



*Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*  
*Ufficio Consigliera Nazionale di Parità*



**ALESSANDRA SERVIDORI – CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ**

**UN 8 MARZO DI LAVORO DALLA PARTE DELLE DONNE**

Due importanti provvedimenti assunti dal Governo in queste ultime ore segnano questo 8 marzo 2011 dalla parte del lavoro femminile: le Linee Guida per l'attuazione dei Comitati Unici di garanzia come prevede la norma dell'art 21 del collegato al lavoro per la Pubblica amministrazione e l'Ipotesi di avviso comune consegnato alle parti sociali per stabilire insieme criteri di flessibilità per il benessere organizzativo, la produttività e la conciliazione, in discussione oggi sul tavolo di concertazione. Entrambi i provvedimenti sono integralmente pubblicati sul sito della Consigliera Nazionale di parità.

In attesa della ratifica dei criteri condivisi per applicare strumenti di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, è importante, partendo **dalla Banca Dati dell'Osservatorio della Consigliera Nazionale di Parità** scorrere e segnalare, se pur velocemente, rimandando ad una analisi attenta degli accordi monitorati, alcune buone e nuove prassi realizzate o sulla base di accordi o sulla base di riorganizzazione interna aziendale che consentono a tutt'oggi un discreto benessere organizzativo.

Tali prassi possono essere materia di sperimentazione per l'applicazione dell'art 53 della legge finanziaria e dunque beneficiare della fiscalizzazione del 10%, in una dimensione di welfare flessibile.

Valorizzare la flessibilità concertata significa maggiore produttività aziendale, sperimentare strumenti alternativi di sostegno al reddito, dar vita ad un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali. Il welfare aziendale è uno strumento integrato da affiancare, come criterio di politiche attive, all'avviso comune presentato alle parti sociali e si inserisce nella prospettiva delle relazioni industriali orientate alla flessibilità, ma anche e soprattutto, alla condivisione delle responsabilità tra le parti sociali.

Dalla raccolta dei modelli che abbiamo monitorato come Osservatorio, le prassi legate alle politiche aziendali sono prevalentemente incardinate su erogazioni una tantum in fase di avviamento dei servizi oppure benefici di natura contributiva/fiscale disponibili in modo continuativo o ancora benefici di

carattere non monetario ma di consistente valore economico, in quanto diretti a tutelare i beni primari e le esigenze anche familiari. Tali benefici non sono sostitutivi ma integrativi rispetto a quelli previsti dalla contrattazione di secondo livello.

Interessanti sono gli accordi Luxottica, Tironi, Telecom, ATM, Coopselios, aziende del settore bancario dove sono previsti incentivi diversi in materia di sanità, spesa alimentare, scuola, orientamento professionale, sostegno ai lavoratori gravati da problemi familiari portatori di handicap, tossicodipendenza e assistenza agli anziani, flessibilità dei tempi.

I piani di welfare integrativi aziendali rappresentano un sostegno ai bisogni di dipendenti e famiglie, si affiancano alle politiche sociali pubbliche integrandole. Alcuni piani di welfare aziendali sono un ottimo esempio di politiche integrate e di sussidiarietà accumulate dal medesimo obiettivo di sostenere i bisogni di produttività aziendale e dei propri dipendenti.

ATM (Azienda Trasporti Milano), che gestisce il trasporto pubblico nel capoluogo lombardo e in 72 Comuni della Provincia, al servizio di un territorio con una popolazione complessiva di 2,6 milioni di cittadini e impegnata ora in EXPO 2015, ha attivato una serie di servizi sociali interni per i propri dipendenti: l'assistenza sociale, con consulenza gratuita su problematiche familiari, abitative, lavorative, finalizzate a orientare e promuovere l'accesso a risorse e servizi offerti da enti, istituzioni, privato sociale nonché dall'impresa stessa; l'azienda applica azioni di conciliazione dei tempi lavorativi e familiari, servizi di sostegno ai ruoli familiari, genitoriali e risposta ai relativi bisogni; iniziative in tema di salute, promozione del benessere psicofisico, formazione, sensibilizzazione, diffusione di stili di vita salutari e di una corretta alimentazione.

