

A CURA DELLA COMMISSIONE FEMMINILE

...hanno collaborato:

Carla Prassoli

Rita Mazzarella

Viviana Oggioni



PARLIAMO, FINALMENTE, DI PARI OPPORTUNITÀ

L'idea di sensibilizzare i Colleghi sulle iniziative a favore delle Pari Opportunità è nata nel corso di un incontro del Coordinamento Pari Opportunità della F.N.A., molto piacevole e florido di idee, tenutosi a Milano l'8 novembre 2007.

Per questo appuntamento Carla Prassoli, Coordinatrice del Gruppo nonché nostra delegata alla Commissione Nazionale Mista Pari Opportunità, ha raggruppato intorno al tema delle Pari Opportunità una ventina di donne, provenienti da tutta Italia, che sono riuscite ad esprimere una grande energia. È emersa all'unanimità la necessità di far conoscere alle Colleghe ed ai Colleghi gli strumenti che le Aziende hanno per favorire le donne che lavorano nella gestione delle responsabilità.

Riteniamo pertanto indispensabile fornire a tutte le lavoratrici ed i lavoratori le informazioni utili a capire che possibilità di miglioramento abbiamo nel campo delle Pari Opportunità.

Ci renderemo così conto che possiamo ottenere dalle Aziende la realizzazione di azioni positive e di nuove iniziative che ci permettano di conciliare le responsabilità familiari e lavorative.

Ogni anno vengono stanziati 20 milioni di euro per le aziende che adottano progetti per consentire ai lavoratori una più agevole conciliazione tra vita familiare e lavorativa.

Peccato che, fino ad oggi, gran parte di questi contributi siano rimasti inutilizzati!!!

LE DONNE DEVONO ANCORA SCEGLIERE TRA IL LAVORO E LA FAMIGLIA

L'Italia è uno dei paesi europei a più basso tasso di occupazione femminile, nonostante l'aumento del numero di occupati degli ultimi anni sia dovuto all'incremento dell'occupazione femminile. Allo stesso tempo, molte donne continuano ad abbandonare il lavoro alla nascita del primo figlio e talvolta anche solo per matrimonio.

La quota di donne che abbandona temporaneamente o provvisoriamente il lavoro per motivi familiari è costante. I dati più recenti sulle forze di lavoro indicano che nella fascia di età tra 30 e 39 anni tra le nubili il tasso di attività è di poco inferiore a quello dei loro coetanei: 89,7%. Esso diminuisce di quasi 11 punti nel caso di coniugate senza figli e di altri 23 tra le coniugate con figli, il cui tasso di attività scende al 56%. Le responsabilità familiari perciò riducono sia la possibilità di rimanere sul mercato del lavoro sia quella di mantenere un lavoro, o di trovarne un altro quando lo si sia perso.

L'abbandono del lavoro quando nascono i figli può essere inteso come una scelta provvisoria e reversibile. Dati di ricerca tuttavia indicano che in Italia più che altrove, per le donne più che per gli uomini ed in particolare per le donne con responsabilità familiari, si tratta di una decisione rischiosa: tanto più a lungo si rimane fuori dal mercato del lavoro tanto più è difficile ritornarvi. Una ricerca effettuata dal Ministero del lavoro nel 1998 rilevò che tra coloro che lasciano il lavoro a motivo della nascita di un figlio una quota rilevante lo fa durante il periodo protetto, cioè durante il congedo di maternità. Ma una quota ha probabilmente rinunciato al lavoro già nel periodo protetto per le difficoltà incontrate a fronteggiare responsabilità multiple, oltre che per la pressione dei familiari. Conciliare responsabilità familiari e lavorative per le donne può infatti essere reso difficile non solo da orari di lavoro poco amichevoli e dalla mancanza di servizi adeguati, ma anche dalle aspettative e dai comportamenti dei familiari, innanzitutto dei mariti/padri dei loro figli. Il primo studio sull'uso del tempo effettuato dall'Istat a livello nazionale aveva segnalato che, se si sommava il lavoro familiare e quello remunerato, le donne con responsabilità familiari lavorano in media un'ora in più al giorno degli uomini.

Il maggior carico di lavoro familiare per le donne da un lato riduce il tempo che esse possono dedicare al lavoro remunerato, ed anche il raggio di occupazioni che possono prendere in considerazione - in termini di distanza, orari di lavoro ecc. Dall'altro le espone al rischio di essere viste dai datori di lavoro come lavoratrici inaffidabili e/o più costose.

