

Le questioni di genere nei processi,  
negli approcci e negli strumenti  
di valutazione delle politiche pubbliche.



*Welfare*



*PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI*

| Human Resources and Organization - Relazioni Industriali - Welfare

16-17 ottobre 2007

Roma Viale David Lubin 2 - CNEL Aula della Biblioteca



# La Sostenibilità in Telecom Italia



SVILUPPO COMPATIBILE  
RESPONSABILITÀ SOCIALE



OBIETTIVI STRATEGICI

CREARE VALORE

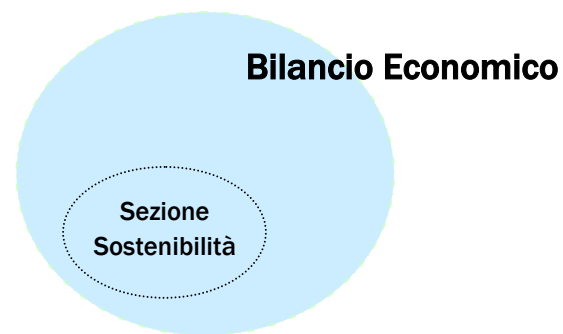
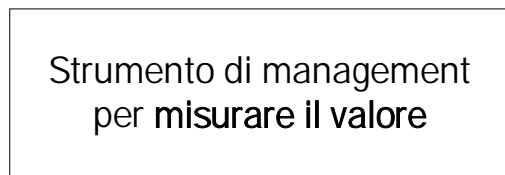
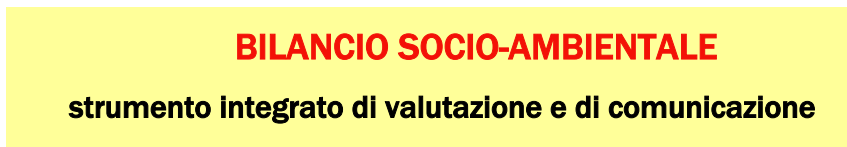
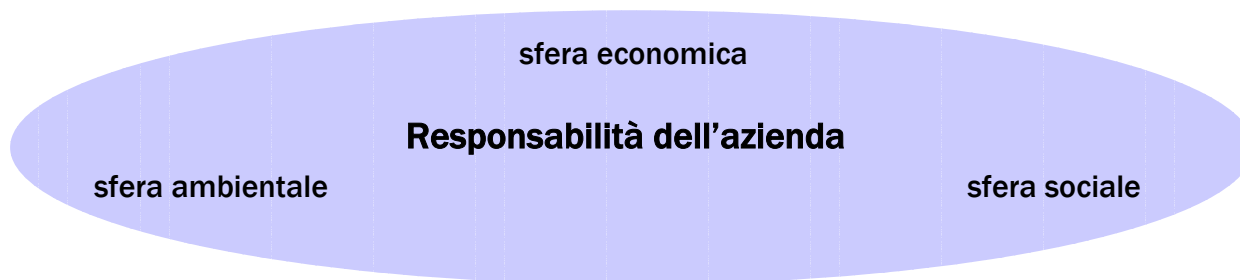


stakeholders



PORTATORI DI  
LEGITTIMI INTERESSI

# Bilancio di Sostenibilità



# Equità di genere



Corporate Responsibility

Anno 2002  
Global Compact

GRI  
Global Reporting Initiative

Anno 2006  
Sustainability Reporting Guidelines

# Le Pari Opportunità nel Gruppo Telecom Italia



# Progetto Donna



## Risultati

- Scarsa sensibilità maschile al tema delle Pari Opportunità
- “Doppia presenza” esclusivamente al femminile



**Ostacoli “oggettivi” alla crescita**  
**Famiglia - Tempo - Pregiudizi**

**Acrobatica ricerca di modalità di conciliazione**  
**Sacrificio del tempo per se stesse**

**Discriminazione “di fatto”**  
**Autoesclusione dai percorsi di carriera più impegnativi**

Fonte: Indagine Eurisko (luglio-settembre 2003)

# Welfare

## SERVIZI SOCIALI e TEMPO LIBERO

### Iniziative per le Pari Opportunità

- Permessi mamme e papà
- Permessi per i corsi pre-parto
- Part-time temporaneo
- Prestiti mamme e papà
- Children's Day

### Iniziative a sostegno della famiglia

- Asili nido aziendali
- Soggiorni estivi tradizionali, tematici e di studio all'estero
- Borse di studio all'estero (4 settimane e 1 anno)
- Rimborso Tassa Universitaria
- Prestiti Aziendali: acquisto casa, ristrutturazione, motivazioni varie
- Time-Saving in ufficio: Aree Benessere, Disbrigo Pratiche, Lavanderia/Calzoleria, Edicole

### Premiazioni Anzianità

#### Onorificenze

- Stelle al merito
- Associazione Alatel/Spille Oro

### Convenzioni per Acquisto on line di beni/servizi

- Auto e Moto, Cultura e Spettacolo, Libreria e Biglietteria On line, Elettronica, Salute e Benessere, Sport, Viaggi e Vacanze

## ASSIDA

Associazione per il rimborso spese sanitarie di dirigenti. Assistiti 13.800 (tra associati - 5.700 - e familiari).