Altra realtà significativa è rappresentata da Coopselios, leader nazionale nei settori dei servizi alla persona, incrementando costantemente numero di soci, fatturato, presenza sul territorio, attraverso servizi rivolti a istituzioni pubbliche e privati nella ricerca di soluzioni avanzate per i bisogni socio-assistenziali, sanitari ed educativi ed offre diversi servizi. L'attenzione alla persona si traduce nell'attenzione ai propri soci, che si formalizza nel piano di welfare aziendale della cooperativa con una serie di attività da svolgere a beneficio dei soci lavoratori e dei soci volontari ed eventualmente anche dei loro parenti in linea diretta, come nel caso dello sconto del 10% da applicare a tutti i soci i cui familiari usufruiscono dei servizi gestiti completamente da Coopselios: Nidi, strutture per anziani/diversamente abili, l'acquisto ed il noleggio di beni e servizi, attrezzature e autovetture con l'assistenza dei servizi della Cooperativa, a favore di soci lavoratori e soci volontari, applicazione di norme per la concessione di prestito ai soci lavoratori non finalizzato ad una specifica spesa, con rimborso tramite trattenuta sulla retribuzione e garantiti da TFR. Inoltre altre forme di previdenza, assistenza e sanità integrativa.

Tra le aziende del settore bancario attente alla diffusione e implementazione di modelli di welfare integrato il Gruppo Intesa San Paolo, sulla base di un contratto integrativo aziendale, ha previsto l'operatività a partire dal 1° gennaio 2011 del Fondo sanitario integrativo del Gruppo Intesa San Paolo, un

fondo che, per le dimensioni della platea alla quale si rivolge, è forse, il primo in Europa. In particolare il "Fondo sanitario" è integrativo del Servizio sanitario nazionale e destinato all'erogazione di prestazioni sanitarie al personale delle numerose aziende che costituiscono il gruppo. Tra le prestazioni sono da segnalare l'introduzione delle coperture relative alla donazione di organi, all'inserimento di copertura per malattie nuove ed altamente invalidanti e l'introduzione dell'anticipo in caso di ricovero con intervento chirurgico presso strutture private.

In ambito industriale da segnalare è il gruppo SACMI, leader internazionale nei settori delle macchine per Ceramics, Beverage & Packaging, Processing e Plastics. Gruppo di 70 società che ha impianti produttivi e aziende di supporto in 23 paesi ed impiega circa 3.500 dipendenti. La politica di welfare integrativo della SACMI verso i dipendenti sta in una serie di singoli benefits concessi ai dipendenti, come le forme di assistenza sanitaria integrativa per ogni dipendente a tempo indeterminato, attraverso la polizza Unisalute, il cui costo è completamente a carico dell'azienda per spese dovute a ricovero in istituto di cura per malattia od infortunio; rimborso per visite specialistiche; accertamenti diagnostici e trattamenti psicoterapici; prestazioni di alta specializzazione, trattamenti fisioterapici e riabilitativi a seguito di infortunio e malattia; rimborsi dello stato di dipendenza per inabilità temporanea da infortunio del lavoratore o di un suo familiare, assistenza call center e la possibilità di stipulare una polizza sulla vita; una polizza infortuni professionali ed extraprofessionali, in aggiunta alla polizza vita.

Nel settore delle telecomunicazioni sono interessanti le iniziative promosse da Telecom Italia con programmi di welfare aziendale che sono stati attuati dal Gruppo, scanditi da una serie di accordi collettivi: valorizzazione del ruolo di ASSILT (associazione per l'assistenza sanitaria integrativa ai lavoratori delle aziende del gruppo Telecom Italia), il CRALT, (Circolo ricreativo aziendale lavoratori Telecom) l'individuazione di un nuovo sistema di erogazione aziendale di prestiti ai dipendenti, il «Codice etico del welfare» che intende ribadire la centralità del rispetto di «principi etici generali» cui devono conformarsi sia i destinatari dei servizi, sia coloro che ne sono «promotori, fonti o parti istitutive, nonché coloro che esercitano uffici di direzione, amministrazione e controllo».

Importante è il pacchetto dell'azienda industriale Tironi lanciato a favore dei propri dipendenti (circa un centinaio), permettendo la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. offre ai dipendenti una base comune di agevolazioni che vanno a plasmarsi sulle esigenze di ciascuno. I lavoratori hanno a disposizione varie opzioni di scelta: il programma di sostegno alla maternità e alla paternità, il servizio di assistenza socio-sanitario, i progetti di formazione o quelli per il tempo libero. Ogni dipendente (incluso il suo nucleo familiare) avrà un rimborso parziale delle spese sostenute nella busta paga del mese, se accompagnate dalle relative quietanze o giustificativi di spesa. Inoltre la Tironi ha siglato alcune convenzioni con laboratori di analisi, ambulatori medici, ottici ed aveva istituito un "carrello della spesa" per consentire ai dipendenti di recarsi al supermercato con un buono da spendere in prodotti alimentari.

**Dunque attraverso l'iniziativa delle parti sociali, l'importante ruolo del nostro Osservatorio Nazionale della Consigliera di Parità, le importanti novità introdotte dal Governo, un 8 marzo di studio e di promozione delle nuove prassi che nelle aziende pubbliche e private dalla parte delle donne e del lavoro stiamo sviluppando.**