



FISASCAT



PARITÀ PARTECIPATA

La sfida dell'inclusione passa dal salario

WWW.FISASCAT.IT
WWW.FISASCATPERTE.IT

#PromuoverePartecipare



LABORATORIO TERZIARIO

PERIODICO DELLA FISASCAT CISL DI DOCUMENTAZIONE DEL TERZIARIO TURISMO E SERVIZI

N. 1/2026 – Anno XX

Direttore Responsabile

Davide Guarini

Vicedirettore Responsabile

Gaetano Quagliarella

**Editore, Redazione, Direzione,
Amministrazione, Pubblicità**

Union Labor S.r.l.

Via dei Mille, 56

00185 Roma

Telefono 06.85359757

Fax. 06.85959751

www.laboratorioterziario.it

unionlabor@unionlabor.it

Registrato presso il Tribunale di Roma con il n° 485 in data 13/12/2006

Service provider: COLT Technology Services Group Limited - www.colt.net/it

ROC 17005

Progetto grafico e impaginazione:

Stefano Fazio

Redazione:

Paola Mele, Claudio Canzone

Depositato presso il Registro Pubblico Generale delle Opere Protette L.633/41

Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana

 **USPI**
Unione Stampa Periodica Italiana

SOMMARIO

VINCENZO DELL'OREFICE - INTRODUZIONE

SEGRETARIO GENERALE FISASCAT CISL. pag.5

CINZIA PIETROSANTO - SALUTI

COORDINATRICE DONNE E POLITICHE DI GENERE FISASCAT CISL >> 17

AURORA BLANCA - MODERATRICE

SEGRETARIO NAZIONALE FISASCAT CISL >> 21

ON.MARIA TERESA BELLUCCI - INTERVENTO

VICEMINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI >> 25

DOTT. GIANNI ROSAS - INTERVENTO

DIRETTORE UFFICIO ITALIA E SAN MARINO - ILO >> 35

AVV. FILOMENA D'ANTINI - INTERVENTO

CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ >> 45

APPROFONDIMENTI TEMATICI >> 53

DANIELA FUMAROLA - CONCLUSIONI

SEGRETARIA GENERALE CISL >> 73



FONDO EST

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



**L'Assistenza Sanitaria Integrativa
per i dipendenti
Commercio - Turismo - Servizi
e settori Affini**

www.fondoest.it

Vincenzo Dell'Orefice - Introduzione

Segretario Generale Fisascat Cisl



730 IN PILLOLE

CISL FISASCAT

IL TUO 730, SENZA PENSIERI QUANDO ARRIVA IL RIMBORSO?

DECORRENZA RIMBORSO

Il datore di lavoro effettua i rimborsi del 730 oppure trattiene le somme dovute a saldo e primo acconto a partire dalla prima retribuzione utile successiva alla ricezione del prospetto di liquidazione (mod. 730-4).

(Di norma: dal mese di luglio).

RATEIZZAZIONE IMPOSTE

Se è stata richiesta la rateizzazione (730 a debito), le trattenute vengono distribuite sui mesi successivi.

RETRIBUZIONE INSUFFICIENTE

In caso di incapacenza:

- Se la retribuzione del mese non è sufficiente per effettuare completamente il rimborso o la trattenuta: la parte residua viene recuperata nei mesi successivi, con interesse aggiuntivo previsto in caso di incapacenza, fino alla fine del periodo d'imposta.

SENZA SOSTITUTO

In caso di presentazione del 730 senza sostituto, il rimborso è effettuato direttamente dall'Agenzia delle Entrate entro 6/8 mesi dalla presentazione.

Il Modello 730 ordinario va
presentato entro il
30 settembre 2026.

PRENOTA →



PER ASSISTENZA E PER TUTTE LE INFORMAZIONI

RIVOLGITI ALLA SEDE FISASCAT CISL PIÙ VICINA A TE!



Buongiorno a tutte ed a tutti. Grazie infinite per la partecipazione a questa importante occasione di confronto sul tema della parità salariale fra i generi.

Un ringraziamento sincero lo rivolgo ai relatori della tavola rotonda alla quale oggi assisteremo e che, sono certo, ci offrirà tanti spunti di riflessione e ci chiarirà aspetti connessi ad una materia che, seppur tecnica, ha una indubbia valenza sociale e politica.

Ma, e soprattutto, permettetemi di ringraziare la nostra Segretaria Generale, Daniela Fumarola, che non fa mai mancare la sua presenza in occasione di questi nostri passaggi di dibattito e di approfondimento: il suo contributo arricchisce il nostro lavoro; per tutto questo, ancora grazie, Daniela.

Una breve premessa

Il Rendiconto di Genere 2025 del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'INPS presentato nei giorni scorsi richiama la condizione di svantaggio delle donne nel nostro Paese, nei diversi ambiti sociali, civili ed economici, mettendo in evidenza sia aspetti culturali relativi ai modelli di vita (come lo squilibrio nella ripartizione del lavoro di cura in ambito familiare), sia aspetti che richiamano lo stato della rete dei servizi sociali. **Da esso si evince, fra le altre cose, come l'insufficienza dei servizi di sostegno alle famiglie in generale e, in particolare, a quei nuclei che presentano esigenze di supporti per la cura nei confronti dei figli e di familiari disabili o non autosufficienti, faccia il paio con la massiva diffusione del lavoro a tempo parziale fra le lavoratrici.**

Dati che confermano ciò che quotidianamente ed empiricamente riscontriamo nei luoghi di lavoro del macrosettore del Terziario di Mercato, nel quale è presente un'importante quota di lavoro femminile.

Il fatto che siano spesso le donne a rinunciare ad un lavoro a tempo pieno o, addirittura, ad un lavoro ci parla della dinamica socioculturale che viviamo e che vede ricadere esclusivamente in capo a loro la responsabilità del lavoro di cura e familiare.

Qualche dato

Le donne nel 2024 hanno utilizzato 15.409.095 giornate di congedo, mentre gli uomini appena 2.771.988; ancora: nel triennio 2022/2024 le donne hanno effettuato la maggior parte delle richieste di congedo parentale e, nel solo 2024, sono state 289.230 le donne a “beneficiarie” (ma sarebbe il caso di dire di fare uso) del congedo parentale a fronte di 124.140 uomini.

Persistono disparità significative di genere nella suddivisione dei compiti di cura e differenze territoriali nell'accesso ai servizi per la prima infanzia; le politiche di supporto sociale giocano un ruolo fondamentale nel favorire un equilibrio tra impegni lavorativi e responsabilità familiari. Se tali politiche non vengono realizzate, la situazione precipita.

L'incremento dei posti disponibili negli asili nido, che pure è stata registrata negli ultimi anni, soddisfa solo una parte limitata delle richieste¹.

C'è necessità di interventi più incisivi per raggiungere gli standard europei e per dare risposte alle famiglie, certo. Ma non possiamo invocare unicamente l'intervento taumaturgico dei pubblici poteri.

Anche l'organizzazione del lavoro influisce a rendere problematico il rapporto fra donna e lavoro.

In ambito lavorativo, molto spesso, infatti, sono i modelli organizzativi a determinare condizioni più sfavorevoli alle donne. La rigidità nella distribuzione degli orari e del lavoro, nonché la sistemica richiesta di garantire massima disponibilità in termini di mobilità o di nastro orario condannano le lavoratrici a dover rinunciare ad opportunità di crescita professionale, salariale e di carriera. E spesso anche al lavoro.

Il CIV INPS ci dice che, nonostante le diplomate e le laureate superino i diplomati e i laureati in tutti i corsi di studio, raggiungendo il picco

¹ Solo l'Umbria, l'Emilia-Romagna e la Valle d'Aosta hanno superato o sono prossime all'obiettivo dei 45 posti nido per 100 bambini 0-2 anni, Rendiconto di Genere 2025 del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'INPS.

di 69,40% nelle lauree magistrali a ciclo unico (rispetto al 30,60% di lauree magistrali a ciclo unico conseguite da uomini), il mercato del lavoro offre ancora pochi sbocchi professionali alle donne che studiano.

Gli ultimi dati ufficiali riferiti al 2024 evidenziano che abbiamo solo il 53,3% delle donne occupate rispetto al 71,1% degli uomini, e le assunzioni di donne con contratto a tempo indeterminato sono solo il 36,7% del totale.

Paradigmatico è lo sbilanciamento di genere per le figure di quadri e dirigenti: solo il 21,8% delle donne ha contratti da dirigente a tempo indeterminato, mentre fra i quadri il genere femminile rappresenta solo il 33,1%.

E poi c'è il gap retributivo: le donne hanno stipendi inferiori di oltre venti punti percentuali, con alcuni settori che presentano distanze ancora più marcate².



² Nello specifico in nove settori su diciotto le donne percepiscono più del 20% in meno; nelle attività finanziarie e assicurative le donne percepiscono mediamente il 31,7% in meno, nelle attività professionali scientifiche e tecniche il 34,2% in meno e in quelle immobiliari il 40,2% in meno.



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Apprendistato

Osservatorio

Formazione

Ricerche

Via Marco e Marcelliano, 45 – 00147 Roma

Tel. 06.57305405 – PEC ebinter@pec.it

www.ebinter.it – info@ebinter.it

Sul valore delle retribuzioni medie giornaliere incidono, oltre all'inquadramento contrattuale, anche altri elementi come i trattamenti individuali, il lavoro straordinario e la frequenza delle trasferte.

E anche le crisi vengono pagate in misura maggiore dalle lavoratrici: infatti, nel triennio 2022/2024, la NASpl risulta utilizzata in misura maggiore dalle donne³.

Ciò è dato dalla più elevata incidenza di interruzioni dei rapporti di lavoro o di condizioni occupazionali instabili e dalla significativa incidenza percentuale dei contratti a tempo determinato sul totale dei rapporti di lavoro che le coinvolgono.

Il corollario inevitabile è che, quello delle donne, a causa della discontinuità lavorativa, è un percorso ad ostacoli - ancor maggiore rispetto a quello degli uomini - per conseguire i requisiti per la pensione di anzianità⁴.

I trattamenti di anzianità liquidati ai pensionati sono più del doppio rispetto a quelli che vanno alle pensionate, costringendo spesso le donne ad attendere l'età necessaria per la pensione di vecchiaia.

Per la legge del contrappasso, resta la maggiore incidenza femminile nelle pensioni di reversibilità determinata dalla diversa speranza di vita media tra i generi.

Sono marcate le differenze di genere per tipologie di prestazioni previdenziali e importi erogati⁵. Disparità dovute al divario retributivo e contributivo accumulato nel corso della vita lavorativa.

3 Nel 2022 le disoccupate in Naspi sono state 1.108.493 contro 893.502 disoccupati (per un totale 2.001.995); nel 2023, 1.145.416 contro 986.144 (totale: 2.131.560); 1.201.697 e 1.065.515 (totale: 2.267.212) nel 2024.

4 Una eccezione il settore dei dipendenti pubblici dove il divario è quasi inesistente.

5 Relativamente alle pensioni vigenti, per le anzianità/anticipate le donne percepiscono più del 20% in meno degli uomini, divario che raggiunge circa il 46% nel caso delle pensioni di vecchiaia dei lavoratori dipendenti.

La Direttiva UE 2023/970 e il suo recepimento

Lo schema di decreto legislativo per recepire la direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza salariale, approvato in esame preliminare dal CDM il 6 febbraio 2026, è approvato proprio in questi giorni presso le Camere parlamentari per i pareri delle commissioni competenti. Com'è noto, l'approvazione definitiva deve avvenire entro il 7 giugno 2026. In questa fase è previsto un coinvolgimento delle parti sociali per discuterne l'attuazione.

Infatti, due giorni fa, il 4 marzo, c'è stata l'audizione presso l'XI COMMISSIONE (LAVORO PUBBLICO E PRIVATO) Camera dei Deputati di CGIL, CISL e UIL.

Non possiamo che condividere ciò che la nostra Confederazione in quell'occasione ha sostenuto: una parte consistente del gap retributivo fra lavoratrici e lavoratori si origina prima e fuori del posto di lavoro, soprattutto considerando che in Italia, oltre ad una ottima legislazione antidiscriminatoria, abbiamo una copertura altissima della contrattazione collettiva con un sistema avanzato di relazioni sindacali.

Nella memoria acquisita agli atti, la CISL ha affermato, in maniera chiara, non demagogica e/o strumentale, che parte del gap retributivo che si genera sul luogo di lavoro è causato non da discriminazioni esplicite bensì dal fatto che le donne molto spesso non percepiscano:

- elementi retributivi variabili;
- maggiorazioni per lavoro straordinario, per turni alternati, per lavoro notturno;
- indennità di trasferta;
- diarie;
- trattamenti ad personam che premiano l'assiduità.