## COMUNICAZIONE

### Sito intranet e Internet:

- Informazione
- Accesso ai servizi
- Canale diretto per feedback, suggerimenti, nuove proposte ecc...

### Posta elettronica

### House Organ

## ASSILT

Servizi di Prevenzione Sanitaria e Supporto Territoriale per Rimborsi sanitari: rimborsi di circa il 60% della spesa sostenuta

Prevenzione sanitaria: campagne nazionali di medicina preventiva sugli aspetti oncologici, dermatologici, senologici e le allergopatie respiratorie

Sorveglianza sanitaria (ex Dlgs 626): accertamenti diagnostici specifici per addetti al VDT e tecnici di rete interessati.

## CRALT

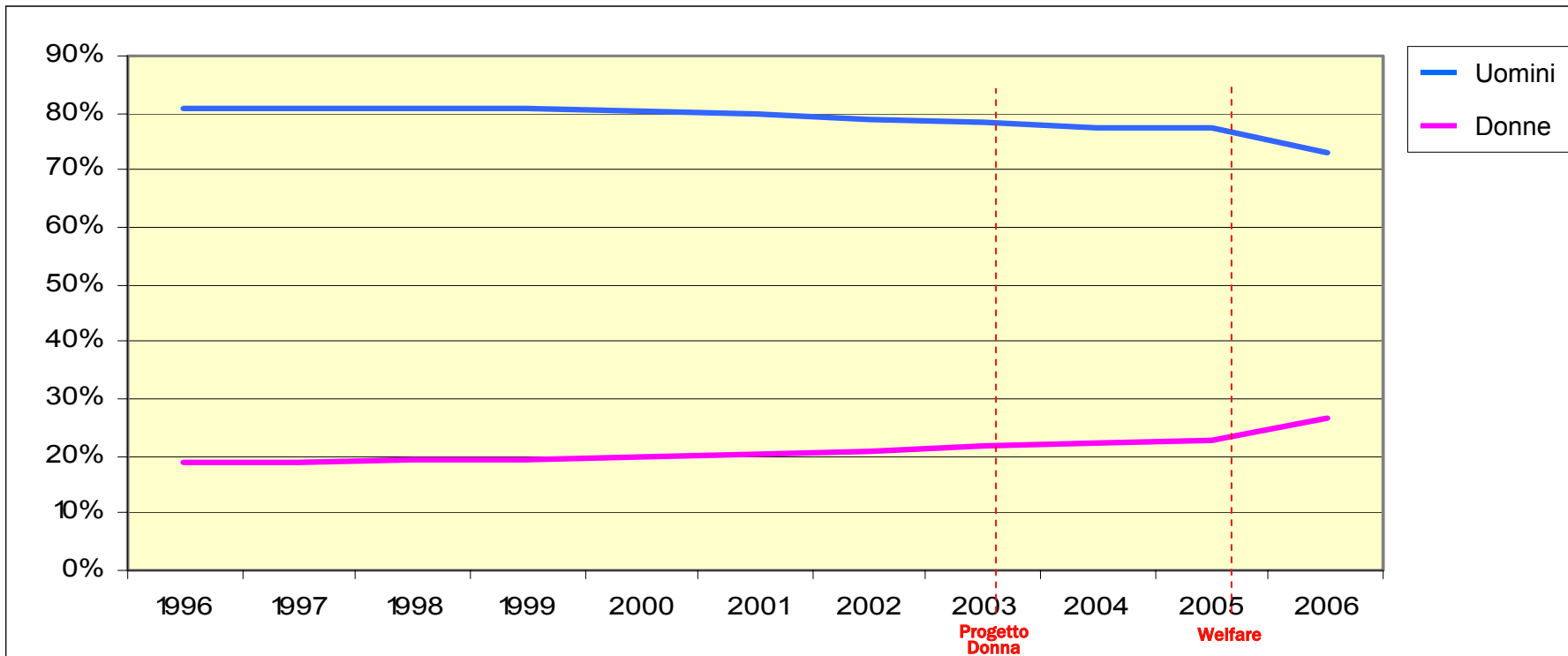
Consiglio Ricreativo Aziendale Lavoratori Gruppo Telecom Italia che organizza per i dipendenti ed i pensionati soci iniziative di carattere turistico, sportivo, culturale e ricreativo.

