



## Rapporto di ricerca

**“Mappatura Buone Prassi Aziendali per l’inclusione dei lavoratori nelle Regioni Obiettivo Convergenza”.**

Luglio 2014

*A cura di Fiorenza Deriu*

## Introduzione

La presente indagine, condotta dal 12 maggio 2014 al 30 maggio 2014 con tecnica Cati (computer assisted telephone interview), ha raggiunto 430 aziende/enti di varia natura con sede legale nelle Regioni Obiettivo Convergenza oggetto della ricerca. Le interviste sono state rilasciate da persone che all'interno dell'azienda/ente rivestivano, al momento della rilevazione, un ruolo tale da consentire loro di rispondere in modo circostanziato ai temi oggetto di indagine.

Temi piuttosto delicati, che si sono confermati di difficile rilevazione e studio.

Molte aziende tendono infatti a trincerarsi dietro risposte evasive e “tranquillizzanti”; altre mostrano una opinione “deformata” del concetto di pari opportunità e di diversità; altre, invece, sono attive e impegnate in azioni incardinate all'interno di policy aziendali attente al *diversity management*.

La realizzazione di una mappatura, non tanto delle “buone prassi”, quanto delle attività al momento in corso in alcune delle aziende intervistate, e direttamente rivolte a rispondere alle esigenze di parità di tutti i lavoratori e le lavoratrici rispetto al genere, alle diverse abilità, alle diverse culture di appartenenza, ai credo religiosi e agli orientamenti sessuali, costituisce senza dubbio un utile punto di partenza per l'analisi dello *status quo*.

## Breve descrizione delle aziende raggiunte dall'indagine

Delle 430 aziende/enti raggiunti dall'indagine, oltre il 74% è di natura privata; un 9% tiene invece insieme Asl, Aziende Erp, Agenzie di sanità ed altri enti (tab. 1).

**Tab. 1 Distribuzione delle aziende/enti raggiunti dall'indagine per tipologia**

<b>Tipologia di Azienda/Ente</b>	<b>val.ass.</b>	<b>val. %</b>	<b>% valida</b>
Impresa/Azienda privata	320	74,4	89,1
Asl/Aziende Erp/per diritto agli studi/Agenzie sanità/Enti Parco	39	9,1	10,9
Altre tipologie	71	16,5	100,0
<b>Totale</b>	<b>430</b>	<b>100,0</b>	

Un nutrito 16% comprende poi una serie di altri soggetti, per lo più di natura pubblica che, come si evince dalla fig. 1, fanno principalmente riferimento ad enti e aziende pubbliche locali, a cooperative sociali, alla pubblica amministrazione. Gli enti e le aziende pubbliche locali, spesso partecipate, gravitano soprattutto nell'orbita regionale e comunale; le cooperative sociali fanno riferimento a consorzi e operano nel campo dei servizi per la tutela dei diritti, nella ricerca e





piccole, medie e grandi.<sup>1</sup> Tra le aziende intervistate quasi il 60% è di piccole dimensioni, il 36% di medie dimensioni e appena il 5% è di grande dimensione. Tale distribuzione costituisce una versosimile rappresentazione dello spaccato del nostro paese. Infatti, se si sommano le piccole alle medie imprese si raggiunge un totale del 95% di copertura che non si discosta molto dal 99,8% riportato, con riferimento all'intero territorio nazionale, nell'ultimo rapporto SBA (Small Business Act for Europe).<sup>2</sup> Occorre però osservare che mentre in Italia prevalgono le micro imprese (imprese con meno di 10 dipendenti), pari al 92% del totale (cfr. tab. 4), tra le aziende raggiunte dalla nostra indagine le microimprese sono pari al 16% del totale (70 in val. ass.).

**Tab. 3 Distribuzione delle aziende/enti raggiunti dall'indagine per classe dimensionale**

<b>Classe dimensionale dell'azienda/ente</b>	<b>val. ass.</b>	<b>val. %</b>
Piccola Impresa (< 50 dip.)	253	58,8
Media Impresa (da 50 a 249 dip.)	156	36,3
Grande Impresa (da 250 dip. in su)	21	4,9
<b>Totale</b>	<b>430</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 4 Distribuzione delle Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese in Italia e nella UE27.**

### 1. Le PMI in Italia — dati di base

	Numero di imprese			Occupazione			Valore aggiunto		
	Italia		UE27	Italia		UE27	Italia		UE27
	Numero di imprese	%	%	Numero	%	%	Miliardi €	%	%
Micro	3 610 090	94.6%	92.2%	7 087 214	46.6%	29.6%	180	29.4%	21.2%
Piccole	184 345	4.8%	6.5%	3 250 491	21.4%	20.6%	139	22.7%	18.5%
Medie	19 370	0.5%	1.1%	1 875 598	12.3%	17.2%	99	16.2%	18.4%
<b>PMI</b>	<b>3 813 805</b>	<b>99.9%</b>	<b>99.8%</b>	<b>12 213 303</b>	<b>80.3%</b>	<b>67.4%</b>	<b>418</b>	<b>68.3%</b>	<b>58.1%</b>
Grandi	3 253	0.1%	0.2%	2 998 619	19.7%	32.6%	194	31.7%	41.9%
<b>Totale</b>	<b>3 817 058</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>15 211 922</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>612</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

*Stime per il 2010, basate sui dati relativi al periodo 2005-2009 della banca dati sulle statistiche strutturali d'impresa di Eurostat. Le stime sono state elaborate da Cambridge Econometrics. I dati si riferiscono alla "economia aziendale" comprendente industria, costruzioni, commercio e servizi (NACE Rev. 2 Sezioni da B a J, L, M e N). Essi non comprendono le imprese dei settori agricolo, della silvicoltura e della pesca, né i servizi essenzialmente non commerciali come l'istruzione e la sanità. Il vantaggio dell'uso di dati Eurostat consiste nel fatto che le statistiche di diversi paesi sono state armonizzate e sono dunque comparabili. Lo svantaggio è che per alcuni paesi questi dati possono differire da quelli pubblicati dalle autorità nazionali.*

Fonte: Rapporto SBA, 2012.

Vale comunque la pena sottolineare che il campione di aziende intervistate in questa rilevazione rappresenta un quadro quanto mai attendibile della situazione imprenditoriale nelle Regioni dell'Obiettivo Convergenza.

<sup>1</sup> In base agli standard internazionali si considerano piccole le imprese con meno di 50 addetti; medie quelle con un numero di dipendenti variabile tra 50 e 249; grandi quelle con 250 e più dipendenti.

<sup>2</sup> Una iniziativa faro dell'UE a sostegno delle PMI.

Considerando infine congiuntamente la classe dimensionale delle imprese contattate con il loro settore di attività si rileva che:

- a) tra le imprese di medie dimensioni la percentuale di quelle attive nel settore industriale è prevalente rispetto alle grandi e le piccole (il 59,2% contro rispettivamente 42,9% e 41,3%);
- b) tra le micro imprese la percentuale di quelle impegnate nel settore del commercio è maggiore rispetto alle piccole, le medie e le grandi imprese (il 29,4% contro rispettivamente il 20,7%, il 17,7% e il 14,3%): praticamente all'aumentare della classe dimensionale dell'impresa diminuisce la percentuale di aziende impegnate nel commercio;
- c) tra le grandi imprese la percentuale di quelle impegnate nel settore dei servizi pubblici e privati è più alta a confronto con le imprese medie e piccole (il 42,9% contro rispettivamente il 21,4% e 36,7%): nonostante in valore assoluto siano le imprese di piccole dimensioni le più numerose (55).

