



Perché una finestra sul mondo delle donne

Un periodico di informazione sulle questioni del lavoro femminile si affaccia nel panorama editoriale della nostra provincia, a cura e con fondi propri della Consigliera provinciale di Parità. L'intento è quello di fornire una informazione, quanto più possibile completa, ai destinatari dell'informazione sul lavoro – particolarmente di quelle delle donne – ai cittadini in generale ed in particolare alle lavoratrici e ai lavoratori, agli/alle aspiranti tali, ai/alle disoccupati/e, agli studenti in cerca di orientamento.

Per cercare di perseguire questo ambizioso progetto, la "Finestra" si propone di offrire uno spazio, un luogo "virtuale" di incontro a quanti – soggetti pubblici o privati – sono protagonisti, a vario titolo e con diverse mission, dello sviluppo locale.

Enti locali, Associazioni datoriali e sindacali, C.C.I.A.A., Istituzioni scolastiche, Università, Enti di formazione pubblici e privati, Associazioni professionali e di categoria, Imprenditori singoli e Cooperative, Istituti di credito, Enti strumentali della Regione e dello Stato centrale si occupano – più o meno direttamente – di lavoro ed utilizzano strumenti propri, spesso sofisticati, di comunicazione.

Tuttavia, raramente o solo in determinati momenti, parlano tra loro, si confrontano, interagiscono, cooperano.

La conseguenza più macroscopica è che spesso gli uni ignorano l'operato degli altri, con evidente dispendio di energie e minore efficacia, innanzitutto, della comunicazione stessa. **Perviene, così, ai destinatari ultimi degli interventi, una informazione frantumata, dispersiva, di difficile accesso.**

Il progetto della Consigliera ha trovato orecchie attente in parecchi dei soggetti sopramenzionati, che hanno arricchito l'idea iniziale ed hanno garantito il loro prezioso contributo alla sua realizzazione.

I soggetti interessati allo sviluppo economico, culturale e sociale della nostra Pro-

vincia – attraverso loro rappresentanti – forniranno direttamente le informazioni relative al proprio operato, alle loro iniziative, idee, intenzioni, proposte, particolarmente in riferimento al LAVORO delle DONNE e alle questioni della PARITÀ *tra uomo e donna nel lavoro, nella formazione, nelle retribuzioni, nello sviluppo delle carriere, nella presenza "nei luoghi delle decisioni"*. Ancora, oggi, infatti, nonostante l'indubbio miglioramento della condizione femminile nella nostra società, permangono gravi situazioni di discriminazione delle donne, di sottovalutazione dei loro diritti, delle loro competenze, aspirazioni, autonome capacità di scelta.

Sempre più difficile si fa per loro la possibilità di conciliare **la cura della famiglia con il lavoro; la maternità**, a cui il nostro ordinamento attribuisce un grande "valore sociale", ancora troppo spesso è **una scelta difficile**, talora **in contraddizione** – se non in alternativa – **alla carriera** e, comunque **ad un lavoro appagante**. Ciò avviene a causa di un complesso di ragioni: **il persistere di stereotipi di genere, la tradizionale divisione dei ruoli all'interno della famiglia, l'inadeguatezza dei servizi e dell'organizzazione dei tempi delle città.**

Le leggi nazionali e regionali sulla parità nel lavoro, in coerenza con le direttive europee – di cui spesso costituiscono il recepimento – rappresentano un corpo normativo avanzato. Tale complesso di norme poggia e ne costituisce, in realtà, i concreti strumenti operativi, sulle risultanze delle **Conferenze internazionali delle donne, segnatamente di quella che si svolse a Pechino nel 1955.**

La strategia di Lisbona **colloca la questione del lavoro delle donne e del suo sviluppo quantitativo e qualitativo al proprio centro**. In un mondo globalizzato e policentrico come l'attuale, può essere individuato **nella formazione, valorizzazione e piena utilizzazione delle risorse umane, particolarmente di quelle femminili attualmente sotto utilizzate – in quanto garanzia di "occupabilità", un sicuro volano dello sviluppo economico, civile e sociale**, capace di rafforzare la competitività dell'Europa e dell'Italia, in particolare sui mercati internazionali.

