



UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

La UILCA partecipa alla Quarta Assemblea delle Donne UIL

Roma, 25 marzo 2014



La Uilca partecipa alla quarta Assemblea delle donne UIL Roma, 25 marzo 2014

Per la componente femminile del genere umano è giunto il tempo di assumere un ruolo determinante nella gestione del pianeta. La rotta imboccata dal genere umano sembra averci portato in un vicolo cieco di autodistruzione. Le donne possono dare un forte contributo in questo momento critico.

Rita Levi-Montalcini

Come **donne della Uilca (bancarie, assicurative, esattoriali)** con piacere offriamo il nostro contributo ai lavori della **Quarta Assemblea delle donne della UIL**, portando la sintesi di un lavoro che abbiamo costruito insieme, attraverso un lavoro di squadra molto ampio e strutturato.

Come ben sa Maria Pia Mannino, la Uilca ha numerose donne fra le proprie iscritte, fra i propri quadri sindacali, nelle segreterie provinciali, nei coordinamenti, in segreteria nazionale: l'attenzione del nostro Segretario Generale è sempre stata indirizzata alla ricerca e alla valorizzazione delle donne all'interno dell'organizzazione. La tematica delle pari opportunità è stata accolta e sottolineata nelle tesi dei precedenti congressi, durante la scorsa Conferenza di Organizzazione di categoria e recepita nei documenti finali. Numerose sono le iniziative dedicate al tema delle pari opportunità, che brevemente abbiamo riassunto in calce al questo nostro lavoro.

Durante l'Assemblea, e nello spazio concessomi per l'intervento, esporrò una sintesi di questo lavoro corale delle donne della Uilca, che abbiamo raccolto appunto in questa dispensa, che verrà consegnata alla Presidenza e successivamente pubblicata sul sito nazionale della categoria; contiene le nostre proposte, quanto è stato realizzato in categoria, nella contrattazione nazionale e negli accordi di settore, e verrà nel tempo implementata dalle successive iniziative e da quanto (speriamo tanto) di concreto riusciremo a realizzare.

Vorremmo partire dalla situazione che stiamo vivendo: a nostro parere oggi il sindacato è chiamato a **"fare cultura"** a fronte di una politica che sembra avere abdicato al ruolo di guida e di esempio per il Paese: basti pensare al penoso spettacolo fornito dalle votazioni sulle cosiddette "quote rosa", o, tristemente, al frequente utilizzo di offese marcatamente "sessiste" cui ricorrono sempre più di frequente alcuni, non pochi, parlamentari.

E poiché il sindacato è ancora la forza rappresentativa più ampia in questo paese, che rappresenta gli interessi di milioni e milioni di lavoratrici e lavoratori, ha la grande responsabilità di proporre nuovi modelli positivi alla società, e in particolare ai giovani sempre più smarriti e mancanti di punti di riferimento.

Assumiamoci questa responsabilità attraverso proposte concrete nel tempo: la nostra confederazione ha già intrapreso questa strada, attraverso, ad esempio e per citare solo le più recenti, le iniziative contro la violenza sulle donne (vedi il Convegno svolto al Cnel che ha radunato esponenti di numerose e diverse forze sociali a vario titolo impegnate su questo tema), attraverso le iniziative per l'inclusione (*last but not least* quella – quasi una festa – del 7 marzo scorso). Le iniziative di cultura di

genere per le scuole cui ci riferiamo più avanti sono materia del sindacato confederale e possono costituire le fondamenta per **una nuova educazione dei giovani**.

Altri aspetti formativi aziendali dovranno essere proposti e gestiti a livello di contrattazione nazionale e aziendale.

Confederazione e categorie dovranno collaborare fortemente per la realizzazione del composito affresco di una nuova società.

E' una bella sfida, certamente molto impegnativa, ma la Uil ha sempre avuto coraggio per proporre e affrontare nuove sfide.

*“Le donne hanno ragione a ribellarsi contro le leggi, perché noi le abbiamo fatte senza di loro”
(Michel Eyquem de Montaigne)*



**IL PRIMO PAESE AL MONDO
A RICONOSCERE IL DIRITTO DI VOTO ALLE DONNE
FU L'AUSTRALIA NEL 1902**

DALL'UTOPIA ALLA FATTIBILITA'

**Idee, riflessioni, proposte ...
per un nuovo modello di lavoro, di vita, di società.**

“Solo chi ha un grande sogno, può realizzare un grande sogno”

(M. Gandhi)

Abbiamo voluto dare questo titolo “Dall’utopia alla fattibilità” per evidenziare la dimensione di ampio respiro che riteniamo, come donne e come sindacaliste della Uilca e della Uil, possa e debba caratterizzare il nostro sentire e il nostro operare.

Viviamo un periodo di grande crisi, non solo economica, ma sociale, valoriale, per alcuni aspetti anche culturale: abbiamo assistito a una forte affermazione dell’individualità a scapito della solidarietà, all’accettazione acritica di criteri economici di valutazione dell’individuo, al ripiegamento nel privato.

Ma noi siamo il sindacato, rappresentiamo milioni di lavoratrici e lavoratori, di persone che si riconoscono in valori e obiettivi diversi, più alti, più coinvolgenti.

Dobbiamo e vogliamo essere capaci di sognare, di aspirare a grandi miglioramenti, a pacifiche rivoluzioni, ma al tempo stesso dobbiamo e vogliamo avere il senso pratico per attuare tante piccoli cambiamenti, sulla strada della realizzazione di una maggiore e migliore benessere, di nuovi valori e nuovi modelli, appunto, nel lavoro, nella vita, nella società.

Vogliamo rivendicare il forte valore dell’utopia, dell’importanza di credere in questo ambizioso progetto che parte dalle donne, ma che aspira a coinvolgere e valorizzare donne e uomini per una migliore gestione della propria vita e per una più serena convivenza sociale. Ma soprattutto vogliamo dare un messaggio forte e chiaro: **il sindacato, le lavoratrici, i lavoratori vogliono partecipare, progettare, condividere proporre, realizzare, non vogliono subire scelte imposte. non hanno paura del cambiamento, anzi vogliono lavorare proprio per costruirlo.**

E, partendo dall’utopia, vorremmo traguardare **la riduzione del tempo da dedicare al lavoro**: una riduzione di orario per tutti, con un atteggiamento propositivo, non ideologico, ma pratico, nei tempi e con le modalità che saranno possibili, e che permetteranno piccoli passi verso questo obiettivo.

Una riduzione di orario finalizzata a maggiore occupazione, ma anche a più tempo per se stessi, per la propria crescita culturale e sociale, per i propri affetti, per le attività di cura, di approfondimento, di partecipazione alla vita pubblica e sociale, per vivere ogni aspetto della propria esistenza e poter essere più sereni sul lavoro e nelle attività extralavoro, e anche per poter essere “cittadini” , declinando questa parola in tutti i suoi diversi significati.

Nelle pagine seguenti vorremmo trattare alcuni argomenti, il cui sviluppo e interazione potrebbero (vorremmo poter dire potranno) portare – a nostro parere – significativi risultati in termini di maggiore benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, maggiore occupabilità femminile, migliori condizioni di lavoro, migliore clima aziendale e conseguentemente anche maggiore produttività.

Vorremmo lavorare sulla conciliazione dei tempi di vita/tempi di lavoro, sulle nuove forme di lavoro, sul superamento degli stereotipi, sulla cultura delle diversità, sulla valorizzazione delle differenze, sullo sviluppo di un adeguato welfare innovativo e ampliato.

Un altro aspetto che vogliamo qui sottolineare è la necessità di realizzare a tutti i livelli politiche inclusive di tutte le diversità (razziali, etniche, culturali, di genere, di orientamento, politico, religioso, sessuale, affettivo, di condizioni di salute, ma anche intergenerazionale).

La necessità di incentivare forme di inclusione e collaborazione intergenerazionale ha assunto particolare importanza soprattutto in questo ultimo periodo, in cui da un lato la disoccupazione giovanile è oltre i livelli di guardia, dall'altro l'età del pensionamento si è bruscamente elevata a causa della legge Fornero.

Si sono così attivate dinamiche di scontro e contrapposizione giovani/vecchi che non hanno ragione di esistere, e che non aiutano nessuno. Si dovrebbe invece incentivare la collaborazione e il passaggio di conoscenze ed esperienze, una sorta di consegna del testimone fra generazioni, attraverso forme di training on the job dai "vecchi" verso i giovani e attraverso forme di solidarietà espansiva. La guerra vecchi/giovani ha tutte le sembianze di una guerra fra poveri, di un "*divide et impera*" che giova solo a chi ricava vantaggi economici da questa contrapposizione.

Sulle tematiche dell'inclusione, abbiamo il piacere di citare la recente costituzione del Coordinamento dei diritti (che dovrebbe essere esteso e applicato in ogni categoria) la cui responsabilità Maria Pia Mannino ha affidato proprio ad un esponente delle Uilca, il nostro collega collega Pietro Nocera.



LE DONNE INGLESÌ OTTENGONO IL DIRITTO DI VOTO NEL 1918

PER UNA DIVERSA GESTIONE DEL TEMPO

Qualche dato del settore e della categoria

Il settore che la Uilca rappresenta (credito/assicurazioni/esattorie) è costituito da una significativa presenza femminile, piuttosto risalente nel tempo.

Parliamo in particolare per il settore bancario, quello del quale disponiamo di dati disaggregati.

Vale la pena ricordare che l'origine dell'entrata in banca delle donne (in anni in cui l'occupazione femminile era molto bassa - parliamo dei primi anni '70) risale all'istituto dei concorsi pubblici negli Istituti di diritto pubblico e nelle casse di risparmio. La scomparsa degli enti di diritto pubblico e l'eliminazione della clausola del concorso nel CCNL del 1988 per le casse di risparmio non hanno però, fortunatamente, portato ad un'inversione di tendenza, anzi il trend è continuato, per il vero maggiormente dove le donne erano già presenti a seguito dell'entrata per concorso, più blandamente in altre realtà.

