

## INTERVENTO CONVEGNO ENBIFA

Nel novembre 2013 le Società italiane del Gruppo Reale Mutua, GEA, (la rete di commissioni pari opportunità del Gruppo), e le RSA hanno sottoscritto il **Progetto “Assicurarsi Conciliazione”** Processi di conciliazione integrata e di sostegno alla genitorialità .

Tale progetto, che si inserisce in un percorso di **politiche family friendly** da tempo in atto nel Gruppo, ha la finalità di dare concreta risposta alle esigenze di conciliazione evidenziate dai colleghi, risultanti dal questionario diffuso fra la popolazione aziendale dalla Commissione Pari Opportunità di Reale Mutua - che ha elaborato e sistematizzato i risultati - e dalla successiva estensione a tutte le Aziende del Gruppo nell’ambito dell’iniziativa di formazione in materia di pari opportunità, finanziata da FBA, a cui hanno partecipato tutte le commissioni pari opportunità del Gruppo.

Le azioni individuate da “Assicurarsi conciliazione” sono rivolte alle lavoratrici ed ai lavoratori con carichi di cura con l’obiettivo di originare un sistema conciliativo tra tempi di vita e di lavoro, che permetta di aumentare le possibilità di disponibilità professionale favorendo il percorso di crescita in azienda.

In breve, gli intenti delle azioni di conciliazione sono i seguenti:

- promuovere azioni positive per **aumentare la sostenibilità ed il benessere organizzativo**, in coerenza con l’impegno per la promozione dei valori della persona testimoniato dalla “Carta per le Pari Opportunità e l’uguaglianza sul lavoro” sottoscritta in adesione all’iniziativa promossa da Sodalitas;
- facilitare la **continuità** dello **sviluppo professionale** delle donne e degli uomini che vivono la genitorialità;
- dare **continuità alle azioni positive** precedentemente realizzate nel Gruppo.

Una delle iniziative del progetto è il programma di **supporto alla genitorialità** che, consolidando le buone prassi già in atto, ha lo scopo di facilitare la continuità dello sviluppo professionale della persona che vive la genitorialità e conciliare la sua nuova dimensione e l’organizzazione aziendale. La partecipazione al programma è facoltativa; prevede diverse fasi e colloqui con risorse umane e con i responsabili dell’ufficio in cui lavora la persona interessata; viene avviato dal momento della comunicazione della gravidanza e si conclude con la fase di supporto , che decorre dal momento del rientro della persona in azienda e prevede servizi di counseling e coaching, attività di riallineamento e piani di sviluppo individuali.

La Società fornisce alla persona assente dal lavoro per maternità la strumentazione informatica idonea all’attuazione pratica di quanto indicato in progetto, come ad esempio la condivisione delle principali innovazioni aziendali, la lettura delle mail e l’accesso alla intranet aziendale e la partecipazione a percorsi formativi on line. Circa 30 dipendenti hanno ad oggi già aderito.

Fa parte di un percorso condiviso con le parti sociali che risale nel tempo :

**il primo grande progetto Reale Pari Opportunità** è infatti del 1998/2001; è stato finanziato con la legge 125/91 e ha contribuito a portare all'attenzione le problematiche relative alle differenze di genere e consolidare comportamenti coerenti con la cultura delle Pari Opportunità. Ha dato l'avvio in altre società del Gruppo, come ad esempio in Italiana assicurazioni ,ad iniziative per lo sviluppo delle P.O. Ad esempio, **il progetto Conc.Ita di Italiana**, nato come sperimentazione negli anni 2004-2006 è stato inserito nel contratto integrativo di Italiana e nella seconda metà del 2014 nei rinnovati contratti integrativi aziendali delle società del gruppo.

Nel 2012 per la prima volta un progetto formativo per tutte le società del Gruppo che ha coinvolto 200 dipendenti tra cui i componenti delle commissioni pari opportunità, le rappresentanze sindacali aziendali, donne quadro o funzionario in 35 giornate formative.

Si tratta di **“Le Pari Opportunità per il Gruppo Reale Mutua”**, proposto al Fondo Banche Assicurazioni dal Gruppo Reale, d'intesa con le organizzazioni sindacali.

Si è voluto dare un nuovo impulso alla strategia di valorizzazione delle differenze di genere attivando un percorso che affronti in modo organico, sistemico ed avanzato, genere, stereotipi e pari opportunità, la crescita dei talenti femminili, la negoziazione per la conciliazione. L'obiettivo è inoltre quello di creare una comunità di pratiche eccellenti condivise all'interno del Gruppo, favorendo lo sviluppo del senso di appartenenza e di integrazione.

Il Gruppo Reale Mutua, considerato anche che il 46% del personale è di genere femminile, con sempre più elevata scolarizzazione e professionalità, intende inoltre far evolvere la cultura delle pari opportunità dalla logica della mera tutela a quella della valorizzazione delle differenze, con la consapevolezza dei vantaggi che le donne, gli uomini, le singole Aziende e il Gruppo ne potranno trarre.

Le parti sociali hanno inteso valorizzare le importanti esperienze che Reale Mutua, con il progetto “Reale Pari Opportunità”, e Italiana con i progetti “Conc.Ita” e “Cresc.Ita”, hanno realizzato su questi temi negli ultimi anni, convinte che queste esperienze di rilievo costituiscano terreno per nuove sfide per tutte le Società del Gruppo.

Nei rinnovati contratti integrativi aziendali sono infatti state introdotte misure di **personalizzazione oraria** che trovano la loro origine sia nelle sperimentazioni già fatte nel gruppo sia nel documento condiviso del novembre 2013 tra le società del Gruppo, Gea e le RSA.

Personalizzazione oraria significa che per un periodo di tempo stabilito il dipendente e il proprio responsabile concordano una personalizzazione dell'orario che offre la possibilità al dipendente con carichi di cura di affrontare e gestire con maggiore flessibilità la conciliazione di vita lavoro o attraverso una riduzione dell'orario di lavoro o una sua diversa distribuzione. Si aggiunge agli istituti già in essere da molti anni quali la flessibilità di orario e diverse tipologie di part time ; innovativo è il principio che non si applica in modo automatico, ma richiede un accordo fra responsabile e collaboratore.

SOCIETA' REALE MUTUA ASSICURAZIONI

RELATORE : LORELLA VENTURA