Bianca Micacchioni Zuccarini
Consigliera di Parità Provinciale

Editoriale

Col numero uno che avete tra le mani, inizia il suo cammino un nuovo periodico di informazione che si propone principalmente di attivare una forma di dialogo innovativa su aspetti e problematiche che vedono coinvolte le donne e la loro difficoltà a vedere riconosciuti diritti ed aspettative nei luoghi di lavoro e nella vita quotidiana.

L'impulso a questa pubblicazione nasce dalla ammirevole intuizione della Consigliera di Parità della Provincia di Teramo di aprire un "luogo virtuale di incontro", offrendo appunto, attraverso le pagine di questo periodico, una occasione di confronto e dialogo con più interlocutori che simultaneamente trattano lo stesso argomento, affrontandolo dal proprio punto di vista.

L'accento sarà naturalmente focalizzato sul lavoro, sulle pari opportunità di accesso e di carriera, sul reale e motivato desiderio delle lavoratrici madri di realizzarsi nel campo professionale, sugli ostacoli che incontrano, sull'inevitabile intrecciarsi e sovrapporsi dei momenti familiari (di moglie e madre) con quelli lavorativi e sulle opportunità che la società moderna offre per conciliarli.

Ci piacerebbero, come già accennato, il confronto e il dialogo, ascoltare ed essere ascoltati, possibilmente senza dover alzare i toni, per non cadere nella sempre più frequente tentazione di imbarbarire i rapporti civili.

Questa società moderna, sempre più spesso in imbarazzo anche nelle situazioni più semplici, potrebbe forse trovare risposte più convincenti se le donne fossero davvero poste nella condizione di dimostrare tutte le loro potenzialità.

Con la pubblicazione di questo periodico, inizia un percorso: se vi interessa scoprire fin dove può condurre, seguitemi e lo scopriremo insieme.

Buona lettura

Piorgiorgio Tittarelli



Donne in ...impresa

Cresce il numero di donne che scelgono l'impresa per entrare nel mondo del lavoro

Alla fine del 2005, oltre 1 milione e 220 mila imprese in Italia hanno una donna "al timone" dell'azienda. Aumentano, inoltre, le imprese condotte esclusivamente da donne rispetto a quelle con una presenza femminile forte o maggioritaria e le aziende che si configurano come società di capitali, cioè che distinguono il capitale aziendale da quello personale. **Commercio al dettaglio, agricoltura, servizi sociali, sanità e turismo sono, a livello nazionale, i settori che riscuotono il maggiore interesse delle donne in "impresa".**

Uno studio di Cerved evidenzia che l'impresa "rosa" è considerata affidabile, in termini di solvibilità e risk management, non meno della restante parte delle imprese; se è vero che nelle attività imprenditoriali le donne esprimono la propria creatività, è pur vero che questa si affianca quasi sempre ad adeguate competenze gestionali di tipo commerciale, amministrativo, contabile e finanziario.

L'Abruzzo si colloca al terzo posto in Italia per numero di imprese rosa sul totale delle imprese regionali. Inoltre, se in ambito nazionale non sono ancora molte le donne "al comando" (questo accade solo in un'impresa su quattro) la situazione è migliore in Abruzzo: nel 29,8% delle imprese le decisioni sono prese dalle donne.

Alla fine del 2005 la provincia di Teramo vanta 14.900 imprenditrici, ed a fronte del regresso dei

colleghi maschi, la crescita dello 0,4% registrata nel 2005 appare comunque un dato positivo. La maggiore rappresentanza femminile si trova, nella nostra provincia, nel commercio, in agricoltura, nel manifatturiero e nei servizi. Determinante è stato il ruolo delle donne soprattutto nella crescita della ricettività e della somministrazione di alimenti e bevande in agricoltura, nell'ambito di un'offerta enogastronomica di qualità, sempre più apprezzata dai turisti italiani e stranieri: il 41% delle apprezzate imprese agrituristiche teramane è guidato unicamente da donne.

