

Università degli Studi di Firenze

Corso

DONNE, POLITICA E ISTITUZIONI.
PERCORSI FORMATIVI PER LA PROMOZIONE DELLA CULTURA DI
GENERE E DELLE PARI OPPORTUNITA'

Edizione 2009

La contrattazione collettiva di genere: fra sessismo e
buone pratiche

Elena Cherubini

La contrattazione collettiva di genere: fra sessismo e buone pratiche

di Elena Cherubini

Introduzione

1. Il contesto di riferimento: alcuni dati
2. Il ruolo della contrattazione
3. Il sessismo e la falsa neutralità delle regole
4. Le buone pratiche di genere

Conclusioni

Introduzione

L'analisi del mercato del lavoro italiano evidenzia forti e radicate differenze fra donne e uomini, sia nel tasso di partecipazione al mercato del lavoro, sia nella diversa qualità (tipo di professione, remunerazione) di tale partecipazione. Molti sono gli attori sociali che possono contribuire a favorire un maggior equilibrio di genere nel mondo del lavoro; fra questi il sindacato, attraverso la contrattazione, rappresenta uno dei soggetti che più e meglio possono agire da protagonisti nel favorire la diffusione e la promozione di “buone pratiche” di genere. Da tempo il tema della segregazione occupazionale femminile, sia orizzontale che verticale, fa parte in effetti delle tematiche presenti nell'agenda delle parti sociali. Tuttavia l'approccio con cui si è finora affrontato la questione ha dimostrato carenze e scarsità di risultati tali da rendere il tema relativamente “nuovo”, sia per le associazioni che rappresentano il lavoro, sia per le parti datoriali. La novità attiene non tanto e non solo alla recente introduzione nella nostra normativa del tema delle pari opportunità su impulso delle direttive europee, ma al fatto che solo da poco tempo è iniziato un lento processo di interiorizzazione della necessità di agire, anche con azioni positive, affinché gli ostacoli al pieno sviluppo della persona umana, sia essa uomo o donna, vengano rimossi, come recita l'articolo 3 della Costituzione Italiana. Lo scarso utilizzo dei finanziamenti previsti dall'articolo 9 della Legge n°53/2000¹ a favore di progetti condivisi di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro dimostra quanto poco sia stata sentita l'esigenza di introdurre nella contrattazione un tema così importante e così innovativo. Il processo di sensibilizzazione di entrambe le parti (datoriale e sindacale) sulle tematiche di genere nella contrattazione è dunque in corso ma ancora lontano dallo svilupparsi compiutamente. Tale processo, sicuramente facilitato dalla normativa che a livello europeo ha progressivamente innovato il diritto antidiscriminatorio, ha preso le mosse anche dalla sempre più provata convinzione che la scarsa presenza di donne nel mondo del lavoro e, più in particolare, nelle posizioni apicali rappresenti un costo per la società, cioè quel “costo dovuto al mancato utilizzo di metà della potenziale intelligenza di cui la società dispone” (Rosti, 2006). Questo rafforza la tesi secondo la quale la diversa collocazione di donne e uomini nel mercato del lavoro dipenderebbe non da fattori biologici ma socio-culturali in quanto, in una mera analisi del rapporto fra costi e benefici, è evidente che l'attuale divisione del lavoro non è la più razionale. In particolare esistono stereotipi sociali che, anche in modo latente, influenzano il

¹ Dal 2001 al 2005 sono stati finanziati soltanto 206 progetti in tutto il territorio nazionale (Fonte elaborazione dati Associazione Rete Toscana Donne dati Ministero Lavoro e Politiche Sociali – bandi 2001-2005)

comportamento dei vari attori, compresi quelli femminili, inducendoli anche involontariamente a perpetuare quel circolo vizioso che lascia le donne nelle professioni meno retribuite e meno qualificate e nelle posizioni più basse della scala gerarchica delle organizzazioni. Spesso le discriminazioni si nascondono nell'apparente neutralità di norme che disciplinano i rapporti di lavoro o che omettono di sanzionare comportamenti messi in atto durante la vita lavorativa ma anche nel momento dell'accesso al mondo del lavoro.