Ecco alcuni dati riferiti al 31.12.2012 - fonte Abi - che ci serviranno come base per i nostri ragionamenti (troverete in prosieguo un elaborato più dettagliato).

Le donne che lavorano in banca al 31.12.2012 rappresentano il 44 % del personale complessivo (al 31.12.1997 erano il 31,1%): si evidenzia un dato di continua riduzione del gap, che fa supporre fra alcuni anni un sostanziale equilibrio di uomini e donne.

A fronte di una presenza del 2,2% di dirigenti, gli uomini con tale qualifica rappresentano il 3,6% della forza lavoro maschile, le donne lo 0,6 % del lavoro femminile.

Il 29,7% delle donne è inquadrato nei quadri direttivi, a fronte del 48,4% degli uomini.

Nella 3° area professionale (quella di maggiore accesso) si conferma invece il trend di una percentuale di donne superiore a quella dei colleghi)

Con riferimento all'età anagrafica, le donne sono mediamente più giovani (43 anni, rispetto ai 46 dei colleghi), con un maggiore tasso di scolarità:

DONNE DIPLOMATE	94,9 %
UOMINI DIPLOMATI	91,4 %

DONNE LAUREATE	37,6 %
UOMINI LAUREATI	34,5 %

Una palestra per l'innovazione

Questa forte presenza femminile nel settore è un forte stimolo (e può essere una bella palestra) per la programmazione di politiche di **work and life balance**, per la flessibilità del lavoro a seconda dei "cicli di vita", per la realizzazione di politiche di welfare aziendale, per la valorizzazione delle diversità di genere e delle specificità, per l'impiego della figura del "**diversity manager**", per la formazione mirata, per la

specifica preparazione dei manager al fine del raggiungimento della **“gestione consapevole della diversità delle persone”** (cioè una gestione di impresa impostata intenzionalmente in modo da tenere conto dell’esistenza e valorizzare le diversità dei lavoratori), per la realizzazione di quella impresa plurima che valorizza il diverso, crea i presupposti per la sinergia delle diversità.”

Vogliamo da subito ribadire e sottolineare con forza che il tema della conciliazione dei tempi di vita/lavoro puo’ e deve riguardare tutti: ognuno, donna o uomo, deve poter vivere appieno ogni spazio della propria vita, e solo attraverso la fruizione comune sarà possibile uno sviluppo più armonico della società futura.

La gestione consapevole delle diversità delle persone diventa così fondamento per un duraturo vantaggio competitivo basato su **pluralismo, accettazione e valorizzazione delle differenze.**

Una realtà lavorativa dove si vive meglio è una realtà dove si produce meglio e di più, dove si prevengono tensioni, si valorizzano i talenti, si riducono costi (una forza di lavoro soddisfatta e ben integrata nel tessuto organizzativo vedrà senza sforzi una riduzione dell’assenteismo conseguente a disagi ambientali), si incrementa la creatività e l’innovazione, si migliora la flessibilità dell’impresa nell’affrontare i cambiamenti, più rapidamente e a costi minori.

Questo si riverbererà anche in una migliore reputazione e immagine aziendale.

Progetto ambizioso?

Sicuramente, ma un progetto che deve vedere il sindacato propositivo e protagonista del cambiamento, un sindacato che sappia interpretare il cambiamento di prospettiva di una società in continuo e veloce mutamento.

Il mondo si muove e se il sindacato non si pone alla testa del cambiamento, ne verrà travolto, e con esso i lavoratori. Se intraprendiamo questo percorso, ci renderemo conto che la richiesta del cambiamento da parte di chi rappresentiamo è molto forte, e se non interpretiamo questa volontà di innovazione, potremmo farci superare dalle aziende, che certamente lo farebbero “a modo loro” con le proprie finalità priorità.



Anticipiamo il cambiamento, per evitare di esserne travolti.

“Iniziare un nuovo cammino spaventa, ma dopo ogni passo che percorriamo ci rendiamo conto di com'era pericoloso rimanere fermi”

(Roberto Benigni)

Il valore del tempo.

Nelle ultime settimane si sono succeduti numerosi articoli sulle riviste cosiddette “femminili” che esaltano lo **smart working (o lavoro agile)** e, chiaramente, ne evidenziano solo gli aspetti positivi, anche un po' patinati e manierati: immagini sempre femminili, di donne perfettamente truccate e molto sorridenti, fotografate fra uova, cipolle e cavolfiori (titolo: Senza l'incubo del cartellino, di giorno cucino e di notte faccio l'informatica). E questo ancora una volta a conferma della pesantezza degli stereotipi!!! E di quanto gli stessi siano duri a morire!

No, così proprio non va: lo **smart working** è una cosa seria, la frontiera avanzata della flessibilità, una forma leggera di telelavoro con cui si può decidere se lavorare a casa o in ufficio (o in altra località) a seconda delle esigenze produttive del momento, ma anche a seconda delle proprie priorità di vita, coniugando le esigenze delle imprese e delle lavoratrici o dei lavoratori.

Non deve essere visto solo come uno strumento esclusivamente femminile, affinché possano continuare a svolgere due lavori (ufficio e casa) senza ripartizione dei compiti o senza che esso possa essere una libera scelta.

Se ben regolamentato, lo smart working potrà portare benefici ad ambo le parti sociali, contribuendo a:

- **aumentare la flessibilità e la produttività aziendale**
- **aiutare la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro**
- **migliorare la qualità della vita**
- **ridurre i flussi di traffico e i consumi energetici**
- **ridurre i tempi di spostamento e lo stress conseguente**
- **lasciare libero il lavoratore di organizzare il proprio lavoro**

I canali telematici permettono di evitare spostamenti fisici, basti pensare al ricorso alle teleconferenze (vedi ricorso massiccio e fortemente ben organizzato da parte di Unicredit, ad esempio) che hanno abbattuto i costi per le aziende, ma anche i disagi e i tempi di spostamento per i colleghi.

Alla base di un sano utilizzo dello strumento (che può essere appunto considerato l'evoluzione del telelavoro, peraltro poco applicato in Italia) c'è **una diversa considerazione del tempo e del suo valore dal punto di vista della prestazione lavorativa.**

Spesso, nelle aziende più tradizionali (e in banca questo è un classico) **si è valutato il dipendente in base al tempo di permanenza in azienda, alla disponibilità allo straordinario, piuttosto che rispetto alla qualità della prestazione e ai risultati effettivamente prodotti: questo danneggiava chi rispettava l'orario e aveva altri impegni e interessi extralavoro** (in primis le donne, schiacciate fra gli obblighi lavorativi, quelli

familiari e di cura, e che spesso subivano pesanti penalizzazioni di carriera, oltre al minor guadagno conseguente alla forzata rinuncia agli straordinari).

A questo proposito, riportiamo il pensiero dell'amministratore delegato di Microsoft Italia, Carlo Purassanta: " *Prima ancora delle tecnologie e dei pc, per realizzare lo smartwork serve un cambio di mentalità. E' necessario smettere di valutare i dipendenti in base alla quantità di tempo che passano in ufficio. E misurare i risultati prodotti, premiando il merito*"

Noi vorremmo che lo smart working potesse essere utilizzato da donne e uomini che devono e vogliono conciliare i propri impegni dentro e fuori l'ufficio, e che scelgono una nuova elasticità. Certo, non tutte le categorie di lavoratori potranno utilizzarlo, ma fornire strumenti adeguati a chi può farlo sarà un passo avanti.

Riteniamo pertanto sia giunto il momento di inserire nelle piattaforme nazionali e aziendali la richiesta di forme di work and life balance (ivi compreso lo smart working).

Il piano legislativo.

Il 29 gennaio è stato presentato in Parlamento il disegno di legge sullo Smart Working, a firma di Alessia Mosca, Barbara Saltamartini, Irene Tinagli.

La prima proposta (26.11.2013) era stata oggetto di consultazione pubblica, attraverso pubblicazione online sul blog del Corriere della Sera "La 27esima Ora" e l'invio via e-mail a personalità/associazioni particolarmente attive nell'ambito delle politiche del lavoro e nello specifico esperte di flessibilità dell'organizzazione del lavoro. **Sottolineiamo che il sindacato sull'argomento non è stato né coinvolto, né contattato.**

Nella proposta del 29 gennaio è stato cassato il punto 1 dell'art. 7

Art. 7

~~(Contrattazione collettiva)~~

~~1. Le norme collettive in materia di telelavoro non si applicano alle prestazioni lavorative svolte ai sensi della presente legge.~~

Dobbiamo tristemente rilevare che, nell'intervista rilasciata il 7 gennaio scorso, l'onorevole Alessia Mosca aveva affermato che " *Il sindacato ha molte cose di cui occuparsi, non comprendo quale danno possa subire da una norma del genere*" .

In quella del 27 febbraio assistiamo ad un leggero miglioramento: " *Il dialogo con le parti sociali è sempre il benvenuto*" ... evviva!

Nel contempo, nel mondo imprenditoriale, lo smart working è già realtà in alcune multinazionali: Microsoft, Telecom Italia, Tetrapack, e in alcuni Enti pubblici (Comune di Torino, Provincia di Trento): e lo hanno fatto in autonomia, senza concordare con il sindacato modalità e tutele.

Tutto questo a conferma di quanto dicevamo prima: se non anticipiamo il cambiamento, ne saremo travolti.

Il sindacato non può, non deve, non vuole restare fuori da questi processi, anzi deve farsi parte attiva per la tutela delle/i lavoratrici/tori che rappresenta. Ci sono infatti risvolti da chiarire, aspetti da regolamentare, tutele da mantenere o applicare ex novo (per evitare subdole reintroduzioni di cottimi, o mancate rispetto delle normative di tutela della salute e della sicurezza): fondamentale è la previsione di rientri programmati in ufficio, per mantenere le relazioni con la comunità professionale in azienda.

Noi siamo fortemente convinte che le novità e le difficoltà non devono spaventare, non devono costituire un ostacolo ad affrontare il nuovo con spirito costruttivo e un pizzico di fantasia.