E perché non percepiscono tali istituti retributivi? Naturalmente, per motivi legati alle esigenze di cura, alla impossibilità di dare disponibilità, cioè per il semplice fatto che la loro attività sia necessaria in famiglia!

Discriminazioni non esplicite, ben inteso, ma non per questo meno gravi.

Non facciamoci soverchie illusioni: il recepimento della Direttiva nel nostro ordinamento potrà modificare solo in parte tale stato di cose.

Sono necessari altri e più profondi interventi, a cui siamo inevitabilmente chiamati a dare il nostro contributo.



A noi piace pensare che il recepimento della Direttiva sia una grande occasione per spingere anche le organizzazioni di rappresentanza ad una assunzione di responsabilità compiuta verso le donne che lavorano, per dare risposte nuove a problemi vecchi e che da troppi anni si trascinano irrisolti.

Condividiamo osservazioni e richieste di modifica al testo dello schema di decreto formulate dalla nostra Confederazione, ma riteniamo necessario tentare di giocare un ruolo proattivo anche noi come sindacato.

Conclusioni

Il sindacato dei lavoratori del Terziario di mercato può contribuire concretamente a dare significato alla definizione del "Lavoro di Pari Valore" fissando criteri oggettivi negoziando sistemi di classificazione del personale basati su criteri neutri rispetto al genere (competenze, sforzo, responsabilità, condizioni di lavoro).

Il sindacato dei lavoratori del Terziario di mercato può richiedere di rendere i Premi di Risultato più inclusivi, evitando che siano legati esclusivamente a criteri che penalizzano le donne, come la presenza fisica costante (che non può garantire chi ha carichi di cura).

Il sindacato dei lavoratori del Terziario di mercato può impegnarsi:

- per negoziare aumenti salariali mirati per le posizioni a bassa retribuzione o bonus specifici legati al raggiungimento di obiettivi di equità di genere (anche tramite la bilateralità di settore);
- per ridurre le cause indirette del gap, neutralizzando l'effetto negativo dei periodi di interruzione di carriera per maternità o per congedi finalizzati alla cura ed all'assistenza, in un'ottica riparativo-risarcitoria per le donne;
- per estendere ancor di più i congedi retribuiti ai padri, al fine di favorire una divisione equa dei carichi familiari, per contribuire ad affermare la parità praticata anche fra le mura domestiche;
- per introdurre previsioni contrattuali per audit indipendenti sulla parità salariale quale condizione per i datori di lavoro per accedere alle flessibilità negoziate nei contratti collettivi;
- per migliorare modelli organizzativi aziendali "misogini o dannospingenti".

Quindi, oltre al recepimento della Direttiva, siamo consapevoli che vi sia una parte del lavoro che spetta a noi, a noi corpi intermedi, parti economico-sociali.

In definitiva, spetta a noi coinvolgere, sulla base di proposte praticabili e realistiche, gli altri attori, nessuno escluso, per rendere sempre più concreto il diritto alla parità salariale.

Lo strumento che candidiamo per contribuire al raggiungimento del fine è la partecipazione, perché per essere vera, la parità, deve vedere le donne che lavorano protagoniste. Per essere vera, deve essere parità partecipata!





Se sei un lavoratore o un'impresa del settore terziario o del turismo scopri le opportunità ed i vantaggi di aderire al sistema bilaterale di riferimento del CCNL Terziario siglato da Confesercenti ed i sindacati dei lavoratori Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs



Ente Bilaterale Nazionale Unitario per il Terziario



Ente Bilaterale Unitario del settore Turismo



Cinzia Pietrosanto - Saluti

Coordinatrice Donne e Politiche di Genere Fisascat Cisl



Buongiorno a tutte e a tutti. È un onore darvi il benvenuto a questo incontro promosso dalla FISASCAT CISL Nazionale.

Ci ritroviamo oggi, 6 marzo, in una data simbolicamente vicina all'8 marzo, la Giornata Internazionale della Donna. Per noi questa non è un semplice rito, ma un momento di riflessione profonda sulle conquiste raggiunte e sulle sfide che ancora ci attendono nel mondo del lavoro. La storia della nostra Federazione, fin dalla sua nascita nel 1948, è una storia di lotte per i diritti e per la dignità di ogni lavoratore e lavoratrice.

Il titolo di oggi, **'Parità Partecipata'**, richiama direttamente l'impegno della FISASCAT nel trasformare i principi di uguaglianza in tutele concrete. Oggi decliniamo questo impegno parlando di trasparenza retributiva attraverso la **Direttiva UE 2023/970**. La sfida dell'inclusione passa inevitabilmente dal salario: non può esserci vera parità finché persisterà un gender pay gap che svaluta il lavoro delle donne.

18

I dati del recente Rendiconto di genere dell'INPS, presentato nei giorni scorsi a Roma, sono emblematici: il gap retributivo rimane un aspetto critico, con le donne che percepiscono stipendi inferiori di oltre 25 punti percentuali rispetto agli uomini. Analizzando i principali settori economici, le differenze sono marcate: la differenza è pari al 19,7% nelle attività manifatturiere, **al 23,6% nel commercio e al 15,7% nei servizi di alloggio e ristorazione**, arrivando fino alla punta critica del 31,7% nelle attività finanziarie e assicurative.

Ancor più paradossale è il dato sull'istruzione: nel 2024 le donne hanno superato gli uomini sia tra i diplomati (52,6%) sia tra i laureati (59,4%). Eppure, questa prevalenza nel percorso di studi non si traduce in una corrispondente presenza nelle posizioni di vertice: i ruoli dirigenziali sono ricoperti da donne solo nel 21,8% dei casi, mentre tra i quadri il genere femminile rappresenta solo il 33,1%.

È per rispondere a questa urgenza che il 15 gennaio scorso abbiamo tenuto il primo coordinamento donne e politiche di genere del 2026, ponendo al centro la Direttiva 970 e il suo imminente recepimento in

Italia, previsto entro giugno 2026. Come sapete, il procedimento è ora entrato nel vivo. La CISL ha partecipato attivamente ai tavoli presso il Ministero del Lavoro, contribuendo alla stesura del testo legislativo; tuttavia, il documento evidenzia alcune perplessità che saranno oggetto di ulteriori osservazioni da parte della CISL alle commissioni parlamentari.

Il focus del nostro dibattito odierno, oltre all'approfondimento tecnico della norma, sarà capire come essa possa trasformarsi in realtà quotidiana nei luoghi di lavoro, promuovendo appunto una **'Parità Partecipata'**. Per farlo, avremo il privilegio di ascoltare i contributi di autorevoli rappresentanti delle istituzioni nella tavola rotonda moderata dalla Segretaria Nazionale **Aurora Blanca**, per poi giungere alle conclusioni con la Segretaria Generale della CISL, **Daniela Fumarola**.





IL WELFARE DEGLI STUDI PROFESSIONALI

Aurora Blanca - Moderatrice

Segretario Nazionale Fisascat Cisl





**CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA
PER I LAVORATORI
DEL SETTORE DOMESTICO**



**Sei una colf o una famiglia?
Scopri il nuovo piano sanitario
dedicato a te.
CAS.SA.COLF l'aiuto che ti serve!**

**Via Tagliamento, 29 - 00198 Roma
Tel. 06.85 35 80 34
www.cassacolf.it**



Grazie Vincenzo per questa introduzione molto efficace, molto efficiente che mette in luce tanti aspetti e tante riflessioni ma soprattutto dà uno sguardo su come la Fisascat intende andare avanti nell'azione contrattuale attraverso anche quella che è l'esplicitazione della legge sulla partecipazione.

Il confronto di oggi nasce con un obiettivo preciso: guidare una riflessione concreta sull'attuazione della Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva, mettendo in relazione politiche pubbliche, strumenti di tutela, ruolo delle istituzioni, contrattazione collettiva e scenario internazionale.

Parliamo di parità salariale non solo come principio normativo, ma come snodo centrale per la qualità del lavoro, la giustizia sociale e la tenuta democratica del nostro Paese.



“ Un ventaglio di proposte
per la formazione del
Middle Management.



— Una rete di docenti di altissimo livello, un'offerta ampia e completa con oltre

400 corsi

in virtual class, aula,
e-learning, progetti ad hoc per
le imprese, ricerche e analisi
periodiche sull'impatto delle
tecnologie nelle organizzazione e
metodologie innovative.

— Sono queste alcune delle chiavi che garantiscono la piena coerenza con la propria missione e contribuiscono a far crescere la cultura manageriale nel nostro Paese

Da oltre vent'anni, Quadrifor partecipa alla crescita della competitività delle imprese del terziario **sviluppando nuove conoscenze e competenze nel Middle Management.**



Per scoprire tutte le nostre attività visita la pagina **quadrifor.it**

VIA MARCO E MARCELLIANO, 45/00147 ROMA
TEL. +39 06 5744.304/305



On. Maria Teresa Bellucci - Intervento

Viceministro del Lavoro e delle Politiche Sociali





Il TUO diritto
alla salute

Assistenza
Sanitaria
Integrativa

per i dipendenti
del Commercio
del Turismo
dei Servizi.

Chiamaci: 06 / 4725800

Scrivici una e-mail: info@enteaster.it

VISITA IL
NOSTRO SITO

www.enteaster.it



Aurora Blanca: Parità partecipata. La sfida dell'inclusione passa dal salario. Partendo da lei, viceministro, sappiamo che gli impegni istituzionali sono tanti e che a breve per un concomitante impegno dovrà lasciarci. Onorevole. La direttiva europea sulla trasparenza retributiva apre una fase nuova e pone, come dicevamo, sfide rilevanti sul piano dell'attuazione.

In che modo il Governo intende accompagnare questo percorso affinché la trasparenza salariale produca risultati concreti nella riduzione del divario di genere, rafforzando il ruolo dello Stato e il confronto con le parti sociali, in particolare nei settori a forte occupazione femminile, anche attraverso il sostegno ai CCNL maggiormente rappresentativi e il contrasto alla contrattazione in dumping?

Maria Teresa Bellucci: Buongiorno a tutti. È un piacere essere con voi. Per me era una priorità essere con voi oggi, ringrazio in particolare la Segretaria generale Cisl Daniela Fumarola. Ho avuto la possibilità di ascoltare l'ultimo tratto dell'intervento di Vincenzo Dell'Orefice, segretario generale di Fisascat Cisl Nazionale e condivido profondamente quello che ha presentato.

Per me Cisl è certamente un punto di riferimento quando parliamo di lavoro, lavoro per tutti, il lavoro equo e giusto e sono sempre pronta a confrontarmi non per forma ma per sostanza, perché chi ha delle responsabilità di governo è prima di tutto la responsabilità di trovare delle soluzioni sostenibili. E per fare questo è necessario costruire un percorso insieme in cui ciascuno metta con lealtà e responsabilità a disposizione le migliori competenze. E allora da questo punto di vista per il tema che voi oggi trattate la parità partecipata e la trasparenza salariale e un compenso che sia equo giusto. E che sia ovviamente un'opportunità di poter essere sullo stesso piano tra uomini e donne. Certamente abbiamo una sfida da cogliere.

Voi avete deciso di fare questo incontro il 6 marzo che è diciamo una data che ne anticipa un'altra particolarmente significativa quando parliamo di donne e di quando parliamo di azione al femminile. Questa data è il 10 marzo. Il dieci marzo 1946, quando per la prima volta le donne hanno votato. Hanno votato e hanno conquistato un diritto di essere parimenti partecipi alla vita della Nazione come gli uomini. Un diritto politico di equità politica. Un diritto che poi ha portato a tante fasi successive anche nella costruzione della nostra Repubblica.

Quello che noi dobbiamo fare oggi certamente non è adorare le ceneri, ma è invece alimentare il fuoco, il fuoco delle sfide che ancora oggi abbiamo da cogliere. E la sfida che abbiamo oggi da cogliere non è solo quella di un lavoro per tutte, ma è quella di un lavoro per tutte, equo e giusto, che ponga la donna allo stesso livello degli uomini. È per questo che la direttiva europea che voi enunciate e che ci ha posto nelle condizioni il 5 febbraio di approvare lo schema di decreto legislativo per il recepimento di quella direttiva, non è soltanto un semplice adempimento, ma lo vediamo così. Ma invece è la volontà politica di rendere effettivo il principio per cui, a parità di lavoro deve corrispondere una parità retributiva. Senza se e senza ma. E guardate il nostro Presidente del Consiglio Giorgia Meloni di questa battaglia ne ha fatto un costante impegno sin dall'inizio della legislatura. I finanziamenti che sono stati stanziati per aiutare la famiglia e per promuovere una conciliazione di parti di vita e di lavoro per aumentare l'ingresso al lavoro delle donne sono l'atto concreto di questo impegno.