La lettura di genere dei contratti di lavoro aziendali o dei patti sociali territoriali (la cosiddetta contrattazione di secondo livello) fornisce uno strumento importante per approfondire il successo di molte buone pratiche realizzate, ma anche un'opportunità di cambiamento e rinnovamento culturale delle parti (imprese e sindacati), in un approccio che vuole rivedere l'idea che i contratti siano neutri.

1. Il contesto di riferimento: alcuni dati

Il tasso di occupazione femminile in Italia è pari al 47,4% (dati Istat relativi al I semestre 2009), dato che risente molto della bassissima percentuale di donne che lavorano nel Sud (37,4% in Sicilia). Anche il 54,7% di donne toscane che lavorano (dati Irpet I trimestre 2009) è tuttavia una percentuale ancora bassa rispetto al 60% fissato dalla strategia europea di Lisbona per il 2010 e ancora lontana dal numero di uomini occupati nella stessa regione (73,6%). A fronte della crisi economica e finanziaria che fa registrare un calo di decine di migliaia di posti di lavoro rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, l'occupazione femminile in Italia (-68.000) tiene più di quella maschile (-310.000) perché le perdite sono compensate dall'aumento delle immigrate che lavorano nei servizi alla cura della persona. In realtà, a causa della crisi, si registrano molti meno avviamenti al lavoro e di questi la maggior parte sono riferibili a mancate assunzioni di donne (Dati Irpet I semestre 2009: in Toscana -72.000 avviamenti al lavoro di cui 52.000 donne). Inoltre, sempre in Toscana, il tasso di disoccupazione (persone che cercano lavoro) femminile è pari al 7,9% e cioè il doppio di quello maschile (3,8%). Considerato che il tasso di disoccupazione non prende in considerazione coloro che hanno smesso di cercare lavoro e che spesso sono donne (per esempio quelle che rinunciano al lavoro dopo essere diventate madri), è evidente che la crisi economica e produttiva incide anche e forse di più sul lavoro "debole" (donne, giovani, precari, migranti).

La segregazione occupazionale femminile si rileva anche dal rapporto dell'osservatorio permanente sul lavoro atipico (dati Ires-Cgil), secondo cui nel 2008 il 53% delle persone con lavori "instabili" (fra cui contratto a termine, collaboratori, disoccupati da non più di un anno per scadenza del contratto) era costituito da donne, mentre esse erano il 73% degli occupati con contratto a part-time. Che la precarietà sia prevalentemente femminile emerge anche da un altro dato: le donne con un lavoro atipico rappresentano il 19% dell'occupazione totale femminile, mentre lo stesso rapporto calcolato per gli uomini è dell'11%.

Anche il differenziale salariale fra i generi rivela la drammaticità della segregazione occupazionale, perché sottolinea che le donne svolgono lavori meno retribuiti oppure, a parità di ruolo e salario nella stessa azienda, godono di minori benefit e di minori premi aziendali in genere legati alla presenza, probabilmente perché hanno meno tempo degli uomini da dedicare al lavoro retribuito dovendo accollarsi anche il lavoro non retribuito di cura. I dati per l'Italia relativi al 2006 qui divergono dal 9% di differenziale salariale calcolato da Eurostat, al 16% di Eurispes, al 23% della Banca d'Italia (2008). È interessante sottolineare che i differenziali retributivi di genere aumentano nella fascia retributiva superiore a 1400 Euro mensili: il dato è relativo ad una ricerca effettuata sul mercato del lavoro in Toscana (2009)²

2. Il ruolo della contrattazione

L'ostacolo principale alla partecipazione paritaria dei due sessi al mercato del lavoro risiede sia nei fattori culturali che determinano una mancata condivisione fra uomini e donne del lavoro di cura familiare, sia nella rigidità dell'organizzazione del lavoro che non facilita la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro. Le regole di funzionamento interno e di definizione delle gerarchie che le organizzazioni si danno, rispecchiano del resto il contesto sociale in cui operano, incorporandone differenze e dinamiche. Questo rende ovviamente più difficile l'avviamento di un processo di profondo rinnovamento culturale, nonostante molti datori di lavoro, seppur non in modo generalizzato, stiano cominciando a ricercare, per la convenienza economica che deriverebbe da un