Il settore assicurativo è ancora una volta all'avanguardia: infatti la commissione contrattuale sindacale fra le altre materie in discussione ha affrontato anche il tema dello smart working nella riunione del 21 gennaio 2014 a Bologna.

Significativo l'esperimento realizzato a Milano il 6 febbraio scorso: una "giornata del "Lavoro agile" , a seguito di un Protocollo d'Intesa per una sperimentazione nell'ambito del piano territoriale degli orari della città, stipulato fra Comune di Milano, Abi, Aidp, Anci Lombardia, Sda Bocconi, Confcommercio, Valore D e – fortunatamente in questo contesto – Cgil Cisl Uil di Milano.

Sottolineiamo con piacere l'adesione all'esperimento da parte di ABI: auspichiamo sia l'inizio di una nuova sensibilità, che fino ad ora Abi non ha dimostrato sull'intera materia della conciliazione tempo di vita/tempo di lavoro (vedi addirittura il mancato recepimento della normativa di legge in tema di fruizione oraria dei congedi parentali).

Sono state un centinaio le aziende che hanno aderito all'iniziativa: ad esempio, Siemens, Cisco Italia, Barilla, Coop, CocaCola, Shell, Mars, Ibm; sanofi, Philips, ma anche, per il credito Barclays, Popolare Milano, Deutsche Bank. Sono state più di 5.000 le lavoratrici e i lavoratori di aziende private coinvolte nell'esperimento, a cui si sono aggiunte 14.000 persone del Municipio di Milano.

Con il ricorso a questo strumento, il Politecnico di Milano ha stimato un aumento possibile della produttività su base annua del 5,50% : provare per credere.

SEMPRE IL Politecnico fornisce questi dati: ad oggi in Italia solo il 6,1% dei dipendenti lavora a casa per almeno un quarto del tempo.



***IL 1° GENNAIO 1948 ENTRA IN VIGORE
LA COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA
CHE SANCISCE L'UGUAGLIANZA
DEI DIRITTI E DEI DOVERI TRA I SESSI***

SUPERARE GLI STEREOTIPI

attraverso l'insegnamento del valore delle differenze e lo sviluppo
di una cultura di genere

(di Paola Mencarelli)

“A volte mi chiedo come sarebbe attraversare la vita senza essere etichettata come persona di sesso femminile” Sheryl Sandberg, Direttrice operativa di Facebook, nel suo libro **“Facciamoci avanti”** parla degli stereotipi di genere e di come condizionano le relazioni con noi stesse, con gli altri, con il lavoro.

Gli stereotipi, in quanto convinzioni e credenze rigide e strutturate, costituiscono la chiave di lettura di come interpretiamo noi stesse e il mondo circostante, e di come gli altri ci vedono, ci interpretano e ci giudicano.

Gli stereotipi spesso costituiscono i luoghi comuni e possono avere valenze positive e negative, queste ultime sono le più probabili e le più rigide da cambiare, per tale motivo non solo possono condizionare le idee delle persone, ma possono avere conseguenze sul loro modo di agire, pensare e comportarsi.

Partendo da ciò il Parlamento Europeo ha emanato **la risoluzione del 12.3.2013 sull'eliminazione degli stereotipi di genere nell'Unione Europea** considerando che: *“i ruoli e gli stereotipi tradizionali associati al genere continuano a esercitare una forte influenza sulla suddivisione dei ruoli tra donne e uomini in casa, sul lavoro e nella società in generale, e che le donne sono rappresentate come coloro che si occupano della casa e dei figli mentre gli uomini sono considerati i responsabili del sostentamento e della protezione della famiglia; che gli stereotipi di genere tendono a perpetuare lo status quo degli ostacoli ereditati dal passato che impediscono di raggiungere la parità di genere e a limitare il ventaglio di scelte occupazionali e lo sviluppo personale delle donne, impedendo loro di realizzare appieno il proprio potenziale in quanto individui e attori economici, e rappresentano pertanto forti ostacoli al conseguimento della parità tra donne e uomini”*

Per combattere gli stereotipi occorre sviluppare una cultura di genere che contempli le caratteristiche degli uomini e delle donne e garantisca ad entrambi spazi di autorealizzazione e benessere, in relazione alle proprie peculiarità, inoltre **“... è necessario infrangere lo status quo. Starsene buone e adeguarsi potrà essere stato il massimo per le generazioni di donne che, prima di noi, sono entrate nel mondo del lavoro; in alcuni casi, potrebbe persino essere la scelta più sicura. Ma questa strategia non paga per le donne in quanto gruppo. Piuttosto, dobbiamo parlare chiaro, identificare le barriere che tengono indietro le donne e trovare delle soluzioni.”** (Sandberg).

Le barriere che tengono indietro le donne, in accordo con la Sandberg, sono da ricercarsi in primis nel permanere degli stereotipi di genere che impediscono loro di fare scelte in autonomia e in rapporto alle proprie inclinazioni, riconoscere e apprezzare le proprie potenzialità e risorse. Per fare ciò è necessario agire ed **“è necessario superare l'impasse. Parlare può trasformare le opinioni, che possono trasformare i comportamenti, che possono trasformare le istituzioni.”**(Sandberg):

Le soluzioni per promuovere una cultura di genere sono:

- **Educazione e formazione delle nuove generazioni:** se vogliamo sradicare gli stereotipi dobbiamo intervenire **dalle scuole primarie alle secondarie**, per sviluppare un concetto del diverso (e non solo di genere) quale portatore di curiosità e valore e non solo come motivo di discriminazione ed espulsione. In accordo con la risoluzione dell'Unione Europea la UILCA chiede alla UIL Nazionale di **interagire con gli enti governativi preposti** (Ministero della Pubblica Istruzione, Provveditorati, ecc..) per “predispone corsi di istruzione incentrati sulla parità tra uomini e donne, sul rispetto dell'altro, sul rispetto tra i giovani, sulla sessualità rispettosa e sul rifiuto di tutte le forme di violenza, nonché l'importanza della formazione degli insegnanti in tale ambito¹”. Inoltre si richiede

¹ Risoluzione del Parlamento Europeo del 12.3.2013 sull'eliminazione degli stereotipi di genere nell'Unione Europea

si insistere anche sulla necessità di percorsi di orientamento professionale per informare i giovani sulle conseguenze negative degli stereotipi di genere e incoraggiarli a intraprendere studi e professioni considerati tipicamente “femminili” o “maschili”. Nel ricordare che già oggi tali progetti vengono effettuati nell’ambito dell’autonomia scolastica e per questo motivo con una copertura a macchia di leopardo nelle varie scuole del territorio italiano, si insiste sulla necessità di una programmazione strutturata, costante e continua all’interno del percorso di studi della scuola dell’obbligo, allo scopo di dare dignità all’argomento e di agevolare lo sviluppo di futuri lavoratori e lavoratrici, managers, imprenditori e imprenditrici che possano valutare chi svolge il lavoro solo per la qualità del compito e non in relazione al genere di appartenenza.

Infine questi percorsi formativi sono importanti anche per **la prevenzione di forme di discriminazione e violenza all’interno della scuola (bullismo) ed anche nella società (mobbing, violenze al lavoro e violenza domestica)** perché la violenza interviene in una relazione interpersonale in cui uno dei due interlocutori ritiene di possedere e poter esercitare un potere sull’altro, infatti le violenze contro le donne non sarebbero possibili se non esistessero delle condizioni definite e condivise nel sistema sociale che penalizzano le donne mantenendo una identificazione di genere sottomessa, passiva e rassegnata, attraverso gli stereotipi che condizionano il comportamento della vittima e del molestatore.

- **Formazione all’interno dei luoghi di lavoro:** la Uilca si propone di suggerire a **FBA (Fondo Banche e Assicurazioni)** di approntare ulteriori avvisi specifici (l’avviso finanziato nel 2010 trovò peraltro adesioni solo per il 50 %) e invita le altre categorie a coinvolgere i fondi professionali per la formazione continua di riferimento (**Fondimpresa, Ebiter, ecc..**) per avviare percorsi formativi finanziati contro gli stereotipi di genere (anche per età e provenienza geografica) che determinano:
 - **divario retributivo tra lavoratori e lavoratrici**, di conseguenza anche un divario in termini contributivi che può determinare la povertà nelle pensionate, infatti da una indagine Istat un uomo ha una potenzialità produttiva nell’arco della vita stimata in termini economici di 453 mila euro, la donna di 231 mila euro²;
 - **molestie sessuali, violenze morali e psicologiche sul luogo:** ovvero maltrattamenti, minacce e umiliazioni in circostanze connesse al lavoro, allo scopo e con l’effetto di ferire la dignità della persona interessata;
 - discriminazioni dirette e indirette nei luoghi di lavoro.

In particolare tali percorsi formativi dovranno:

- **informare sulle trappole degli stereotipi negativi** nei processi di selezione, valutazione e attribuzione di mansioni al personale, che spesso impediscono alle lavoratrici di ricoprire determinati ruoli o professioni;
- **aiutare a riconoscere e prevenire le discriminazioni** indirette nei luoghi di lavoro, spesso derivanti da luoghi comuni e stereotipi, per sviluppare **best practices** orientate al benessere lavorativo e alla promozione della conciliazione vita privata- vita lavorativa;
- **agevolare la progettazione di percorsi formativi personalizzati** per affrontare il problema della segregazione verticale e facilitare l’aumento della presenza delle donne nelle posizioni apicali, per aiutare le donne che vogliono ricoprire ruoli manageriali a conoscere e riconoscano le dinamiche di sviluppo di carriera e di assunzione delle responsabilità, cogliendo il ruolo giocato dalle differenze di genere. Tali percorsi permettono di sostenere la lavoratrice nella scoperta dei talenti nascosti e valorizzazione di sé, così come permettono che tale consapevolezza diventi un patrimonio aziendale attraverso un contributo qualitativamente migliore e quantitativamente maggiore della performance lavorativa.