....EPPURE GLI STRUMENTI NORMATIVI A TUTELA DELLE DONNE CI SONO

Decreto Legislativo n. 198/06

L'11 aprile 2006 il Presidente della Repubblica ha emanato il Decreto Legislativo n. 198 che costituisce un vero e proprio codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

L'art. 42 che, riportiamo integralmente, stabilisce cosa sono ed a cosa servono le azioni positive:

CAPO IV

Promozione delle pari opportunità

Art. 42.


Adozione e finalità delle azioni positive

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, commi 1 e 2)

1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a. eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b. favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c. favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d. superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei



settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

- f. favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Le azioni positive sono occasioni per apportare cambiamenti all'interno del tessuto organizzativo e sociale, a vantaggio della crescita professionale delle lavoratrici.

Le Aziende che mettono in atto azioni positive hanno diritto ad accedere a finanziamenti appositamente dedicati.

Sono stati proposti inoltre alle aziende pubbliche e private percorsi di sostegno per l'introduzione dei principi della Responsabilità Sociale d'Impresa, quale strumento per la valorizzazione delle risorse umane in azienda e l'aumento della produttività aziendale.

PROTOCOLLO SULLA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

Nel recente rinnovo contrattuale abbiamo inserito nel C.C.N.L. delle imprese di assicurazione il Protocollo sulla responsabilità sociale d'Impresa che riportiamo interamente:

“Premesso che:

- nel settore assicurativo il sistema di relazioni sindacali si è sviluppato secondo un metodo consolidato che ha portato ad assetti contrattuali articolati nel contratto collettivo nazionale di categoria e in un secondo livello di contrattazione aziendale riguardante materie e istituti definiti dal contratto collettivo nazionale medesimo;
- nel settore assicurativo accordi aziendali e di Gruppo hanno contribuito ad accompagnare i processi di trasformazione del comparto, coniugando le diverse esigenze del mercato con i valori sociali espressi a livello europeo e nazionale;
- la responsabilità sociale è un tema che negli ultimi anni è stato oggetto di interventi di sensibilizzazione a livello comunitario e nazionale;
- le Imprese perseguono da tempo l'obiettivo di presentarsi sul mercato con particolare attenzione ai temi sociali, dei quali riconoscono l'importanza nell'ottica di uno sviluppo globale del settore;
- le Parti riconoscono l'imprescindibilità dei valori etici quali i diritti umani fondamentali e i diritti del lavoro e ribadiscono la necessità di contrastare ogni forma di discriminazione.

Tutto ciò premesso:

le Parti sottolineano l'importanza della condivisione di valori finalizzati ad uno sviluppo di un sistema socialmente sostenibile, che tenga conto di tutti i portatori di interessi (utenti, azionisti, dipendenti).

In tale contesto le Imprese proseguiranno nell'impegno di conciliare i valori dell'etica e del business in tutti i processi aziendali nell'ambito delle strutture aziendali e di Gruppo, anche se ubicate in paesi diversi, per dare sempre maggiore rilievo al ruolo della responsabilità sociale quale valore condiviso.

Tale impegno passa attraverso:

- l'imprescindibile salvaguardia dei diritti fondamentali dei lavoratori/trici, unita ad una costante azione volta a contrastare ogni forma di discriminazione basata sul sesso, sulla razza, sulla religione, sull'orientamento politico, sull'adesione al sindacato etc..
- il riconoscimento e la valorizzazione del ruolo dei lavoratori/trici quale elemento strategico e indispensabile per il miglioramento della qualità dei servizi e dei prodotti offerti e quindi per lo sviluppo e il successo dell'Azienda;
- il coinvolgimento dei lavoratori/trici, l'apertura del dialogo, lo scambio

delle informazioni e delle valutazioni, la tutela del diritto di associarsi, il riconoscimento del ruolo della rappresentanza dei lavoratori, della contrattazione collettiva e della stabilità dell'occupazione, tutti fattori che possono promuovere gli obiettivi sociali della Comunità Europea.

A tal riguardo le Parti valutano positivamente il sistema di relazioni sindacali adottato nel settore e si impegnano a preservarne l'impostazione e a perseguire l'implementazione di un dialogo costruttivo nella prospettiva di uno sviluppo socialmente responsabile.