Dal primo rapporto nazionale sulle imprese femminili, pubblicato nel 2005, risulta che le imprenditrici delegano di più alle donne di quanto avvenga nelle imprese non femminili, il che significa che le donne che ricoprono ruoli decisionali valorizzano l'universo femminile ed infondono fiducia nelle "aspiranti imprenditrici", generando un circolo virtuoso. È tuttavia ancora la tradizione familiare la motivazione più frequente all'avvio d'impresa per le donne che, pur ricorrendo assai più dei colleghi maschi all'appoggio delle associazioni di categoria e sindacali, attribuiscono alla rete familiare un ruolo di sostegno fondamentale, soprattutto nella fase di avvio dell'attività. Accanto alla determinazione, alla preparazione ed alla flessibilità delle donne imprenditrici, vi sono purtroppo ancora stereotipi culturali ed ostacoli che rendono ancora un'impresa... fare impresa. *L'eccessiva burocrazia, la difficoltà di accesso al credito, la carenza di adeguati servizi sociali di supporto alle madri imprenditrici rallentano il processo di valorizzazione della componente femminile senza il quale, come ha sottolineato più volte l'Unione Europea, non riusciremo a vincere l'impegnativa sfida con il futuro che ci attende.*

Tiziana Di Sante
Presidente Comitato
Imprenditorialità Femminile
della C.C.I.A.A. di Teramo

CHE FA E CHE POTREBBE FARE L'AGENZIA FORMATIVA PUBBLICA

L'agenzia formativa pubblica provinciale dal 1° gennaio 2005 è stata trasferita dalla Regione Abruzzo alla provincia di Teramo in base alla L.R. n° 72/1978 che, nello specifico, fra l'altro, ha previsto il trasferimento delle funzioni in materia di Formazione Professionale. L'agenzia Formativa ha tra i suoi obiettivi quello di offrire ai disoccupati gli strumenti per l'inserimento nel mondo del lavoro e, nel contempo, quello di migliorare la qualità delle competenze dei lavoratori, organizzando attività formative che spaziano dall'ambito informatico a quello linguistico e commerciale. Dal 2005 al 2007 le attività formative poste in essere dall'Agenzia Formativa Pubblica Provinciale hanno visto la partecipazione di un numero elevatissimo di donne. **Le attività relative al 2005 sono state frequentate per il 69,4 % da donne**, con interventi formativi in cui la presenza femminile ha raggiunto quasi il 100%. Nel 2006 le donne hanno frequentato le attività di formazione erogate dall'Agenzia per il 62,50%, mentre nel 2007 per il 73,59%. In buona sostanza, la partecipazione femminile agli interventi formativi predisposti dall'Agenzia risulta più alta nei corsi di lingue e di informatica; infatti le attività complessive di formazione non sono state progettate nello specifico per una utenza femminile. Nel 2004, quando ancora l'agenzia era di competenza Regionale, la presenza femminile nelle attività programmate, si attestava intorno al 54% perché in quell'anno furono attivati più corsi per agenti e rappresentanti di commercio, di solito frequentati maggiormente da più uomini.

Nell'ambito della programmazione POR 2006, la Provincia di Teramo ha emanato due Avvisi pubblici, con l'intento di favorire l'ingresso e/o il reinserimento nel mercato del lavoro di disoccupati \inoccupati, rivolgendo un occhio di riguardo alle donne.

In particolare il primo Avviso, consistente nell'erogazione di borse lavoro a fronte di un'esperienza lavorativa all'interno di aziende

collocate in ambito provinciale, prevedeva per le donne la possibilità di ottenere un voucher di servizi che facilitasse la conciliazione tra vita familiare e lavoro; il secondo prevedeva tirocini formativi retribuiti, di cui una parte esclusivamente riservati alle donne.

La prima ha registrato un successo relativo: solo 12 donne inserite in borsa lavoro erano in possesso dei requisiti; la seconda invece ha riscontrato una maggiore efficacia con l'avvio di tutti i 108 tirocini riservati.

L'Assessorato al Lavoro e alla Formazione Professionale sta pensando ad un tipo di formazione "al femminile", nella cui articolazione è prevista anche una iniziativa collaterale per l'intrattenimento dei figli. L'idea tende a sopperire alle difficoltà, da parte di donne con figli, a partecipare regolarmente alle attività di formazione. La loro frequenza è quasi sempre bassa; appunto per le problematiche di natura familiare; gli obiettivi formativi vengono co-



UNA FINESTRA SUL MONDO DELLE DONNE

Anno 1, n. 1 Luglio 2008

Editoriale Pag. 1	
Perché una finestra sul mondo delle donne	» 1
Donna in... impresa	» 2
Che fa e che potrebbe fare...	» 2
Pari opportunità e ruolo dell'Università	» 3
Gelco, l'industria dolciaria delle pari opportunità	» 4