Inoltre la UILCA “**per identificare le barriere che tengono indietro le donne e trovare delle soluzioni**” si propone di:

- **sviluppare linee di azione contro le discriminazioni dirette e indirette** che possa discendere anche da altri fattori, oltre al genere, come l’età anagrafica, origine etnica, disabilità, secondo i principi più volte enunciati dalle raccomandazioni dell’Unione Europea;

² La Repubblica 24.2.2014 “Ricerca shock sul capitale umano in Italia “una donna vale la metà di un uomo”

- **individuare prospettive di implementazione di azioni positive** non solo atte alla difesa contro la discriminazione, ma anche finalizzate allo sviluppo del benessere lavorativo anche in ambiti in cui le discriminazioni appaiono meno visibili come la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, prendendo in considerazione il genere, l'età e la provenienza geografica (art. 28 D.L. 81/08);
- **sviluppare con le aziende linee di azioni per superare gli stereotipi nei processi di selezione, valutazione e attribuzione di ruoli, mansioni e compiti al personale;**
- **enucleare linee guida di comportamento organizzativo per la valorizzazione delle differenze** (come Banca d'Italia ha già fatto) che producano una pianificazione del lavoro rispettosa delle esigenze di conciliazione vita-lavoro (per esempio organizzando le riunioni in fasce orarie che tengano conto delle esigenze orarie dei lavoratori e lavoratrici) e una comunicazione chiara, trasparente e attenta all'ascolto e rispettosa della dignità della persona rispetto al genere, età, orientamento sessuale e provenienza geografica.

Questo insieme di interventi può permettere di realizzare delle relazioni nei luoghi di lavoro rispettose della dignità delle persone, del loro lavoro e della loro vita e valorizzare le differenze che costituiscono l'insieme delle caratteristiche proprie di ogni identità umana.



NEL 1959 NASCE IL PRIMO CORPO DELLA POLIZIA FEMMINILE ITALIANO



NEL 1963, LA COSMONAUTA VALENTINA TERESHKOVA DIVENTA LA PRIMA DONNA NELLO SPAZIO

IL WELFARE NEL MONDO DEL CREDITO

(di Silvia Boniardi)

Il welfare da sempre rappresenta una peculiarità positiva nel mondo del credito.

Ben prima delle previsioni di legge le aziende di credito avevano costituito **fondi di previdenza integrativa** per i propri dipendenti, previsione che poi è stata confermata con un fondo residuale di settore per le aziende che non ne hanno uno.

Oltre alla previdenza complementare, un elemento importante per il welfare dei dipendenti del credito è **una copertura assicurativa per Long Term care**, che si fa carico della sopravvenuta invalidità che comporta uno stato di non autosufficienza.

Flessibilità orarie sono previste sia in termini giornalieri, settimanali che di un anno sabbatico, nella vita lavorativa, frazionabile in quattro periodi.

Parte importante per il welfare di settore è rappresentato da **cassa sanitaria o polizza integrativa** che sono presenti nel mondo del credito.

A livello aziendale sempre più contratti integrativi o accordi si focalizzano sul welfare, anche perché, **da una parte attraverso il salario indiretto si sopperisce ai mancati aumenti economici, e dall'altra il benessere lavorativo e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ha acquisito interesse anche per le aziende.**

Anche a causa del depauperamento del welfare pubblico le OO.SS si spingono sempre più con interesse su questo terreno di confronto

Da questo punto di vista sono stati creati negli ultimi anni numerosi asili aziendali (Intesa Sanpaolo, Unicredit, Bnl...) e si sono regolamentate forme di lavoro flessibile. Accordi hanno istituito forme di part time diversificate, per orari e modalità (verticale, orizzontale, misto e periodale), su richiesta dei dipendenti ed in alcuni casi oltre la percentuale massima prevista dal CCNI (20%).

Soprattutto in alcune banche estere si sono sviluppati progetti innovativi, anche di sola realizzazione aziendale.

Riguardano le grandi sedi e direzioni. Interessante è l'esperienza **Deutsche Bank che nell'ambito dell'Italy Women's network, prevede attività volte al work life balance, e sono: servizio di lavanderia; servizio di calzoleria; servizio di take away giornaliero e servizio di catering.**

Sempre all'interno del programma dell'Iwn sono previste iniziative di presentazione libri o approfondimento argomenti, durante la pausa pranzo.

Altre società (Ing, State Street) hanno attrezzato **spazi di rilassamento con postazioni internet, giornali e giochi di svago.**

Anche in tema di welfare, il sindacato deve essere in grado di percorrere nuove strade attraverso la contrattazione e il confronto con le aziende, deve trovare il coraggio di proporre diversi strumenti, anche attingendo a esempi di quanto già realizzato in Italia e all'estero.

Pari Opportunità nelle Assicurazioni

(di Simona Cambiati)

- **Che cosa prevede il CCNL Ania**

Commissione Nazionale Pari Opportunità Ania

La CNPO viene istituita nel 1991 su iniziativa delle Parti Sociali e la sua regolamentazione, contenuta all'art. 49 del Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro per il personale non dirigente e riconfermata a seguito dei vari rinnovi contrattuali, è frutto della negoziazione che ha convenuto, in particolare, sulla rilevanza che le tematiche di genere hanno via via assunto nei vari aspetti sociali, economici e di politica del lavoro. Le Parti Sociali hanno ritenuto necessario sostituire il ricorso a un allegato, come nella stesura precedente, con un apposito articolo contrattuale che contiene le disposizioni in materia. Il Contratto Nazionale del 17 settembre 2007, nel riconfermare la disciplina esistente della Commissione Nazionale Pari Opportunità ribadisce l'attenzione del settore alle tematiche di Pari Opportunità e ne rafforza ulteriormente il valore, con l'assegnazione di un budget ad hoc per la promozione di attività e di azioni positive indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi di competenza. Con il protocollo sulla Responsabilità Sociale d'Impresa, inserita nell'ultimo rinnovo contrattuale, si è voluto ribadire il forte nesso che deve esistere tra etica, trasparenza e valore economico dell'impresa, nonché tra il successo delle strategie aziendali e l'effettiva valorizzazione dell'apporto umano e professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Composizione

La Commissione è composta in maniera mista e non paritetica da rappresentanti delle aziende del settore e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Attualmente conta 22 componenti ed è coordinata dall'Ania. La Commissione è un esempio concreto di buon funzionamento del dialogo sociale settoriale; infatti, nonostante nel tempo si siano avvicendati componenti sia da parte datoriale che sindacale, il lavoro è proseguito senza soluzione di continuità, con una connotazione profonda di rispetto dei reciproci ruoli, di spirito costruttivo e collaborativo.

Compiti

La Commissione Mista Nazionale per le Pari Opportunità si propone, in particolare, di:

- analizzare l'intera problematica relativa alla parità uomo-donna, ivi compresa quella delle azioni positive;
- stimolare nel settore la cultura in tema di Pari Opportunità;
- studiare ed approfondire come promuovere e valorizzare la presenza femminile nelle Imprese assicuratrici, prestando particolare attenzione alle trasformazioni ed evoluzioni del settore;
- sviluppare momenti di raccordo ed azioni di monitoraggio relativamente all'evoluzione delle professionalità delle lavoratrici nel settore;
- fornire alle Commissioni aziendali indicazioni di carattere generale ed eventuale consulenza, laddove richiesta.

La CNPO ha inoltre il compito di stimolare la costituzione di Commissioni Aziendali per le Pari Opportunità, considerando tali commissioni come lo strumento più idoneo per:

- ricostruire l'evoluzione storica della presenza femminile in azienda;
- rilevare l'esistenza o meno di blocchi ed ostacoli nei confronti del personale femminile, indagando come questi si presentano, con quale tipologia e consistenza e come si delineano nel sistema organizzativo e culturale aziendale;

- individuare gli spazi professionali ed organizzativi che possono offrire opportunità qualificate alle donne rispetto a ciò che viene offerto agli uomini;
- impostare correttamente gli interventi su questi temi a livello aziendale.

Missione

La CNPO si è proposta, in particolare dalla sua ricostituzione datata novembre 2003, di procedere ad un riesame dell'intera tematica delle pari opportunità, con l'obiettivo di affiancare alle affermazioni di principio, la crescita della sensibilità culturale in materia di pari opportunità di genere nel settore assicurativo, per raggiungere una progressiva realizzazione di una concreta uguaglianza e di una sostanziale valorizzazione delle differenze nell'ambiente di lavoro.

Iniziative

L'attività della CNPO ha portato alla realizzazione di diverse iniziative, workshop, studi, ricerche, indagini.

Tra essi si segnalano in particolare:

a) 2007/2008 Progetto “Conciliare le Responsabilità, pacchetto *multitasking* di supporto alla conciliazione delle responsabilità professionali e di vita dei dipendenti del settore assicurativo italiano”.

Il progetto, la cui ipotesi attuativa si è indirizzata al coinvolgimento e collaborazione con alcune cooperative *onlus* specializzate in progettazione sociale ed in fornitura di servizi, si è sviluppata con l'ideazione di un vero e proprio pacchetto di servizi *ad hoc* per le Imprese, fruibile da tutto il personale dipendente e modulabile in relazione alle concrete esigenze aziendali atte a facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il pacchetto *multitasking*, adattabile alle esigenze delle dipendenti e dei dipendenti di specifiche realtà aziendali, si presenta con un ampio ventaglio di possibili servizi (ad esempio, ausili per chi ha in cura genitori anziani come la consegna a domicilio di farmaci, la fornitura di pasti a domicilio, il servizio di badanti/infermieri a tariffe agevolate ecc., *counselling* psicologico di supporto ai lavoratori/trici rientranti dai congedi parentali, attivazione di convenzioni con cinema, esercizi commerciali, centri sportivi, agenzie viaggi ecc.).

E' da ritenersi che, soprattutto nella attuale fase di recessione, il progetto possa essere rilanciato, quale efficace supporto alle esigenze che emergono nell'ambito delle aziende assicuratrici in un'ottica di promozione del benessere complessivo del personale.

b) 2011/2012 “Progetto GenerAzione” - “premio-certificazione per le imprese del settore assicurativo che operano positivamente per le pari opportunità di genere”.