Le Parti riconoscono altresì l'importanza della disciplina quadro relativa alla procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle Imprese e nei Gruppi di dimensioni comunitarie, anche attraverso l'istituzione dei Comitati Aziendali Europei, valorizzandone il ruolo e le funzioni.

Tutto ciò nel rispetto della disciplina prevista dalle Direttive europee n. 94/45 e 2002/14/CE, recepite nel nostro ordinamento rispettivamente con i decreti legislativi 2 aprile 2002, n. 7 e 6 febbraio 2007, n. 25.

Tale normativa, nel rispetto delle prerogative delle strutture sindacali aziendali e nazionali, contribuisce a rafforzare la solidarietà tra lavoratori/trici appartenenti a paesi diversi e a garantire il rispetto dei diritti minimi fondamentali di tutti i lavoratori/trici del Gruppo su base europea, nonché a sviluppare il dialogo sociale nelle sue diverse articolazioni.

Le Parti riaffermano altresì la centralità dei lavoratori/trici e l'obiettivo della loro valorizzazione sottolineandone l'importanza strategica per lo sviluppo e la crescita dell'Impresa.

In questo contesto le Parti riaffermano l'importanza dell'obiettivo di sviluppare iniziative volte a garantire l'efficacia degli interventi di prevenzione e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

La valorizzazione dei lavoratori/trici si esplica favorendo il processo di sviluppo professionale e di formazione continua, anche attraverso il riconoscimento del ruolo e delle competenze di Enbifa e l'utilizzo dei finanziamenti erogati da Fondi paritetici interprofessionali (Forte) e/o dalle istituzioni locali, nazionali e comunitarie. Tali fattori si sono rivelati strumenti efficaci di conoscenza sia rispetto alle esigenze occupazionali e professionali dei lavoratori/trici, sia rispetto all'evoluzione organizzativa e tecnologica delle Imprese, in un contesto di crescente competitività internazionale.

Il tema della responsabilità sociale si estende alla qualificazione continua del servizio offerto alla clientela e più in generale al mercato.

Le Parti condividono la definizione contenuta nel Libro Verde della Commissione Europea del 2001, secondo la quale la responsabilità sociale d'impresa consiste nella "integrazione volontaria da parte delle Imprese, delle preoccupazioni sociali ed ambientali nelle loro attività commerciali e nelle loro relazioni con le Parti interessate" e si impegnano pertanto a favorire la

diffusione della cultura, dei principi e dei valori connessi alla responsabilità sociale d'impresa, a valorizzare le buone pratiche del mercato implementando gli strumenti volontari come il bilancio sociale ed il codice etico, anche attraverso il più ampio coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sui temi e i contenuti della Responsabilità sociale d'impresa le Parti si adopereranno a livello aziendale e /o di Gruppo per la più ampia diffusione della conoscenza degli standard di riferimento, verificandone la coerenza applicativa.

Al fine di favorire l'adozione di comportamenti socialmente responsabili da parte di tutti i portatori d'interesse, le Parti si impegnano a dare nuovo impulso agli istituti della Commissione per le Pari Opportunità e dell'Osservatorio Paritetico per il Mobbing, favorendone la diffusione, l'operatività e promuovendo su questi temi azioni positive.

Viene altresì istituito, a livello nazionale, un Osservatorio Paritetico con finalità di monitoraggio della diffusione e applicazione dei principi sopra richiamati, nonché di scambio delle "best practices" aziendali di settore nell'ambito di temi ritenuti utili a promuovere i valori del lavoro e dell'Impresa e ad ottimizzare il clima aziendale tra cui le relazioni sindacali positive e responsabili, la valorizzazione e la crescita della professionalità dei dipendenti, le iniziative a favore dei diversamente abili, ecc..

L'Osservatorio Paritetico, con sede a Roma, si riunirà almeno una volta l'anno e sarà composto da un rappresentante per ciascuna Organizzazione.

Un'importante area di azione è costituita dagli interventi di sensibilizzazione sulle politiche e tematiche di genere e di diffusione di una nuova cultura di parità che valorizzi il ruolo della famiglia nella società civile: l'obiettivo è di introdurre una cultura della condivisione dei ruoli che superi gli stereotipi della divisione dei ruoli che indicano ciò che uomini e donne debbono e possono fare.