Direttore responsabile
Dott. Piergiorgio Tittarelli

Realizzazione editoriale
Paper's World - Bellante

Tiratura: 5.000 copie

PER LE DONNE A PROVINCIALE?

munque sempre raggiunti, anche e soprattutto grazie alla loro forte motivazione. Guardare il mondo con gli occhi di donna " è stato il principio ispiratore della Conferenza Mondiale dell'ONU sulle donne svoltasi a Pechino nel 1995". In sostanza si tratta di guardare il mondo dal loro punto di vista. Questo potrebbe rappresentare una novità sostanziale nell'organizzazione e nella gestione complessiva delle attività formative, perché consentirebbe di affrontare alle radici il problema delle pari opportunità. La provincia di Teramo, sulla base delle funzioni e competenze assegnatele recentemente dalla Regione Abruzzo, può incidere maggiormente, rispetto al passato, su alcune scelte strategiche, potendo intervenire con più incisività nella programmazione e gestione delle attività di formazione che interessano il proprio territorio.

Dott. Agostino D'Antonio
Funzionario Responsabile
Agenzia Formativa Pubblica
Provinciale



Pari opportunità e ruolo dell'Università

Il recente e dilagante dibattito sulle pari opportunità ha una sua radicale ragion d'essere nella non sempre attenta attuazione che le stesse hanno trovato nei Paesi Occidentali, seppure in alcuni casi più di altri, come nel caso italiano. Nello specifico, le politiche ed i progetti per le pari opportunità riguardano il tentativo di colmare la distanza nell'uguaglianza tra uomo-donna, prevalentemente nel settore del lavoro e, conseguentemente, su tutto lo scenario socio-culturale del vissuto di genere femminile.

Esse si fondano, dunque, sulla volontà di dare risposta ad un vero e proprio processo di discriminazione e marginalizzazione delle donne che è soprattutto sotterraneo, latente, fondato sul non detto ma che, dati alla mano, emerge in tutta la sua drammatica diffusione ed evidenza.

È, peraltro, un processo che incomincia assai presto, se si riflette sul fatto che i risultati dei percorsi di studio e formazione delle ragazze sono molto alti, notevolmente più alti rispetto a quelli dei ragazzi. Questi buoni risultati, d'altro canto, non corrispondono ad un equivalente successo nel mondo del lavoro, anzi, esse continuano ad essere penalizzate. Tale elemento configura le donne come soggettività tutt'ora deboli e marginali, come confermato dalle disparità nei ruoli dirigenziali tra uomini e donne (che nel caso italiano è fortemente indicativa di una situazione di arretratezza rispetto al dibattito sulle pari opportunità), e dalla differenza retributiva tra uomini e donne (a sfavore di queste ultime).

Quest'ultimo elemento sottolinea come tale discriminazione sia orizzontale, cioè a dire riguarda – seppure con dinamiche differenti – tutte le categorie di donne: da quelle più 'deboli', con bassi livelli di qualificazione, a quelle più 'forti', le quali, pur avendo alti livelli di qualificazione, fanno molta fatica a vedersi riconosciute le stesse opportunità di carriera e

di reddito che si applicano agli uomini. In particolare, le donne risentono fortemente della difficile gestione e conciliazione tra ruolo lavorativo e familiare, al punto di trovarsi in una posizione, quando anche lavorativa difficile, subordinata e limitata relativamente alle possibilità di carriera e di salario.

Nel mio ruolo di docente universitario mi sono sentita chiamata in causa, poiché tale ruolo implica anche, se non soprattutto, la formazione di ragazze/i che successivamente affronteranno l'ormai sempre più problematico processo di inserimento nel mercato lavorativo.

A tal proposito, si è costituito un gruppo di lavoro con l'obiettivo di fare attività di ricerca sulle pari opportunità, rivolto prevalentemente a giovani neo-laureate triennali, dell'Università degli Studi di Teramo.