Abbiamo costantemente cercato di creare quelle condizioni per cui in Italia fosse più possibile un ingresso delle donne nel mondo del lavoro. I risultati ci sono. Guardate, lo dico io per prima, non sono ancora bastevoli, non sono di certo l'obiettivo finale, ma aver raggiunto in questi tre anni e mezzo un record di occupazione femminile e aver superato il 54% significa aver iniziato a costruire una strada giusta. Ma non è sufficiente. Non è sufficiente perché il quasi 46% di donne non sono ancora state incluse nel lavoro e io ritengo che non siano tutte nella condizione di aver scelto liberamente di non essere incluse. E non è sufficiente certamente perché la sfida è quella della equità retri-

buita preclusiva ma questa questione io sono profondamente convinta e condivido quando voi parlate di libertà.



È una questione di libertà che soprattutto si fonda sul lavoro. Non si è liberi se non si è in grado di autodeterminarsi, di poter partecipare alla crescita di se stessi e della propria famiglia. E allora lo schema di decreto è un'occasione è un'occasione che va colta, è un'occasione che anche il Governo mette a disposizione di tutti, ovviamente in modo particolare delle parti sindacali e anche delle parti datoriali perché è uno schema su cui lavorare insieme. Quello schema definisce dei principi fondamentali perché lo Stato assume un ruolo garante e attivo quando il decreto inserisce la valutazione congiunta. Qualora ovviamente l'impresa faccia emergere un divario retributivo superiore al 5% che non viene giustificato perché il datore di lavoro ha l'obbligo di giustificare la motivazione per cui c'è un divario retributivo del 5%. Allora il datore di lavoro dopo l'obbligo di giustificare tale divario evidentemente dovrà, e questo è proposto nel decreto, confrontarsi con le rappresentanze sindacali, con l'Ispettorato nazionale del lavoro per porre rimedio a tutto questo nel momento in cui una giustificazione non c'è. Che cosa significa inserire questa previsione nel decreto? Significa che lo Stato si assume la responsabilità, giustamente, di non lasciare il lavoratore da solo, di non lasciare da solo il lavoratore davanti a un

datore di lavoro che compie qualcosa di ingiusto e di non giustificato e giustificabile. Ma abbiamo anche dato attenzione a far sì che tutto questo non fosse soffocato da una burocrazia non capace di guardare le persone, di guardare la parte datoriale e anche i lavoratori. Perché una politica che non è sufficientemente attenta rischia di soffocare, imbrigliare e di non, invece, liberare le migliori energie di tutti. È per questo che abbiamo da una parte definito un obbligo serrato e chiaro a chi ha in azienda 100 dipendenti e più. Ma abbiamo voluto dare un'altra, invece, azione di approfondimento a quelle realtà che sono più piccole che sono invece sotto i 50 dipendenti e che secondo noi necessitano di un approfondimento puntuale per far sì che gli aspetti burocratici non diventino un onere troppo faticoso da poter rispettare. E questo che cosa significa? Non soltanto che soffoca la possibilità delle aziende più piccole di poter operare, ma soffoca anche la libertà di quelle lavoratrici di poter essere effettivamente riconosciute.

C'è un'altra parte della domanda che ritengo ugualmente importante e che quindi va ad essere attenzionata dal Governo, che è la parte che riguarda proprio il settore che esprime la Fisascat, il settore dei servizi del terziario, un settore che sappiamo benissimo come venga animato e vitalizzato dalle donne. Questa, ne siamo consapevoli, è una sfida strutturale perché il terziario, i servizi patiscono di una frammentazione contrattuale che alimenta e sottolinea in maniera davvero preoccupante la disparità che affligge questi settori. E la nostra risposta al dumping salariale di cui abbiamo già parlato in altre occasioni è certamente quella di rafforzare la contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni maggiormente rappresentative. E anche qui il decreto dà uno spazio di attuazione rispetto a questa visione, perché nel decreto riportiamo che il contratto collettivo nazionale, i contratti collettivi nazionali di lavoro leader sono il punto di riferimento imprescindibile per definire il concetto di lavoro di pari valore. E questo sempre riprendendo le parole di Vincenzo Dell'Orefice che faceva un riferimento sul lavoro di pari valore. Ecco, per noi, questo è il riconoscimento che diamo ai contratti collettivi nazionali di lavoro. Sono lo strumento per arrivare a questa definizione ma come vi dicevo il lavoro non finisce qui.

Questa occasione è un'occasione di costruire questo strumento insieme e quindi tutta la fase che si abita, che è la fase parlamentare di dialogo, di discussione fino ad arrivare anche allo step successivo che è la Conferenza unificata sarà l'occasione per lavorare insieme.

Il dialogo è una parola che la CISL usa spesso e che il Governo condivide profondamente. Un lavoro congiunto di pari responsabilità di pari dignità, di pari realtà, lealtà con un ovvio piccolo, unico obiettivo quello di essere fedeli al compito di far diventare diritti esigibili quei diritti delle donne che oggi ancora non sono stati compiuti tutti come devono essere compiuti quindi una battaglia di libertà, una battaglia di autonomia che passa attraverso una trasparenza retributiva.

Io ritengo che il lavoro non sia soltanto il modo per portare i soldi a casa. È certamente fondamentale ma il lavoro definisce chi siamo, definisce il modo in cui vediamo la nostra vita, il modo in cui partecipiamo, il modo in cui cooperiamo. E allora, se il lavoro è questo, certo che il modo in cui viene riconosciuto dallo Stato, in cui è riconosciuto dalle parti datoriali, in cui viene promosso dalle parti sindacali è fondamentale e non si può abbassare l'asticella. Perché donne che hanno ricoperto ruoli prima di me e che hanno cambiato la storia della nostra nazione, hanno fatto un atto a quell'epoca rivoluzionario. E noi credo che abbiamo il compito, prima di tutto, di non tradire quell'ardore, quella combattività, quella consapevolezza che il cambiamento oggi della storia passa attraverso questo. Quindi ce la metteremo tutta per continuare a fare un percorso di equità, di accesso al lavoro e anche di politiche sociali che abbandonano l'assistenzialismo e i sussidi. Prima di tutto con il riconoscimento al giusto lavoro. Per me politiche sociali è lavoro, per me vita è lavoro, per me identità è lavoro. Per me il diritto di ogni donna di essere libera è soprattutto lavoro.

DIALOGO SVILUPPO
ELEVA LA QUALITÀ
 OCCUPAZIONE PROFESSIONALE
 INTERVENTI DI **ATTIVA** ECONOMIA
 RISPOSTE SOSTEGNO AL **ATTIVA** IMPRENDITORI
 IMPEGNO REDDITO LAVORATORI DIPENDENTI
FAVORISCE L'INCONTRO TRA DOMANDA
 E OFFERTA RELAZIONI
 FORMULA **ANALIZZA** IL MONDO
 PROPOSTE **ANALIZZA** DEL TURISMO
BILATERALITA' RISORSE



ELEVA: La qualità professionale - ATTIVA: Interventi di sostegno al reddito

FAVORISCE: L'incontro tra domanda e offerta - ANALIZZA: Il mondo del turismo e formula proposte


 ENTE BILATERALE
 NAZIONALE TURISMO

Soci EBNT:



Nasco da donne che hanno fondato la loro vita nel lavoro in tempi molto, molto più difficili di questo. Non tradirò mai l'eredità che mi hanno lasciato, perché è lei stessa parte della mia esistenza.





La salute di tutti, il valore di ciascuno

QuAS: cos'è

La **Cassa Assistenza Sanitaria Quadri QuAS** è un fondo di **Assistenza Sanitaria Integrativa** iscritto all'Anagrafe dei Fondi presso il Ministero della Salute.

Nasce nel **1989** su impulso delle Parti firmatarie dei **Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro del Commercio, Turismo e Distribuzione Moderna Organizzata**

QuAS: cosa fa

Garantisce l'assistenza sanitaria ai dipendenti con qualifica di **Quadro**, rimborsando le spese sanitarie definite nel **Tariffario Nomenclatore**

Opera **senza finalità di lucro**

Si fonda su principi di **solidarietà, mutualità e uguaglianza**, garantendo il miglior utilizzo dei contributi versati annualmente dalle Aziende e dai Lavoratori

QuAS: i numeri chiave

Assiste attualmente oltre **135.000** Iscritti, di cui circa **3.000** in quiescenza

Gestisce le relazioni con oltre **27.000** Aziende

Rimborsa circa **2.600** tipologie di prestazioni sanitarie, tra cui:

visite specialistiche e diagnostica, fisioterapia, psicoterapia, interventi chirurgici, odontoiatria, terapie oncologiche, gravidanza sicura e sostegno al neonato, assistenza per la non-autosufficienza, cure termali, prevenzione, lenti correttive della vista

Ha attivato convenzioni con oltre 50 strutture sanitarie e 150 presidi territoriali di ottimo livello, nei centri urbani a maggiore densità di Iscritti

Visita il sito www.quas.it

Dott. Gianni Rosas - Intervento

Direttore Ufficio Italia e San Marino - ILO





Ente Bilaterale della Distribuzione Moderna Organizzata



CHI SIAMO

E.Bi.Di.M. è un Ente Bilaterale Nazionale che offre a tutti i lavoratori della Distribuzione Moderna Organizzata servizi a favore della famiglia, a tutela della salute e al miglioramento delle esigenze quotidiane.

I NOSTRI SERVIZI PER IL LAVORATORE



GENITORIALITÀ



ASILO
NIDO



FAMILIARI NON
AUTOSUFFICIENTI



GRAVE
MALATTIA



TRASPORTO
PUBBLICO



EBIDIM
ACADEMY



SALUTE

I servizi di E.Bi.Di.M. possono essere richiesti da **tutti i lavoratori con contratti a tempo indeterminato e determinato** (inclusi apprendisti) superiori a 6 mesi, **se in possesso dei requisiti**, presso datori di lavoro in regola con il versamento delle quote contributive e che applicano integralmente il CCNL DMO.

Per usufruire dei servizi offerti da E.Bi.Di.M., verificare i requisiti necessari e presentare la propria richiesta

CONSULTARE IL SITO EBIDIM.IT



Aurora Blanca: La direttiva europea si inserisce in un contesto internazionale molto più ampio, molto più vasto pertanto Dottor Rosas, come si colloca la stessa direttiva nel più ampio impegno globale promosso da l'ILO in tutti questi anni per la parità salariale? E quali responsabilità richiama per gli Stati membri?

Gianni Rosas: Buongiorno a tutte e a tutti. Inizio ringraziando Fisascat per l'invito e naturalmente la CISL. Poiché quest'anno la commemorazione della Giornata internazionale delle donne cade di domenica, vorrei anticipare gli auguri a tutte le lavoratrici presenti in questa sala e, più in generale, a tutte le lavoratrici in occasione dell'8 marzo.

Riprendendo il filo della direttiva 970 del 2023, è evidente come esista una relazione molto stretta con le norme dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Come sapete, queste norme non vengono soltanto adottate, ma anche elaborate attraverso procedure tripartite: ciò significa che non sono solo i governi a scrivere le convenzioni internazionali del lavoro, ma partecipano con pari prerogative anche le organizzazioni datoriali e le organizzazioni sindacali.

Attualmente, ad esempio, i lavoratori italiani sono rappresentati in seno all'organo decisionale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro dalla CISL. Esiste una convenzione, la Convenzione n. 100 sulla parità retributiva del 1951, che rappresenta in qualche modo la "madre" non solo di questa direttiva, ma anche della legislazione europea precedente, adottata nel 2006.

Questa convenzione nasce da un principio riconosciuto a livello internazionale e contenuto nella Costituzione dell'ILO del 1919: chiunque svolga un lavoro uguale, simile o di pari valore rispetto a un altro deve percepire la stessa retribuzione. Questo principio è stato poi sviluppato nella Convenzione n. 100, che si occupa specificamente della parità salariale tra lavoratrici e lavoratori.

L'Italia ha ratificato questa convenzione nel 1956, anche grazie a un'alleanza trasversale tra le lavoratrici italiane, in particolare tra le sindacaliste, che riuscirono a porre questo tema tra le priorità dell'azione sindacale. All'inizio non era affatto scontato: le sindacaliste dovettero convincere i sindacalisti dell'importanza della questione, ma il risultato fu raggiunto in tempi relativamente rapidi.