## **Il personale dipendente delle aziende raggiunte dall'indagine**

Dall'analisi complessiva del personale dipendente delle aziende/enti raggiunti dall'indagine si rileva quanto segue (tavola sinottica 1):

- a) le **430** aziende/enti intervistati contano complessivamente **33.684** lavoratori/trici retribuiti/e;
- b) di questi il 70% sono uomini e il 30% donne. Non si rilevano significative differenze tra uomini e donne nei livelli dirigenziali (4,1 degli uomini contro il 3,9% delle donne), né tra i dipendenti (94,2% degli uomini contro il 93% delle donne); mentre le donne sono più numerose degli uomini tra i collaboratori (2% contro lo 0,7%);
- c) un quinto dei lavoratori/trici retribuiti/e è costituito da giovani di età inferiore ai 35 anni; il 55% sono di età compresa tra i 35 e i 54 anni; un altro quinto ha 55 anni e più;
- d) prevalgono le forme contrattuali a tempo indeterminato.

Mettendo a fuoco i dati sul **personale dipendente di 55 anni e più** (7.301 unità pari al **21,7%** del totale dei lav.dip.) è possibile rilevare quanto segue:

- a) gli uomini sono 2,5 volte più numerosi delle donne;
- b) gli uomini sono più numerosi ai livelli dirigenziali, superando le donne di 1,5 p.p.;
- c) non si rilevano significative differenze tra i dipendenti uomini e donne;
- d) le donne sono più numerose degli uomini tra i collaboratori.

Per quanto concerne i **lavoratori retribuiti stranieri** (1.132 pari allo **0,03%** del totale dei lav. retr.), si rileva quanto segue:

- a) nell'80% dei casi si tratta di uomini; solo nel 15% dei casi di donne;
- b) gli stranieri sono quasi del tutto assenti dai livelli dirigenziali e comunque in valore assoluto gli uomini sono molto più numerosi delle donne (11 vs 3); tale differenza in termini percentuali risulta piuttosto esigua (1,7% vs 1,2%);
- c) significative differenze tra uomini e donne tra i dipendenti, tanto che i primi superano le seconde di 10 p.p. (96% vs 86%);
- d) ancora una volta le donne superano di gran lunga gli uomini al livello delle collaborazioni (9,8% vs 2,3%).

Se si guarda, infine, ai **lavoratori con disabilità** (963 in valore assoluto pari allo **0,028%** di tutti i lav. retr.), si rileva che:

- a) gli uomini sono 3,4 volte più numerosi delle donne;
- b) le persone con disabilità sono praticamente assenti dai livelli dirigenziali;
- c) tra le donne le dipendenti sono leggermente più numerose che tra gli uomini.

In sintesi:

- a) a livello generale si conferma la più limitata partecipazione al mercato del lavoro delle donne; tuttavia, se si guarda alla distribuzione delle medesime nei diversi livelli funzionali non si rilevano significative differenze con gli uomini né ai livelli dirigenziali, né a quelli di dipendenza. Differenze di genere si rilevano solo in corrispondenza delle collaborazioni a conferma del fatto che il lavoro femminile è comunque maggiormente improntato alla instabilità e alla intermittenza rispetto a quello maschile. Tuttavia, questo primo dato sembrerebbe evidenziare che le aziende/enti che hanno risposto all'indagine e che si sono resi disponibili all'intervista sono anche quelli più sensibili ai temi delle pari opportunità, dal momento che alcune differenze di genere tipiche del mercato del lavoro sembrerebbero presentarsi in forme più sfumate;
- b) a livello più specifico, quando cioè si entra in un'analisi più di dettaglio di alcune sottopopolazioni del personale dipendente - ad esempio i lavoratori senior, gli stranieri e i disabili - si rileva che le differenze di genere si ripropongono non solo con riferimento alla entità della loro presenza (sempre di gran lunga inferiore a quella maschile) ma si presentano anche nei diversi livelli funzionali. Sembrerebbe dunque evidenziarsi il tipico effetto della doppia discriminazione o della discriminazione multipla.

## Tavola sinottica 1

	Totali		Dirigenti		Dipendenti		Livelli Funzionali		
	val. %		val. %		val. %	Altri collaboratori	val. %	Non specificati	
<b>Lavorat* retribuit*</b>	<b>33.684</b>								
uomini	23.374	69,4	952	4,1	22.009	94,2	155	0,7	258
donne	9.995	29,7	387	3,9	9.296	93,0	195	2,0	117
non specificati	315	0,9							
		100,0							
<b>per classi di età</b>									
<35 anni	6.465	19,2							
da 35 a 54 anni	18.671	55,4							
55 anni e più	7.301	21,7							
non specificati	1.247	100,0							
<b>per tipologia contrattuale</b>									
contratto a tempo indeterminato	29.090	86,4							
contratto a tempo determinato	3.814	11,3							
altre forme contrattuali	431	1,3							
non specificati	349	1,0							
		100,0							
<b>Lavorat* retribuit* over 55</b>	<b>7.301</b>								
uomini	5.147	70,5	435	8,5	4.488	87,2	21	0,4	203
donne	2.140	29,3	152	7,1	1.899	88,7	20	0,9	69
non specificati	14	0,2							
		100,0							
<b>Lavorat* retribuit* stranieri/e</b>	<b>1.132</b>								
uomini	897	79,2	11	1,2	863	96,2	21	2,3	2
donne	174	15,4	3	1,7	150	86,2	17	9,8	4
non specificati	61	5,4							
		100,0							
<b>Lavorat* retribuit* disabili</b>	<b>963</b>								
uomini	723	75,1	1	0,1	675	93,4	3	0,4	44
donne	215	22,3	2	0,9	210	97,7	0	0,0	3
non specificati	25	2,6							



## Il personale dipendente delle piccole, medie e grandi aziende raggiunte dall'indagine

Analizzando i dati tenendo conto delle classi di dimensione aziendale delle imprese intervistate, si rileva quanto segue (tavola sinottica n.2):

- a) per quanto concerne le piccole imprese (che contano complessivamente **4.553** lav. retr.) si conferma la prevalenza della componente maschile su quella femminile (70% vs 30%) con una prevalenza di 1 p.p. degli uomini rispetto alle donne a livello dirigenziale e l'inverso in corrispondenza delle collaborazioni (4 donne per ogni uomo). La componente giovanile della forza lavoro è pari a un quarto di quella totale occupata nelle piccole imprese; i lavoratori dai 35 ai 54 anni sono il 59% e gli over 55 appena il 14%. Tra questi prevalgono in modo ancora più netto gli uomini; appena un quinto infatti sono donne. Forti i dislivelli rilevati a livello dirigenziale dove gli uomini sono il doppio delle donne. Queste ultime sono sei volte gli uomini tra i collaboratori. Nelle piccole imprese la quota di lavoro atipico ammonta al 16%;
- b) nelle medie imprese (che contano complessivamente **15.465** lav. retr.) la prevalenza degli uomini sulle donne è ancora più marcata di quanto non sia tra le piccole imprese (76% vs 24%). Più sfumate, invece, le differenze a livello dirigenziale dove tra le donne e gli uomini corre neanche mezzo punto percentuale. Resta evidente invece il divario tra donne e uomini tra i collaboratori dove si contano 4 donne ogni uomo. Minore anche il numero di giovani con meno di 35 anni, mentre il numero di dipendenti adulti e over 55 è pressoché lo stesso che nelle piccole imprese. Tra i lavoratori/trici con 55 anni e più le donne non arrivano neanche a rappresentare un quinto del personale (18%); non si rilevano sensibili differenze nella dirigenza; mentre tra collaboratori ancora una volta le donne sono più numerose degli uomini. Nelle medie imprese la quota di lavoro atipico ammonta al 15%, appena 1 p.p. inferiore a quella registrata tra le piccole imprese;
- c) nelle grandi imprese (che contano complessivamente **13.666** lav. retr.) le differenze di genere riscontrate tra le piccole e medie imprese sembrano attenuarsi. Tuttavia, prima di entrare nel commento di questi dati, è necessario segnalare che, a differenza di quanto avvenuto in corrispondenza delle piccole e medie imprese, tra le grandi imprese la caratterizzazione di 315 dipendenti è *missing* (cfr. celle evidenziate in giallo). Questo significa che alcune evidenze potrebbero non essere tali di fatto. Il condizionale è dunque d'obbligo!