Iscritti 55.000 Soci (47.800 dipendenti e 7.200 pensionati).

## ALATEL

Associazione Lavoratori Seniores del Gruppo Telecom Italia (23.000 iscritti di cui 4.500 dipendenti in servizio).Collabora con l'Associazione delle Spille Oro Olivetti (4.161 iscritti).

# Occupazione uomini-donne Telecom Italia S.p.A. (1996-2006)

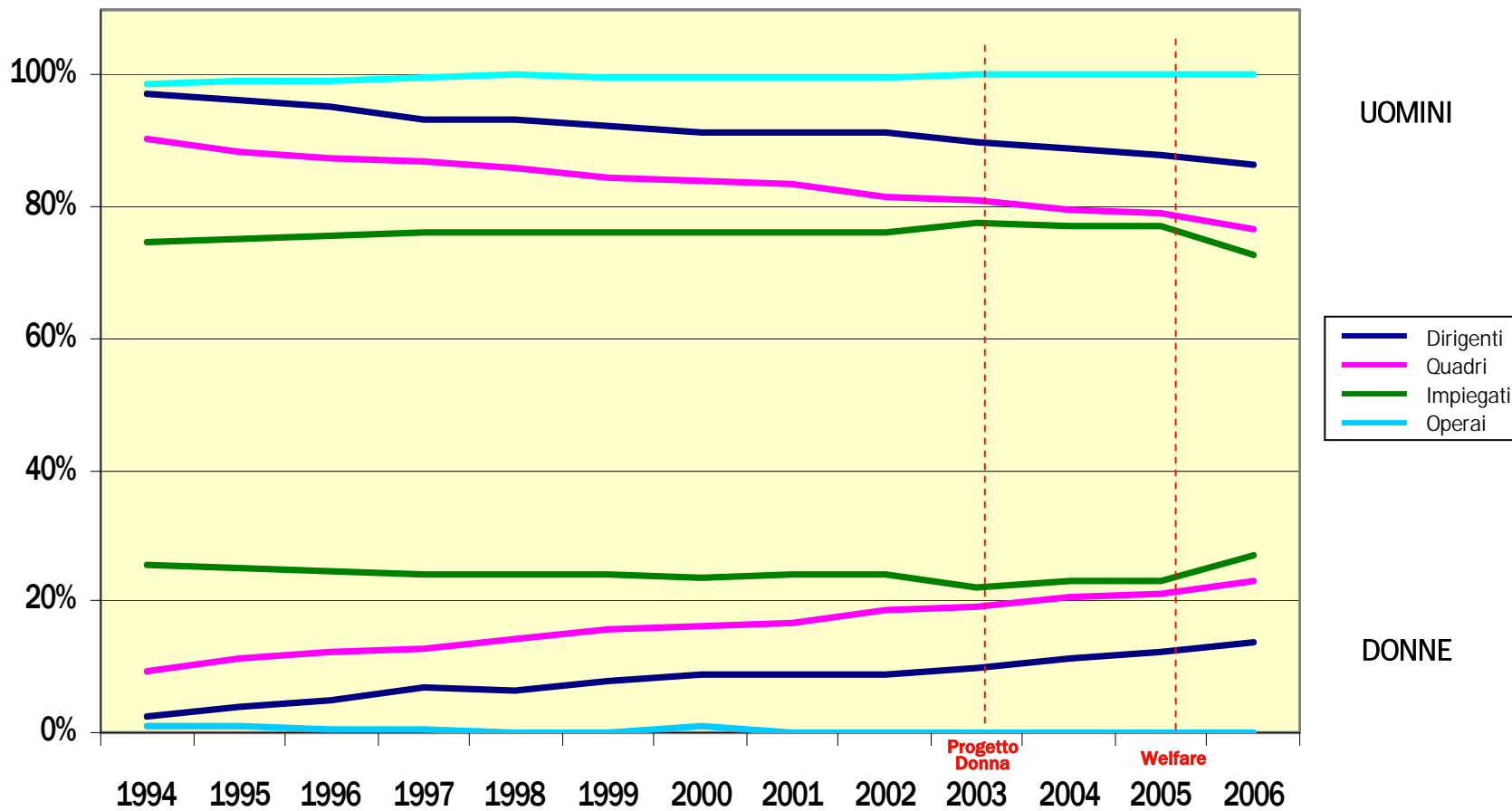


	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Uomini	81,0%	80,9%	80,8%	80,6%	80,2%	79,7%	79,0%	78,3%	77,5%	77,3%	73,3%
Donne	19,0%	19,1%	19,2%	19,4%	19,8%	20,3%	21,0%	21,7%	22,5%	22,7%	26,7%