Questa iniziativa, alla quale hanno aderito le imprese assicuratrici che rappresentano il 90% del mercato, ha avuto, tra l'altro, l'obiettivo di diffondere ed ampliare la cultura delle pari opportunità di genere nel settore.

Attraverso **GenerAzione**, in particolare:

- si è promossa la diffusione di informazioni sui temi legati alle pari opportunità, nel più ampio contesto della Responsabilità Sociale d'Impresa, e consentito alle imprese di far conoscere e condividere i vari progetti aziendali con ricadute positive sulla componente femminile dell'azienda;
- sono state raccolte le azioni positive già in atto da parte delle imprese, consentendo un più ampio ed articolato confronto sul piano delle azioni promosse in materia di pari opportunità;

si sono evidenziati i migliori casi esistenti, favorendo la pianificazione e l'implementazione di azioni positive in materia.

La CNPO ha svolto una istruttoria preliminare sulla documentazione presentata dalle imprese partecipanti svolgendo riunioni *ad hoc* organizzate tra la CNPO e ciascuna impresa per effettuare un esame congiunto dei dati forniti in appositi questionari e raccogliendo, contestualmente, eventuali osservazioni, chiarimenti,

dettagli ulteriori, utili ai fini della elaborazione delle informazioni; i dati/informazioni così raccolti sono stati poi suddivisi in 5 macro-gruppi tematici rilevanti (1. dati gestionali/formazione; 2. CPO aziendali e di gruppo - attività e comunicazione; 3. iniziative aziendali e progetti finanziati; 4. conciliazione – servizi - aspetti normativi (vedi CIA part-time, flessibilità); 5. Documenti di impegno – codice etico, bilancio sociale ecc.) che hanno costituito la base per la costruzione della griglia di valutazione; successivamente si è proceduto alla elaborazione e sistematizzazione dei dati/informazioni forniti.

La metodologia adottata ha consentito di elaborare, sulla base dei dati forniti, un quadro di informazioni quanto più possibile obiettivo della situazione esistente nelle imprese, sia per la sensibilità verso le tematiche di genere sia per il “grado di assorbimento nel tessuto aziendale dei principi di pari opportunità”.

Ciascuna impresa partecipante è stata poi certificata e premiata nel corso di un evento che si è svolto il 16 novembre 2012 ed ha visto la presenza dei Vertici dell'Associazione, delle Parti Sociali, di Rappresentanti Istituzionali e dei Delegati delle Aziende interessate.

Un aspetto notevolmente positivo è stato infine l’inserimento del progetto GenerAzione nel *booklet* europeo di buone prassi in tema di approccio alle sfide demografiche del settore assicurativo in Europa, finanziato dalla Commissione Europea e realizzato dalla Commissione Dialogo Sociale del settore assicurativo, anche in considerazione del fatto che il nostro Paese è l’unico del Sud Europa ad essere stato citato nel testo del booklet stesso.

Entrambi i progetti sono nati da un’idea promossa dalla Uilca.

c) Attività di formazione verso le CPO aziendali

Con l’obiettivo primario di favorire l’avvio e l’operatività delle CPO aziendali e di gruppo, creando al tempo stesso una rete di settore, la CNPO ha proposto ed offerto, fin dal marzo 2007, un programma di incontri rivolto a quelle Commissioni Aziendali che ne avessero fatta richiesta per un approfondimento sulle tematiche relative alle Pari Opportunità con riguardo alle normative, alle attività ed ai percorsi attivabili. Le Commissioni Pari Opportunità aziendali/di gruppo che hanno usufruito di questo percorso sono state sino ad ora le CPO di: Axa, Gruppo Generali, Gruppo Unipol, Cattolica, Axa-Mps, Groupama e Sara.

d) Attività di aggiornamento e formazione per le componenti ed i componenti la CNPO

La CNPO attua periodicamente percorsi di auto-formazione ed aggiornamento sia per consentire un allineamento di conoscenze ed informazioni da parte delle componenti e dei componenti che si avvicendano nell’ambito della Commissione stessa, sia per avere un quadro sempre attuale degli orientamenti e delle tendenze prevalenti in materia di pari opportunità a livello europeo, nazionale e settoriale. A tale ultimo riguardo, si evidenzia che la CNPO effettua periodicamente l’analisi ed il monitoraggio dei principali indicatori in materia di pari opportunità (come ad esempio quelli sulla presenza ed attivazione delle Commissioni Pari Opportunità aziendali).

• Studio di genere sui dati di settore

Le donne sono sempre più numerose e culturalmente preparate anche nelle imprese assicuratrici, pertanto la valorizzazione di genere acquista sempre più la qualità di valore nell’ambito delle organizzazioni del lavoro. La tematica della adeguata valorizzazione del genere nel nostro settore comporta una più ampia e mirata attenzione al capitale umano, complessivamente inteso, quale risorsa strategica di primaria importanza, ed una focalizzazione sul concetto di benessere delle persone che operano in un particolare contesto organizzativo. In tale ambito, vanno ricompresi fattori che vanno dalla conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle lavorative, alla presenza di adeguati strumenti formativi che

valorizzino le carriere e le professionalità, alla diffusione di una cultura fondata sul merito e sulla eguale distribuzione delle opportunità.

Per questi motivi ogni anno, durante l'incontro di presentazione dei dati di settore, la Uilca riporta un'analisi dettagliata dei dati suddivisi per genere sottolineando le criticità e lodando le positività emerse. Le donne presenti nelle imprese del nostro settore sono numerose (il 46,1% del totale dei dipendenti nel 2012) e culturalmente preparate. I dati in nostro possesso indicano che il settore mantiene tendenzialmente un trend positivo rispetto alle assunzioni. Anche per quanto concerne la progressione di carriera, c'è un'attenzione diffusa allo sviluppo delle professionalità e del bagaglio di competenze del personale e di quello femminile in particolare che, negli ultimi anni, ha visto incrementare la propria "quota" nei livelli di inquadramento più elevati (5°, 6° e 7° livello). Nel 2000 le funzionarie erano il 12,56% rispetto al totale del personale con tale inquadramento, nel 2012 tale percentuale è pari circa al 22,00%. Le donne rappresentano il 12,9% del totale del personale dirigente di circa 1150 unità.

- **Workshop ENBIFA (Ente Nazionale Bilaterale per la Formazione Assicurativa) su temi Pari Opportunità**

- Settembre 2011: **"Il benessere organizzativo e la valorizzazione delle differenze nella gestione delle risorse: strategie di sviluppo"**
- Novembre 2012: **"La diversità come risorsa. Il Diversity Management nel mondo assicurativo"**
- Promosso dalla Uilca, già ottenuto finanziamento e attualmente in fase di studio da realizzare a fine ottobre 2014: **"Differenze di genere e work-life balance: Nuova organizzazione del lavoro tra esigenze ed opportunità di conciliazione per i lavoratori e per le imprese. Scenario italiano ed europeo a confronto"**

All'interno del quale si affronterà il tema dello Smart Working con l'intervento dell'onorevole Alessia Mosca (PD) firmataria del disegno di Legge presentato il 29 gennaio u.s. in Parlamento. Parole d'ordine: flessibilità, auto organizzazione dei tempi e degli spazi di lavoro per mezzo delle nuove tecnologie e un totale ripensamento del telelavoro, strumento poco praticato e ostacolato da norme rigide e ormai superate. Questa idea nasce dall'esigenza di ulteriori misure che garantiscano alle donne una reale possibilità di carriera, ostacolata, troppo spesso, dalla sola gestione del tempo ed un aiuto concreto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, visto che il 2014 è stato dichiarato dal Parlamento europeo *"Anno europeo per la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare"*.

- **Politiche di Pari Opportunità inserite in Piattaforma per il rinnovo del CCNL Ania**

GRAVIDANZA - PUERPERIO

ART. 48

✓ Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in aggiunta a quanto previsto dalla Legge 28 giugno 2012 n.92 art 4 comma 24 a) , spettano ai lavoratori padri ulteriori 5 giorni lavorativi di astensione retribuiti al 100%, anche in via continuativa, da sommare nel caso di parto plurimo per ogni figlio nato.

✓ In aggiunta a quanto previsto dall'art. 32 Testo Unico D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, l'utilizzo dei congedi parentali potranno essere usufruiti fino al compimento del quattordicesimo anno del bambino.

✓ L'art. 1, comma 339, della Legge 24.12.2012 n.228, ha introdotto nell'art. 32 commi 1bis, 3, 4bis del T.U. n. 151/2001 la possibilità di fruizione del congedo parentale anche ad ore. La contrattazione integrativa di secondo livello dovrà stabilire le modalità di fruizione del congedo su base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. L'impresa, vista la salvaguardia della produttività, provvederà ad una integrazione aggiuntiva del 20% della retribuzione presa a base oraria per la determinazione dell'indennità dei congedi parentali utilizzati ad ore.

TUTELA DELLE SITUAZIONI DI HANDICAP

ART. 55

In relazione ad istanze formulate, ai sensi della Legge 8 ottobre 2010, n. 170 *Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico*, da genitori che debbano assistere nelle attività scolastiche a casa i figli studenti del primo ciclo dell'istruzione affetti da dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia (DSA), le imprese si impegnano a far rispettare il diritto degli interessati dell'art. 6 della citata legge, stipulando accordi individuali per l'utilizzo della flessibilità oraria.

TRASFERIMENTI

ART. 64

Il trasferimento non può essere comunque disposto senza il consenso del lavoratore/trice nei seguenti casi:

- Lavoratori/trici affetti da handicap di cui all'art.3 comma 1 della legge 104/92;
- Presenza nel nucleo familiare di uno o più figli fino a 10 anni di età;
- Lavoratori/trici che assistano familiari, parenti o affini di primo grado, affetti da handicap, disabilità o invalidità accertata.



PARI OPPORTUNITA' NEL CREDITO

Lo ricordavamo precedentemente: nonostante abbia sottoscritto a Milano il Protocollo di sperimentazione per il lavoro agile del 6 febbraio scorso, **Abi fino ad oggi ha ostacolato il recepimento della normativa di legge che prevede l'utilizzo frazionato dei permessi parentali**, volendo sostituire al concetto di comunicazione previsto dalla legge quello di preventiva autorizzazione all'utilizzo.