La percentuale di uomini è del 61% contro il 37% delle donne; a livello della dirigenza si registra una differenza di appena 1 p.p. a vantaggio degli uomini; le donne sono più

numerose tra i dipendenti. Tra i collaboratori in valore assoluto gli uomini sono più numerosi (38 a 5) anche se in termini percentuali le differenze di genere risultano irrisorie. Limitata la presenza dei giovani (13%), molto più consistente la quota di lavoratori dai 35 ai 54 anni (50%) e ancor più quella dei lavoratori dai 55 anni in su (33,2%). Tra questi ultimi la distribuzione di uomini e donne è in linea con quella riscontrata tra i lavoratori in generale (64% gli uomini e 35% le donne) anche se la dirigenza è in prevalenza al maschile (11% vs 7,9%) mentre le donne sono più numerose tra i dipendenti. Nelle grandi imprese la componente atipica sembrerebbe più contenuta (9,4%).

In conclusione:

- a) le differenze di genere si confermano quale tratto distintivo di queste imprese nelle quali la partecipazione femminile è comunque ampiamente inferiore rispetto a quella degli uomini;
- b) tuttavia, nelle grandi imprese sembrerebbe che tali differenze siano meno accentuate rispetto alle piccole e medie;
- c) gli uomini si confermano prevalenti ai livelli dirigenziali; le donne nelle collaborazioni;
- d) le piccole e medie imprese sono tendenzialmente più giovani rispetto alle grandi imprese dove la componente dei lavoratori di 55 anni e più tocca percentuali oltre il doppio di quelle registrate nelle piccole e medie imprese;
- e) le piccole e medie imprese sembrerebbero presentare quote di lavoro atipico maggiori rispetto alle grandi imprese dove prevale il lavoro di tipo standard.

## Tavola Sinottica 2

	Totale lavorat* retribuit*	val. %	Livelli funzionali						
			Dirigenti	val. %	Dipendenti	val. %	Altri collaboratori	val. %	Non specificati
<b>Piccole Imprese (&lt; 50 dip.)</b>	<b>4.553</b>								
uomini	3.227	70,9	137	4,2	3047	94,4	43	1,3	0
donne	1.326	29,1	42	3,2	1223	92,2	52	3,9	9
		100,0							
<b>per classi di età</b>									
<35 anni	1.156	25,4							
da 35 a 54 anni	2.696	59,2							
55 anni e più	639	14,0							
<i>uomini</i>	491	76,8	35	7,1	446	90,8	7	1,4	3
<i>donne</i>	134	21,0	5	3,7	121	90,3	8	6,0	0
<i>non specificati</i>	14	2,2							
non specificati	62	1,4							
		100,0							
<b>per tipologia contrattuale</b>									
contratto a tempo indeterminato	3.863	84,8							
contratto a tempo determinato	470	10,3							
altre forme contrattuali	220	4,8							
non specificati	0	0,0							
		100,0							
<b>Medie Imprese (da 50 a 249 dip.)</b>	<b>15.465</b>								
uomini	11.811	76,4	236	2,0	11243	95,2	74	0,6	258
donne	3.654	23,6	60	1,6	3348	91,6	138	3,8	108
		100,0							
<b>per classi di età</b>									
<35 anni	3.550	23,0							
da 35 a 54 anni	9.219	59,6							
55 anni e più	2.120	13,7							
<i>uomini</i>	1.730	81,6	79	4,6	1635	94,5	10	0,6	6
<i>donne</i>	390	18,4	20	5,1	354	90,8	11	2,8	5

	<i>non specificati</i>	0	0,0
non specificati		576	3,7
			100,0

**per tipologia contrattuale**

contratto a tempo indeterminato		12.846	83,1
contratto a tempo determinato		2.113	13,7
altre forme contrattuali		157	1,0
non specificati		349	2,3
			100,0

**Grandi imprese (da 250 dip, in su)**

	<b>13.666</b>								
uomini	8.336	61,0	579	6,9	7719	92,6	38	0,5	0
donne	5.015	36,7	285	5,7	4725	94,2	5	0,1	0
non specificati	315	2,3							
									100,0

**per classi di età**

<35 anni		1.759	12,9						
da 35 a 54 anni		6.756	49,4						
55 anni e più		4.542	33,2						
	<i>uomini</i>	2.926	64,4	321	11,0	2407	82,3	4	0,1
	<i>donne</i>	1.616	35,6	127	7,9	1424	88,1	1	0,1
	<i>non specificati</i>	0	0,0						
non specificati		609	4,5						194
									64
									100,0

**per tipologia contrattuale**

contratto a tempo indeterminato		12.381	90,6
contratto a tempo determinato		1.231	9,0
altre forme contrattuali		54	0,4
non specificati		0	0,0
			100,0

## **Il personale dipendente straniero delle piccole, medie e grandi aziende raggiunte dall'indagine**

Dall'analisi dei dati dei **lavoratori retribuiti stranieri (complessivamente 1.132)** delle piccole, medie e grandi imprese, emerge che (tavola sinottica n. 3):

- a) per quanto concerne le piccole imprese (che contano complessivamente **165** lav. retr. stranieri) si conferma l'ampia prevalenza della componente maschile su quella femminile (78% vs 18%) con uno scarto di 13 p.p. a favore degli uomini rispetto alle donne a livello dipendente. Le donne invece prevalgono nelle collaborazioni dove sono 3 p.p. più numerose degli uomini;
- b) per quanto concerne le medie imprese (che contano complessivamente **501** lav. retr. stranieri) si rileva una minore differenza tra la numerosità degli uomini e delle donne straniere impiegate in azienda (65% dei primi contro il 25% delle seconde). Se si guarda però ai diversi livelli funzionali emergono delle evidenti differenze di genere che vedono gli uomini avvantaggiati rispetto alle donne sia nelle posizioni dirigenziali che tra i dipendenti. Le donne straniere prevalgono solo a livello delle collaborazioni con un rapporto di 4 a 1 rispetto agli uomini;
- c) per quanto concerne le grandi imprese (che contano complessivamente **466** lav. retr. stranieri) si sottolinea una schiacciante predominanza di occupati uomini (96%) Nessun lavoratore straniero accede alla dirigenza; il resto dei lavoratori e delle lavoratrici sono inquadrati quasi esclusivamente a livello di dipendenti.

In conclusione;

- a) sia a livello di piccola che di media e grande impresa si rilevano sensibili differenze di genere nella collocazione al lavoro dei dipendenti stranieri;
- b) le differenze di genere si registrano per le piccole e grandi imprese sia a livello di numerosità complessiva sia se si considerano i diversi livelli funzionali;
- c) nelle medie imprese la composizione di genere è meno squilibrata ma sensibili divari si registrano a livello funzionale;
- d) la dirigenza sembrerebbe costituire una posizione irraggiungibile per un lavoratore che oltre ad essere straniero sia anche donna.