Δ 2%

Δ 5%

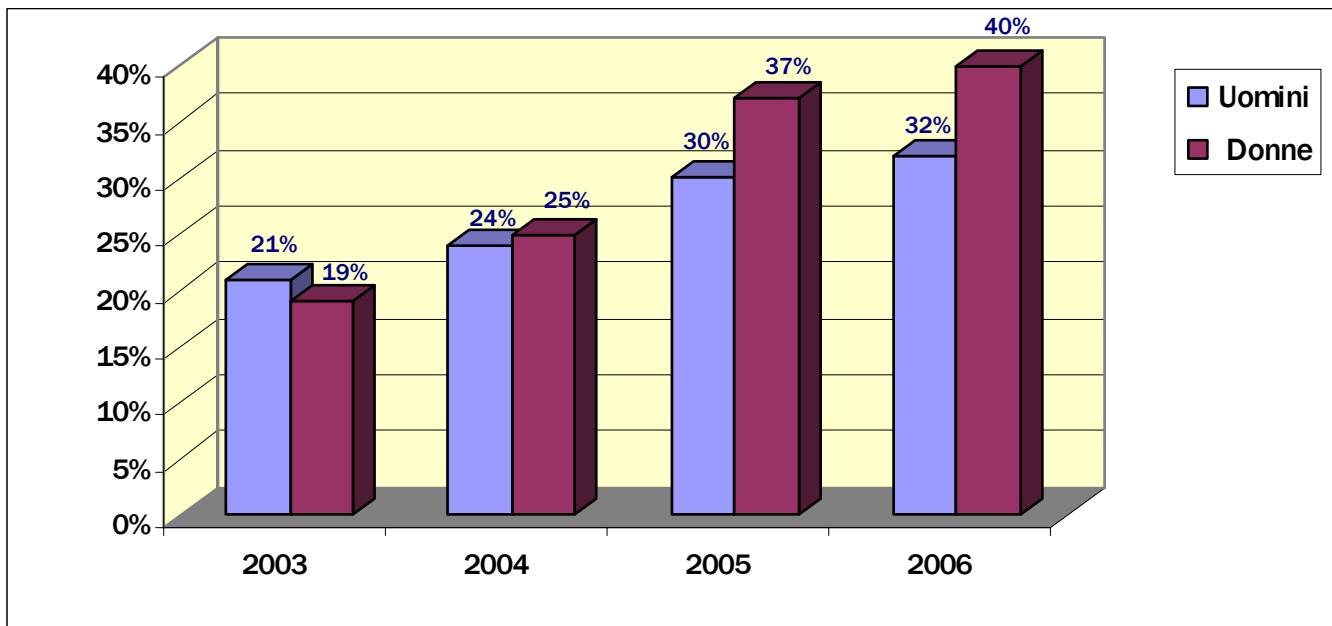
# Composizione organico uomini-donne Telecom Italia S.p.A. (1996-2006)



## Meritocrazia dirigenti di Telecom Italia S.p.A. (2003-2006)

DIPENDENTI al 31/12/2006	N. Totale	N. Uomini	N. Donne	% Totale	% Uomini	% Donne
	67.177	47.748	19.429	100	71,1%	28,9%
di cui						
Dirigenti	1.207	1.032	175	1,8%	85,5%	14,5%
Quadri	4.277	3.233	1.044	6,4%	75,6%	24,4%
Impiegati	61.262	43.241	18.021	91,2%	70,6%	29,4%
Operai	431	242	189	0,6%	56,1%	43,9%

**% premiati su consistenza dirigenti uomini/dirigenti donne**



## Il nuovo Progetto



### LA DIAGNOSI

- Analisi qualitativa
- Analisi Quantitativa
- Rilevazione dati interni

### GLI STRUMENTI

- "Modello di indicatori"
- "Codice Buone Prassi"
- Prodotti/Servizi per le Pari Opportunità

### LE AZIONI POSITIVE

- "Osservatorio Permanente"
- "Diversity Manager"

# Il nostro impegno



Laboratorio  
"Pari opportunità di carriera"



Provincia di Siena

1° Premio come  
azienda privata al  
"Salone della Conciliazione"



stesse opportunità, nuove opportunità

Sperimentazione  
"Bollino Rosa S.O.N.O."



Diversity  
Manager



L'Osservatorio  
Permanente