La Convenzione n. 100 è nel frattempo diventata uno dei diritti fondamentali del lavoro. È importante sottolinearlo perché un diritto fondamentale del lavoro è anche un diritto umano e, in quanto tale, ha applicazione universale: si applica a tutte e a tutti. Inoltre impone agli Stati l'obbligo di rispettare, realizzare e promuovere questo diritto. Nel caso in cui gli Stati non intraprendano le azioni necessarie, possono essere considerati responsabili di una violazione dei diritti umani. Si tratta quindi di un tema molto tecnico, ma anche estremamente rilevante, soprattutto per l'impatto concreto che ha sulla vita delle lavoratrici.



L'aspetto più innovativo introdotto da questi standard internazionali riguarda il passaggio dal principio "stesso lavoro, stesso salario" al concetto di "lavoro di pari valore". Questo concetto pone l'attenzione sul contenuto del lavoro. Possono infatti esistere due lavori apparentemente diversi che, analizzando nel dettaglio il contenuto delle mansioni - le competenze richieste, lo sforzo fisico o mentale, le condizioni di lavoro e i livelli di responsabilità - risultano avere lo stesso valore. In questi casi, secondo la convenzione e la direttiva che ne riprende i principi, tali lavori devono essere retribuiti allo stesso modo.

In Italia abbiamo ratificato questa convenzione, che ha contribuito a superare numerose normative discriminatorie dirette. Faccio un esempio: fino al 1964 era in vigore un regio decreto del 1931 che, nel settore agricolo, aveva introdotto un coefficiente noto come "coefficiente Serpieri". In base a questo sistema, le braccianti agricole percepivano il 60% della retribuzione dei braccianti uomini. L'introduzione della convenzione ha contribuito a superare queste forme di discriminazione diretta.

Tuttavia, questa riguarda soprattutto la parità formale. La parità sostanziale si raggiunge quando si prende in considerazione il valore effettivo del lavoro. Proprio per questo la convenzione, e successivamente la direttiva, pongono un'enfasi particolare sulla valutazione del valore del lavoro.

La misura più comune della disparità salariale è il salario orario. Questo perché esiste una forte sovrarappresentazione delle donne nel lavoro part-time, spesso involontario. Confrontare il reddito di chi lavora 20 ore con quello di chi lavora 40 sarebbe infatti più complesso, per cui si utilizza il parametro del salario orario.



E.Bi.N.Vi.P.
Ente Bilaterale Nazionale
Vigilanza Privata

www.ebinvip.it

E.Bi.N.Vi.P., Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata, si rivolge alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle Associazioni datoriali del comparto Vigilanza Privata, scorta e trasporto valori, stipulanti il CCNL di settore.

EROGA prestazioni per attività istituzionale, sociale e culturale.

INCENTIVA e promuove studi e ricerche sul settore vigilanza.

PROMUOVE la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale.



**PARTI SOCIALI
COSTITUENTI**



AGCI
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COOPERATIVE
ITALIANE

CGIL



FISASCAT



Esistono due indicatori principali. Il primo è il salario orario grezzo, che confronta semplicemente i salari percepiti. Guardando questo indicatore, in Italia sembrerebbe non esserci una grande disparità salariale. Tuttavia il salario deve essere analizzato nel suo contesto complessivo: bisogna considerare anche gli aspetti legati alla conciliazione tra lavoro e vita privata e le componenti accessorie della retribuzione. La convenzione, infatti, considera la retribuzione in senso ampio: anche i pagamenti in natura devono essere inclusi nel calcolo e nella comparazione dei salari.

Se invece consideriamo il salario orario ponderato, che tiene conto della forte segregazione occupazionale di genere presente in Italia e in molti altri paesi, il divario salariale risulta pari al 9,3%. Questo significa, per fare un esempio concreto, che se un lavoratore percepisce 2.000 euro al mese, una lavoratrice percepisce circa 1.314 euro. Non si tratta certo di una differenza trascurabile.

Queste disparità derivano anche da meccanismi discriminatori che impediscono di realizzare pienamente la giustizia sociale.

Finché non si affronterà seriamente il problema del divario salariale di genere, sarà difficile parlare di reali progressi in termini di uguaglianza e di equa distribuzione.

Come viene affrontata questa questione? Innanzitutto attraverso il principio del pari valore del lavoro. In secondo luogo considerando la retribuzione in tutte le sue componenti, comprese quelle accessorie. Infine attraverso la definizione di metodi di valutazione del lavoro che siano neutrali e non discriminatori rispetto al genere.

Questo significa, ad esempio, che se vogliamo confrontare il lavoro di una collaboratrice domestica, un settore in cui oltre l'80% della forza lavoro è costituita da donne, con quello di un giardiniere, professione prevalentemente maschile, dobbiamo disporre di un metodo di valutazione oggettivo. Se le responsabilità, le competenze richieste e le condizioni di lavoro sono comparabili, allora anche il valore del lavoro deve essere considerato equivalente. È quindi fondamentale utilizzare

strumenti che eliminino i bias di genere.

Un altro punto centrale riguarda il ruolo delle parti sociali. Tutto il processo deve svolgersi attraverso il loro coinvolgimento, con un ruolo predominante attribuito alla contrattazione collettiva. Questo si collega anche al tema della partecipazione, che avete voluto porre al centro dell'incontro di oggi.

La direttiva europea riconosce un ruolo alla contrattazione, ma si concentra maggiormente sulle discriminazioni individuali. La convenzione, invece, interviene in modo più strategico e strutturale proprio attraverso la contrattazione collettiva. Questo è importante perché, se si individuano due lavori di pari valore appartenenti a settori diversi che presentano un divario salariale, la contrattazione può intervenire sui sistemi di classificazione e sulle scale salariali. In questo modo non si raggiunge solo la singola lavoratrice, ma un'intera platea.



Nel nostro Paese, infatti, la contrattazione collettiva delle organizzazioni comparativamente più rappresentative copre quasi tutta la platea di lavoratrici e lavoratori. Intervenire a questo livello permette quindi di ridurre in modo significativo i divari salariali di genere.

Il lavoro di identificazione delle metodologie di valutazione deve essere svolto insieme a chi rappresenta le lavoratrici e i lavoratori e a chi rappresenta le imprese. Anche il processo di applicazione di queste metodologie, attraverso comitati dedicati, prevede la partecipazione delle Parti Sociali.

Questo non significa che lo Stato non abbia un ruolo. Al contrario: lo Stato ha innanzitutto l'obbligo di garantire l'attuazione del diritto alla parità salariale per lavoro di pari valore. In secondo luogo ha una responsabilità diretta nei settori in cui opera come datore di lavoro, ad esempio nel settore pubblico e nella pubblica amministrazione. Inoltre deve predisporre meccanismi di correzione nel caso in cui vengano individuati divari salariali attraverso processi di valutazione oggettivi.

Questo aiuta anche a chiarire i diversi ruoli: da un lato quello dello Stato, dall'altro quello delle Parti Sociali, la cui partecipazione è fondamentale in tutte le fasi del processo. Attraverso il loro contributo strategico è possibile intervenire, quando necessario, sui sistemi di classificazione, sulle scale e sui livelli salariali.



FAST

FONDO ASSISTENZA
SANITARIA TURISMO

Alla tua assistenza sanitaria
ci pensiamo noi!

PRESTAZIONI DIRETTE FONDO FAST

Consulta il piano sanitario diretto FAST

✉ prestazioni@fondofast.it

PRESTAZIONI IN CONVENZIONE UNISALUTE

Consulta il piano sanitario FAST

☎ numero verde unisalute 800.01.66.39

Via Toscana, 1 - 00187 Roma



Tel. 06 42034670

Fax 06 42034675



info@fondofast.it



www.fondofast.it

FEDERALBERGHI
Federazione delle Associazioni Italiane Albergatori e Turismo



Avv. Filomena D'Antini - Intervento

Consigliera Nazionale di Parità





MEDICAL



Numero Verde: 800 885 785

A DISPOSIZIONE TUTTI I
CANALI: SITO INTERNET
E CENTRALE OPERATIVA
TELEFONICA

I SERVIZI ONLINE SONO ATTIVI
24 ORE SU 24, 7 GIORNI SU 7



Health Care

CONOSCI F.A.S.I.V.
FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA VIGILANZA



VISITE PRENATALI



TICKET PER GRAVI
INTERVENTI NEI PRIMI 5
ANNI DI VITA DI FIGLI DI
LAVORATORI ISCRITTI AL
FASIV



TICKET PER ACCERTAMENTI
DIAGNOSTICI E PRONTO
SOCCORSO



ESTESA LA COPERTURA AI
SERVIZI FIDUCIARI



GARANZIE UNISALUTE

PARTI COSTITUENTI



Aurora Blanca: Consigliera, dal suo osservatorio privilegiato sulle discriminazioni di genere, quali sono oggi i principali fattori che continuano ad alimentare le disuguaglianze salariali di genere e quanto conta, nella pratica, garantire un accesso pieno e chiaro alle informazioni retributive per rendere effettivo il diritto alla parità?

Filomena D'Antini: Grazie. Innanzitutto desidero fare i complimenti per questo momento di incontro, che rappresenta anche un momento di grande attenzione in vista della giornata che coinvolge l'universo femminile. È una giornata di memoria e di riflessione sulle grandi lotte delle donne per raggiungere la parità. Per questo motivo mi complimento anche per il titolo scelto: Parità partecipata.

Si tratta di un momento cruciale per il nostro Paese. È un passaggio importante dal punto di vista delle conquiste e dei progressi che, passo dopo passo, abbiamo realizzato in termini di inclusione lavorativa delle donne e di occupazione femminile, anche alla luce dei contributi che arrivano dall'Unione europea.

Proprio in questi mesi abbiamo recepito tre importanti direttive europee. Tra queste vi è la direttiva 970, di cui sono già stati illustrati i contenuti, che attraverso il principio della trasparenza salariale mira a raggiungere l'obiettivo della parità retributiva.

Sicuramente la trasparenza salariale è uno degli strumenti che possono indurre i datori di lavoro ad attivare meccanismi per garantire salari equi. Tuttavia non è l'unico strumento e questo va ricordato. La trasparenza funziona se esiste anche un sistema efficace di controlli. La direttiva, infatti, prevede un organismo di controllo che verifichi l'effettiva applicazione della trasparenza e monitori i differenziali salariali. Se i controlli funzionano, la trasparenza può diventare davvero uno strumento utile per ridurre il divario salariale che purtroppo ancora esiste.

Oltre a questa direttiva, ne abbiamo recepite altre due che sono ora in seconda lettura al Consiglio dei Ministri e quindi nella fase parlamentare delle osservazioni. Anche queste riguardano gli organismi di

parità. Si tratta quindi di un momento molto importante per il nostro Paese, perché queste norme prevedono il rafforzamento degli organismi di parità.

Anche in Italia, come negli altri Paesi europei, sarà istituita un'Autorità garante per la parità. Questo organismo si occuperà di tutte le questioni legate alla parità, non solo nel mondo del lavoro ma più in generale nella società. È quindi evidente che si sta rafforzando l'insieme degli strumenti che possono incidere sull'inclusione lavorativa delle donne.

Accanto alle direttive europee abbiamo attivato anche altri strumenti. È stato ricordato prima che l'occupazione femminile ha superato il 54% e che nel 2023 abbiamo superato per la prima volta la soglia del 50%. Questo dato è stato accolto con grande interesse. Non direi con stupore, ma certamente con una certa sorpresa rispetto alla rapidità di questa crescita. Ci siamo quindi chiesti cosa stia funzionando.

Spesso ci concentriamo su ciò che non funziona, ma è altrettanto importante capire quali strumenti stanno producendo risultati, perché quelli che funzionano vanno rafforzati.

Uno degli strumenti che ha dato un forte impulso all'inclusione lavorativa delle donne, e che può incidere anche sulla trasparenza salariale, è la nuova certificazione di parità prevista dalla norma UNI/PdR 125. Si tratta della certificazione di parità alla quale sono state invitate ad aderire tutte le organizzazioni, pubbliche e private.

Ricordo che l'Europa aveva fissato come obiettivo mille organizzazioni certificate entro il 2026. Oggi abbiamo già superato quota quattordicimila organizzazioni certificate tra aziende del settore privato e organizzazioni pubbliche. Questo risultato è stato possibile grazie all'introduzione di leve importanti.

