

DISPARITA' E PARI OPPORTUNITA' IN BANCA

Si è svolto lo scorso 19 luglio a Milano il Brainshop dedicato al tema "Generi, diversità e stereotipi" che ha coinvolto i componenti delle commissioni Pari opportunità costituite, di parte aziendale e sindacale.

La suggestione del titolo appare evidente, uno spunto concreto che non a caso si lega alla possibile attuazione di un avviso del fondo banche e assicurazioni che finanzia le attività formative in materia di pari opportunità. Riportiamo uno stralcio dell'avviso stesso che mette a disposizione delle banche qualche capoverso da incidere nel marmo, che speriamo trovi spazio nella cultura delle nostre aziende, al di là delle ragionevoli speranze di accedere ai finanziamenti previsti per la formazione specifica. Ed ecco lo stralcio dell'avviso:

"Attraverso un lavoro specifico sugli stereotipi, sulle prassi, le concezioni del tempo e dello spazio, i ruoli e i valori della cultura organizzativa, si possono elaborare nuove modalità di funzionamento dell'organizzazione aziendale, facilitare accordi e promuovere la conoscenza di leggi che permettano di valorizzare con successo le differenti competenze professionali di tutto il personale lavorativo[...] Il concetto di tempo lavorativo è stato modificato, negli ultimi decenni, dall'importante presenza femminile nel mondo del lavoro, comportando la diffusione del concetto di flessibilità, [...] E' altrettanto vero però che tra le pieghe della flessibilità si nascondono elementi e fenomeni di segregazione e discriminazione, in un'organizzazione del lavoro ancora fortemente ancorata alla cultura della presenza e a una visione stereotipata dell'evento maternità e dei suoi costi diretti e indiretti."



PAROLE PAROLE PAROLE

Secondo Antonio Tracò, RSA UILCA di Reggio Calabria e componente della commissione, la necessità di un intervento formativo sui vari aspetti della diversità è risultata, a livello della componente aziendale, fortemente



Antonio Tracò

avvertita, anche se nella filiera intermedia dei quadri tale sensibilità scivola verso livelli carenti se non del tutto insufficienti. Una carenza di cui l'azienda è consapevole. **Viene da chiedersi se tanta consapevolezza non faccia il paio con una sostanziale mancanza di volontà a mutare concretamente lo scenario. Ma accontentiamoci, per ora, di parlare di parole e dichiarazioni di intenti.** Molto evidenziata la necessità di un intervento formativo specifico in particolare sui gestori delle risorse umane ed i responsabili di modulo/filiale, per cogliere l'obiettivo di mettere tutti in condizioni non solo di lavorare ma di esprimere le proprie qualità e coltivare la professionalità. Interessanti alcune proposte dell'azienda: iniziative di recupero motivazionale di persone disabili spesso relegate in attività che nessuno ambisce a svolgere e che non implicano adeguata responsabilizzazione, ma anche il recupero e la valorizzazione degli over 50.

Degna di nota anche la proposta di una sorta di telelavoro temporaneo per chi ha necessità per qualche periodo di non allontanarsi da casa ma non vorrebbe totalmente rinunciare al lavoro e alla retribuzione. Del tutto innovativa, tanto che richiederebbe un intervento legislativo, l'idea di concepire una sorta di "part time di uscita" come accompagnamento alla pensione. Infine, la proposta di creare un modello di leadership inclusiva che tra i parametri di valutazione dei responsabili metta le capacità di valorizzazione dei cosiddetti "intangibles", cioè quei beni immateriali che pure fanno parte del patrimonio di un'azienda, come le risorse umane. **Tante le parole dell'incontro, ora ci attendiamo il passaggio, come si dice, dalle parole ai fatti.**

RICOMINCIAMO

Da Reggio Calabria un segnale forte per ripartire



I temi del brainshop aziendale, come è evidente, non hanno colto di sorpresa il segretario RSA di Reggio Calabria, nonché membro della commissione paritetica Tracò. Apprezzamento, il suo, per le sensibilità espresse dalla controparte, ma anche disincanto e senso della realtà. I temi all'ordine del giorno, infatti, erano stati anticipati da un'iniziativa proprio della RSA Uilca Banco di Napoli di Reggio, che, in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera Prov.le di Parità aveva, lo scorso 25 giugno, organizzato l'incontro *Le pari opportunità non sono di "genere"*, presso la sala "Giovanni XXIII" dei Padri Monfortani.

Traiamo dagli interventi e dal dibattito qualche elemento di riflessione e conoscenza:

Tracò e il diritto di avere dei diritti

Nel suo intervento Antonio Tracò illustra anzitutto da cosa ha avuto origine l'idea di organizzare l'incontro: leggendo una pubblicità del Gruppo Intesa Sanpaolo che annunciava di aver finanziato e contribuito a realizzare tramite il consorzio Pan, 370 asili nido, che ospitano 10.000 bambini e danno lavoro a 2100 persone. Brevemente il consorzio Pan è formato dalle tre più grandi Reti di imprese no profit e da Intesa Sanpaolo, e si propone di creare nuovi asili nido e strutture per l'infanzia sul territorio nazionale, garantendo servizi di qualità. "Mi è sorta spontanea la domanda: ma possibile che nemmeno uno di questi 370 asili sia a Reggio Calabria? Da qui è partita l'idea di lavorare a un progetto che portasse alla creazione di un asilo nido aziendale, anche in collaborazione con le altre banche della piazza; poi ragionando su questo spunto ci siamo resi conto che prima di arrivare a questo, che resta comunque un obiettivo, o se volete un sogno, da raggiungere nel lungo termine, bisognava passare attraverso alcune tappe intermedie, non meno importanti. Riflettiamo su alcuni: occorre maggiore consapevolezza delle possibilità e degli strumenti, che prima la legislazione, e poi gli accordi aziendali, offrono a chi ha necessità di conciliare esigenze lavorative e familiari; è utile inoltre stimolare la domanda, e superando anche i limiti di genere bisogna che uomini e donne imparino rivendicare i propri diritti con la consapevolezza che c'è qualcuno disposto ad appoggiare le nostre richieste."