Auspichiamo che con il prossimo insediamento della **Commissione Nazionale Pari Opportunità** possa essere l'inizio di un nuovo costruttivo dialogo, fino ad oggi carente su questi argomenti, e che si possano compiere significativi passi avanti in tema di conciliazione tempi di vita/ tempi di lavoro nel settore del credito, di politiche di genere, di valorizzazione delle differenze. e la formazione relativa fra le sue priorità. Fino ad oggi Abi non ha considerato la formazione su questi argomenti fra le priorità.

Prova ne è stata **la scarsa adesione all'avviso 2/2010 di FBA (Fondo Banche Assicurazioni)** finalizzato *"a promuovere il finanziamento di attività formative di tipo sistemico e generale (corsi, seminari, laboratori) rivolte a tutti gli attori sociali interessati al tema: lavoratori, lavoratrici, rappresentanti delle parti sociali, responsabili della selezione e della gestione delle risorse umane"*.

L'obiettivo generale era quello di *"accrescere la capacità competitiva dell'azienda e sostenere una migliore occupabilità delle lavoratrici attraverso la realizzazione di attività formative dedicate alle problematiche organizzative e gestionali con un'ottica di mainstreaming"*

Rispetto all'importo globale previsto, i finanziamenti erogati sono stati circa il 55%, con l'adesione soltanto di 9 banche (e 5 compagnie di assicurazioni).

Le commissioni previste dal CCNL, insediate o che auspichiamo si insedieranno a livello aziendale, dovranno farsi parte attiva per proporre e far realizzare progetti di valorizzazione delle differenze e inclusione di tutte le specificità. E' un tassello importante dell'aspetto formativo globale, cui facevamo riferimento nel capitolo sugli stereotipi.

Piattaforma Rinnovo CCNL Credito

Nella Piattaforma di rinnovo del CCNL Credito, che verrà a breve sottoposta alle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori, è stato inserito questo capitolo:

CONCILIAZIONE TEMPO DI VITA E TEMPO DI LAVORO

Il tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro è sempre estremamente attuale ed è opportuno approfondirlo, sia a livello nazionale che nelle sue declinazioni aziendali.

Formuliamo alcune proposte:

- **banca ore:** si richiede un pacchetto di ore aggiuntivo e volontario specificatamente dedicato ai genitori di bambini sino a 24 mesi, per usufruire di ulteriori permessi in recupero delle prestazioni straordinarie. La medesima previsione può essere introdotta anche per l'assistenza in gravi situazioni familiari;
- **part time:** innalzamento delle percentuali esistenti (oltre a quanto prevede l'art. 20 circa la misura del part time per contrastare esuberanti);
- lavoro a turni: allungamento dei termini di **preavviso**, nel caso di modifiche ai turni preesistenti;
- aspettativa retribuita: introduzione della possibilità di fruire, nell'ambito di un periodo quinquennale, di **un'aspettativa dal lavoro, di durata fino ad un anno, retribuita nella misura dell'80%**. Nei quattro anni successivi al rientro, **la lavoratrice/lavoratore restituirà con una trattenuta mensile del 20%** quanto anticipato all'azienda nel periodo di astensione. Ovviamente la garanzia deve essere fornita dal TFR o

- dal Fondo di Previdenza Integrativa,
- **congedi parentali ad ore: definizione della disciplina che regola la frazionabilità dei congedi parentali ad ore;**
- **congedo di paternità: richiesta di tre giorni in occasione della nascita del figlio.**



ALCUNI DATI SULLE DIFFERENZE DI GENERE

(a cura di Laura Chiodega)

Il Mercato del lavoro 2012 – 2013

Panorama generale

La crisi politica, la politica di bilancio, il peggioramento del clima di fiducia, la riduzione del credito questi sono i fattori che ostacolano la redditività del paese. Questa situazione non aiuta la politica europea del cambio, il dollaro si deprezza rispetto all'euro e questo non sta facilitando gli scambi. Nel panorama mondiale l'Italia è dietro alla Corea – India – Brasile, non riusciamo a risollevarci nonostante la riduzione delle ore lavorate, del Part Time involontario ed il ricorso alla Cassa Integrazione.

La crisi del lavoro ha interessato tutte le classi di età, la riforma sulle pensioni ha frenato l'uscita degli aventi diritto e chiuso l'ingresso ai giovani, comprendendo in questo fenomeno anche gli esodati che andranno ad aumentare in modo significativo l'ingresso alla pensione anche se ora ricevono l'assegno al sostegno al reddito.

Occorre promuovere un'inversione di tendenza all'economia italiana;

occorre aumentare le risorse destinate al mondo del lavoro

occorre un nuovo ingresso dell'aumento salariale

Se si potesse riassumere in una parola la situazione del mercato del lavoro italiano, oggi quella parola sarebbe POVERTA'; povertà delle famiglie, delle imprese e delle risorse nazionali.

La risorsa più preziosa, che è il Capitale umano si impoverisce invece di crescere sul lavoro, si deprezza in lavori occasionali e inadeguati, si impoverisce perché le famiglie non riescono più a pagare né il mutuo né l'istruzione ai figli.

L'offerta di lavoro è aumentata di 900.000 unità dal 2008 al 2012 e contestualmente dal 2007 al 2013 la contrazione del PIL (8%) ha fatto perdere 764.000 posti di lavoro che sarebbero potuti essere di più se non si fosse adottata la riduzione delle ore lavorate.

L'offerta è caratterizzata da giovani – precari – working poor (lavoro povero):

- I Giovani sono circa 2.500.000 tra i 15 e i 24 anni, non hanno stabilità nel lavoro, il mercato li esclude e questo è un fattore sociale gravissimo, sta passando l'idea che l'istruzione, il titolo di studio non serva più a nulla – e non c'è niente di più falso;
- Il Working poor (lavoro povero a basso salario) conta circa 3.000.000 di individui.

Si amplia il gap tra Centro-Nord e il sud, dove in un anno sono stati distrutti 42.000 posti di lavoro ma in realtà il divario è ancora più ampio perché se per calcolare OCCUPAZIONE e DISOCCUPAZIONE territoriale si usasse il luogo di lavoro perché chi si sposta spesso non cambia residenza ed è il pendolarismo di lungo raggio che "falsa" la realtà.

Parte dell'aumento del tasso di disoccupazione è STRUTTURALE e molti dei lavoratori espulsi dal mercato da lungo tempo non riescono più ad entrare; l'aumento dei disoccupati non va a colmare i posti vacanti esistenti, questo è un chiaro segnale di MISMATCH sul mercato del lavoro che solo un collocamento efficiente potrebbe ridurre (v. mercato inglese)

C'è anche da dire che la CIG (Cassa Integrazione) ha un ruolo fondamentale nel contenere gli effetti negativi della crisi sul mercato del lavoro, limitando i licenziamenti, una parte rilevante delle spese per le politiche del lavoro sono assorbite dalla CIG, mentre minori sono le risorse per i disoccupati in senso stretto.

Le differenze di genere nel Mercato del Lavoro

Il 2012 è stato l'anno di contrazione dell'occupazione, in cui sono stati persi circa 82mila posti di lavoro, ma in controtendenza, l'occupazione femminile è aumentata dell'1,2% rispetto al 2011, pari a circa 109mila occupate in più. Questo fenomeno è stato caratterizzato dalle tendenze demografiche e dal mutamento dei comportamenti, la crescita occupazionale si è concentrata nelle classi di età più mature (dai 45 anni in su); mentre nelle classi di età più giovani l'occupazione si è ridotta. Per le donne più giovani il 2012 è stato caratterizzato da un aumento della partecipazione nel mondo del lavoro, in controtendenza rispetto agli anni precedenti, molto probabilmente a causa delle sempre maggiori difficoltà delle famiglie, i cui vincoli di bilancio sono sempre più pesanti. Questa maggior attivazione, di fatto non si è poi tradotta in un maggior coinvolgimento nel mercato del lavoro.

In sostanza la maggior attivazione delle donne si è scontrata poi di fatto con una domanda del lavoro in calo, anche perché si è ridotta la domanda in ragione della diminuzione delle uscite.

Il tasso di occupazione femminile complessivo, pur risultando insufficiente, compensa anche solo parzialmente il crollo dell'occupazione maschile (circa 191mila occupati in meno), perché sebbene le difficoltà siano diffuse, sono stati il comparto dell'industria e delle costruzioni a risentirne di più, comparti dove il tasso di femminilizzazione è più basso.

Le donne sono relativamente sovra rappresentate, rispetto al loro peso nelle forze lavoro e nell'occupazione, in forme contrattuali instabili, come l'occupazione dipendente temporanea e le collaborazioni, cioè quelle professioni non qualificate ed intermedie che riguardano le attività commerciali e i servizi, mentre si è ridotta nelle professioni qualificate e tecniche.

Come ha evidenziato l'ISTAT (2013) il deterioramento delle condizioni del mercato del lavoro ha acuito la segregazione di genere, rafforzando la presenza delle donne nelle professioni già fortemente femminilizzate.

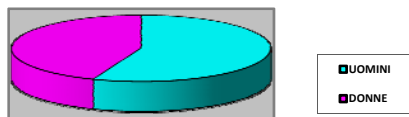
L'occupazione femminile risulta concentrata così in poche professioni. Il 50% delle occupate si distribuisce in solo 9 su 129 possibili professioni: impiegate, commesse, addette alla distribuzione, infermiere, insegnanti di scuola primaria, addette ai servizi domestici, personale amministrativo, addette ai servizi personali e alle pulizie; professioni a media o bassa specializzazione, pur con alcune importanti eccezioni. Il dato di confronto è quello che il 50% degli uomini si distribuisce su ben 19 professioni.

La maggior possibilità di restare disoccupata per una donna rispetto alla probabilità di diventare occupata si riflette in una maggiore durata della disoccupazione, nel 2012 la durata media della condizione di disoccupazione era di 21,5 mesi, oltre un mese in più rispetto all'anno 2011 e 19,5 mesi rispetto agli uomini.