LA CONCILIAZIONE DELLA VITA PROFESSIONALE CON LA VITA FAMILIARE E PERSONALE

In ambito formativo e lavorativo, per conciliazione si intende la possibilità di raccordare la vita professionale e lavorativa di donne e uomini con la sfera privata. Anche se la conciliazione costituisce un problema maggiormente sentito dalle donne, ne sono coinvolti tutti gli attori, in quanto mette in gioco sia la qualità della vita delle persone sia la competitività del sistema produttivo.

I continui e rapidi mutamenti economici e sociali, la maggiore partecipazione delle donne al mondo del lavoro, la diversificazione dei modelli e dei carichi familiari, dovuti anche all'aumento della popolazione anziana, costituiscono importanti fattori di cambiamento, a seguito dei quali conciliare lavoro e famiglia diventa un aspetto centrale per lo sviluppo dell'occupazione femminile e del mondo economico e produttivo.



La divisione del lavoro di cura all'interno della famiglia, in particolare, risulta essere fortemente sbilanciata a sfavore della componente femminile diventando fonte di disuguaglianze. La responsabilità della custodia dei figli, degli anziani e di persone con bisogni particolari, infatti, rappresenta un freno alla partecipazione attiva delle donne nel campo del lavoro. Da qui la necessità di "misure di conciliazione" ossia di facilitazioni e misure in grado di salvaguardare la possibilità di conciliare la vita familiare con la vita lavorativa.

A questo proposito citiamo i risultati del Sondaggio conciliazione vita-lavoro, messo a punto in collaborazione col Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, che si è concluso nel luglio scorso: una rete di servizi insufficiente e l'organizzazione del lavoro troppo rigida, che non lascia spazio alla flessibilità: sono questi i fattori che più di altri impediscono l'effettiva conciliazione della vita professionale e familiare delle donne che lavorano.

Gli utenti del sondaggio lamentano anzitutto la carenza di strutture e servizi come asili nido, scuole materne, case di cura per anziani, perché il lavoro di cura ricade ancora oggi per la quasi totalità sulle spalle delle donne: il 18% dei cittadini e delle cittadine lo ritiene il principale fattore di impedimento della conciliazione vita-lavoro.

Vengono considerate inadeguate anche l'organizzazione del lavoro, considerata poco flessibile dal 15% dei votanti, e le politiche per la famiglia finora messe in campo (14%).

In molti ritengono che influisca in maniera negativa sulla conciliazione vita-lavoro delle donne anche il fattore culturale: per l'11% la divisione dei ruoli all'interno nella famiglia è ancora troppo rigida e tocca ancora una volta alle donne sopportare la maggior parte del lavoro domestico e di cura (10%).



Sul fronte professionale il 10% denuncia la scarsa efficacia del congedo parentale, ostacolato dai datori di lavoro o da altre cause, mentre risulta meno sentita l'esigenza di una maggiore diffusione del contratto part-time (9%). Il vero problema sta nel fatto che le problematiche familiari spesso non consentono una presenza e una concentrazione sufficiente per assolvere alle proprie responsabilità lavorative. Da qui nasce l'interesse del datore di lavoro di realizzare dei progetti che permettano ai propri dipendenti di alleggerirsi dai pensieri familiari per poter dare il 100% della propria potenzialità al lavoro da svolgere in azienda.

LA COMMISSIONE MISTA NAZIONALE PARI OPPORTUNITÀ NEL SETTORE ASSICURATIVO

Nel nostro settore si è ritenuto necessario formalizzare un istituto contrattuale dedicato alle Pari Opportunità.

Infatti nel rinnovo contrattuale del 1991 è stato introdotto per la prima volta un apposito articolo che regola la costituzione della Commissione Nazionale Mista Pari Opportunità:

“Con riferimento alle tematiche concernenti il personale femminile, le Parti convengono sulla rilevanza che il problema assume nei suoi vari aspetti sociali, economici e di politica del lavoro e ritengono perciò che vadano ulteriormente rafforzate le condizioni per una sempre più significativa presenza del predetto personale nelle imprese, e ciò in armonia sia con le attuali disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, sia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13.12.1984 n. 635.

Circa quest'ultima, inoltre, pur non essendo stata ancora tradotta in norma di legge, le Parti ritengono che possa costituire un significativo punto di riferimento anche per le Aziende del nostro settore.