La consigliera di parità c'è

La dottoressa Malara evidenzia come il concetto di pari opportunità sia stato già utilizzato dai nostri padri costituenti nell' art. 3 (tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso... È compito della Repubblica

Controluce



Foglio del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli

a cura di Paola Zacometti

Luglio 2010

rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana...), nell'art. 4 (la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto..., nell' art. 37 (La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.) della Costituzione Italiana. Le indicazioni programmatiche contenute nella Costituzione sono però rimaste semplici dichiarazioni di intenti per lungo tempo, senza essere seguite da leggi attuative, che hanno avuto bisogno della sollecitazione di risoluzioni dell' Onu e direttive della Comunità Europea. In questo campo la legge 125/91 è stata una pietra miliare, perchè per prima parla di eguaglianza sostanziale tra uomini e donne, definendo anche due categorie di strumenti, le azioni positive e gli uffici delle consigliere di parità, con funzioni di azione e promozione. L'Avv. Malara ha sottolineato in particolare il significato dell'art. 1 della legge 125 sulle azioni positive, che le assegna il compito di " 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. Andando nel pratico, la dottoressa Malara ha esortato i lavoratori a chiedere con fermezza i propri diritti e l'applicazione della normativa, perchè comunque anche da un rifiuto od una iniziale sconfitta può nascere qualcosa di buono. Invitando anche le organizzazioni sindacali a segnalare le situazioni che possono vedere l' Ufficio della Consigliera di Parità a fianco dei lavoratori, per sostenerli concretamente. A questo proposito si è dichiarata soddisfatta del lavoro fin qui svolto, e disponibile a proseguire su questa strada, cercando di coinvolgere le altre sigle sindacali ed altre parti sociali, continuando a lavorare sul campo, e realizzando progetti concreti.

L'intervento di Ravallese

Ravallese colloca l'iniziativa nel solco di una volontà precisa della Uilca nel porre al centro della propria azione politico-sindacale valori e diritti fondamentali dei lavoratori, come quelli della famiglia e dell'eguaglianza. Delinea poi un panorama abbastanza sconsolante della situazione attuale nel Sud, dove **non esistono esempi**



Crupi, segr. Provie UILCA RC con l'avv. Malara, cons. di parità

concreti di asili nido aziendali, non ci sono tentativi di conciliazione ex art. 9 legge 53/2000, né esempi di azioni positive. Presenta un progetto, appunto ex art. 9 legge 53/2000, preparato e portato avanti dalla Uilca per favorire il part time di due madri lavoratrici in una piccola filiale del salernitano che non ha ricevuto all'epoca alcuna considerazione dall'Azienda, denunciando proprio la mancanza non tanto della conoscenza della normativa da parte dei lavoratori, quanto di attenzione da parte delle Aziende sulle problematiche connesse. Osserva inoltre che 41 posti in convenzione in Asili nido al Sud su un organico totale di circa 7000 lavoratori non sono certo un numero adeguato.

E' quindi necessario un impegno molto maggiore da parte delle Aziende nello stipulare convenzioni con strutture che possano offrire non tanto vantaggi di tipo economico, ma una varietà di servizi per l'infanzia di qualità e che soddisfino tutte le esigenze (non solo asili ma anche mense di qualità, ludoteche, scuolabus, colonie estive...). D'altronde la funzione di sussidiarietà dell'Azienda rispetto all'intervento pubblico nasce direttamente dall' **art. 41 della Costituzione, che parla della funzione sociale dell'impresa.**

*La Segreteria di Coordinamento della Uilca Banco di Napoli e la redazione di Controluce ringraziano di cuore la giovane **Monica Mariani** per la collaborazione offerta sia nella realizzazione dell'evento di Reggio Calabria che nella raccolta dei materiali per il presente numero del nostro foglio*

...dalle parole ai fatti...

LE PROPOSTE UILCA

Al termine del suo intervento Pietro Ravallese nella sua veste di Segretario Responsabile dell'Organo di Coordinamento della Uilca Banco di Napoli si fa portavoce di quelle che sul tema possono essere ritenute le proposte della Uilca Banco di Napoli:

A carico del Sindacato:

- chiedere, a livello territoriale, agli Uffici delle Consigliere a di Parità di convocare riunioni con le altre maggiori sigle sindacali, per favorire la costituzione di osservatori che servano a pungolare le aziende su questi temi, e che abbiano una concreta capacità di analisi, proposta e denuncia
- assumere un ruolo attivo nel mettere in “comunicazione” strutture che offrono servizi di qualità per l'infanzia con le Aziende, avendo come criterio non solo il risparmio economico, ma lo standard di risposta offerto rispetto ai problemi di conciliazione famiglia-lavoro; attività da svolgersi al fine di favorirne il convenzionamento.

A carico dell'Azienda:

- promuovere ed erogare la formazione specifica come da avvisi FBA
- realizzare asili nido nei centri maggiori in termini di popolazione di dipendenti e convenzioni valide ai fini della conciliazione per tutte le altre piazze
- favorire e accogliere i progetti ex art.9 legge 53/2000, accedendo ai relativi finanziamenti, ottemperando così all'indicazione del legislatore di promuovere azioni positive in tema di conciliazione, in modo da portare a soluzione anche singole problematiche specifiche di ciascun lavoratore interessato



Ravallese durante il suo intervento



Un momento del convegno