Le differenze di genere nel Settore del Credito

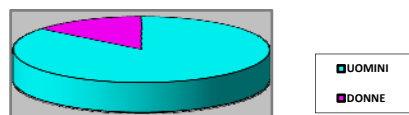
Ma parliamo ora del nostro Settore del Credito; secondo il Rapporto 2013 sul Mercato del lavoro nell'industria Finanziaria - ABI, le donne che lavorano in banca al 31 dicembre 2012 rappresentano il 44,0% del personale complessivo, contro il 56,0% degli uomini. Solo nell'ultimo anno si è assistito ad un incremento di circa mezzo punto percentuale, ma in un orizzonte temporale più ampio (1997 – 2011), il personale femminile è cresciuto nelle banche italiane di ben 13 punti percentuali.

Sempre secondo fonti ABI, la differenza occupazionale per genere continuerà a ridursi e in termini prospettici, considerando le politiche aziendali in termini di assunzioni pressoché indifferenziate per genere, tra alcuni anni è ragionevole attendersi un equilibrio sostanziale tra uomini e donne del settore del credito.

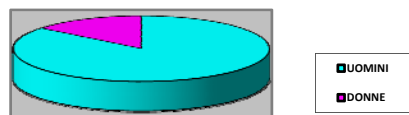


Se è vero che il trend di crescita delle lavoratrici bancarie permane costante negli anni, è pur vero che l'analisi in termini di inquadramento evidenzia significative differenze, soprattutto per quanto concerne gli inquadramenti più elevati.

Nel 2012, a fronte di una presenza media di **dirigenti** del 4,2%, gli uomini erano rappresentati dal 3,6% della forza lavoro maschile, rispetto allo 0,6% delle donne.



Per quanto riguarda i **Quadri direttivi**, invece, il 48,4% è ricoperto da uomini rispetto al 29,7% delle donne. Il gap tende a ridursi anche per il 2° livello della medesima categoria in cui la presenza delle donne è circa 2/3 di quella degli uomini; nel 2012 la percentuale delle lavoratrici inquadrate nel 1° livello dei quadri direttivi supera di oltre mezzo punto percentuale il peso percentuale dei colleghi maschi.



Nella **3a area professionale** è stata confermata, per tutti i livelli retributivi, una percentuale di donne superiore a quella dei colleghi maschi.

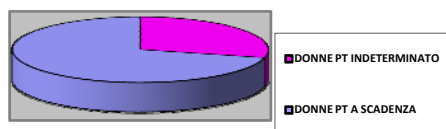
Se poi andiamo ad analizzare la tipologia contrattuale del personale in forza nelle aziende di settore le lavoratrici bancarie con contratto a **tempo indeterminato**, indipendentemente dall'orario di lavoro svolto, sono il 97,8% rispetto al 98,4% dei colleghi uomini. Questa differenza è interamente controbilanciata dalla maggior presenza di contratti di **apprendistato** per le donne 1,5% contro l'1,0% degli uomini.

Se disaggregiamo ulteriormente il dato dei contratti a tempo indeterminato in funzione dell'orario di lavoro svolto si osserva che le donne con contratto a **FULL-TIME** rappresentano il 77,0% delle lavoratrici,

rispetto il 93,0% degli uomini; per contro le donne **PART-TIME** a tempo indeterminato sono circa il 21,0% del totale del personale femminile, contro l'1,0% degli uomini.

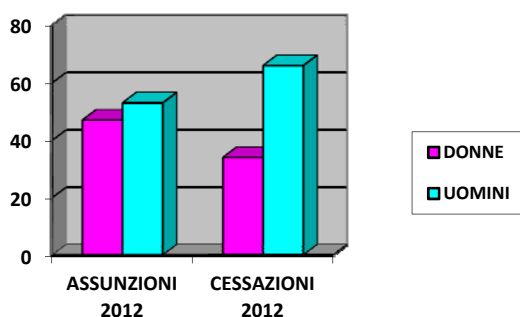


Anche i dati ABI del 2012, confermano come il contratto a **PART-TIME** in banca sia una prerogativa femminile, poiché le donne rappresentano il 93% del totale dei lavoratori a tempo parziale presenti nel settore del credito. Sempre per quanto concerne il contratto a PART-TIME il 29,0% dei casi è da intendersi senza scadenza predeterminata, mentre il restante 71,0% risulta prefissata.



Altro aspetto importante da tenere in considerazione è l'andamento della **dinamica occupazionale**.

La composizione del personale per genere viene influenzata dalle politiche di ingresso e di uscita del personale stesso: se da una parte infatti le assunzioni sono state nel 2012 molto simili (il 47,0% per la donne sul totale degli assunti) le cessazioni hanno interessato maggiormente la popolazione maschile (66,0% degli uomini rispetto al 34,0% delle donne).



La combinazione delle assunzioni e cessazioni di dipendenti ha determinato un inevitabile **TURN OVER** per le donne superiore a quello degli uomini (0,7 per le donne contro un 0,4 per gli uomini) confermando quindi il trend di incremento del personale femminile. Quindi se abbiamo il 47% di donne assunte a tempo indeterminato contro il 59% di uomini, i valori per il contratto di apprendistato si assottigliano intorno al 11,0% per la donne contro un 10,0% per gli uomini; mentre differenze sostanziali si hanno in riferimento ai contratti a termine dove rispettivamente abbiamo il 38,0% donne e il 27,0% uomini.

Osservando l'età anagrafica dei dipendenti in servizio al 31 dicembre 2012 si evince che le donne sono mediamente più giovani con una differenza complessiva di circa tre anni (43 anni rispetto 46 anni degli uomini). Sono maggiormente rappresentate nella fascia entro i 40 anni, infatti sono il 40,0% rispetto agli uomini che sono il 28,0%; per contro la maggior concentrazione degli uomini la troviamo nelle fasce dai 51 anni in su.

Non meno importante è l'analisi dei dati relativi la scolarità del personale suddiviso per genere, dove ritroviamo, per quanto concerne il diploma di scuola media superiore, le lavoratrici bancarie con il 94,9% contro il 91,4% degli uomini e per la laurea, le donne con il 37,6% e gli uomini con il 34,5%.

Da questi dati si evince che il personale femminile è più scolarizzato, più giovane. Negli ultimi anni poi c'è stato un incremento di assunzioni di personale femminile ma nonostante siano discretamente rappresentate nelle fasce riguardanti i quadri direttivi non sono ancora presenti negli inquadramenti di livello più alto.

Fonti citate:

Rapporto biennale sul mercato del lavoro 2012-2013

Rapporto 2013 sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria – elaborazione ABI

ALCUNE INIZIATIVE DELLA UILCA

dal 2010 ad oggi

LA VERSIONE RIVEDUTA
E AGGIORNATA
DI UNA GUIDA DI SUCCESSO
PER ORIENTARSI
NELLA NORMATIVA
SUI CONGEDI PARENTALI

I PERMESSI PER I GENITORI
... E MOLTO ALTRO



INSIEME
PER I PROPRI FIGLI



VA DEMECUM SUI REGOLAMENTI
SULLA MATERNITÀ E SULLA PATERNITÀ
2008

MANIFESTO PER I DIRITTI DEL MALATO ONCOLOGICO



Roma, 18 marzo 2010

Convegno “Marco Biagi, la sua legge e la valorizzazione delle norme a tutela dei lavoratori/trici affette da patologie oncologiche e invalidanti. Proposte e percorsi”

Intervento di Massimo Masi – segretario generale Uilca

Oggi, mentre siamo qui a discutere, migliaia di donne e uomini stanno battendosi per guarire da un tumore e non possono concentrare su questo sforzo tutte le loro energie, perché nel frattempo devono preoccuparsi di impedire che la loro malattia li privi, in primo luogo, del posto di lavoro.

Oggi, se noi siamo qui a discutere come risolvere questo problema, significa che finora le parti sociali, politiche e legislative su questa materia non hanno ancora fatto tutto quello che compete a un Paese civile, in cui le persone vanno sempre tutelate e devono essere sostenute soprattutto quando si trovano in stato di maggiore difficoltà.

Oggi noi, per evitare il protrarsi di questa situazione, abbiamo il dovere di realizzare soluzioni concrete e il nostro incontro avrà un senso se usciremo da queste stanze con idee e progetti precisi e realizzabili.

È evidente che il tema di un lavoratore affetto da una malattia grave e spesso invalidante, per molti aspetti valica i confini del mondo del lavoro e delle norme che lo regolano, per sfociare nel problema culturale di come una società si rapporta ai suoi soggetti più deboli e spesso meno produttivi.

È evidente che se questo discorso riguarda diverse categorie di persone, tra cui non ultimi i pensionati e i giovani senza lavoro, nel caso di malati gravi tutto ciò assume un rilievo maggiore, che va dritto al cuore etico e solidale che un Paese riesce a esprimere.

Nel mondo del credito e assicurativo in cui opera la Uilca molto è stato fatto anche sotto il profilo culturale, grazie a una tradizione di relazioni sindacali virtuose, basate sul reciproco rispetto e sul riconoscimento delle parti.

In particolare si è dato valore alla Responsabilità Sociale d’Impresa e si è puntato sulla Bilateralità, come logica di costruzione di soluzioni condivise.

Questi fattori hanno contribuito a realizzare un terreno comune di confronto, che ora deve essere concimato con idee e soluzioni, appunto, precise e realizzabili.

La Uilca in questo senso avanza alcune proposte, che riguardano il tema della Responsabilità Sociale d’Impresa, la contrattazione nazionale, la Formazione e l’ambito legislativo.

Per quanto riguarda la Responsabilità Sociale d’Impresa, prendendo anche spunto dal progetto promosso dall’Adapt sui diritti dei lavoratori affetti da patologie oncologiche, si propone di istituire un codice etico, che consenta di definire e far sviluppare comportamenti e strategie virtuose a loro favore. In quest’ambito le imprese dovrebbero dotarsi di specifici programmi solidali per le donne e gli uomini che soffrono di tali malattie o di gravi disabilità.