Una di queste è la decontribuzione. Un'altra, altrettanto significativa, è stata la modifica del Codice degli appalti, che ha fortemente incentivato le aziende - soprattutto del settore privato, ma anche del pubblico - a ottenere la certificazione e ad attivare indicatori concreti di parità.

Tra questi indicatori rientra anche la parità salariale. Le organizzazioni sono quindi fortemente stimolate a ridurre il divario retributivo anche attraverso questo strumento, che sta dando risultati positivi.

Anche in questo caso, tuttavia, è fondamentale che il sistema dei controlli funzioni. In assenza di controlli efficaci, il rischio è che questa forte accelerazione possa rallentare.

Su questo fronte svolge un ruolo importante anche la rete delle Consigliere di parità, che svolge un'attività di monitoraggio e controllo e fornisce annualmente un'informativa sullo stato di attuazione degli interventi.

Un altro strumento rilevante, che può incidere sulla trasparenza salariale, è rappresentato dai rapporti sul personale che le aziende con più di 50 dipendenti sono tenute a redigere. L'ultimo decreto del 3 giugno 2024 ha introdotto una maggiore articolazione delle voci presenti nel rapporto. Questo consente un'analisi più dettagliata dei dati, che non sono più aggregati, ma disaggregati. In questo modo emergono con maggiore chiarezza anche le informazioni relative alla situazione salariale e contrattuale all'interno delle aziende.

Si tratta quindi di un insieme di strumenti che ci permettono di guardare al futuro con una certa fiducia. Tuttavia restano ancora diverse sfide da affrontare e soprattutto da vincere, perché le sfide non devono solo essere affrontate, ma portate a risultati concreti.

Il divario salariale si crea anche, ed è giusto dirlo con chiarezza, a seguito di alcune dinamiche della contrattazione. Le forme di flessibilità oraria incidono in modo significativo sul differenziale salariale. Trovare un equilibrio tra le esigenze di conciliazione vita-lavoro, particolarmente sentite dall'universo femminile, e sistemi contrattuali che non amplifichino il divario retributivo non è semplice.

Sono però consapevole che le organizzazioni sindacali sono molto attente su questo tema e per questo desidero ringraziarvi per il lavoro che svolgete a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Un'altra grande sfida riguarda gli strumenti di conciliazione tra vita e lavoro, a partire dai congedi parentali. Sappiamo che le ultime leggi di bilancio hanno esteso il congedo parentale facoltativo, riconoscendo per tre mesi una retribuzione pari all'80%. Si tratta di una conquista importante.

Ma anche qui resta una sfida fondamentale: quella di incoraggiare maggiormente i padri a utilizzare i congedi parentali. Persistono infatti barriere culturali che incidono ancora molto sull'occupazione femminile e, di conseguenza, anche sul divario salariale.

Le donne ricorrono più frequentemente agli strumenti di conciliazione e a forme di lavoro più flessibili o meno apicali, proprio per poter gestire i tempi di vita e di lavoro. Questo inevitabilmente incide anche sulla retribuzione.

I congedi parentali continuano infatti a essere utilizzati prevalentemente dalle madri. Tuttavia la retribuzione all'80% rappresenta uno strumento innovativo e potenzialmente rivoluzionario, perché può incentivare entrambi i genitori a usufruirne. Se anche i padri utilizzassero più frequentemente il congedo parentale, le madri potrebbero rimanere più stabilmente nel lavoro con una retribuzione piena, riducendo così anche il divario salariale.

Su questo tema dobbiamo impegnarci tutti. Per questo chiedo anche il supporto delle organizzazioni sindacali nel promuovere quel cambiamento culturale che resta alla base delle nostre sfide. La normativa è fondamentale, così come lo sono gli strumenti economici, la decontribuzione e la riforma del Codice degli appalti. Per la prima volta, proprio nel Codice degli appalti, compare esplicitamente il termine parità.

Sono strumenti molto importanti. Ma se non interveniamo anche sul piano culturale, ancora fortemente orientato verso una visione maschile del mondo del lavoro, i progressi continueranno ad essere più lenti di quanto potrebbero essere.

Sappiamo infatti che quando aumenta l'occupazione femminile cresce anche il prodotto interno lordo. Ma non è solo una questione economica. Si tratta di un processo ormai irreversibile.

Nella relazione che ho avuto il piacere di presentare al Parlamento alcuni mesi fa abbiamo analizzato anche l'impatto della normativa sull'occupazione femminile nel nostro Paese. Da quell'analisi emerge chiaramente come la crisi demografica - che è un fenomeno rilevante dal punto di vista sociale, demografico e sociologico - abbia anche un forte impatto sul mercato del lavoro e sull'inclusione lavorativa delle donne.

Se è vero che le donne rappresentano oltre il 50% della popolazione, è inevitabile che nei prossimi anni il loro ruolo nel mercato del lavoro diventi ancora più centrale. Il mercato del lavoro richiederà infatti sempre più forza lavoro.

Le analisi svolte mostrano che per ogni nuova unità di popolazione anziana saranno necessarie circa tre unità di lavoro nei servizi di cura. Questo significa che sarà indispensabile colmare il divario occupazionale valorizzando sempre di più il contributo dell'universo femminile.

Sono certa che, anche grazie al vostro contributo, queste sfide così delicate potranno portare a risultati ancora più importanti rispetto a quelli che abbiamo raggiunto finora.

L'Ebinprof, Ente Bilaterale Nazionale del settore dei Proprietari di Fabbricati, rappresenta un organismo paritetico fondato tra CONFEDILIZIA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS.



Scarica il manuale su www.ebinprof.it

Approfondimenti Tematici





PREVIDENZA COOPERATIVA

Costruiamo il futuro che ti meriti

ISCRIVITI PER DARE A TE E ALLA TUA FAMIGLIA UN FUTURO SERENO

Previdenza Cooperativa è il **Fondo Pensione Negoziante dei lavoratori, soci e dipendenti, delle Imprese Cooperative e dei lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria**. Siamo un'Associazione senza scopo di lucro: il nostro unico obiettivo è fare i tuoi interessi e dare a te e ai tuoi familiari un futuro sereno.



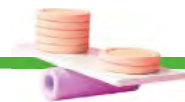
IL CONTRIBUTO AZIENDALE

Se aderisci a Previdenza Cooperativa versando il TFR e il tuo contributo, **la tua azienda verserà una quota a suo carico** per sostenere la tua futura pensione.



IL VANTAGGIO FISCALE

Aderendo avrai subito un **risparmio sulle tasse**. Inoltre, anche i tuoi rendimenti saranno tassati meno che con altre forme di investimento. Infine, quando riprenderai i tuoi risparmi la tassazione sarà **inferiore** a quella applicata normalmente per il TFR.



BUONI RENDIMENTI A COSTI BASSI

Non abbiamo scopo di lucro, pertanto **i nostri costi sono notevolmente più bassi dei prodotti bancari o assicurativi**. Inoltre, su orizzonti propri del risparmio previdenziale, la gestione dei comparti ha conseguito risultati positivi.

I VANTAGGI DI ADERIRE A PREVIDENZA COOPERATIVA

Chiamaci al numero **04221745957**, oppure parla con il tuo **ufficio del personale** o con i tuoi **rappresentanti sindacali** di riferimento. Visita la pagina **scopri.previdenzacooperativa.it** o inquadra il QR code qui di fianco.



PER SAPERNE DI PIÙ

www.previdenzacooperativa.it
fondopensione@previdenzacooperativa.it



MESSAGGIO PROMOZIONALE

Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari. Prima dell'adesione leggere la Parte I "Le informazioni chiave per l'aderente" e l'Appendice "Informativa sulla sostenibilità" della Nota informativa

Aurora Blanca: Un quadro molto chiaro sia delle criticità sia delle aree di miglioramento sulle quali tutti quanti noi dobbiamo cooperare. Torniamo alle esperienze internazionali, dottor Rosas, che ruolo possono giocare la qualità del lavoro e la contrattazione collettiva nel ridurre in modo strutturale il gender pay gap e nel rafforzare soprattutto la coesione sociale?

Gianni Rosas: Alcune questioni legate alla complessità del gender pay gap, e al fatto che non sia un fenomeno separato dal resto delle dinamiche del mercato del lavoro e della parità in generale, sono già state richiamate da chi mi ha preceduto. Il divario salariale di genere, infatti, non è un fenomeno isolato, ma il risultato dell'aggregazione di diversi fattori.

Tra questi vi sono, ad esempio, le differenze nelle ore lavorate. Pensiamo al lavoro part-time, che in larga parte è involontario: molte lavoratrici lavorano part-time non per scelta, ma perché non riescono a trovare un'occupazione a tempo pieno.

Un altro elemento è rappresentato dalla segregazione orizzontale e verticale nel mercato del lavoro. Come è stato già ricordato, esistono settori, occupazioni e professioni a prevalenza femminile e altri a prevalenza maschile. Se osserviamo la situazione nel suo complesso, molti dei lavori a prevalenza femminile sono caratterizzati da salari mediamente più bassi rispetto ad altre occupazioni.

Accanto alla segregazione orizzontale esiste poi anche quella verticale. Secondo i dati Istat, guardando al salario mensile, tra dirigenti uomini e donne si registra un gap di circa 30 punti percentuali.

A questi fattori si aggiungono altre dinamiche, come l'accesso diseguale ai premi e agli straordinari. Ci sono poi le questioni legate alla discontinuità delle carriere, spesso connesse alle responsabilità di cura. Inoltre occorre considerare i contratti collettivi nazionali e le situazioni di sottoinquadramento o di errato inquadramento di lavori svolti prevalentemente da donne.

Migliorare la qualità del lavoro significa anche intervenire sulle determinanti che producono il gender pay gap. Questo vuol dire favorire maggiore stabilità occupazionale, reali progressioni di carriera, formazione e politiche di conciliazione tra vita e lavoro, che permettano condizioni di effettiva parità.

Questi sono alcuni degli aspetti che riguardano il funzionamento del mercato del lavoro, la qualità dell'occupazione e il divario salariale di genere.

Per quanto riguarda il ruolo della contrattazione collettiva, essa può agire in modo strategico e con un impatto significativo quando le questioni salariali vengono affrontate attraverso il dialogo tra le parti sociali.

Nel sistema italiano la contrattazione avviene spesso a livello di settore e quindi va oltre il singolo luogo di lavoro. Intervenire attraverso la contrattazione significa agire in modo strutturale.

Esiste già un'azione importante delle Parti Sociali, non solo in Italia ma in molti Paesi membri dell'Organizzazione internazionale del lavoro, per rendere trasparenti le griglie salariali e i criteri di avanzamento di carriera, istituire comitati paritetici per la valutazione del lavoro e monitorarne l'applicazione.

È fondamentale che le organizzazioni sindacali e datoriali partecipino attivamente non solo nell'applicazione delle norme, ma anche nella definizione delle metodologie.

La contrattazione può svolgere un ruolo essenziale. Difficilmente si riuscirà a eliminare il divario salariale di genere senza il coinvolgimento diretto delle parti che rappresentano il mondo del lavoro: imprese e lavoratrici e lavoratori.

Anche nella fase di elaborazione delle norme sarebbe utile un maggiore coinvolgimento di esperti che conoscano il funzionamento dei contratti e dei sistemi di classificazione, per evitare successive correzioni.

Le Parti Sociali possono contribuire a rivedere le descrizioni delle mansioni e a garantire che siano neutrali rispetto al genere, oltre a introdurre misure per ridurre la segregazione occupazionale.

Un altro punto fondamentale è la trasparenza salariale. La vera novità della direttiva è però l'introduzione di misure correttive quando vengono individuati divari salariali di genere.

Non basta rilevarli: bisogna intervenire. Questo richiede il coinvolgimento di imprese e rappresentanze sindacali per definire piani di azione progressivi.

In alcuni Paesi esistono già esperienze interessanti. In Portogallo, ad esempio, nel settore della ristorazione è stato rilevato che, a parità di valore del lavoro, esistevano differenze salariali. Le Parti Sociali hanno quindi elaborato un piano per eliminarle, partendo da una singola impresa e poi estendendo l'esperienza alla contrattazione collettiva.

Questo dimostra che non bastano metodologie oggettive e neutrali: è necessario anche il coinvolgimento delle Parti Sociali.

Non lo dico per il contesto in cui mi trovo oggi, ma perché è indispensabile per ottenere progressi reali.

Secondo uno studio globale, se il ritmo attuale non cambia, per colmare il divario salariale di genere potrebbero servire ancora circa 105 anni.

Per questo la direttiva rappresenta un'opportunità importante, perché può rimuovere diversi ostacoli e accelerare il cambiamento.