L'obiettivo della ricerca è quello di sviluppare forme di micro-imprenditorialità per giovani neo-laureate (ed eventualmente donne uscite dal mercato del lavoro) attraverso la costruzione di percorsi università-mondo del lavoro che sviluppino nuovi servizi (anche attraverso specifici percorsi formativi) e forme di coordinamento in rete, quali il partenariato ed i distretti al fine di garantire forme di

tutela del proprio operato, nonché sulla promozione di un più alto profilo della qualità del lavoro di giovani donne neo-laureate.

Tali elementi oltre a tentare di rispondere alla sottorappresentazione delle donne (nello specifico delle giovani donne laureate) in ambito lavorativo, rispondono anche alle attese della Riforma dell'Università che prevede, appunto, un ruolo dei docenti più attento ed attivo nel rapporto tra formazione e corrispondente inserimento dei propri studenti nel mercato del lavoro.

La metodologia più appropriata è apparsa da subito quella della *action research*, la quale prevede il coinvolgimento diretto dei soggetti/oggetti della ricerca, quali attori co-protagonisti del processo di studio, formazione e cambiamento che li riguarda. Le giovani laureate coinvolte nella ricerca possono, inoltre, costituire un osservatorio privilegiato di inserimento nel mercato del lavoro ed essere protagoniste della costruzione di tale osservatorio, così come di banche dati sulle progettualità che le riguardano più direttamente.

Consuelo Diodati
Docente Facoltà
di Scienze Politiche
Università di Teramo



Gelco s.r.l.: l'industria dolciaria delle pari opportunità



Goleador, Morositas, Rodeo, liquirizie, caramelle gommose in vasetti, caramelle alle vitamine, zucchero, amidi, gelatine. Ma anche Ricerca, Sviluppo e Produzione di caramelle colate, estruse e confettate. Marchi di qualità, certificazioni ISO sulla Qualità ed Ambiente, HACCP. Per gli intenditori come per i comuni frettolosi clienti di tabaccherie, il marchio Gelco e la sua foca richiamano in maniera subliminale tutte queste informazioni.

Fondata nel 1972 come "Lif Sud", industria per la produzione di caramelle, l'azienda ha assunto nel 1980 il nome Gelco con la proprietà di Rizzi, passata poi nel 1987 a Perfetti - ora Perfetti Van Melle - , preservando costantemente l'obiettivo di produrre dolciumi di qualità al passo con la domanda del mercato (ora si parla di *breath and wellness*, ovvero caramelle o gomme arricchite di xilitolo e di vitamine).

Se le certificazioni ISO e i vari riconoscimenti non sorprendono più, forse sarà stimolante conoscere che non si tratta affatto di una azienda di un piccolo territorio industriale di provincia. Si tratta di una unità operativa facente parte di una struttura internazionale proiettata ed orientata negli schemi della grande distribuzione, Perfetti Van Melle appunto, che gode nella sua unicità di una ricca autonomia gestionale e che ha permesso a questo gioiello di golosità di pregiarsi di macchinari all'avanguardia, tecnologie e *know how* di eccellenza. Ovviamente, anche il personale è altamente professionalizzato e medio - altamente qualificato.

Proprio sul personale infatti, la Gelco s.r.l. ha orientato il suo punto di pareggio (*break even point*), grazie alla consueta intuitività e passione del suo direttore

generale, Salvatore Di Paolo; i risultati di autopercezione e le dimensioni auspicati sono davvero gratificanti.

Alcuni numeri utili: dei 190 dipendenti Gelco e oltre 50 dipendenti di somministrazione temporanea (interinali), sono 81 le donne che contribuiscono al grande risultato. Non si tratta solo del 33,75% dei lavoratori totali, ma di un gruppo di donne di età compresa tra i 30 e i 40 anni, ed è questo il dato che più ci interessa.

Si tratta di una fascia di lavoratrici "a rischio" di maternità. A rischio di astensione da lavoro per malattie infantili (fino a tre anni), a rischio di assenteismo per "motivi familiari".

Ecco cosa ha risposto il responsabile del personale durante un colloquio di lavoro con una aspirante lavoratrice a tempo determinato quando questa, preoccupata, ha affermato di avere due figli piccoli: "la nostra è un'azienda che «difende» la famiglia".

Ecco, non si è mai sentito niente di più "protettivo" e allo stesso tempo palesemente sorprendente da una azienda privata. La società dai meccanismi produttivi perversi, come quella in cui viviamo, costringe a risultati economici che difendono invece principi come il *budget*, la razionalità delle risorse, gli obiettivi, il bilancio.

