebbero sussistere ed essere, se del caso, rafforzate, dal momento che lo scarto tra donne e uomini in posizioni dirigenziali rimane significativo. Nel 2000 solo il 31% dei posti ai livelli superiori era occupato da donne e nel 2006 tale quota è salita solo dell'1% per raggiungere il 32%.
- 4.2.2 *Il CESE propone di favorire un'evoluzione che permetta una maggiore partecipazione delle donne a tutti i livelli professionali all'interno di settori in crescita come il turismo, la tutela ambientale e il settore tecnico-ambientale, le telecomunicazioni e le biotecnologie.*
- 4.4 *Incoraggiare e sensibilizzare alla questione della parità di genere i dirigenti, i quadri e i consulenti nella creazione d'impresa.*
- 4.8.3 *L'Istituto europeo di Dublino per le relazioni sociali e l'Istituto europeo per la parità fra uomini e donne dovrebbero all'uopo fornire statistiche comparate per tutti gli Stati membri sulla situazione delle donne a livelli di quadro e dirigenziali nel settore sia pubblico che privato, nonché dei dati sui progressi nel campo dell'uguaglianza salariale nei differenti Stati membri.*
- 4.6 Accrescere le opportunità di promuovere le donne a posti con responsabilità dirigenziali e decisionali nel quadro di strutture che espletano funzioni direttive e attuative.

QUALITÀ DELLA VITA PROFESSIONALE

P A R E R E CESE (SOC/232) approvato il 13 SETTEMBRE 2006
Qualità della vita professionale, produttività e occupazione di fronte alla globalizzazione e alle sfide demografiche

2.2 Introduzione

- 2.2.4 Per realizzare gli obiettivi che l'Unione si è fissata con la strategia di Lisbona sarà assolutamente indispensabile rafforzare la coesione sociale grazie a politiche sociali attive, incrementare la produttività intensificando l'impiego delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) e migliorare in questo contesto la qualità del lavoro, la motivazione e la soddisfazione professionale dei lavoratori quali presupposti essenziali per le innovazioni. L'innovazione non è solo un fenomeno tecnico che si traduce in nuovi

prodotti e nuovi processi produttivi, ma è piuttosto un processo sociale, che dipende dalle persone, dal loro sapere, dalle loro qualificazioni e capacità. Per conseguire gli obiettivi summenzionati occorrono pertanto nuove forme di organizzazione del lavoro in cui le persone possano apportare le loro conoscenze e capacità e partecipare alle decisioni: si pensa ad esempio all'introduzione del lavoro di gruppo e in équipe e ad una migliore collaborazione fra quadri, dirigenti ed altri lavoratori. Una attenzione particolare dovrà essere riservata ai problemi legati ai cambiamenti demografici che modificheranno la piramide di età dei lavoratori. Da un lato ciò renderà necessario creare, attraverso offerte di qualificazione mirate per i più anziani, le condizioni necessarie affinché essi possano adeguarsi ai nuovi profili professionali richiesti dalle trasformazioni tecnologiche e organizzative. D'altro lato occorrerà prendere in considerazione, attraverso forme di organizzazione del lavoro che tengano conto dell'età, il mutato profilo delle prestazioni professionali dei lavoratori anziani. Questi due tipi di interventi presuppongono entrambi un nuovo approccio alla politica del personale da parte delle imprese, che offra più opportunità di lavoro ai lavoratori anziani.

- 2.2.5 L'impulso alle innovazioni, come elemento indispensabile per conseguire gli obiettivi di Lisbona, richiede, oltre a maggiori investimenti nella ricerca e sviluppo, anche altre misure sia a livello statale che al livello delle imprese. Ciò implica saper utilizzare meglio le nuove tecnologie, ma anche modificare le strutture lavorative nelle imprese mediante nuove forme di organizzazione del lavoro che lascino ai singoli lavoratori un maggiore spazio di manovra e migliorino la loro collaborazione con i quadri e i dirigenti. Sarà altresì opportuno garantire una maggiore presenza delle donne negli incarichi di quadro, direttivi e dirigenziali e assicurare loro migliori possibilità di conciliare la vita professionale e quella familiare. Si tratta in sostanza di migliorare le condizioni di lavoro in generale per prevenire lo stress e le malattie professionali - in modo da salvaguardare l'occupabilità, soprattutto dei lavoratori anziani - e di assicurare condizioni di lavoro che tengano conto dell'invecchiamento della popolazione attiva. Al riguardo il Comitato sottolinea l'importanza delle misure aziendali a favore della salute che le imprese offrono ai dipendenti su base volontaria. Un sostegno sotto forma di incentivi pubblici potrebbe favorire l'adozione più frequente di misure di questo tipo, soprattutto nelle PMI. È anche molto importante integrare nell'ambiente di lavoro i giovani, perché le équipe composte di lavoratori di età diverse fanno confluire le competenze dei giovani con l'esperienza dei più anziani favorendo l'emergere delle idee migliori e più innovative.