## Tavola sinottica 3

### Lavorat\* retribuit\* stranieri/e

**1.132**

### Livelli funzionali

	Totale lavorat* retribuit*	val. %	Dirigenti	val. %	Dipendenti	val. %	Altri collaboratori	val. %	Non specificati
<b>Piccole Imprese (&lt; 50 dip.)</b>	<b>165</b>								
uomini	129	78,2	0	0,0	120	93,0	9	7,0	0
donne	30	18,2	3	10,0	24	80,0	3	10,0	0
non specificati	6	3,6							
		100,0							
<b>Medie Imprese (da 50 a 249 dip.)</b>	<b>501</b>								
uomini	323	64,5	11	3,4	301	93,2	9	2,8	2
donne	123	24,6	0	0,0	105	85,4	14	11,4	4
non specificati	55	11,0							
		100,0							
<b>Grandi imprese (da 250 dip, in su)</b>	<b>466</b>								
uomini	445	95,5	0	0,0	442	99,3	3	0,7	0
donne	21	4,5	0	0,0	21	100,0	0	0,0	0
non specificati	0	0,0							
		100,0							

## **Il personale dipendente disabile delle piccole, medie e grandi aziende raggiunte dall'indagine**

Dall'analisi dei dati dei **lavoratori retribuiti con disabilità (complessivamente 963)** delle piccole, medie e grandi imprese, emerge che (tavola sinottica n.4):

- a) per quanto concerne le piccole imprese (che contano complessivamente **83** lav. retr. con disabilità) si conferma l'ampia prevalenza della componente maschile su quella femminile (70% vs 20%). I lavoratori e le lavoratrici disabili non ricoprono posizioni di dirigenza ma sono assorbiti del tutto dalla categoria dipendente;
- b) per quanto concerne le medie imprese (che contano complessivamente **428** lav. retr. con disabilità) si rileva una ancor più accentuata differenza tra la numerosità degli uomini e delle donne disabili impiegate in azienda (81% dei primi contro il 20% delle seconde). Anche in questo caso i lavoratori e le lavoratrici disabili non ricoprono posizioni di dirigenza ma sono assorbiti del tutto dalla categoria dipendente;
- c) per quanto concerne le grandi imprese (che contano complessivamente **452** lav. retr. con disabilità) si sottolinea una maggiore partecipazione della componente femminile che sale al 26%. Tale prevalenza si conferma a livello dipendente dove le donne sono 9 p.p. più numerose degli uomini (97% contro il 88%).

In conclusione:

- d) sia a livello di piccola che di media impresa si rilevano sensibili differenze di genere nella collocazione al lavoro dei dipendenti;
- e) i lavoratori e le lavoratrici disabili trovano essenzialmente occupazione in posizioni funzionali di tipo dipendente;
- f) le grandi imprese sembrerebbero garantire una più equa partecipazione delle donne disabili.

## Tavola sinottica 4

### Lavorat\* retribuit\* disabili

	Totale lavorat* retribuit*	Livelli funzionali							
		val. %	Dirigenti	val. %	Dipendenti	val. %	Altri collaboratori	val. %	Non specificati
<b>Piccole Imprese (&lt; 50 dip.)</b>	<b>83</b>								
uomini	58	69,9	0	0,0	57	98,3	1	1,7	0
donne	15	18,1	0	0,0	15	100,0	0	0,0	0
non specificati	10	12,0							
		100,0							
<b>Medie Imprese (da 50 a 249 dip.)</b>	<b>428</b>								
uomini	345	80,6	0	0,0	336	97,4	2	0,6	7
donne	83	19,4	1	1,2	82	98,8	0	0,0	0
		100,0							
<b>Grandi imprese (da 250 dip, in su)</b>	<b>452</b>								
uomini	320	70,8	1	0,3	282	88,1	0	0,0	37
donne	117	25,9	1	0,9	113	96,6	0	0,0	3
non specificati	15	3,3							
		100,0							



## **Modalità di accesso al lavoro dei lavoratori retribuiti delle piccole, medie e grandi aziende raggiunte dall'indagine**

Dall'analisi dei dati sulle **modalità di accesso** attraverso le quali le piccole, medie e grandi imprese raggiunte dall'indagine hanno reclutato il loro personale, emerge che (tavola sinottica n.5):

### *Tutti i lavoratori retribuiti*

- a) per quanto concerne le piccole imprese si evidenzia che le donne sono il doppio degli uomini nell'accesso per concorso pubblico (26,8% vs il 13%) e 2 p.p. più numerose degli uomini nel ricorso al CPI. Gli uomini sono più numerosi invece nella chiamata diretta (83,5% contro il 67,5%);
- b) per quanto concerne le medie imprese le differenze di genere nell'accesso tramite concorso pubblico e chiamata diretta si fanno più sfumate, confermandosi a vantaggio delle donne nel primo caso (15,6% contro il 12,2 degli uomini) e a loro svantaggio nel secondo (82% vs 81,4). Gli uomini poi che hanno avuto accesso al lavoro tramite CPI sono il doppio delle donne (6% vs 3%);
- c) per quanto concerne le grandi imprese si conferma invece la differenza tra uomini e donne nell'accesso per mezzo di concorso pubblico con le donne all'80% e gli uomini al 63%; questi ultimi sono 16 p.p. più numerosi nella chiamata diretta. L'accesso al lavoro in grandi imprese non sembra invece passare per i CPI.

### *I lavoratori retribuiti di 55 anni e più*

- a) nelle piccole imprese l'accesso al lavoro delle donne si conferma passare per lo più per le vie formali del concorso o del bando pubblico (sono il doppio degli uomini), mentre gli uomini continuano a detenere il *palma res* degli accessi per chiamata diretta, superando di ben 30 p.p. le donne. Il CPI sembra costituire un utile, seppur limitato, veicolo di inserimento lavorativo per un 5% di donne contro il 3% degli uomini;
- b) nelle medie imprese ancora una volta le donne eccedono di 11 p.p. gli uomini nell'accesso tramite concorso o bando pubblico. Tuttavia, nelle medie imprese l'accesso per chiamata diretta risulta paritario tra uomini e donne e la via del CPI è maggiormente praticata dagli uomini che hanno ottenuto il lavoro quasi 5 volte in più rispetto alle donne attraverso questo canale di inserimento lavorativo;
- c) nelle grandi imprese le differenze tra uomini e donne si fanno più sfumate nell'accesso tramite concorso, riducendosi a 6 p.p., ma si conferma la prevalenza del ricorso alla

chiamata diretta per gli uomini (in oltre il doppio dei casi). Trova conferma, anche in questo caso, il fatto che l'accesso al lavoro in grandi imprese non passi per i CPI.

#### *I lavoratori retribuiti stranieri*

- a) nelle piccole imprese prevale in modo quasi esclusivo la chiamata diretta per uomini e per donne;
- b) anche nel caso delle medie imprese l'accesso avviene per uomini e donne straniere quasi in modo esclusivo attraverso la chiamata diretta e per il 12% degli uomini tramite il CPI;
- c) nelle grandi imprese un 6% di donne straniere accede al lavoro tramite concorso. Il resto, uomini e donne, hanno ottenuto il lavoro per chiamata diretta.

#### *I lavoratori retribuiti disabili*

- a) nelle piccole imprese le donne disabili in misura doppia rispetto agli uomini hanno avuto accesso al lavoro per pubblico concorso; non si rilevano significative differenze di genere per la chiamata diretta, mentre l'accesso tramite CPI avviene soprattutto per gli uomini (22,8% vs il 13,3%);
- b) nelle medie imprese l'accesso delle donne disabili avviene soprattutto tramite pubblico bando o concorso e attraverso la chiamata diretta; l'accesso degli uomini avviene soprattutto tramite CPI (28% vs 16% delle donne);
- c) le grandi imprese costituiscono l'unico caso in cui gli uomini disabili sembrano accedere al lavoro per pubblico concorso in misura maggiore rispetto alle donne disabili (84,3% vs 13%). L'accesso al lavoro delle donne disabili avviene invece attraverso la chiamata diretta o il CPI.