Altri dati: negli ultimi anni si sono registrati in Gelco circa 2 - 3 maternità all'anno. Per tutte si applica l'astensione facoltativa a seguito del congedo di maternità obbligatorio (5 mesi): il rientro delle madri sul posto di lavoro - che comunque viene conservato dalla lavoratrice alle stesse condizioni di quando è stato lasciato - avviene intorno al compimento del 9° mese di età del bambino. Fino al compimento di 1 anno dello stesso, le lavoratrici usu-

fruiscono di 2 ore di permesso per allattamento. Ad oggi non sono pervenute richieste di congedo per paternità. Quanto all'assenteismo per malattia dei figli diremo che è quasi assente (inferiore allo 0,05%).

L'osservazione anche superficiale della tipologia di contratti e compensi sottolinea l'imparzialità e la non-discriminazione basata sul genere. Le lavoratrici e i lavoratori, con qualsiasi tipologia di contratto Gelco (a tempo indeterminato, determinato, di somministrazione temporanea), e persino gli *stageurs* godono di un equo e congruo trattamento retributivo (ove previsto per gli *stageurs*), con medesimi benefici e vantaggi (premi produzione, incentivi presenza, ...) nonché di pari accessibilità ad eventuali avanzamenti di grado. È il caso infatti delle operaie delle linee di produzione che hanno conseguito un certo grado di specializzazione su un determinato macchinario o prodotto e che, magari, in presenza di qualifica professionale in seguito a corso formativo promosso (nella migliore delle ipotesi) dalla azienda stessa, si sono viste offrire la possibilità di inserimento in mansioni più adeguate alle capacità dimostrate. O ancora, il caso della operaia (contratto a tempo indeterminato qualifica operaia) che è stata individuata per ricoprire mansioni di ufficio poiché di madrelingua inglese durante un congedo per maternità (in seguito trasformato in contratto impiegatizio). Ad ogni buon conto, la spiccata lungimiranza che caratterizza le scelte del management ci conforta nell'analisi dei dati e conferma la qualità dell'ambiente di lavoro.

Si è visto come per la Gelco S.r.l. sia importante responsabilizzare e coinvolgere il personale, atti-

vando, a tal fine, diverse iniziative motivazionali ed incoraggiando diverse attività extralavorative. La condizione espressa, di buona integrazione e soddisfazione potrebbe essere spiegata dalla particolare attenzione dedicata alla vita lavorativa dei dipendenti.

La soddisfazione: confronto tra diverse realtà organizzative dell'area Centro Italia

Oltre all'attenzione dedicata ai propri dipendenti va considerato che all'interno del sito produttivo e nei magazzini ogni giorno viene effettuata la raccolta differenziata di plastica, carta e cartone, solventi, legno, oli esausti, ecc.. Sono, infatti, più di 20 i codici rifiuto - C.E.R. - attivati, a testimonianza dell'impegno di Gelco srl verso la raccolta differenziata. Anche le attività di Ricerca e Sviluppo tengono conto dell'impatto ambientale delle materie prime utilizzate: per ogni nuovo prodotto vengono infatti considerati tutti gli aspetti che possono influire negativamente sull'ambiente e solo a seguito di questa valutazione si procede alla scelta della materia prima da inserire nel processo (d'altronde la disciplina che regola il settore alimentare è per davvero rigido!).

La società Perfetti Van Melle, di cui la sede centrale e lo stabilimento che serve il mercato italiano si trovano a Lainate, in Italia controlla altre tre società operative, tra cui la Gelco Srl, con stabilimento a Teramo, che produce caramelle colate (gommose e gelée) e liquirizie, comprese quelle a marchio "Goleador".

Controlla, inoltre, a livello mondiale 32 consociate, che distribuiscono i suoi prodotti in 150 paesi.

Coautrici:

Renata De Rugeris
Università di Teramo -Ex dipendente
GELCO S.r.l.

Emily Cipollone
(redazione e dati) GELCO S.r.l.

Il virgolettato è nostro. Il responsabile del personale è il signor Generoso Varani.

Da tesi di laurea in Psicologia del lavoro dell'Università di Pisa.