² Ricerca di Fiorenzo Parziale, 2009 (in *Uguale salario per uguale lavoro?*)

maggior coinvolgimento delle risorse femminili nell'impresa, nuovi modelli di comportamento³. Il rischio per il sindacato è che tali iniziative rimangano episodiche ed unilaterali, andando nella direzione di individualizzare il rapporto di lavoro. La contrattazione, in questo senso, diventa il luogo dell'inclusione e del coinvolgimento dei rappresentanti del lavoro, e dunque delle lavoratrici e dei lavoratori in modo collettivo. L'analisi della realtà ci rivela tuttavia una forte carenza di accordi aziendali (privati e pubblici) che affrontino in modo originale il tema delle pari opportunità e che trovino soluzioni innovative al problema della conciliazione. Soprattutto è raro trovare accordi che, incidendo sull'organizzazione del lavoro, si pongano l'obiettivo di prevedere un modello di gestione del tempo davvero diverso da quello dominante. Questo sia perché il tema degli orari di lavoro e quello del controllo dell'organizzazione gerarchica interna difficilmente possono essere discussi ai tavoli di contrattazione per la comprensibile resistenza delle parti datoriali, sia perché manca una "sinergia trasversale tra aziende e organi di rappresentanza" volta a "scardinare i modelli di genere dominanti" (Murgia, Poggio). Infatti, da un lato le imprese preferiscono utilizzare il sistema delle concessioni informali e la conseguente individualizzazione delle problematiche, dall'altro il sindacato stenta ad intaccare i modelli universalistici di difesa dei diritti di tutti rimanendo ancorato alle forme tradizionali della contrattazione e dimostrando diffidenza "a soluzioni organizzative che appaiono sfiorare pericolosamente in zone di eccessiva personalizzazione" (Piazza, 2007). In pratica manca una cultura di genere che permetta di guardare oltre e di comprendere che tutti possono trarre vantaggio dalla ricerca di innovazioni organizzative che migliorino il benessere lavorativo degli individui (dagli orari, al clima, al sistema di valutazione delle prestazioni, ai criteri di attribuzione dei premi e di progressione di carriera, alla formazione, alla facilitazione della genitorialità). Ma per far questo occorre innanzitutto eliminare gli stereotipi che influenzano anche indirettamente la trattativa, rendendoli più chiari da percepire affinché si abbattano tutte quelle discriminazioni che non appaiono, ma sono quotidianamente praticate.

³ Anche le stesse organizzazioni sindacali stanno ormai da tempo sviluppando al loro interno meccanismi che consentano alle donne di partecipare da protagoniste al processo decisionale. La Cgil ad esempio ha inserito nel proprio statuto una specifica norma antidiscriminatoria che prevede che "nessuno dei due sessi può essere rappresentato al di sotto del 40 per cento"

3. Il sessismo e la falsa neutralità delle regole

La lettura di genere dei contratti collettivi di lavoro è uno strumento molto utile ad individuare carenze e criticità, sia nelle norme sottoscritte sia nella loro eventuale mancanza. Tale analisi può servire anche ad evidenziare come talvolta delle regole pensate a favore delle donne, abbiano avuto esattamente l'effetto opposto. È il caso del contratto della Provincia Autonoma di Trento che, nell'introdurre la possibilità per le lavoratrici di usufruire di tutti i dieci mesi di congedi parentali in deroga alla legge, ha così eliminato l'incentivo che si era voluto introdurre con la legge sui congedi parentali a favore dei padri, incentivo volto ad abbattere la tradizionale divisione del lavoro di cura, che rimane il maggior ostacolo all'affermazione professionale delle donne (in Murgia, Poggio⁴).

Per migliorare la contrattazione e i suoi risultati in un'ottica di genere è dunque evidente che, anche da parte del sindacato, occorre affinare la percezione delle discriminazioni latenti in coloro che partecipano ai tavoli di trattativa, tramite la formazione e la sensibilizzazione. Anche i casi di giurisprudenza possono incidere sui comportamenti e atteggiamenti degli attori sociali. Il caso dell'azienda americana AT&T, American Telephone and Telegraph Company, ne è un esempio. Nel 1973, dopo una causa durata due anni, venne riconosciuta colpevole di discriminazione e fu costretta a pagare 38 milioni di dollari di salari arretrati nonché ad accettare un piano di azioni positive che incideva profondamente sulla gestione del personale (prevedendo assunzioni, formazione, promozioni). Il sindacato che rappresentava allora i dipendenti dell'azienda (Communication Workers Association) "non soltanto non era stato fra gli iniziatori della causa di discriminazione contro l'azienda, ma era ricorso in appello contro la sentenza che condannava l'azienda, in quanto la sentenza alterava le procedure esistenti di relazioni industriali e, in particolare, metteva parzialmente in discussione una delle prerogative più care ai sindacati americani, quella della regolazione per seniority (anzianità) dei trattamenti e dei benefici aziendali" (Beccalli, 1999). Il sindacato non vinse il ricorso in appello e questo servì ad iniziare un processo di rinnovamento delle politiche sindacali.

