

PARI OPPORTUNITÀ Il convegno romano promosso da Letizia Giello **(Confsa)**

«Tempi di vita e di lavoro, tante leggi ma pochi passi avanti La salvezza è il welfare aziendale»

Il 21 giugno scorso, a Roma, ha presentato la proposta al territorio, Bastico e Giova-
presso la sala D'Antona Comitato: ascoltare diretta-
del ministero del Lavoro, sono dalle aziende i tra-
state presentate e illustra- guardi da esse raggiunti in
te al Comitato nazionale per materia di welfare, vista l'at-
l'attuazione dei principi di tenzione posta dal governo
parità di trattamento ed u- su tale argomento nell'ulti-
guaglianza di opportunità ma Finanziaria e dati i com-
tra lavoratori e lavoratrici piti propri del Comitato, che
politiche di welfare inserite sono stati precisati e in parte
nei Contratti di II livello, sot- ampliati nel dlgs 151/2015.
toscritti dalle parti sociali L'Italia è il Paese dove le di-
(datori di lavoro e sindacati), rettive europee sono accolte
e attivate da aziende italiane, con enorme ritardo. Non-
non di rado multinazionali. stante la roadmap (2006-2020)
Le aziende che hanno accolto della Commissione Europea
l'invito del Comitato sono sia partita nel 2007, ponendo
state numerose ed erano rap- ai paesi della Comunità l'ob-
presentate dai dirigenti dei bligo di adottare misure legi-
loro Uffici risorse umane: slative e non, tese a garantire
Anna Taliani (Peroni), Da- le pari opportunità sul lavo-
niela Zini e Luciano Stocchi ro anche a livello economico,
(Ferrovie), Cristina Cofacci oggi noi siamo indietro, ma
(Enel), Gabriella Arrigo (Mi- non tanto a livello formale,
chelin), Lucia Riboldi (Viba quanto nella sostanza. I go-
Spa) e, per il modenese, An- verni italiani susseguiti
drea Rademoli dell'Emilce- dal 2007 in poi hanno conti-
ramica Group di Fiorano. nuato a legiferare in materia
Hanno partecipato alla di- (ne è una riprova anche l'ul-
battito anche Riccardo Gio- timo decreto legislativo 151
vani (Confartigianato) e Ti- del 14 settembre 2015), ma in
ziana Cardone (Confindu- concreto non si sono fatti
stria).

Dopo l'incontro, abbiamo grossi passi in avanti. La cri-
posto alcune domande a Let- si del 2008 non ha certamente
zia Giello, coordinatrice aiutato, anzi ha contribuito
nazionale **(Confsa)** Pari oppor- ad arrestare il percorso ini-
tunità e Consigliera nazio- ziato nel 1991 con la legge 125
nale del Comitato di parità e nel 2006 con il dlgs 198, noto
come Codice delle Pari op-
pari opportunità sul lavoro, portunità, che, alla luce di
promotrice dell'iniziativa successive modifiche, disci-
insieme alle rappresentanti plina il Comitato.

Nel 2012 moltissime donne
di Confindustria e Confarti- del Comitato, appartenenti
giano. ad associazioni sindacali,
Come è nata l'idea di de- datoriali e femminili, hanno
dicare un'intera seduta dovuto lottare per impedire
del Comitato al welfare a- che i pochi organi istituzio-
ziendale? nali di parità di genere, anco-
L'idea è partita dalla vice- ra presenti, fossero cancella-
presidente del Comitato, Fa- ti. Illustri senatori del nostro

ti. Illustri senatori del nostro

di professionali che presen-
tavano richiesta, su proget-
to, di fondi per pagare chi so-
stituiva il lavoratore/la lavo-
ratrice andato/a in part-time
fino a un massimo di 24 mesi.
Feci parte come esperta della
commissione costituita per
la valutazione dei progetti,
quindi fui in grado di apprez-
zare l'efficacia degli inter-
venti. Ne beneficiarono nu-
merose aziende e un bel nu-
mero di studi professionali
del nostro territorio».

Il welfare aziendale è dunque una vera e propria ancora di salvezza?

Perché tanta importan-
za alla conciliazione dei
tempi vita-lavoro?
«Anche il migliore posto di
lavoro comporta stress, che,
sommato alle nuove respon-
sabilità di una famiglia in
crescita, travolge letteral-
mente la lavoratrice e il lavo-
ratore fino a mettere in crisi
il rapporto di coppia, l'intero
sistema su cui si basa l'orga-
nizzazione della famiglia.
Questo accade nel momento
meno indicato, quando il
bambino/la bambina ha bi-
sogno di un ambiente sereno
per crescere. Se osserviamo
la nostra società, ci rendia-
mo conto di quanto sia com-
plessa e di quanto poco ab-
biano i bambini oggi rispetto
al passato, in termini di sicu-
rezza e di modelli da assorbire,
far rivivere dentro se stes-
si. Una madre sull'orlo co-
stante di una crisi di panico
un padre che vede nella fuga
l'unica via di scampo di fronte
all'ansia della giornata, sono
sotto gli occhi del bam-
bino/della bambina, che as-
sorbe lo stesso panico e la
stessa ansia e se li porta den-
tro, pronti a riemergere alle
prime difficoltà della vita.