Il recepimento deve quindi essere visto come un'opportunità, come già ricordato da chi mi ha preceduto.

ENTE BILATERALE NAZIONALE DEGLI IMPIANTI E DELLE
ATTIVITÀ SPORTIVE PROFIT E NO PROFIT



EBISport

Ente bilaterale dello sport

Con EBISport l'apprendistato professionalizzante, il monitoraggio del mercato del lavoro nel settore, i progetti di formazione e l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, saranno obiettivi raggiungibili.

Il nostro auspicio è che le proposte delle organizzazioni sindacali e datoriali, emerse anche nelle audizioni, vengano considerate nella fase finale dell'iter legislativo.

Aurora Blanca: Abbiamo ricevuto un richiamo molto forte sia al ruolo della contrattazione collettiva sia alla responsabilità e al dovere delle Parti Sociali. Consigliera, venendo all'attuazione concreta della direttiva, quali strumenti giuridici e amministrativi ritiene davvero decisivi per rendere utilizzabile il diritto all'accesso alle informazioni retributive e per rafforzare l'intervento delle consigliere di parità nei casi di discriminazione salariale?

Filomena D'Antini: In parte ho già anticipato questi aspetti nella risposta precedente, facendo un'elencazione degli ultimi strumenti normativi e amministrativi che facilitano il meccanismo di verifica della trasparenza salariale. Tra questi, ad esempio, i rapporti sul personale per le aziende con più di 50 dipendenti.

In questo contesto, le Consigliere di parità svolgono un ruolo cruciale, perché l'elaborazione dei dati è di competenza delle Consigliere regionali. Attraverso questa attività è possibile verificare le eventuali difformità e far emergere i differenziali salariali. Si tratta di uno degli strumenti a disposizione, ma è chiaro che devono essere attivati anche ulteriori strumenti tecnici e operativi per rendere più snello il procedimento di verifica dei divari salariali.

Come rete delle Consigliere di parità, per agevolare le attività di controllo legate alla certificazione UNI/PDR 125 - dove, tra gli indicatori chiave, vi è proprio quello della parità salariale - abbiamo elaborato uno strumento semplificato con voci specifiche. Questo strumento è stato inviato alle aziende certificate, chiedendo di fornire le informazioni necessarie attraverso questo format semplificato, così da consentire una verifica più agevole dei differenziali.

L'obiettivo è quindi quello di alleggerire e snellire le procedure amministrative e tecniche attraverso strumenti e modelli standardizzati che consentano un'effettiva attività di controllo e di intervento per la



ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
IN ATTUAZIONE DEL CCNL INDUSTRIA TURISTICA E DEL
CCNL ADDETTI DEGLI IMPIANTI DI TRASPORTO A FUNE

LE PRESTAZIONI DEL PIANO SANITARIO

- ✓ Ricovero in istituto di cura per intervento chirurgico
- ✓ Prestazioni di diagnostica e terapia
- ✓ Visite specialistiche
- ✓ Prestazioni di implantologia
- ✓ Avulsione (estrazione denti)
- ✓ Prestazioni odontoiatriche particolari (prevenzione)
- ✓ Prestazioni diagnostiche particolari (prevenzione)
- ✓ Protesi e ausili medici ortopedici
- ✓ Trattamenti fisioterapici riabilitativi
- ✓ Sindrome metabolica
- ✓ Ticket sanitari
- ✓ Pacchetto maternità
- ✓ Prestazioni per i figli fiscalmente a carico (visite specialistiche, prevenzione dentale e protocollo ortodontico per bambini e ragazzi)

Numero Verde
per i dipendenti iscritti:
800-016646

Attivo dal lunedì al venerdì dalle 8:30 alle 17:30
(dall'estero prefisso per l'Italia +051.6389264)



ASSOCIAZIONE ITALIANA
CONFINDUSTRIA ALBERGHI



FEDERTURISMO
CONFINDUSTRIA



FISASCAT



Le prestazioni sono erogate da:

UniSalute

www.unisalute.it

UnipolSai

ASSICURAZIONI

FONTUR

www.fontur.it

riduzione del gap salariale.

Si tratta sicuramente di attività importanti. Va però ricordato che il recepimento delle direttive comporta anche l'adozione di decreti attuativi e regolamenti successivi, nei quali la fase di controllo e di dettaglio verrà ulteriormente definita e disciplinata.

In questo quadro, gli organismi di parità, oggi sempre più spesso definiti Autorità o Garante per la parità, potranno dare un contributo significativo. Attraverso gli organismi territoriali sarà possibile attivare una presenza capillare su tutto il territorio nazionale e nelle province autonome.

Questa azione diffusa consentirà un'attività di controllo più efficace, capillare e precisa.

Infine, non va dimenticato che le attività di verifica e controllo devono sempre tradursi anche in soluzioni concrete. La direttiva introduce infatti una novità importante: la possibilità di attivare misure correttive nei casi in cui vengano rilevati divari salariali.

Aurora Blanca: Queste riflessioni aiutano a capire effettivamente dove si gioca l'effettività delle norme. Direttore prima ci parlava di una buona prassi, di una buona pratica, quella del Portogallo. Ci sono altre esperienze o modelli che potremmo che potrebbero offrire degli spunti anche in un contesto europeo e nel nostro?

Gianni Rosas: Come dicevo prima, il tema della parità retributiva per lavoro di pari valore, così come definito dalle convenzioni dell'ILO, non è affatto nuovo. Da un lato resta evidente che c'è ancora molto lavoro da fare per eliminare il gender pay gap; dall'altro, però, va riconosciuto che in molti contesti si sono sviluppate iniziative, metodologie e prassi interessanti che permettono di capire cosa funziona e cosa no.

onbsi

Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati

Il nostro obiettivo
è la tua crescita.



onbsi
Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati

C.C.N.L. di Settore

**Contratto Collettivo Nazionale
di Lavoro
per il personale dipendente
da imprese esercenti Servizi
di Pulizia e Servizi Integrati
/ Multiservizi**

Un aspetto centrale è l'importanza di non ridurre tutto a un approccio puramente tecnico, ma di considerare l'intero processo e i soggetti che lo gestiscono. In questo senso, il coinvolgimento delle Parti Sociali rappresenta un elemento decisivo: non si tratta solo di definire parametri astratti, ma di rendere attivi i soggetti che conoscono concretamente il mondo del lavoro.

A livello internazionale esistono diversi modelli. In Belgio, Francia e Spagna, ad esempio, gli attori della contrattazione collettiva hanno sviluppato metodologie per analizzare le mansioni e determinare il contenuto e il valore del lavoro, con approcci che combinano strumenti diversi per una valutazione più accurata

Esistono poi modelli più orientati alla certificazione, come quello islandese, basato su un sistema di verifica preventiva della parità salariale. In questo caso, se dopo il processo di controllo emerge un divario e l'impresa non interviene, sono previste anche sanzioni economiche.

Il modello canadese, invece, prevede comitati paritetici e l'obbligo per le imprese di predisporre piani di equità salariale, con l'obiettivo di correggere la storica sottovalutazione del lavoro svolto prevalentemente dalle donne. Un'esperienza particolarmente rilevante anche per Paesi come l'Italia, dove la segregazione occupazionale è ancora significativa.

Nei Paesi anglosassoni, come Regno Unito e Australia, sono previsti obblighi di pubblicazione del gender pay gap, in linea con la direttiva europea. Tuttavia, spesso manca un elemento decisivo: l'obbligo di intervenire per correggere i divari. Si misura e si rende pubblico il problema, ma non sempre si agisce in modo conseguente.

Per questo è fondamentale insistere sulla dimensione correttiva: non basta rilevare i divari, occorre anche prevedere strumenti concreti per eliminarli.

In altri contesti, lo Stato mette a disposizione strumenti operativi e piattaforme di supporto che aiutano imprese e parti sociali nella valu-

tazione delle differenze retributive. In Svizzera, ad esempio, esistono sistemi digitali che permettono alle aziende di inserire i dati salariali e verificare automaticamente l'eventuale presenza di gap.

Strumenti di questo tipo rendono più semplice individuare situazioni che altrimenti non sarebbero immediatamente visibili. In diversi Paesi, come Canada, Repubblica Ceca, Australia e Svizzera, questi strumenti supportano sia le imprese sia le organizzazioni sindacali nell'applicazione dei metodi di valutazione del lavoro.

Un problema rilevante è infatti la mancanza di informazioni complete da parte delle lavoratrici sugli elementi retributivi dei colleghi, il che rende più difficile individuare eventuali disuguaglianze.

La direttiva europea interviene anche su questo punto, introducendo maggiori livelli di trasparenza. Non si tratta di rendere pubblici tutti i salari individuali, ma di garantire informazioni sufficienti per individuare eventuali divari e intervenire.

In questo modo, la trasparenza diventa uno strumento concreto per rendere visibili differenze che altrimenti resterebbero nascoste.

Il nostro auspicio è che le proposte delle organizzazioni sindacali e datoriali, emerse anche nelle audizioni, vengano considerate nella fase finale dell'iter legislativo.

Aurora Blanca: Quali difficoltà emergono oggi nel rapporto tra consigliere di parità le grandi le imprese l'ispettorato del lavoro e il sistema giudiziario. E quali interventi a suo avviso sarebbero opportuni necessari per renderla applicazione della normativa più efficace più uniforme sull'intero territorio nazionale?

Filomena D'Antini: Parto dalla fine per dire che esiste un concetto chiave che potrebbe ridurre, o almeno evitare, sovrapposizioni e vuoti nell'espletamento delle attività: il coordinamento. Nel nostro Paese gli organismi che si occupano di tutela antidiscriminatoria sono numerosi, comprese le organizzazioni sindacali, e proprio per questo il coordinamento non deve restare solo un termine formale, ma diventare uno

strumento operativo e concreto.

Ho sempre creduto molto nel valore del coordinamento tra Parti Sociali e istituzioni. Anche come Consigliera nazionale di parità, questo è stato il mio metodo di lavoro fin dall'inizio del mandato, attraverso la sottoscrizione di protocolli d'intesa. Ad esempio, ho un protocollo con l'Ispettorato nazionale del lavoro che ho recentemente rafforzato e aggiornato proprio per evitare vuoti operativi.

Dall'attività di monitoraggio svolta insieme alla rete delle Consigliere di parità sul territorio nazionale erano infatti emerse alcune criticità: tra la segnalazione di una discriminazione e l'intervento dell'Ispettorato trascorrevano spesso troppo tempo, anche per il carico di lavoro dell'ente. Per questo abbiamo rafforzato il protocollo, con l'obiettivo di rendere più tempestivo l'intervento, soprattutto nei casi più gravi, come le discriminazioni legate alla maternità o situazioni che possono configurare ipotesi di reato, come molestie e molestie sessuali.

Questa azione incide positivamente sulla qualità del coordinamento e sull'efficacia delle tutele, garantendo maggiore tempestività nella protezione delle lavoratrici.

Un altro elemento fondamentale è la formazione. Come rete delle Consigliere di parità abbiamo avviato attività formative specifiche sul diritto antidiscriminatorio, che rappresenta una branca giuridica sempre più rilevante e autonoma. Fino a qualche anno fa non era ancora percepita come un ambito distinto, mentre oggi è chiaro che le discriminazioni nei luoghi di lavoro richiedono strumenti e competenze dedicate.

Non si tratta solo di fattispecie civilistiche come il mobbing, ma spesso di condotte che possono assumere anche la forma di molestie o molestie sessuali, purtroppo in aumento anche in relazione alla crescita dell'occupazione femminile, che rende più visibili sia i progressi sia le criticità ancora presenti.

Per questo abbiamo avviato una formazione specifica in collabora-



ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA

Viale Pasteur, 10
00144 Roma (Palazzo Confindustria)
Tel. +39 06 5914341 - Fax +39 06 5910670

www.ebitnet.it

E-mail: ebit@ebitnet.it - postaebit@pec.it
presidenzaebit@ebitnet.it

APPRENDISTATO

**FORMAZIONE
PROFESSIONALE**

FORME DI SOSTEGNO
AL **REDDITO**

**STUDI E RICERCHE
OSSERVATORIO SETTORE TURISMO**



ASSOCIAZIONE ITALIANA CONFINDUSTRIA ALBERGHI



FEDERTURISMO
CONFINDUSTRIA



FISASCAT



zione con gli ordini professionali dell'avvocatura e stiamo lavorando a un protocollo con il Consiglio nazionale forense per strutturare questa attività formativa su scala nazionale.