Per quanto lontana nel tempo e riferita ad una realtà, quella del sindacalismo americano, molto diversa da quella italiana, la vicenda dimostra l'importanza della cultura di fondo. Del resto anche in Italia ci sono casi giurisprudenziali interessanti, emersi soprattutto grazie al lavoro delle

⁴ Ricerca di Sigrid Marchiori su alcuni contratti collettivi sottoscritti nella Provincia di Trento

Consigliere di Parità. Con l'ampliamento delle loro competenze (D. Lgs. 196/2000) e grazie alla possibilità di agire in giudizio contro episodi di discriminazioni di carattere collettivo, le Consigliere di Parità hanno potuto impugnare sia patti di lavoro individuali, sia norme contenute in contratti collettivi siglati dalle parti, nei casi in cui si potesse profilare una discriminazione⁵.

È questo il caso di una recente sentenza del Tribunale di Prato⁶ che ha condannato un'impresa bancaria ad indennizzare tutte le lavoratrici (anche quelle cessate dal servizio) che dal 1991 erano state danneggiate nella loro progressione di carriera dal mancato conteggio dei periodi di astensione facoltativa dal lavoro per maternità. In questo caso la Consigliera Regionale di Parità ha potuto affiancare le lavoratrici e promuovere autonomamente l'azione collettiva a favore di tutti i soggetti interessati. L'esclusione dalla progressività automatica di carriera delle assenze volontarie era stata integrata da una clausola del contratto integrativo aziendale, che aveva implicitamente permesso al datore di lavoro di interpretare la norma in modo "estensivo" facendovi rientrare i congedi parentali (nonostante, come ha affermato il giudice, essi non possano essere equiparati ad assenze facoltative perché attengono alla cura dei figli e hanno una valenza sociale).

In realtà i casi di accordi che rendono più difficile per le donne ottenere premi incentivanti e inquadramenti superiori proprio perché legati alla quantità di ore lavorate o al numero di presenze, non sono rari e contribuiscono a perpetuare gli stereotipi nel tempo⁷. Questo nonostante sia stato dimostrato (Lazear e Rosen 1981) che i "tornei asimmetrici"⁸ "falliscono nel loro compito di meccanismi allocativi ottimali (cioè non riescono ad abbinare la persona giusta al posto giusto)" (Rosti, 2006), sprecando talenti e capitale umano.

⁵ Contemporaneamente però le organizzazioni sindacali e le associazioni femminili sono state escluse dalla legittimazione attiva all'azione pubblica adottando un criterio di estremo realismo, secondo il quale "l'attitudine del sindacato alla transazione e al compromesso e alla stessa circostanza che l'atto discriminatorio nelle fattispecie concrete possa essere integrato da una clausola di contratto collettivo, è valsa ad escludere l'opportunità della titolarità dell'azione antidiscriminatoria in capo al sindacato" (V.Candidi Tommasi, 2005)

⁶ Sentenza n° 263 del 21/11/2007 confermata dalla Corte d'Appello di Firenze il 22/09/2009

⁷ Nel 2001 è stato risolto con una conciliazione fra le parti un altro caso che aveva protagonista un'azienda bancaria. L'intervento della Consigliera Regionale di Parità della Toscana ha evitato l'applicazione di un criterio, ai fini della predisposizione di graduatorie per la mobilità interna, che calcolava l'anzianità di servizio in proporzione all'orario di lavoro effettuato, discriminando i dipendenti con contratto part time e dunque principalmente le donne (Tribunale di Firenze Sezione Lavoro, Verbale di Conciliazione in sede giudiziale 6 luglio 2001)