PARERE CESE SOC/204 approvato il 28 SETTEMBRE 2005

Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che costituisce un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere
COM(2005) 81 def. - 2005/0017 (COD)

3. Conclusioni e raccomandazioni del Cese.

2.6 *La pratica rivela problemi permanenti e altri nuovi, incontrati dall'Unione e dagli Stati membri, che vanno risolti urgentemente. Si tratta di questioni direttamente legate alla problematica di genere e di cui l'Istituto dovrà occuparsi:*

- diseguaglianze sul mercato del lavoro, in particolare per quanto riguarda la segregazione in determinate professioni, la differenza nel trattamento economico, i rischi sul mercato del lavoro,
- avanzamento in carriera delle donne e loro accesso a funzioni di quadro o direttive, monitoraggio della situazione delle donne che ricoprono ruoli direttivi e dirigenziali,
- conciliazione fra vita professionale e vita privata,
- accesso alla formazione permanente, monitoraggio relativo alla progressione delle qualifiche professionali delle donne,
- andamento demografico nell'Unione Europea,
- traffico di donne (e minori) e loro sfruttamento a fini sessuali,
- tutte le forme di violenza di genere,
- deficit di partecipazione delle donne al processo decisionale,
- percezione generalmente insufficiente dei problemi di genere e insufficiente applicazione del principio di *gender mainstreaming*,
- presentazione stereotipata del ruolo della donna e dell'uomo (nel sistema educativo, nei mass media, nella vita pubblica, nel mondo del lavoro),
- insufficiente consapevolezza, da parte delle stesse donne, del ruolo che possono svolgere nella società,
- problemi interculturali,
- uguaglianza di genere in seno a diversi organi, agenzie e organizzazioni, ivi compresi quelli della società civile organizzata,
- ecc.

RICERCATORI DEI PAESI TERZI

PROGETTO DI PARERE (COM(2004) 178 def. - 2004/0061 (CNS)
approvato il 23 settembre 2004

Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo relativa alla presentazione di una proposta di direttiva e di due proposte di raccomandazione volte ad agevolare l'ammissione dei cittadini di paesi terzi a fini di ricerca scientifica nella Comunità Europea.

- 3.9.3 Tra i temi trattati nella precedente comunicazione della Commissione sui ricercatori (COM(2003) 436 def.) il Comitato intende sottolineare le questioni di genere, e in particolare il fatto che nella ricerca le donne sono sottorappresentate, specialmente a livello manageriale o di donne quadro. Questo vale soprattutto per le ricercatrici provenienti dai paesi terzi.

DONNE QUADRO

DOCUMENTO DI LAVORO (COM(2004) 279 def. - 2004/0084 (COD)
approvato l'11 agosto 2004

Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

Gli obiettivi di Lisbona

- 3.1 Il notevole aumento del tasso di occupazione femminile ha, fin dalla metà degli anni settanta, contribuito in misura considerevole alla crescita del tasso di occupazione in Europa, grazie alla terziarizzazione del lavoro femminile e all'accresciuto successo delle donne in campo scolastico e universitario. È altresì evidente come la manodopera femminile sia sempre più qualificata. *Ciò nonostante, le donne sono ancora sottorappresentate sia ai livelli medio-alti, come per le donne quadro, nonché ai livelli manageriali e nei consigli di amministrazione.*

FOTO E OPERE.

Le foto rappresentano l'attività degli Organi della CIU a livello nazionale, territoriale ed all'estero, nonché l'attività di alcune nostre dirigenti che vi operano.

Le rappresentazioni grafiche della copertina ed a pagina 17 sono opera del Pittore:
Antonio Renzini.

Le opere in foto sono dell'artista Edmund Hopper.

CAPITOLO VII

ATTIVITÀ EDITORIALI DELLA CIU

ORGANI DI STAMPA DELLA CONFEDERAZIONE:

PROFESSIONI INTELLETTUALI – Organo ufficiale cartaceo

CIU – ESTERO – Newsletter on-line per i Professionisti Italiani all'Estero

CIU – ENERGIA - Newsletter on-line per i Quadri e Professionals del settore energetico

CIU – TRASPORTO - Newsletter on-line per i Quadri e Professionals del settore trasporti

CIU – GIURISPRUDENZA E LAVORO – Newsletter sulle sentenze di interesse delle professioni intellettuali

PUBBLICAZIONI :

1. Oltre la crisi: Le proposte dei Professionisti della conoscenza
2. I Professionisti di Paesi terzi aderenti alla CIU: L'economia Italiana e l'apporto delle Carta Blu
3. Le libere Professioni: specializzazione e organizzazione
4. Proposte CIU per i giovani Quadri ed i Professionisti Junior
5. Un'opportunità per il sistema Italia: L'Organizzazione a rete dei professionisti italiani all'Estero.
6. Professionisti in cooperativa – Le Cooperative del Sapere, la nuova frontiera delle professioni intellettuali.
7. Le Cooperative del Sapere – Manuale Operativo per la Costituzione
8. Libro Bianco – Quadri Aziendali e Contratti per fasce di età
9. Libro Rosa – Donne Quadro, Professionals: La contrattazione di genere e per fasce di età.
10. Libro Verde – Micro Imprese ed i Servizi Professionali delle Cooperative del Sapere.
11. Libro Blu – I professionisti CIU e le Istituzioni Regionali e Territoriali.

Hanno collaborato alla pubblicazione:



Dr.ssa Livia di Nardo



Dr.ssa Laura Frascchetti