Le Parti auspicano pertanto che da parte delle Imprese venga attribuita un'attenzione particolare alle tematiche in questione e ciò al fine di favorire una costante crescita del personale femminile, tale da incidere sul ruolo dello stesso nell'organizzazione aziendale.

Riconfermata la particolare attenzione a seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia e le iniziative promosse in Italia e nei Paesi della CEE in applicazione della sopra citata raccomandazione, le Parti concordano di aprire un confronto nel momento in cui dovessero entrare in vigore norme di legge sulle azioni per le pari opportunità, per definire come armonizzare a dette norme i rispettivi comportamenti.

Le Parti concordano di costituire una Commissione mista nazionale per un esame congiunto dell'intera problematica, ivi compresa quella relativa alle azioni positive.

Al riguardo le Parti valutano positive alcune recenti esperienze aziendali di commissioni paritetiche come inizio di un reale processo di maggiore attenzione al problema”.

Nei successivi rinnovi contrattuali questo articolo è stato ampliato per giungere alla stesura del CCNL del 2007 nel quale l'art. 49 impone delle linee ben definite che le Aziende devono seguire.

Riportiamo di seguito il testo integrale:

“Art. 49

Con riferimento alle tematiche concernenti il personale femminile, le Parti

convengono sulla rilevanza che il problema assume nei suoi vari aspetti sociali, economici e di politica del lavoro e ritengono perciò che vadano ulteriormente rafforzate le condizioni per una sempre più significativa presenza del predetto personale femminile nelle Imprese, e ciò in armonia con le attuali disposizioni legislative di cui al d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e successive modificazioni ed integrazioni.

Le Parti auspicano pertanto che da parte delle Imprese venga attribuita un'attenzione particolare alle tematiche in questione e ciò al fine di favorire una costante crescita del personale femminile, tale da incidere sul ruolo dello stesso nell'organizzazione aziendale.

Riconfermata la particolare attenzione a seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia, le Parti concordano di aprire un confronto nel momento in cui dovessero entrare in vigore norme di legge sulle azioni per le pari opportunità, per definire come armonizzare a dette norme i rispettivi comportamenti.

Nel riconfermare la Commissione mista nazionale, istituita con il C.C.N.L. 3 marzo 1991 e confermata con i successivi C.C.N.L., le Parti ne riaffermano la validità e manifestano la volontà di proseguire e sviluppare la positiva esperienza fin qui svolta, al fine di favorire specifiche iniziative nelle aziende.


I compiti della Commissione mista nazionale saranno i seguenti:

- 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, partendo dalle conclusioni dei lavori già effettuati dalla stessa Commissione, come promuovere e valorizzare la presenza femminile nelle Imprese assicuratrici; a tale riguardo dovrà essere prestata 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 miste aziendali indicazioni di carattere generale ed eventuale consulenza, laddove richiesta;
- studiare la diffusione e le caratteristiche del fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, proponendo alle Commissioni Aziendali per le Pari Opportunità, idonee iniziative per prevenirne la diffusione.

Nel caso in cui la Commissione ricorra all'utilizzo di consulenze qualificate, i relativi oneri saranno a carico dell'Ania per l'espletamento dei compiti di cui sopra.

Le Parti concordano sull'opportunità della 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;
 - suggerire idonee iniziative volte a prevenire i casi di molestie sessuali;
 - 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.”

NON SOLO C'È MA STA ANCHE LAVORANDO BENE

La Commissione Nazionale Mista per le Pari Opportunità operante nel nostro settore vede rappresentate le Imprese e le O.O.SS.

La nostra organizzazione è rappresentata da Carla Prassoli, Roberta Iacuitti e Maria Teresa Mosca.

Da quando è stata costituita questa Commissione ha molto lavorato per il monitoraggio della situazione delle Colleghe e dei Colleghi e per la formazione.

Negli ultimi anni la Commissione, per portare un ulteriore aiuto ai Colleghi ha realizzato per loro un progetto specifico, stabilendo di orientare l'interesse verso un progetto che potesse alleggerire il sovrapporsi delle responsabilità familiari e lavorative e hanno scelto ed incaricato una società per portare avanti questo studio.