⁸ La teoria dei tornei vuol dimostrare che le competizioni di carriera interne alle organizzazioni gerarchiche, sono efficaci solo se si svolgono in modo simmetrico e cioè se tutti sostengono lo stesso costo-opportunità e se le regole sono uguali per tutti: dunque il torneo alloca in modo ottimale le risorse solo se non è né impari né ingiusto

4. Le buone pratiche di genere

Nonostante le difficoltà evidenziate sopra, le organizzazioni sindacali negli ultimi anni, anche grazie alle sollecitazioni che dall'interno ricevono dalle loro componenti femminili, hanno tentato sempre più di fare entrare le pari opportunità nella contrattazione. Ci sono molti esempi di accordi periferici (sia aziendali che territoriali) che includono norme e strumenti a favore della genitorialità (maggiore retribuzione dell'aspettativa, permessi per i padri, interventi di riqualificazione professionale al rientro), o della conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro di uomini e donne (orari di lavoro flessibili, banca delle ore, isole del tempo, part-time reversibile), ovvero la previsione di servizi aziendali o territoriali (creazione di asili nido, mezzi di trasporto) e di azioni positive (creazione di comitati paritetici per le pari opportunità all'interno delle aziende, formazione specifica, codici di condotta contro le molestie).

Il contributo che i sindacati hanno dato per esempio alla stesura di disposizioni normative come la recente Legge n° 16/2009 sulla Cittadinanza di Genere della Regione Toscana è stato un contributo rilevante. Nella legge si prevedono patti territoriali e accordi locali di genere che, seguendo gli indirizzi della regione, dovranno a livello locale individuare “un complesso coordinato di interventi di tipo produttivo e promozionale (...) ai quali concorra il finanziamento pubblico, per promuovere e concretizzare una effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per le donne e gli uomini toscani” attraverso la concertazione “dal basso” fra i diversi attori sociali finalizzata alla stipula di accordi che includano la conciliazione dei tempi, la piena parità fra uomini e donne e la realizzazione di azioni positive⁹.

Nell'ambito degli accordi aziendali, si rilevano, anche nel nostro territorio (Provincia di Firenze), vari progetti di conciliazione dei tempi finalizzati ad accedere ai fondi previsti dall'art. 9 della Legge 53/2000: ne è un esempio interessante il progetto “Mamme in Giosi 2” (2007) all'interno di un accordo sottoscritto dall'Azienda e dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie assistite dal sindacato territoriale provinciale, dove tra l'altro si sottolinea l'importanza di “modelli organizzativi concilianti”, collegandoli non solo al benessere sociale dei dipendenti e alla competitività dell'azienda ma ritenendoli indispensabili per la responsabilità sociale dell'impresa sul territorio. Gli strumenti utilizzati sono il part time reversibile e la flessibilità di orario per la cura di persone a carico, oltre alla formazione al rientro dai congedi parentali. Il concetto di responsabilità sociale

⁹ Art. 22 c.1 L.16/2009 e paragrafo 8.4 del piano regionale per la cittadinanza di genere 2009/2010 (Delibera Consiglio Regionale Toscano n° 56 del 30/09/2009)

collegato alle pari opportunità è di particolare rilievo considerato invece che non sempre (quando si tratta di definire “virtuosi” enti o aziende) questo tema assume la stessa valenza di altri criteri, dalle politiche ambientali a quelle attinenti più genericamente al rispetto dei diritti del lavoro¹⁰.

Non sono dunque rari gli esempi di buone pratiche dove si è fatto ricorso anche a strumenti innovativi e culturalmente avanzati. Ma va rilevato che quanto scritto e siglato spesso non si è trasformato in pratica quotidiana, perché gli stereotipi latenti e, in molti casi, la condizione di debolezza anche economica delle lavoratrici hanno ostacolato l’esercizio del diritto conquistato. È evidente che, senza un’adeguata informazione e senza un contesto preparato ad assumere i nuovi comportamenti come propri, diviene reale il rischio di astrattezza delle norme introdotte rispetto a una realtà che esprime ben altro. Ancora una volta, è necessario un processo di rinnovamento culturale che sia condiviso con le persone (donne e uomini) di cui si devono rappresentare le esigenze. Ciò avrebbe ovviamente maggior valore se le parti, in modo sinergico, riuscissero a costruire insieme, durante la contrattazione, tale percorso di acquisizione di consapevolezza (ad esempio tramite la formazione), quale elemento anch’esso di maggior benessere lavorativo.

