

Intervento Simona Cambiati (Commissione Nazionale Pari Opportunità Ania) premiazione Progetto GenerAzione

Il ruolo centrale delle risorse umane e l'obiettivo comune della loro valorizzazione (che sono elementi indispensabili e strategici per lo sviluppo e il successo di un'impresa) ha animato da sempre il dialogo sociale nel nostro settore.

La CNPO è convinta, che la Responsabilità Sociale delle Imprese insieme al Diversity Management e la Work & Family Balance cioè le vie possibili tra equilibrio personale e competitività aziendale ossia la conciliazione tra vita lavorativa, familiare e personale, possano costituire una risposta concreta alle persistenti difficoltà di valorizzazione delle donne nel mondo del lavoro.

Da questa convinzione ha preso origine l'idea di premiazione della qualità di genere delle imprese coinvolgendo l'Osservatorio Nazionale sulla Responsabilità Sociale d'Impresa.

Premiazione che intendiamo come fattore di sviluppo ed incentivazione di politiche efficaci di parità, per migliorare la gestione delle risorse umane attraverso la valorizzazione delle differenze.

Con il Progetto GenerAzione avevamo come obiettivo primario quello di stimolare un atteggiamento attivo e propositivo nelle aziende del settore assicurativo rispetto tutti i processi attivabili per diffondere e applicare i principi di pari opportunità, favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, valorizzare le lavoratrici e rimuovere i blocchi che potrebbero ostacolarne la vita professionale e i percorsi di carriera. Stesso obiettivo che ci siamo posti nella Tavola Rotonda organizzata con Enbifa nel settembre 2011:

- Offrire alle parti sociali l'opportunità di approfondire alcune tematiche legate alle strategie di gestione delle risorse umane connesse alle differenze di genere, cogliendo gli aspetti innovativi presenti nel settore e nelle iniziative intraprese dalla CNPO da condividere con un nucleo importante di imprese;
- Stimolare l'evoluzione della cultura della conciliazione Work & Family verso un approccio manageriale capace di portare valore aggiunto alle persone e alle aziende;
- Favorire la conoscenza diffusa di strumenti e metodi di valorizzazione e gestione efficace delle differenze presenti nelle risorse umane, evidenziando i vantaggi per le imprese di assicurazioni nell'investire sul capitale umano femminile e maschile in ugual misura.

Il lavoro dell'intera progettazione di GenerAzione è stato molto corposo e stimolante. A partire dall'ideazione, dalla creazione del questionario spedito alle aziende, passando attraverso i colloqui con i gestori del personale delle varie imprese che hanno aderito al progetto, ed infine all'elaborazione dei dati del questionario è stato un iter estremamente interessante, stimolante, che ci ha insegnato molto anche rispetto a progetti futuri da mettere in campo.

Perché questo per noi non è punto d'arrivo ma solo l'inizio.

Crediamo che la logica della qualità sia l'unica entro cui si possano iscrivere politiche di valorizzazione del lavoro e di riequilibrio di genere nella realizzazione del valore della produzione, al contrario politiche che fondano la competizione di sistema sulla riduzione dei costi, in particolare del costo del lavoro, non possono che deprimere lo sviluppo dell'occupazione in generale e femminile, penalizzandone la qualità.

L'azienda dando centralità alla persona nella gestione delle risorse umane, pone un cambiamento culturale e organizzativo che mira a creare un ambiente "inclusivo" in cui le differenze di genere e di esigenze diverse non sono fonte di discriminazione ma oggetto di reale attenzione e ascolto.

Non a caso siamo partiti dalla Conciliazione tempi di vita e lavoro (con il nostro progetto "Conciliare le responsabilità") tema che assume ancora più rilevanza dopo l'accordo interconfederale del 7 marzo 2011.

La Conciliazione tra famiglia e lavoro rappresenta una buona pratica di welfare aziendale producendo forza contrattuale per una crescita futura. Ma la conciliazione è come un bell'abito: per essere perfetto deve essere fatto su misura. Ne consegue che se i contratti nazionali e di II livello, il welfare integrato e la legislazione di sostegno sono gli "attrezzi di lavoro", è poi compito

delle parti sociali mettere in campo, con coraggio e inventiva, strumenti nuovi e vecchi, calibrati caso per caso.

Il sociologo della famiglia, Prof. Pierpaolo Donati, in un saggio del dicembre 2007 dal titolo "politiche familiari, anno zero (o quasi)" scriveva: "le famiglie chiedono di poter essere riconosciute nelle funzioni sociali che esse svolgono in quanto si impegnano al bene comune del Paese attraverso la produzione di quel capitale sociale e umano che è loro specifico". E ancora: "Nel prossimo futuro, solo le imprese che faranno politiche amiche della famiglia saranno degne di reputazione e potranno attrarre i manager più validi e i lavoratori più motivati" ...

Avrete notato che parlando di Diversity Management ho introdotto anche il tema della conciliazione tra famiglia e lavoro. Questo perché partendo dai profondi cambiamenti socio-demografici che stanno accadendo in tutti i Paesi sviluppati negli ultimi decenni, e ascoltando le preoccupazioni dei lavoratori che rappresentiamo, mi sono resa conto che esiste:

- un numero crescente di donne che lavorano (nel nostro settore hanno raggiunto il 47%);
- necessità di conciliazione degli orari di lavoro, scuole, servizi, riposo, svago;
- una maggiore mobilità territoriale delle giovani famiglie, che rischiano di restare più isolate nel contesto sociale;
- aumento delle distanze di spazio e tempo tra abitazione e lavoro, che riduce o impedisce tempo libero alla fine del lavoro;
- educazione dei figli: poco tempo passato con i genitori;
- una crescita della popolazione della "terza età", con la conseguente necessaria attenzione;
- incremento delle malattie del XXI secolo: ad esempio stress, ansietà, depressione, che possono abbassare le difese immunitarie a punto tale da generare poi malattie invalidanti come le patologie oncologiche
- difficoltà crescenti di reperire e poi di trattenere i buoni talenti, a motivo della decrescita demografica e della globalizzazione del mercato del lavoro;
- le donne hanno specifiche capacità professionali che le imprese non possono permettersi il lusso di perdere.

Per tutti questi motivi Imprese e sindacati devono essere facilitatori di politiche family friendly. Vinciamo solo se vinciamo tutti insieme. Il sistema di *welfare* aziendale che vogliamo è espressione di una forte e responsabile bilateralità.

La CNPO finora è stato un esempio virtuoso di bilateralità perché ha lavorato per un obiettivo comune senza conflittualità, auspichiamo che ciò avvenga anche in tutte le Aziende.

La nostra Commissione, che ha attivato esempi concreti di politiche di Pari Opportunità, ha però un limite rispetto alle singole aziende: quello di poter sperimentare solo in fase teorica in quanto sono poi le Aziende, al loro interno, che devono attivare le cosiddette Azioni Positive. Ecco perché le CPO aziendali rivestono un ruolo fondamentale.

Non ci fermiamo qui, continueremo ad essere uno stimolo per tutto il settore.

La strada verso la parità è ancora lunga, ma la direzione intrapresa è sicuramente quella giusta.

Chiudo con un saluto e un ricordo a Marina Zanobini a cui è dedicata l'iniziativa.