Anche questo rappresenta uno strumento importante: rende gli organismi coinvolti parte attiva e coordinata in un'azione comune, contribuendo in modo concreto alla riduzione del gender gap nel mondo del lavoro.

Aurora Blanca: In che modo l'ILO può continuare a sostenere governi e parti sociali nel trasformare i principi della parità salariale in politiche e strumenti concreti capaci di incidere davvero sulla vita delle persone?

Gianni Rosas: Ciò che mi viene in mente in prima battuta è il sistema di monitoraggio previsto dagli organi di controllo internazionali sull'applicazione delle convenzioni e delle norme internazionali del lavoro. Le convenzioni, infatti, sono soggette a rapporti periodici presentati dai Governi, ai quali contribuiscono anche le osservazioni delle organizzazioni sindacali e datoriali.

In questo quadro, la convenzione richiamata in precedenza, che presenta una forte coerenza con i principi della direttiva, prevede anche la possibilità di ricorrere agli organismi internazionali in caso di mancata applicazione a livello nazionale.

I sindacati dispongono inoltre di una prerogativa importante, cioè la rappresentanza collettiva, che consente loro di segnalare e sollevare casi di violazione o di mancata applicazione di trattati internazionali ratificati.

Accanto a questo, sulla base delle esperienze maturate nel supporto a governi, sindacati e organizzazioni datoriali in diverse parti del mondo, sono stati sviluppati e sistematizzati metodi per la valutazione neutra e non discriminatoria del valore del lavoro. È disponibile anche una guida operativa sul sito dell'ufficio per l'Italia e San Marino, e vengono fornite attività di assistenza tecnica alle Parti Sociali e ai governi.

In particolare, sono state realizzate attività di supporto ai sindacati per sviluppare strategie volte a dare priorità ai temi della parità di genere e della parità salariale all'interno delle loro agende e strategie organizzative.

Si tratta di metodologie non immediate, caratterizzate da un elevato livello tecnico, basate anche su sistemi di pesatura e criteri di valutazione del lavoro. Per questo motivo, in collaborazione con il centro di formazione internazionale di Torino, sono stati sviluppati programmi di rafforzamento delle capacità rivolti alle organizzazioni sindacali, datoriali e ai rappresentanti governativi, per consentire l'acquisizione di questi strumenti.

Queste metodologie raccolgono esperienze e buone pratiche di diversi Paesi e riflettono, in un certo senso, lo spirito dell'ILO, l'unica organizzazione del sistema multilaterale a struttura tripartita, che valorizza in modo equilibrato le sensibilità delle Parti Sociali e dei governi.

Questo approccio si riflette anche nel tema della partecipazione, che riguarda sia le politiche pubbliche sia le relazioni industriali e i sistemi produttivi nel loro complesso.

Accanto a ciò, vengono realizzati rapporti periodici sulle tendenze salariali. Nel rapporto mondiale sui salari, pubblicato ogni due anni, è sempre presente un'analisi del divario salariale di genere. L'ufficio per l'Italia utilizza inoltre i dati internazionali per approfondire la situazione nazionale, sia in termini di dinamiche salariali sia di andamento dei divari di genere.

Infine, è stata costituita una coalizione mondiale per la parità salariale, che riunisce rappresentanti dei governi e delle Parti Sociali. In questo contesto si sviluppano scambi di esperienze e attività di apprendimento tra pari, finalizzate a individuare strategie efficaci per la riduzione e l'eliminazione del divario salariale di genere.

Aurora Blanca: Consigliera; un'ultima riflessione anche per lei in particolar modo sul piano delle tutele. Quali strumenti procedurali ritiene

indispensabili per rafforzare l'azione delle Consigliere e garantire una tutela dei diritti più rapida, più efficace, più efficiente e soprattutto più omogenea sul territorio?

Filomena D'Antini: Noi disponiamo di diversi strumenti, in particolare di natura normativa, che attribuiscono alle Consigliere di parità un ruolo attivo anche nel contenzioso e nella rilevazione delle discriminazioni. Il nostro compito, infatti, non si limita alla promozione delle pari opportunità, ma include anche un'azione concreta di contrasto alle disparità nei luoghi di lavoro.

Questo avviene attraverso strumenti sia giudiziali sia stragiudiziali, oltre alla funzione di controllo già richiamata in precedenza. Si tratta quindi di un ruolo operativo a pieno titolo, che ci rende parte attiva nei procedimenti giudiziari. Nel corso degli anni sono state numerose le sentenze ottenute, anche in materia di discriminazioni collettive, che hanno riguardato grandi aziende e settori diversi, grazie all'intervento delle Consigliere regionali e nazionali.

In questo lavoro è stato fondamentale anche il contributo dell'Avvocatura dello Stato, un organismo prezioso e a costo zero per l'attività delle Consigliere. Tuttavia, nel tempo, abbiamo riscontrato alcune criticità legate alla riduzione delle risorse disponibili per la rete. Nonostante ciò, la determinazione della rete delle Consigliere ha permesso di **continuare a garantire risultati significativi, anche grazie alla collaborazione con gli ordini professionali e all'utilizzo di strumenti come il gratuito patrocinio o soluzioni che prevedono la compensazione delle spese a carico della parte soccombente.**

Ora è **impossibile mancare**
la **prestazione giusta!**



È online la nuova Pagina dedicata al Piano sanitario

Noi di Fondo ASIM, al fine di permettere a tutti gli iscritti di individuare in modo semplice e veloce le prestazioni di cui hanno bisogno, abbiamo sviluppato una nuova pagina dedicata al Piano sanitario con due modalità di ricerca: "per prestazione" e "per macro area".

Un passo in più per essere vicini ai nostri iscritti!

FONDO ASIM

Via Livenza, 7 - 00198 Roma - **Tel:** 0644341265 - **Fax:** 0649386920
Mail: info@fondosim.it - www.fondosim.it



Nel tempo sono stati individuati diversi strumenti per assicurare la tutela delle vittime, anche in condizioni di risorse limitate. Oggi, con il nuovo assetto normativo legato al Garante, è previsto un rafforzamento importante: la tutela antidiscriminatoria potrà avvalersi in modo più strutturato dell'Avvocatura dello Stato. Si tratta di un passaggio significativo, che rappresenta una conquista importante, anche perché l'Avvocatura è presente sul territorio e può garantire un supporto più capillare ed efficace.

Un'altra attività rilevante è quella conciliativa, che si realizza attraverso gli strumenti di conciliazione extragiudiziale previsti dall'ordinamento. Anche in questo ambito esiste una casistica ampia di soluzioni positive che hanno permesso di risolvere molte situazioni senza arrivare al contenzioso.

Tutti questi strumenti sono già stati rendicontati in appositi report depositati in Parlamento e disponibili sul sito della Consigliera nazionale di parità presso il Ministero del Lavoro.

In sintesi, gli strumenti esistono e sono operativi, e l'introduzione del nuovo sistema di supporto attraverso l'Avvocatura dello Stato rappresenta un ulteriore rafforzamento della tutela delle vittime di discriminazione.

SCEGLI PER IL TUO FUTURO: IL BENEFICIO È NEL TUO PRESENTE.



Investi nel tuo futuro, iniziando dal tuo presente.

Scopri tutti i vantaggi dell'adesione. a Fon.Te., il Fondo pensione complementare di tutto il Terziario:

Sicurezza: un Fondo solido, affidabile ed efficiente;

Vantaggi fiscali: sulla contribuzione, sulle prestazioni erogate dal Fondo durante l'iscrizione e al momento del pensionamento;

Comparti di Investimento diversificati: scegli la linea più adatta a te.

Fon.Te.



FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I
DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO
COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

contact center
06.83393207



www.fondofonte.it

Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari - prima dell'adesione leggere la Parte I 'Le informazioni chiave per l'aderente' e l'Appendice 'Informativa sulla sostenibilità', della Nota informativa -

Daniela Fumarola - Conclusioni

Segretaria Generale Cisl



FORMIAMO UN'ITALIA PIÙ FORTE.



for.te.

Il **Fondo For.Te.** sostiene concretamente la tua azienda
Accedi a costo zero alla **formazione continua per i tuoi dipendenti**

La formazione è un valore.
Ripartire dalle persone e dalle competenze significa sostenere imprese e lavoratori, pensando al loro futuro.
Per questo Fondo For.Te. mette a disposizione 83 milioni di euro per finanziare i piani formativi delle aziende.

130.000 aziende italiane hanno già scelto For.Te. e beneficiato dei vantaggi di una formazione realmente spendibile e ritagliata sulle esigenze delle imprese.

Se la tua azienda è già iscritta a For.Te.,
cogli tutte le **nuove opportunità di finanziamento**.
Se non è ancora iscritta,
scopri come è **semplice e conveniente aderire**.

www.fondoforte.it



06468451

Grazie per questo invito e grazie a Vincenzo e ad Aurora, perché avete scelto di mettere al centro di questa giornata un tema che non è soltanto un capitolo accessorio del dibattito sul lavoro. Non è neanche solo una questione di genere: noi pensiamo che sia uno dei nodi strutturali del Paese, la parità retributiva, la trasparenza salariale, la qualità dell'inclusione di cui abbiamo parlato questa mattina.

Quando parliamo di salario, parliamo del fondamento materiale della libertà delle persone. Stamattina è stato un concetto molto ben ripreso da Vincenzo: parliamo di autonomia, parliamo della possibilità concreta di realizzare ognuno il proprio progetto di vita.

È per questo che, quando esiste un divario strutturale tra uomini e donne, noi non siamo di fronte soltanto a una differenza economica, come tante volte viene raccontata, ma io credo che siamo di fronte anche a una differenza di potere contrattuale che inevitabilmente si esplica in termini di sicurezza e soprattutto di prospettiva.

Questi sono aspetti che, a maggior ragione, nei settori che voi rappresentate sono ancora più evidenti. Lo diceva molto bene Vincenzo: il commercio, il turismo, i servizi, la logistica sono comparti architrave dell'economia del nostro Paese. Ce lo diciamo spesso perché producono valore, producono occupazione, sono un presidio territoriale e sono il luogo in cui l'economia si intreccia con la quotidianità delle persone.

Ma sono anche, come voi molto bene sapete, settori nei quali la presenza femminile è altissima e troppo spesso è concentrata nelle fasce più esposte alla discontinuità del rapporto di lavoro, alla frammentazione e a quel part-time involontario che è stato richiamato più volte.

Allora il punto, a nostro avviso, è questo: se vogliamo parlare seriamente di parità salariale, così come abbiamo fatto questa mattina - e non solo l'8 marzo - dobbiamo avere il coraggio, e il coraggio non ci manca, di dire che il problema non nasce soltanto nella differenza della busta paga.



AGIDAE *SALUS*

SETTORE SOCIO - SANITARIO

AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO è il Fondo che garantisce l'assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti degli Enti Religiosi in attuazione del CCNL AGIDAE Socio - Sanitario - Assistenziale.

Sarebbe troppo riduttivo. Nasce prima: nasce nell'accesso che le donne hanno all'occupazione, nasce nella continuità del rapporto di lavoro, nei percorsi di carriera, nell'organizzazione dei tempi e nella distribuzione dei carichi di cura.

In Italia, lo abbiamo sentito stamattina, il tasso di occupazione femminile, nonostante una crescita evidente, resta ancora significativamente più basso della media europea. E non è questo un dettaglio statistico. Guai se lo considerassimo tale: è una fragilità strutturale del nostro modello sociale.

Una parte consistente di donne in età lavorativa resta fuori dal mercato del lavoro per ragioni che conosciamo molto bene, legate alla cura familiare, che è ancora in gran parte sulle loro spalle. Ma molte altre donne che entrano nel mercato del lavoro sono occupate in forme contrattuali più deboli, con orari ridotti.

Abbiamo parlato di part-time involontario: non è una scelta personale, ma una condizione accettata per necessità. Questo significa meno reddito oggi, meno contributi domani e pensioni più basse lungo tutto l'arco della vita.

Il fatto è che il gender pay gap, cioè il divario salariale, non si ferma soltanto alla dimensione dell'orario, ma va oltre. Quando osserviamo che, nell'arco di un percorso lavorativo, le donne hanno carriere più brevi, interruzioni più frequenti per via della maternità ma anche della cura dei familiari, quando vediamo la difficoltà ad attraversare la filiera dei ruoli e a superare il cosiddetto "tetto di cristallo", quando rileviamo una minore incidenza delle componenti variabili della retribuzione, abbiamo una fotografia chiara di ciò che accade nel mercato del lavoro.

E questa fotografia ci dice anche un'altra cosa: che il problema non è episodico, ma sistematico.