È nato così il progetto, realizzato dall'Umana Avventura, intitolato "Conciliare le Responsabilità" costituito da un pacchetto multi-tasking di supporto alla conciliazione delle responsabilità professionali e di vita dei dipendenti del settore assicurativo italiano.

La CNPO mette a disposizione di tutte le Aziende il progetto.

Le Aziende interessate, coinvolgendo le Commissioni aziendali, devono prendere contatto con la CNPO per accedere al progetto stesso.

Non si tratta di un singolo progetto ma di un impianto che va implementato riflettendo le esigenze dei Lavoratori e delle singole Aziende.

Lo studio si apre con la spiegazione del metodo di approccio al problema e l'identificazione delle cause.

Alle cause del problema si oppongono gli obiettivi da raggiungere, che si possono brevemente riassumere in: alleggerire il "peso" delle responsabilità, migliorare la capacità di affrontarle ed essere supportati da appoggi esterni. La realizzazione del progetto si concretizza attraverso la disponibilità a prezzi convenzionati e/o a carico dell'azienda, di una serie di servizi a disposizione dei dipendenti, da identificare in base ad uno screening che metta in luce le esigenze dei lavoratori delle singole aziende.

Nel progetto troviamo un kit di "servizi di supporto" standard di cui riportiamo qualche esempio:

- servizio badanti permanente o temporaneo in orario lavorativo e nei periodi estivi per i membri anziani della famiglia;
- servizio di accompagnamento alle visite specialistiche;
- servizio di acquisto/consegna di medicinali a domicilio;
- fornitura di pasti pronti a domicilio;
- servizio di accompagnamento dei figli da e per la scuola;

- baby-sitting di routine e di emergenza nel caso di malattia improvvisa dei figli;
- servizio educativo pre e post tempo scolastico o durante i periodi di interruzione delle lezioni;
- servizio di risoluzione delle emergenze domestiche (elettricista, idraulico, muratore);
- servizio di agevolazione per i dipendenti nei trasporti.

Sia l'Umana Avventura (studio del progetto) che la City Angels (fornitore dei servizi) sono O.n.l.u.s. (Organizzazione Non Lucrativa di Utilità Sociale) e la presenza di questi ultimi su tutto il territorio può agevolare una progettualità di respiro nazionale.

Il nostro convincimento è che anche le Aziende abbiano un interesse nella realizzazione del progetto che è sicuramente quello di avere dei dipendenti più attenti e più concentrati in ufficio, ma anche il miglioramento del clima aziendale che, attraverso la responsabilità sociale d'impresa, tesa a valorizzare la persona, dovrebbe diventare uno degli obiettivi primari delle Aziende. È sicuramente molto più facile preoccuparsi dei problemi piuttosto che occuparsene.

Poiché la conciliazione delle responsabilità, per i Colleghi che lavorano, è sicuramente un problema, crediamo che sia ormai maturata la consapevolezza che anche le Aziende collaborino per trovare una soluzione adeguata.

Una soluzione può sicuramente essere questo progetto multi-tasking a patto che venga realizzato con il coinvolgimento di tutte le parti sociali interessate. L'importante è "partire", dimostrare la volontà di portare avanti questa iniziativa all'avanguardia, è indispensabile la sensibilizzazione, il passaparola, la divulgazione e la spiegazione di questo pacchetto.

Inoltre, se i Colleghi sono a conoscenza delle possibilità e delle opportunità che hanno, sicuramente non se le faranno sfuggire e ci aiuteranno nell'azione di "sfondamento" nei confronti delle Aziende.

AIUTATECI A CRESCERE

Non vogliamo credere alle utopie ma vogliamo credere e lavorare insieme alla realizzazione di una società dove le Aziende abbiano tra i loro obiettivi anche quello di valorizzare la persona mettendo in condizione i Lavoratori e le Lavoratrici di lavorare bene, senza dimenticare di essere madri, padri, figli, mogli, ma soprattutto donne e uomini che possano coniugare l'assolvimento dei doveri con il diritto di vivere pienamente e serenamente la propria vita. Il lavoro, infatti, rende liberi soltanto se svolto nella pienezza del realizzarsi dell'essere: l'appiattimento ad una dimensione, che si riduce alla produzione del reddito ed al consumo non porta ad una società di eguali, l'unica che garantisca la possibilità di un'esistenza completa e felice, ed una vita che valga la pena di essere vissuta.