#### **In conclusione:**

- a) a tutti i livelli si conferma il fatto che l'accesso al lavoro delle donne rispetto agli uomini avviene in via preferenziale attraverso i canali formali del concorso e del bando pubblico. Ciò vale anche quando si tratti di lavoratori over 55, sia quando si tratti di lavoratori stranieri o disabili;
- b) a tutti i livelli i lavoratori uomini seguono la via preferenziale dell'accesso al lavoro tramite chiamata diretta, evidentemente meno impegnativa e più legata a rendite di posizione e a reti di appartenenza. Questo dato dovrebbe indurre a una riflessione sulla qualità del lavoro che è espresso da una risorsa umana che ha dovuto superare una serie di prove e dimostrare il

possesso di determinati requisiti prima di accedere a una posizione e chi vi accede in via preferenziale per chiamata;

- c) il CPI rappresenta una via di accesso al lavoro di successo per lo più per gli uomini.

## Tavola sinottica 5

### Tutti/e i/le lavorat\* retribuit\*

	Piccole Imprese (< 50 dip.)				Medie Imprese (da 50 a 249 dip.)				Grandi imprese (da 250 dip, in su)				Totale
	Uomini	%	Donne	%	Uomini	%	Donne	%	Uomini	%	Donne	%	
Concorso o bando pubblico	362	13,0	302	26,8	1.158	12,2	433	15,6	3.967	62,7	3.109	79,5	
Chiamata diretta	2.334	83,5	761	67,5	7.763	82,0	2.265	81,4	2.344	37,1	801	20,5	
Centro per l'Impiego	99	3,5	64	5,7	541	5,7	85	3,1	12	0,2	2	0,1	
<b>Totale</b>	<b>2.795</b>	<b>100,0</b>	<b>1.127</b>	<b>100,0</b>	<b>9.462</b>	<b>100,0</b>	<b>2.783</b>	<b>100,0</b>	<b>6.323</b>	<b>100,0</b>	<b>3.912</b>	<b>100,0</b>	<b>26.902</b>

### Lavorat\* retribuit\* di 55 anni e più

	Piccole Imprese (< 50 dip.)				Medie Imprese (da 50 a 249 dip.)				Grandi imprese (da 250 dip, in su)				Totale
	Uomini	%	Donne	%	Uomini	%	Donne	%	Uomini	%	Donne	%	
Concorso o bando pubblico	129	29,5	68	58,1	417	26,5	110	37,9	2.079	90,5	1.212	96,3	
Chiamata diretta	293	66,9	43	36,8	939	59,6	172	59,3	219	9,5	46	3,7	
Centro per l'Impiego	16	3,7	6	5,1	219	13,9	8	2,8	0	0,0	0	0,0	
<b>Totale</b>	<b>438</b>	<b>100,0</b>	<b>117</b>	<b>100,0</b>	<b>1.575</b>	<b>100,0</b>	<b>290</b>	<b>100,0</b>	<b>2.298</b>	<b>100,0</b>	<b>1.258</b>	<b>100,0</b>	<b>6.476</b>

### Lavorat\* retribuit\* stranieri/e

	Piccole Imprese (< 50 dip.)				Medie Imprese (da 50 a 249 dip.)				Grandi imprese (da 250 dip, in su)				Totale
	Uomini	%	Donne	%	Uomini	%	Donne	%	Uomini	%	Donne	%	
Concorso o bando pubblico	0	0,0	0	0,0	11	4,9	0	0,0	0	0,0	1	5,9	
Chiamata diretta	118	99,2	23	100,0	188	83,2	109	100,0	1	100,0	16	94,1	
Centro per l'Impiego	1	0,8	0	0,0	27	11,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
<b>Totale</b>	<b>119</b>	<b>100,0</b>	<b>23</b>	<b>100,0</b>	<b>226</b>	<b>100,0</b>	<b>109</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>17</b>	<b>100,0</b>	<b>995</b>

### Lavorat\* retribuit\* disabili

	Piccole Imprese (< 50 dip.)				Medie Imprese (da 50 a 249 dip.)				Grandi imprese (da 250 dip, in su)				Totale
	Uomini	%	Donne	%	Uomini	%	Donne	%	Uomini	%	Donne	%	
Concorso o bando pubblico	6	10,5	3	20,0	36	12,8	11	15,5	167	84,3	2	13,3	
Chiamata diretta	38	66,7	10	66,7	181	64,4	49	69,0	14	7,1	11	73,3	
Centro per l'Impiego	13	22,8	2	13,3	64	22,8	11	15,5	17	8,6	2	13,3	
<b>Totale</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>	<b>281</b>	<b>100,0</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>	<b>198</b>	<b>100,0</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>	<b>1.137</b>

## Azioni e interventi per favorire il clima aziendale

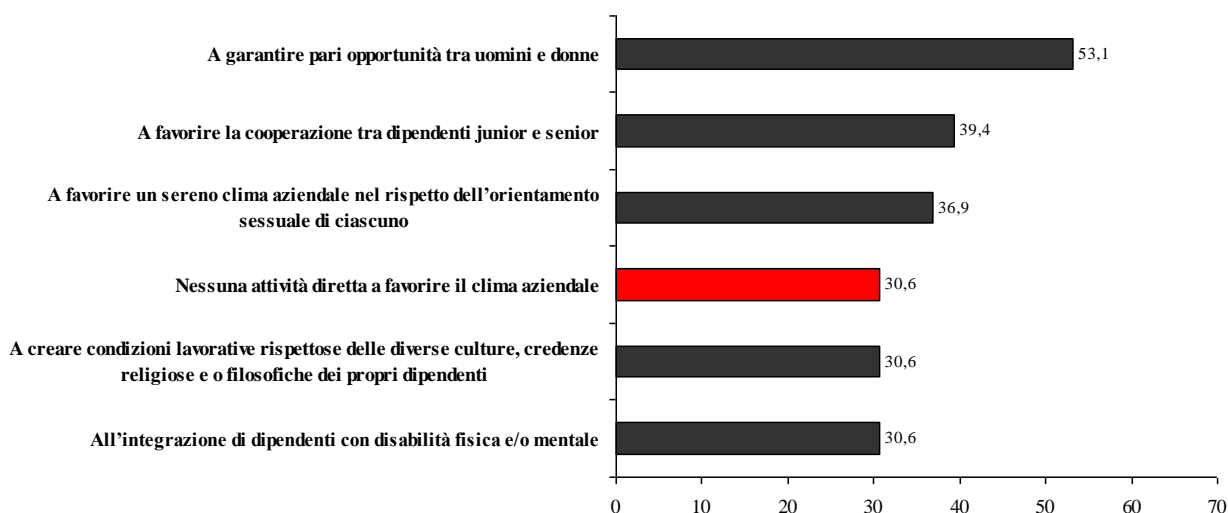
Appena il 39% delle aziende/enti intervistati ha dichiarato di disporre di un Dipartimento/Ufficio dedicato alle risorse umane (tab. 5). Tuttavia, il dato non dovrebbe sorprenderci se si considera che una larga parte delle imprese raggiunte da questa indagine, ben il 60%, sono di piccola dimensione. Pertanto, è plausibile ritenere che tali uffici siano presenti essenzialmente nelle medie e grandi imprese intervistate. Il che è confortante, perché significa che in tutte queste imprese c'è almeno un ufficio preposto ad occuparsi del personale e a rendere migliore il clima aziendale.