FONDO DI ASSISTENZA
SANITARIA INTEGRATIVA

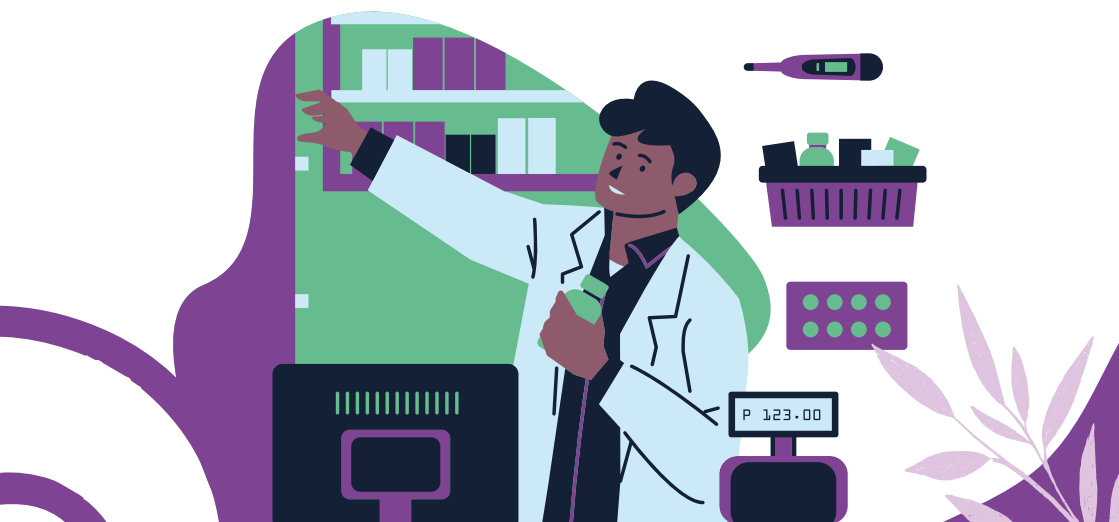
Farmacie Private

FASIFAR



EBIFARM

Ente Bilaterale Nazionale Farmacie Private



Per questo la direttiva sulla trasparenza retributiva rappresenta un passaggio importante, perché introduce un principio di verificabilità strutturata: diritto all'informazione, obbligo di reporting, confronto quando emergono scostamenti non giustificati. Si crea così la possibilità di rompere un tabù culturale, quello dell'opacità salariale.



La trasparenza non è un tecnicismo, ma una leva: ciò che non si vede non si può correggere. Se invece riusciamo a vederlo, possiamo anche intervenire. Altrimenti, ciò che non vediamo rischia di consolidarsi e diventare ancora più difficile da correggere.

Il punto, quindi, è che la trasparenza è una condizione necessaria ma non sufficiente. Se la direttiva si traducesse soltanto in un adempimento burocratico o in un documento da depositare una volta l'anno, con dati medi che non intercettano la reale distribuzione delle opportunità nelle aziende, rischieremmo di avere una norma formalmente avanzata ma sostanzialmente debole.



Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale
per la Formazione Continua del Terziario



Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale
per la Formazione Continua del Terziario

Via Vittorio Emanuele Orlando, 83 - 00185 ROMA
Tel. 06 4204691 - Fax 06 4746256
info@fonter.it

Il vero terreno riguarda l'attuazione concreta: la definizione del lavoro di pari valore, la classificazione delle mansioni, la costruzione dei sistemi di progressione, il peso delle componenti variabili e dei premi.

Qui entra in campo, come diceva Vincenzo, la contrattazione collettiva, il nostro strumento principe. La parità non si impone per decreto: si costruisce attraverso regole negoziate, spesso faticose, ma fondamentali.

La direttiva, nella sua architettura, riconosce questo spazio e richiama il ruolo della contrattazione. Prevede anche il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori quando emergono differenze non giustificate. Questo è un punto politico decisivo.


La parità, secondo noi, o è partecipata o non è. Non basta conoscere le differenze: bisogna avere strumenti concreti per intervenire, e questi strumenti sono la contrattazione e la rappresentanza.

I nostri strumenti sono la capacità di stare dentro l'organizzazione del lavoro, di comprenderla e di modificarla. Noi, come Cisl, abbiamo sempre tenuto insieme partecipazione e contrattazione: non sono formule retoriche, ma un metodo.

Partecipare significa riconoscere che chi lavora non è un soggetto passivo, ma una persona che può contribuire a orientare l'organizzazione del lavoro, perché conosce i processi e vive quella realtà ogni giorno.

In un'economia complessa, la competitività non si costruisce comprimendo il lavoro, ma valorizzandolo. L'innovazione non può essere governata a discapito dei lavoratori, ma insieme a loro.

Se lavoratrici e lavoratori sono messi nelle condizioni di partecipare, la trasparenza può diventare uno strumento di cambiamento. Altrimenti rischia di restare una fotografia senza effetti o di generare tensioni e competizione interna.



IN PAKISTAN CI SONO PIÙ DI
3.000.000 DI BAMBINI MALNUTRITI
E 2.000.000 DI ADULTI CON UN
LAVORO SCHIAVO O MALPAGATO

ISCOS, CON LE SCUOLE E IL SINDACATO,
FORNISCe ACQUA POTABILE, ISTRUZIONE
E FORMAZIONE

VOGLIAMO MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI
SALUTE, DI LAVORO, LE SCUOLE E RIDURRE
LE TENSIONI

PER UNA COMUNITÀ CHE VIVE IL SUO
SVILUPPO IN PACE E RISPETTO
RECIPROCO

[HTTPS://WWW.ISCOSCISL.EU/SOSTIENICI](https://www.iscoscisil.eu/sostienici)
DONA ORA

IBAN IT27 F050 1803 2000 0001 1102 407
C/C POSTALE 68901008

INFO: WWW.ISCOS.EU - ISCOS@ISCOS.EU

Nei settori che rappresentate, il rischio di frammentazione del lavoro è concreto. Per questo serve una contrattazione di qualità, capace di evitare che la competitività si giochi sulla compressione salariale.

Sapete bene quanto sia difficile contrastare il dumping contrattuale, che non è un dettaglio e che preoccupa sempre di più. I contratti "pirata" producono effetti negativi sui lavoratori e creano concorrenza sleale anche tra le imprese.

Per questo è importante ribadire che il contratto non è solo busta paga, non è solo salario: è welfare, ferie, diritti, contribuzione. È ciò che struttura il rapporto di lavoro e qualifica sia l'impresa sia il lavoratore.

Cioè: è contribuzione previdenziale, sono istituti normativi fondamentali perché strutturano il rapporto di lavoro e, ripeto, qualificano l'impresa e il lavoratore. Lo dicevo prima: meno salario produce meno pensione domani e, soprattutto, altera la concorrenza. Perché è una concorrenza sleale quella che si determina con le imprese che, anche faticosamente - perché questo tempo difficile non è difficile soltanto per noi, è difficile per tutti e lo stiamo vivendo - scelgono di stare nella legalità e scelgono i nostri contratti, i contratti delle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Queste imprese rischiano di rimanere schiacciate e, di conseguenza, anche i lavoratori che in quelle imprese lavorano. Quindi la contrattazione di qualità noi la dobbiamo difendere e dobbiamo spiegare il valore di quella contrattazione, il valore di questi rapporti salariali. Questo significa anche difendere la parità: la parità salariale significa difendere la sostenibilità del sistema, significa difendere la dignità del lavoro.

Ma se vogliamo essere fino in fondo coerenti - e noi cerchiamo sempre di esserlo - dobbiamo anche allargare un po' lo sguardo, perché il divario salariale non si riduce soltanto con strumenti retributivi: si riduce intervenendo sulle cause strutturali che lo determinano. E la causa principale è quella che abbiamo detto, cioè la fragilità della partecipazione delle donne nel mercato del lavoro.

Quando una donna lascia il proprio lavoro dopo la nascita del primo figlio - e una su cinque compie questa scelta dolorosa - noi non siamo di fronte a una scelta individuale, ma a una scelta che crea un danno all'economia del nostro Paese. Perché quando, per esempio, il part-time diventa l'unica modalità compatibile - il part-time involontario - con i tempi di vita e con la conciliazione che le donne devono affrontare, questo significa che c'è un'organizzazione del lavoro che evidentemente va ripensata.

Se noi non affrontiamo questi nodi, cioè se non facciamo di questi nodi un elemento centrale della nostra azione, anche la trasparenza salariale non riuscirà a essere applicata così come noi vogliamo e non riusciremo ad agire sulle cause che la determinano.

Questo per noi significa azione contrattuale, significa più welfare, significa più opportunità di conciliazione, ma significa anche un'azione contrattuale al di fuori dei luoghi di lavoro, quindi contrattazione sociale. Una contrattazione che spesso releghiamo alla Federazione dei pensionati, pensando che sia solo risposta alle esigenze della terza età. In realtà, contrattazione sociale significa portare queste necessità ai tavoli di confronto con gli enti locali, laddove si devono, per esempio, creare più asili e più posti negli asili nido.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza aveva messo a disposizione una dotazione finanziaria ingente e cospicua, ma purtroppo in molti casi si è utilizzata solo per migliorare l'esistente e non per aumentare i posti, soprattutto — ed è un problema che riscontriamo — al Sud.

Il nostro Paese, se tiene fuori dal mercato del lavoro le donne, rischia di perdere almeno il 9% del PIL. È un dato scientifico, valutato da chi studia questi fenomeni. È, quindi, un lusso che non possiamo permetterci.

Siamo dentro una fase storica segnata da grandi transizioni: economica, tecnologica e demografica. Ma non possiamo affrontarle solo con enunciazioni di principio. Per fare figli bisogna avere solidità economica, un lavoro stabile, la possibilità di scegliere. Ma bisogna anche avere servizi adeguati. Altrimenti una coppia difficilmente potrà decidere di avere figli, perché qualcuno dovrà rinunciare.

C'è poi un aspetto culturale: i congedi non vengono utilizzati dagli uomini, perché spesso si pensa che siano "cosa da donne". Su questo dobbiamo intervenire, promuovendo una cultura della condivisione e della genitorialità.

Siamo anche dentro una transizione tecnologica, con l'avvento dell'intelligenza artificiale, che sta già cambiando l'organizzazione del lavoro. Non possiamo rincorrere questi cambiamenti: dobbiamo anticiparli, investendo sulle competenze, sulla formazione per uomini e donne, su ciò che il mercato richiede.



Le imprese cercano lavoratori e spesso non li trovano. E quando li trovano, fanno fatica a trattenerli, soprattutto i giovani, che cambiano percorso. Il cambiamento va governato: può essere uno strumento di emancipazione oppure, se subito, uno strumento di polarizzazione.

La partecipazione non è un tema accessorio: è centrale.

Il PNRR è stato una grande opportunità, ma è una leva temporanea. Il rischio è tornare indietro. Per questo serve continuità, serve una visione, serve una strategia condivisa, basata sul confronto tra tutte le parti e con il Governo.

Noi proponiamo una grande alleanza, un patto fondato su responsabilità reciproche, con al centro lavoro, crescita e redistribuzione. La produttività deve aumentare, ma anche tradursi in salari più alti. Pensare di risolvere tutto con il salario minimo legale è una strada sbagliata.

Dobbiamo invece puntare su qualità del lavoro e innovazione.

86

Dentro questo patto, partecipazione e parità salariale devono essere integrate. La partecipazione rende il lavoro protagonista dello sviluppo; la parità salariale ne misura la qualità.

Valorizzare le donne è una necessità strutturale, non temporanea.

Noi siamo pronti ad assumerci la nostra responsabilità, non per occupare spazi, ma per costruire soluzioni. Vogliamo governare il cambiamento, non inseguirlo. Siamo un sindacato autonomo, riformista, che crede nel dialogo e nella responsabilità.

Ora serve che anche gli altri ascoltino e si costruisca davvero questa alleanza.

La sfida della parità salariale è parte di una responsabilità più ampia: costruire un Paese più giusto, più forte, capace di guardare al futuro con fiducia.

È una sfida che riguarda tutti: istituzioni, imprese, sindacati, cittadini.
Riguarda il modo in cui vogliamo lavorare, vivere e crescere.

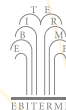
Noi sappiamo da che parte stare: dalla parte del lavoro, della partecipazione e di un futuro che non lasci indietro nessuno.



ENTI BILATERALI



E.Bi.N.Vi.P.
Ente Bilaterale Nazionale
Vigilanza Privata



FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