Conclusioni

Sicuramente l’attuale congiuntura economica e la conseguente crisi produttiva ed occupazionale del nostro paese non facilitano trattative sindacali che vadano oltre la difesa dello status quo dei diritti, delle retribuzioni e dei posti di lavoro. I temi più cari a chi si occupa di pari opportunità rischiano di rimanere in secondo piano rispetto all’urgenza della crisi e delle sue conseguenze. I quotidiani annunci di chiusura di aziende, l’aumento esponenziale delle ore di cassa integrazione nell’ultimo anno, il ricorso massiccio a contratti di lavoro cosiddetti “atipici” anche in settori finora estranei all’utilizzo di tali forme di assunzione, sono tutti elementi che drammaticamente rendono più difficile introdurre nella contrattazione il tema della valorizzazione delle differenze (di genere e non solo: basta pensare ad esempio ai lavoratori migranti). Oggi chi si siede a un tavolo di trattativa è chiamato a svolgere un compito gravoso ma necessario: affiancare ai tradizionali strumenti di lavoro e alla indispensabile tutela dei diritti conquistati, un pensiero e una modalità di azione (e comunicazione) nuovi, ai quali non corrispondono sempre soluzioni predefinite perché essi stessi generano a loro volta ulteriori domande. La frammentazione del lavoro e dei luoghi di lavoro, il

¹⁰ Da qui nasce anche l’esigenza dei “bilanci di genere” da affiancare ai bilanci sociali

continuo emergere di nuovi bisogni sociali e individuali, la velocità delle dinamiche socio-economiche sono tutti elementi che mettono alla prova il potere negoziale delle organizzazioni. Tuttavia il ruolo della parte sindacale nella contrattazione rimane fondamentale e indispensabile nel superamento delle discriminazioni esistenti.

Contrattazione e politiche di genere rappresentano dunque un binomio importante e possono reciprocamente rafforzarsi. La contrattazione può arricchirsi affrontando un tema così rilevante per il benessere quotidiano dei lavoratori e lavoratrici, e dall'altro lato le politiche di genere possono riuscire davvero solo se implementate in un processo di inclusione delle parti.

Il tema dell'utilità sociale della trattativa come momento di dialogo e ricostruzione di una sensibilità comune, riemerge oggi con forza. Citando Vittorio Foa, è qui che *“emerge la complessa materia della contrattazione sindacale come strumento di ricomposizione del contrasto fra disuguaglianza reale e uguaglianza di diritto...”*.

BIBLIOGRAFIA

BECCALLI B. (a cura di) (1999), *Donne in quota*, Elementi/Feltrinelli, Milano

CALVANELLI C. – CANDIDI TOMMASI V. (a cura di) (2005), *La Consigliera di Parità e il Giudizio Antidiscriminatorio*, FrancoAngeli, Milano

CHIANESE G. (a cura di) (2008), *Mondi femminili in cento anni di sindacato*, Vol. II, Ediesse, Roma

GIANNINI M. (a cura di) (2009), *Uguale salario per uguale lavoro? Ricerca sui differenziali retributivi fra donne e uomini in Toscana*, FrancoAngeli, Milano

GILARDI G. (2007), *La percezione delle discriminazioni di genere nel sindacato*, in “Atti dell’assemblea nazionale delle delegate della Fisac/Cgil”, Rimini: 18-19-20 giugno

MURGIA A. – POGGIO B. (2007), *L’integrazione delle politiche di genere nella contrattazione sindacale*, ne “I quaderni di GELSO n° 14” progetto Equal Ge.l.s.o. (Genere Lavoro e Segregazione Occupazionale), Edizioni 31, Editoria per l’Università, Trento

PIAZZA M. (2007), *Il circolo virtuoso fra il tema della conciliazione e il tema della rappresentanza*, in “Atti del convegno: Donne nel Sindacato tra vita e impegno – Incontro nazionale tra le donne della Fisac/Cgil”, Roma: 29-30-31 gennaio

ROSTI L.(2006), *La segregazione occupazionale in Italia*, in A. SIMONAZZI (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Milano