**Tab. 5 L'Azienda/Ente dispone di un Dipartimento o un Ufficio dedicato alla Risorse Umane?**

	val. ass.	val. %	% valida
Sì	169	39,3	39,3
No	261	60,7	60,7
Totale	430	100,0	100,0

Alle aziende dotate di un Dipartimento/Ufficio per le risorse umane è stato chiesto di indicare le attività svolte per favorire un sereno clima aziendale. Il 53% ha indicato la garanzia delle pari opportunità tra uomini e donne; a seguire la cooperazione tra i dipendenti junior e i senior (39%); e poi il rispetto dell'orientamento sessuale. Un 31% delle aziende ha dichiarato di non avere attività in corso dirette a tali scopi (graf. 1). Fa pensare il fatto che l'integrazione delle persone con disabilità si collochi in ultima posizione.

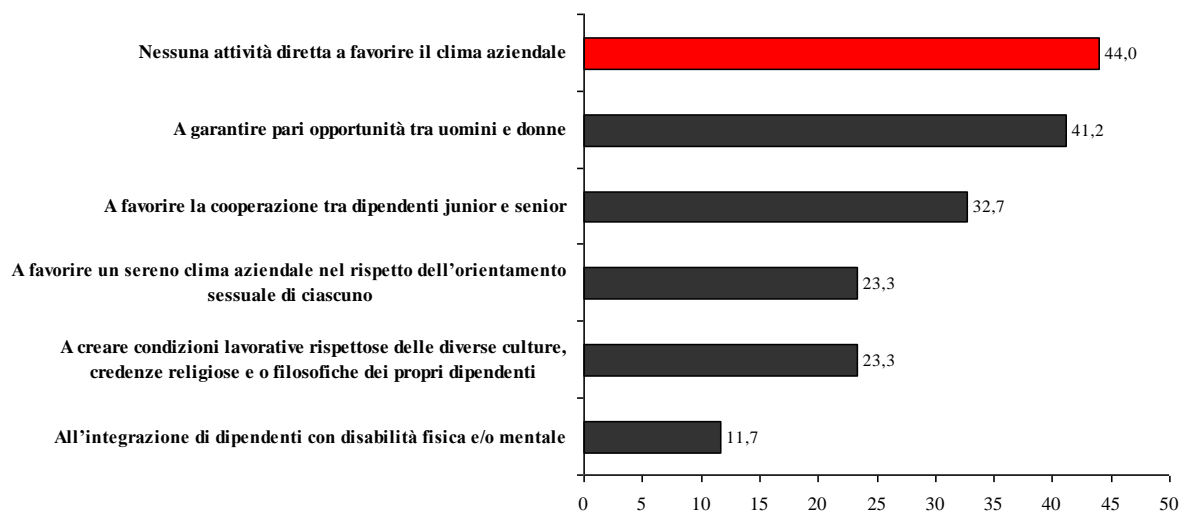
**Graf. 1 Ordine degli ambiti di attività in cui i Dipartimenti/Uffici Risorse Umane sono impegnati per favorire un sereno clima aziendale**



La stessa domanda è stata posta anche a tutte le altre aziende che avevano dichiarato di non avere un Ufficio o un Dipartimento dedicato alle risorse umane, per verificare se a livello aziendale fossero state comunque intraprese delle attività dirette a favorire un più sereno clima aziendale.

Il grafico 2 dimostra che la maggior parte delle aziende che non hanno un Ufficio o un Dipartimento dedicato alle risorse umane non hanno adottato nessuna misura diretta a favorire il clima aziendale. Tuttavia un 41% indica la garanzia delle pari opportunità tra uomini e donne; un 33% la cooperazione tra senior e junior. Ma ancora una volta si segnala l'ultima posizione attribuita all'integrazione delle persone con disabilità.

**Graf. 2 Ordine degli ambiti di attività in cui le Aziende/Enti sono impegnati per favorire un sereno clima aziendale in assenza di uno specifico Dipartimento/Ufficio Risorse Umane**



A questo punto si è cercato di indagare la disponibilità e l'interesse di queste aziende a essere coinvolte in iniziative di sensibilizzazione e informazione sugli interventi attivabili per migliorare il clima aziendale rispetto ad alcuni diritti fondamentali dei lavoratori. La risposta, che a prima vista potrebbe apparire deludente, in effetti, va considerata tenendo conto che il 40% delle imprese intervistate già si adopera in tal senso. Pertanto, se al 40% già attivo, aggiungiamo il 38% delle aziende che sarebbero disposte ad essere coinvolte, si arriva a un 78% che potrebbe costituire un buon target da porre come obiettivo d'azione per i prossimi 3 anni (tab. 6).

**Tab. 6 L’Azienda/Ente sarebbe interessata/o a essere coinvolta/o in iniziative di sensibilizzazione e informazione sugli interventi attivabili per migliorare il clima aziendale nel rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori?**

	<b>val. ass.</b>	<b>val. %</b>	<b>% valida</b>
Sì	162	37,7	37,7
No	268	62,3	62,3
Totale	430	100,0	100,0

### **Mappatura delle “attività aziendali”, dirette a migliorare il clima sul luogo di lavoro, rilevate nel corso dell’indagine**

Di seguito una tabella riassuntiva delle principali attività aziendali rilevate attraverso questa indagine per:

- a) favorire la cooperazione tra lavoratori junior e senior;
- b) garantire pari opportunità tra uomini e donne;
- c) favorire l’integrazione dei dipendenti con disabilità fisica o mentale;
- d) favorire un sereno clima aziendale nel rispetto dell’orientamento sessuale di ciascuno;
- e) migliorare con azioni trasversali il clima aziendale e i rapporti interpersonali;
- f) intraprendere iniziative di formazione aziendale, dibattiti e workshop sui diritti fondamentali dei lavoratori.

## Tavola sinottica 6

<b>Favorire cooperazione tra dipendenti junior e senior</b>	
<b>A. Affiancamento e training on the job</b>	
	Turni di lavoro misti con junior e senior
	Favorire la cooperazione tra dipendenti junior e senior
	Corsi di formazione, stage formativi, Formazione degli junior attraverso l'impegno docente dei senior
	Affiancamento del personale junior a quello senior per inserimento sul luogo di lavoro e conoscenza del metodo lavorativo Affiancamento formativo continuo Affiancamento del dipendente junior al senior per un'ora al giorno I giovani vengono affiancati a persone più anziane e con esperienza al fine di fargli apprendere i segreti del mestiere
	Al momento dell'assunzione si svolge un periodo di affiancamento tra i neo assunti e i dipendenti con conoscenza dei processi e si svolgono attività formative che coinvolgono i lavoratori più esperti al fine di trasmettere conoscenza e capacità di risoluzione dei problemi ai giovani assunti
	Affiancamento degli junior nei primi mesi di ingresso al lavoro da parte dei senior con funzioni di coordinamento e direzione dei lavoratori
	Attività dirette all'integrazione e collaborazione tra il personale dipendente
	Aiuto dei senior in fase di inserimento delle nuove risorse
	L'azienda mira a garantire un equilibrio stabile tra dipendenti senior e junior affinché ci sia un ottimo lavoro di squadra
	Rendere partecipi i lavoratori tutti allo stesso modo; lavorare insieme – coinvolgimento di junior e senior nelle attività aziendali