Dobbiamo aiutare queste madri lavoratrici e questi padri lavoratori con politiche di welfare realizzando un piano di flexible benefit (a cominciare dalla flessibilità in entrata ed in uscita), aggiungendo convenzioni con asilo nidi, centri estivi, centri di supporto psicologico, puntando inoltre, laddove è possibile, sul telelavoro o, come ultima tipologia di rapporto di lavoro, sullo 'smart working' o lavoro agile».

Aziende come la Peroni, l'Enel, le Ferrovie e le altre presenti il 21 giugno hanno dato atto di tutto questo?

«Il 21 giugno è stato un giorno magnifico per il Comitato, poiché abbiamo avuto modo di verificare quanto le grandi aziende hanno già realizzato in accordo con le parti sociali e in armonia con i loro lavoratori. Ci è reso conto che aziende le cui radici affondano addirittura nei due secoli precedenti al nostro (ad esempio la Peroni) abbiano da lungo tempo promosso azioni positive e messe in campo misure che non esagero a definire 'rivoluzionarie'. Oppure un'azienda come le Ferrovie dello Stato italiane Spa (dal 1992) ha stupito perché ha saputo conservare le misure tipiche del pubblico impiego (congedo parentale pagato al 100% il primo mese e all'80% il secondo mese, invece che al 30%; la malattia del bambino pagata al 100% per i primi 30 giorni di ciascun anno finché il bambino non raggiunge i tre anni) e svilupparne delle nuove, più specificatamente del settore privato (borse di studio per i figli dei lavoratori, attività artistico-culturali, contributi economici per sostenere le famiglie in difficoltà e tante altre misure, tutte importanti e necessarie), soprattutto da quando dopo il 2006 il bilancio è tornato in utile. Oppure ancora: il progetto della Michelin 'Michelin avanza con te', la cui piattaforma è già

oltre il presente allorché pone al centro la famiglia, 'il tempo per te', la salute e il benessere, supportati con prestiti, borse di studio, contributi per gli asili nido, la flessibilità in entrata e in uscita ed una assistenza sanitaria di rilievo».

Ma le aziende di dimensioni medio-piccole come possono competere con giganti come Peroni, Michelin, Ferrovie?

«Si possono mettere in rete creando una società di rete, come ha illustrato la dirigente della Viba Spa. Oggi Viba ha associato 12 imprese, ma già altre 4 hanno chiesto di associarsi. La parola d'ordine è 'quello che non posso fare da sola, lo realizzo insieme oppure lo fa l'altra per me'.

E' stato presentato anche il Contratto Integrativo aziendale dell'Emilceramica Group, azienda storica del comprensorio ceramico di Sassuolo?

«Parlare del Cia di Emilceramica Group di Fiorano mi trova molto di parte, avendo io stessa, come **Confes** sottoscritto unitamente alle altre tre sigle sindacali (Cgil, Cisl, Uil). Mi preme dire che il contratto di Emilceramica è nato da una piattaforma comune e da un fronte unico delle 4 sigle, rimasto tale, pur nelle sue peculiarità diversità, fino alla fine. Dico questo perché sono fermamente convinta che, quando il fronte sindacale attivo all'interno una dialettica rispettosa delle diverse identità, ottiene risultati, a mio parere, migliori, certamente meglio rispondenti ad una platea più ampia di lavoratori, dal momento che il contratto di secondo livello deve promuovere la partecipazione alla produttività dell'azienda di tutti i lavoratori. Non sarebbe giusto per la Rsu che ha lavorato al tavolo delle trattative per mesi se non cito almeno i punti salienti del Cia Emilceramica: premiata per la prima volta la presenza e non penalizzante la lunga malat-

tia ai fini dell'attribuzione del premio variabile di partecipazione; flessibilità in entrata e in uscita per i lavoratori giornalieri, anticipazione del Tfr su richiesta, prolungamento di 4 mesi del periodo di comporto retribuiti al 100% per i malati oncologici o sottoposti a trapianto; convenzioni con studi professionali per supporto medico-psicologico e legale. Il delegato svolge un ruolo 'sociale' all'interno dell'azienda, determinante per la realizzazione del piano dei benefit che compongono il welfare state aziendale. Non dimentichiamoci che Emilceramica Group, pur essendo portatrice di marchi eccellenti, è uscita solo da poco, da circa un paio d'anni, da un lungo periodo di crisi, generatosi nel 2008 a causa di una mancanza di liquidità, come del resto è successo a tante altre aziende del settore ceramico e di altri settori produttivi».

(l.g.)



A fianco, la coordinatrice nazionale **Confes** Parli opportunità e Consigliera nazionale del Comitato di parità e pari opportunità sul lavoro Letizia Giello



I 21 giugno scorso, a Roma, presso la sala D'Antona del ministero del Lavoro, sono state presentate e illustrate al Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici alcune politiche di welfare inserite nei Contratti di II livello, sottoscritti dalle parti sociali (dati di lavoro e sindacati), e attivate da aziende italiane, non di rado multinazionali.