Per quanto attiene l'ambito contrattuale, a breve si avvierà il confronto per il rinnovo del contratto nazionale del comparto assicurativo e a fine anno scade quello del credito.

I prossimi appuntamenti sono quindi l'occasione per definire diritti certi e garantiti per i lavoratori.

Al riguardo, in ambito assicurativo la Uilca proporrà alle altre Organizzazioni Sindacali e ad Ania di condividere soluzioni che prevedano, per i dipendenti affetti da patologie oncologiche o di pari gravità, l'eliminazione del periodo di comporto e articolazioni di orario ridotto, modulato e flessibile.

In aggiunta la Uilca ritiene vadano individuate specifiche garanzie per la carriera lavorativa. Quest'ultimo aspetto intende definire un elemento di notevole importanza anche sotto il profilo culturale di cui si diceva in precedenza, poiché vuole portare il livello di tutele oltre il semplice sostegno, che spesso si limita a ispirarsi ad atteggiamenti compassionevoli.

L'obiettivo è quello di combattere in modo diretto, con soluzioni concrete, il pregiudizio per cui una malattia come il cancro interrompe la vita lavorativa e comunque la può condizionare anche a guarigione avvenuta, avendo prodotto penalizzazioni in precedenza.

Sempre in tema di rinnovi contrattuali, in riferimento alla necessità di garantire al lavoratore malato di poter organizzare il tempo in modo flessibile, la Uilca proporrà che si istituisca una forma di solidarietà nel meccanismo della Banca delle Ore, destinando una percentuale, ipotizziamo del 5 per cento, sia da parte dei dipendenti, che delle aziende, a favore di chi soffre di tali patologie.

Allo stesso tempo potrà essere ampliato ai famigliari del malato il ricorso agli strumenti del Fondo di Solidarietà di sostegno al reddito, che da anni opera nel credito e recentemente è stato istituito anche nel comparto assicurativo.

Rispetto alla Formazione, la Uilca crede che siano necessari specifici interventi informativi al management, ai gestori delle Risorse Umane e un complessivo coinvolgimento di tutto il personale, perché tutti in azienda siano dotati di strumenti adeguati per affrontare situazioni delicate e difficili come quelle in cui si trova un lavoratore malato.

Infine in campo legislativo la Uilca ritiene indispensabile che imprese e sindacati svolgano un'azione di intervento comune e condiviso nei confronti del governo e del Parlamento, perché siano definite soluzioni legislative coerenti in materia di lavoro, servizi sociali e sanità, al fine di avere un complesso di norme che garantiscano per i lavoratori colpiti da malattie gravi diritti e tutele di portata generale.

La Uilca crede che i compiti di un sindacato, in particolare di natura confederale, non si possano limitare alla tutela dell'iscritto sul luogo di lavoro, ma si estendano a una visione complessiva del lavoratore come soggetto portatore di diritti nella società in cui vive.

Per riuscire a difendere e valorizzare queste garanzie il sindacato stesso deve porsi quale soggetto attivo nel dialogo sociale, assumendosi il compito di avanzare proposte, di sostenerle e di valorizzarle.

Il problema che abbiamo di fronte, come si diceva in precedenza, assume un rilievo soprattutto culturale, che investe questa nostra epoca più che altre, perché è in questi anni che la distanza tra i valori che si condividono in materia di responsabilità sociale e di solidarietà sono sempre più lontani da modelli sociali in cui si esalta l'accumulazione di denaro, il perseguimento del profitto a tutti i costi, l'individualismo più esasperato, l'esaltazione della persona efficiente, sana e produttiva, con un messaggio che esclude il diverso, nasconde l'inadeguato, si vergogna del malato e segna confini, scava solchi, crea baratri in cui la donna e l'uomo che si trovano in stato di difficoltà vengono esiliati e dai quali spesso non riemergono.

Il mondo del lavoro, le imprese, i sindacati, le istituzioni politiche devono quindi prendere le loro migliori idee e proposte e usarle come terra, per riempire quei buchi neri in cui rischiano di smarrirsi tante donne e uomini affetti da gravi patologie.

Ad attribuirci questo compito è la stessa Legge Biagi, che in materia di gravi malattie non esprime ricette risolutive, ma sostiene che soluzioni vadano individuate e condivise dalle forze sociali, insieme, tramite un'azione comune.

La Legge Biagi quindi attribuisce a tutti precise responsabilità.

E la Uilca è pronta a farsene carico e a condividerle con chiunque, di fronte al compito di costruire una società più solidale, etica e altruista, non sceglie di voltarsi da un'altra parte, ma decide di svolgere, fino in fondo, il proprio dovere.

Massimo Masi
segretario generale Uilca



6 luglio 2011 - Roma

UILCA – UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
Aderente a Union Network International - UNI
DIPARTIMENTO POLITICHE PARI OPPORTUNITA'

Dal Bilancio Sociale al Bilancio di Genere: una nuova sfida per banche e assicurazioni

Nell'ambito della redazione del Bilancio Sociale
e dell'attuazione concreta delle politiche
di Responsabilità Sociale delle Imprese bancarie e assicurative

Sandra Vannini - coordinatrice DPPPO - apertura lavori e presentazione iniziativa
MariaPia Mannino - saluto del Coordinamento Pari Opportunità Uil

Relazioni:

Alessandra Servidori – Consigliera Nazionale di Parità
Anna Simonati - Centro di Studi Interdisciplinari di Genere
Dipartimento di Scienze Giuridiche - Università di Trento

coffee break

Tavola rotonda

Monica Velletti - Consigliere Capo Ufficio Legislativo Ministero Pari Opportunità
Massimo Masi - Segretario Generale Uilca
Paolo Garonna - Direttore Generale Ania
Giancarlo Durante - Direttore Centrale Abi, Responsabile Area Sindacale e del Lavoro
Roberto Quinale - Responsabile Relazioni Sindacali Bnl
Luigi Caso - Responsabile Relazioni Sindacali Gruppo Assicurazioni Generali
Angelo Carletta - Responsabile Relazioni Industriali Unicredit
Giuseppe Santella - Direttore Risorse Umane e Organizzazione Gruppo Unipol

Modera

Marcella Chiesi - Studio DUO

Conclusioni

Renato Pellegrini – Segretario Nazionale Uilca
responsabile Dipartimento Politiche Pari Opportunità Uilca

Ore 9,30 - 13,30

Luogo: Roma c/o sala Cristallo Hotel Nazionale Piazza Montecitorio, 131





Disabilità Cosa sapere – Cosa fare

Guida d'orientamento
al complesso di norme e leggi in materia
e vademecum delle agevolazioni previste



Gen. 2014



IL GRILLO È TORNATO!

Vademecum sulle attività
di tutela e promozione delle Pari Opportunità



DOP Dipartimento Politiche
di Pari Opportunità

Nov. 2010

8 MARZO 2010



8 marzo 2010 - Roma, 8 marzo 2010 - donazione alla "Casa di Anita"

L'8 marzo per la Uilca non è mai stata una semplice festa. Per noi è una giornata di conquiste ottenute con impegno e passione e di speranza di riuscire a compiere nuovi e concreti passi a favore delle donne in termini di diritti, rispetto e riconoscimento del loro ruolo in ogni ambito della vita comune.

Per la Uilca l'8 marzo è inoltre il giorno della memoria di quanto è stato fatto sulla lunga e tortuosa strada a favore dell'uguaglianza di genere nelle condizioni di lavoro e nella società.

E quest'anno è anche il giorno della memoria di due care compagne che si sono spente prematuramente: **Flavia Castiglioni** e **Iole Mastroeni**, senza le quali saremmo tutti umanamente più poveri.

A loro dedichiamo questo progetto di solidarietà, convinti che sarebbero state le prime a sostenere una scelta etica, che rappresenta e concretizza il pensiero Uilca

8 MARZO 2011



8 MARZO 2012



8 MARZO 2012

LAVORIAMO INSIEME PER CREARE UN MONDO MIGLIORE

PER QUESTO LA UILCA
IN OCCASIONE DELL'8 MARZO
HA DECISO DI EFFETTUARE
UNA DONAZIONE ALLA



8 MARZO 2013



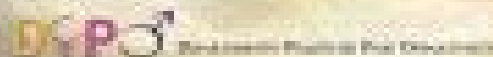
8 MARZO 2013

LAVORIAMO INSIEME
PERCHÉ UN UNICO
FILO UNISCE
TUTTI NOI

PER QUESTO LA UILCA
IN OCCASIONE DELL'8 MARZO
HA DECISO DI EFFETTUARE
UNA DONAZIONE ALLA



lega del filo d'oro



8 MARZO 2014

8 MARZO 2014

NOI ARRIVIAMO OGNI VOLTA CHE QUALCUNO È IN DIFFICOLTÀ

PER QUESTO IN OCCASIONE DELL'8 MARZO LA UILCA HA DECISO DI EFFETTUARE UNA DONAZIONE A SOSTEGNO DELLA CAMPAGNA:

UN FUTURO NUOVO

QUANDO UNA DONNA TROVA IL CORAGGIO DI DENUNCIARE ...
RITORNARE ALL'AUTONOMIA È IL PRIMO PASSO VERSO LA VITA.
SOSTEGNO ECONOMICO PER LA RIORGANIZZAZIONE DELLA VITA DELLA
DONNA VITTIMA DI VIOLENZA E DEI SUOI FIGLI.



DIPARTIMENTO POLITICHE PARI OPPORTUNITÀ



Hanno collaborato:

le componenti e i componenti del DPPO UILCA

(di cui è responsabile il segretario nazionale Renato Pellegrini):

**Sandra Vannini
Simona Cambiati
Laura Chiodega
Marco Favaro**

insieme a:

**Silvia Boniardi
Paola Mencarelli
Mariateresa Ruzza**

(Grafica a cura di Giorgio Sangiorgi)

**e alle donne di tutta la Uilca
che nel tempo hanno apportato
idee, impegno, energie, ma soprattutto
entusiasmo**

perché

“Senza entusiasmo, non si è mai compiuto niente di grande”

(R. W. Emerson)

Roma, 25 marzo 2014