	Negli ultimi anni è stata favorita la crescita professionale di risorse junior, portando una maggiore presenza dei medesimi in ruoli gestionali. Non viene effettuata nessuna azione di discriminazione in fase di selezione. Training on the job
	I dipendenti senior hanno partecipato a dei corsi interni per l'apprendimento dell'uso di nuove tecnologie
	Stretta collaborazione nel rispetto dei ruoli, condivisione delle problematiche da risolvere e ascolto delle soluzioni e delle proposte strategiche della controparte
	Favorire la cooperazione tra dipendenti junior e senior tramite corsi di formazione e tramite la programmazione di squadre di lavoro equilibrate sul punto di vista dell'età
	Collaborazione diretta tra i dipendenti per la trasmissione di conoscenza e capacità
	Si effettuano <i>job rotation</i> per favorire l'integrazione di profili junior
	Cercando di trasmettere ai nuovi lavoratori l'esperienza dei senior
	Favorire la cooperazione tra dipendenti junior e senior
<b>Garantire pari opportunità tra uomini e donne</b>	
<b>A. Istituzione di organi <i>ad hoc</i> a favore delle parti opportunità</b>	
	L'ASL FG ha istituito il <b>Comitato Unico di Garanzia</b> (del. ASL FG n. 1005 del 30/06/11) dotandosi un Regolamento interno per la garanzia di lavoratori e lavoratrici le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il CUG è stato presentato in conferenza stampa il 27 marzo 2012 alla presenza, tra le autorità, della referente rete territoriale dell'UNAR (Dott.ssa Irma Melini). Ha aderito alla Carta delle Pari Opportunità della Regione Puglia (siglata in data 18 giugno 2012) tra il Direttore generale dell'ASL FG (Dott. Ing. Attilio Manfrini), il Presidente della Giunta (on. Nichi Vendola), l'Assessora alla salute e welfare (Dott.ssa Elena Gentile) e la Consigliera regionale di Parità (dott.ssa Serenella Molendini). Tra le azioni positive del CUG l'apertura dello Sportello ascolto e la sottoscrizione di un Protocollo d'intesa tra la Consigliera provinciale di parità (Avv. Antonietta Colasanto) e il Direttore generale ASL FG (del. N. 924/2013 del 6/06/2013). Il CUG, inoltre, su iniziativa delle Presidente, dott.ssa A. Rachele Cristino, e della Coordinatrice delle P.O. (dott.ssa Lina Appiano), ha organizzato diverse attività formative e seminari con ECM, tra cui il corso obbligatorio di formazione per dipendenti ASL FG (dirigenti e comparto) dal titolo "Lotta al mobbing e diffusione

	delle politiche di parità di genere nella P.A.” (periodo novembre-dicembre 2012). Questo corso ha avuto la ricaduta di un laboratorio permanente sul benessere organizzativo anche con il supporto delle associazioni di volontariato iscritte al Comitato Consultivo Misto dell’ASL FG. Nel marzo 2013, ha organizzato il seminario “Salute e medicina di genere: lo stato dell’arte” e il 23 aprile 2014 il CUG ha istituito il tavolo tecnico “Salute e medicina di genere” (del. 509/2014)."
	L'Ufficio Risorse Umane dell'Azienda svolge un costante monitoraggio delle esigenze personali e lavorative di ogni singolo dipendente fine a garantire la parità di trattamento in tutti gli ambiti
	Istituzione di un <b>Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità</b> , la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di genere; di orientamento sessuale; di religione; di lingua e legate alla disabilità
	Creazione del <b>Comitato per le pari opportunità</b> , inserimento dei nuovi assunti
	<b>Ufficio preposto all'ascolto ed all'accoglimento delle istanze di tutti i dipendenti</b> ; messa a disposizione dei dipendenti di una biblioteca ed una videoteca all'interno dell'azienda
	E' istituita la figura del <b>Consigliera/e di fiducia</b> , così come previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo n. A3/0043/94. Il Consigliere è il referente al quale ogni lavoratrice e lavoratore potrà rivolgersi, ove sia oggetto di molestie sessuali, per ottenere consulenza e assistenza al fine di risolvere la situazione di disagio."esigere un corretto comportamento fra colleghi, essi uomini o donne, nel pieno rispetto reciproco onde evitare situazioni spiacevoli
	Piano triennale di azioni positive 2013-2015 a livello comunale (approvato con delibera G.C. n. 398 del 20.09.2011
	<b>B. Riconoscimento e valorizzazione nelle mansioni e nei ruoli</b>
	L'azienda attribuisce ruoli di responsabilità indistintamente a uomini e donne, favorendo il continuo interscambio di conoscenze fra i vari dipendenti, anche attraverso la partecipazione ad incontri con professionisti
	Negli ultimi anni è stata favorita la crescita professionale di donne, portando una maggiore presenza delle medesime in ruoli gestionali
	Affidare i compiti in egual maniera ad uomini e donne - Piena parità nell’assegnazione di incarichi
	Azioni di trasformazione dell’assetto organizzativo per contrastare le cause di discriminazioni strutturali sul luogo di lavoro, sostenere la crescita professionale e la carriera delle donne,

	Nessuna attività in particolare, ma grande attenzione ad equilibrare le figure maschili e femminili collocandole a secondo della mansione richiesta
	Nelle assunzioni del personale non si tiene conto del sesso ma delle capacità. Negli avanzamenti di carriera si tiene conto del merito e non del sesso.
	Monitoraggio del rapporto occupazionale uomo-donna
<b>C. Misure di flessibilità</b>	
	Pari opportunità uomini e donne: curare la sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e delle possibili discriminazioni sui luoghi di lavoro, non solo di genere, compresi possibili fenomeni di mobbing.
	Creazione di una ludoteca e di un baby parking aziendale
	Le dipendenti con figli piccoli hanno elasticità nella pausa pranzo
	Flessibilità ed elasticità nella gestione delle attività lavorative e nella gestione delle problematiche quotidiane
	Interventi per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita.
	Nella distribuzione dei compiti si cerca di favorire le donne in attività di ufficio con orari che consentono una serena conciliazione tra lavoro e famiglia
	Telelavoro
<b>Integrazione dei dipendenti con disabilità fisica o mentale</b>	
<b>A. Predisposizione ambiente di lavoro – spazi e accessi</b>	
	Lavori di ristrutturazione per abbattere barriere architettoniche
	Telelavoro
	Abbattimento barriere architettoniche, parcheggi riservati ed assegnazione carichi di lavoro consoni

<b>B. Analisi delle abilità e collocazione in ruoli idonei</b>	
	Progetti di integrazione di persone con diversabilità manuale e sensoriale
	L'azienda è impegnata a favorire un clima aziendale, a garantire pari opportunità tra uomini e donne ed in particolare ai dipendenti con disabilità fisiche o mentali
	All'integrazione di dipendenti con disabilità fisica e/o mentale: aspetto per cui la ns azienda si è sempre contraddistinta, assumendo dipendenti con disabilità per vari profili professionali; è inoltre attiva una convenzione con il CPI di Taranto per lo svolgimento di tirocini retribuiti riservato a iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio.
	Si effettua un'accurata analisi delle mansioni svolte dal personale e dei carichi di lavoro al fine di permettere anche coloro che hanno delle disabilità di potersi integrare con il personale di fabbrica, occupando ruoli operativi consoni alle proprie abilità.
	Massima collaborazione del personale verso il dipendente con disabilità
<b>C. Istituzione di organi ad hoc a tutela degli interessi e per l'integrazione dei lavoratori/trici disabili</b>	
	Istituzione di un Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di genere; di orientamento sessuale; di religione; di lingua e legate alla disabilità
	Costituzione del Comitato Unico di Garanzia - Attività Comitato Unico di Garanzia
<b>Favorire un sereno clima aziendale nel rispetto dell'orientamento sessuale di ciascuno</b>	
	La ditta utilizza il codice etico e ha una propria politica aziendale
	Come Film Commission della Regione Puglia, ci impegniamo a sostenere tutte le opere che rispondano appieno alle voci indicate. Nei nostri Regolamenti sono infatti esplicitamente escluse tutte le opere che incitano alla violenza, non rispettano i principi di parità di genere, cultura, religione, orientamento sessuale e quant'altro
	Istituzione di un Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di genere; di orientamento sessuale; di religione; di lingua e legate alla disabilità

	Il rispetto degli orientamenti sessuali e religiosi è alla base dell'agire della proprietà e non c'è nessuna intromissione sulle scelte personali dei singoli lavoratori. Anche grazie alla predisposizione di adeguati spazi nei quali vengono svolte le varie mansioni, non si recano ai dipendenti disagi di nessuna natura.
<b>Azioni trasversali dirette al miglioramento del clima aziendale, dei rapporti interpersonali</b>	
<b>A. Incontri periodici e team work</b>	
	Meeting periodici tra i collaboratori – Incontri semestrali per scambio di opinioni - riunioni periodiche volte ad instaurare rapporti interpersonali e di lavoro caratterizzati dalla armonia nelle relazioni - Riunioni periodiche con risoluzione di eventuali problematiche - Riunioni periodiche con dipendenti – incontri
	Riunioni settimanali, incontri con professionisti a supporto dell'inserimento lavorativo attraverso un percorso di crescita personale
	Lavorare in team e cooperare
	Interventi di team work
	Colloqui, incontri motivazionali, orientamento e bilancio di prossimità
	I dipendenti partecipano a riunioni collettive dove si mettono a confronto le varie problematiche aziendali
	Attività di lavoro di gruppo – interazione tra tutti i componenti dell'azienda
	Colloqui al fine di creare uno spirito di squadra ed ottenere i livelli massimi in termini di armonia aziendale – dialogo e condivisione
	Organizzazione di riunioni e momenti di condivisione delle informazioni aziendali
	Favorendo un dialogo anche a livelli diversi di assunzione – attività di mediazione
	Si incentiva la collaborazione e si assicura piena parità nella assegnazione degli incarichi
	Creando collaborazione e rispetto tra i dipendenti e la direzione
	Assegnazione di compiti con rotazione ove possibile; affiancamento ai dipendenti meno professionalizzati.

	L'Ufficio delle Risorse Umane svolge tutte le necessarie attività di dialogo e di integrazione opportune per garantire la cooperazione tra i colleghi e il reciproco rispetto.
<b>B. Monitoraggio delle condizioni di lavoro</b>	
	Sportelli aziendali territoriali
	L'Ufficio per il benessere organizzativo e Osservatorio di prevenzione e contrasto delle discriminazioni svolge attività di sensibilizzazione, formazione e monitoraggio.
	E' istituita la figura del Consigliera/e di fiducia, così come previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo n. A3/0043/94. Il Consigliere è il referente al quale ogni lavoratrice e lavoratore potrà rivolgersi, ove sia oggetto di molestie sessuali, per ottenere consulenza e assistenza al fine di risolvere la situazione di disagio.
	Monitoraggio continuo delle condizioni di lavoro, con coinvolgimento del RLS e RSPP, medico competente
	Analisi di clima, somministrazione questionari benessere organizzativo
	Ogni due anni viene realizzata l'indagine di clima rivolta all'intera popolazione aziendale dalla quale scaturiscono le azioni di miglioramento.
	Ogni due anni viene realizzata l'indagine di clima rivolta all'intera popolazione aziendale dalla quale scaturiscono le azioni di miglioramento.
	Monitoraggio attività per capire insieme come cooperare
<b>C. Miglioramento del sistema di circolazione delle informazioni aziendali</b>	
	Si favorisce la circolazione di informazioni utili; si valutano e valorizzano le prestazioni individuali; si migliora il comfort, la salubrità e la sicurezza degli spazi lavorativi
	Supervisione comunicazione interna tra le parti

	Attuare un'attività informativa di base
	Mediante l'inserimento di documentazione sulla Intranet e tramite opuscoli divulgativi.
<b>D. Attività esterne volte a favorire l'integrazione socio-culturale dei dipendenti</b>	
	Attività esterne (gite trasferite ed incontri anche sportivi) atte a fidelizzare i collaboratori ed a rendere la vita aziendale più piacevole
	Attività di integrazione socio – culturale
	Organizziamo cene 3-4 cene aziendali all'anno
<b>Formazione aziendale, dibattiti e workshop su temi vari</b>	
	Corsi di formazione corsi di formazione corsi di formazione
	Corsi e collaborazioni di gruppo
	Lavoro di formazione/informazione periodici
	Corsi formazione continua e riunioni di personale
	Corsi di formazione sul benessere organizzativo
	Le attività svolte sono dei corsi di formazione ed aggiornamenti amministrativi e logistici
	Inclusione e formazione sull'interculturalità e il disagio scolastico
	L'azienda svolge incontri periodici e workshop a garantire questi risultati.
	Corsi di formazione ed orientamento professionale

	Si prevede inoltre di avviare un'attività formativa di base rivolta ai responsabili di area sui temi dell'antidiscriminazione e sugli strumenti di attenzione per individuare possibili situazioni di criticità e prevenzione dei fenomeni
	Formazione e comunicazione istituzionale (house organ)
	Dibattiti e confronti sui temi in oggetto
	Workshop tra lavoratori di riflessione sulle tematiche
	Promozione delle pari opportunità, educazione alla non discriminazione, educazione di genere, servizi alle donne e minori vittime di maltrattamenti domestici



Le attività sopra riportate per quanto costituiscano un importante punto di partenza, restano però tali. Si tratta ancora, in molti casi, di azioni frammentate pensate e attivate al di fuori di piani strategici aziendali capaci di valorizzare la ricchezza derivante dalla diversità delle risorse umane impiegate nell'impresa.

Nei casi più avanzati sono stati istituiti dei soggetti ad hoc che in azienda si occupano e preoccupano di rendere il clima aziendale sereno e rispettoso dei diritti di ognuno. Organi che non sono solo funzionale alla tutela dei diritti ma anche alla più consona valorizzazione e riconoscimento dei meriti sul posto di lavoro.

Alcuni limiti:

- a) Le azioni volte a favorire la cooperazione tra senior e junior appare spesso unidirezionale: dai senior agli junior, senza considerare che invece anche i nuovi assunti potrebbero costituire una preziosa risorsa per la riqualificazione almeno di una parte del personale senior (pensiamo alla possibilità di ridurre il digital divide!);
- b) Le pari opportunità uomo/donna scontano il tema della conciliazione che resta confinata nell'alveo femminile: è un "problema" delle donne da affrontare attraverso la flessibilità oraria, la provvisione di servizi di welfare aziendale. Manca, dunque, una visione di condivisione, anche in azienda, delle responsabilità di cura in capo a uomini e donne;
- c) I temi dell'orientamento sessuale e della disabilità restano ai margini, superati anche dalle questioni di ordine religioso e culturale;
- d) Numerose le azioni trasversali di intervento. Azioni che potrebbero risultare particolarmente preziose se pensate organicamente, legate le une alle altre dentro una cornice di policy aziendale che, invece, in molti casi sembra mancare del tutto.

La strada è dunque aperta ma ancora lunga da percorrere. Occorrerebbe quanto prima avviare una campagna di sensibilizzazione per portare le aziende a costruire policy aziendali orientate alla valorizzazione della diversity a tutti i livelli funzionali e a prescindere dalla dimensione dell'impresa.

