

*"Arricchiamoci delle nostre  
reciproche differenze"*

Paul Valéry

# **Il percorso della Commissione Mista Nazionale per le Pari Opportunità del settore Assicurativo**



## **1. PREMESSA**

- Perché nasce questo quaderno
- A chi è rivolto

## **2. LA STORIA DELLA CNPO**

- Costituzione, composizione, compiti, missione

## **3. INIZIATIVE**

- “Conciliare le responsabilità”
- “GenerAzione”
- Attività di formazione/consulenza verso le CPO Aziendali
- Attività di aggiornamento e formazione per le componenti ed i componenti la CNPO
- Approfondimenti in materia di *work-life balance*

## **4. TENDENZE IN EUROPA ED IN ITALIA**

## **5. RIFERIMENTI NORMATIVI**

## **6. ALCUNI *LINK* DI INTERESSE**



# PREMESSA

## Perché nasce questo quaderno

Abbiamo deciso di divulgare questo *booklet* alle Imprese ed alle Parti Sociali del settore assicurativo, per far conoscere le iniziative e le attività della Commissione Mista Nazionale per le Pari Opportunità.

L'idea di base che anima non solo questo lavoro ma l'intera attività della Commissione è di "far cultura", di creare un sentire comune rispetto alle tematiche di genere, dando informazioni su quello che, a livello nazionale, è lo stato dell'arte del dialogo sociale settoriale in materia.

Abbiamo sempre creduto fermamente che la messa a disposizione di conoscenze sia la base per costruire un bagaglio culturale comune che può essere via via arricchito, affinato e fatto proprio dagli uomini e dalle donne che operano nel nostro settore.

E' importante che le aziende siano tutte sulla medesima linea in materia di pari opportunità di genere. Un allineamento opportuno finalizzato a far sì che ciascuna impresa si senta rappresentata e presente nella Commissione.

Ovviamente, una cultura aziendale che sia anche a misura di donna richiede tempo, elemento imprescindibile per creare una spinta duratura al cambiamento "culturale", nel senso di una modificazione permanente nel modo di pensare e di agire delle persone che vivono e lavorano nelle aziende.

Tale cambiamento deve essere prima effettivamente interiorizzato per poi divenire modalità, strumento organizzativo e/o gestionale ad opera della collettività aziendale.

## A chi è rivolto

Le donne sono sempre più numerose e culturalmente preparate anche nelle imprese assicuratrici, pertanto la valorizzazione di genere acquista sempre più la qualità di valore nell'ambito delle organizzazioni.

Questo quaderno è rivolto a tutti coloro i quali, a livello aziendale e/o di gruppo ed a vario titolo, sono interessati alle tematiche di genere ed in particolare al personale delle funzioni Risorse Umane ed alle Commissioni Pari Opportunità aziendali che più da vicino si trovano a trattare tali materie.

La tematica della adeguata valorizzazione del genere nel nostro settore comporta una più ampia e mirata attenzione al capitale umano, complessivamente inteso, quale risorsa strategica di primaria importanza, ed una focalizzazione sul concetto di benessere delle persone che operano in un particolare contesto organizzativo. In tale ambito, vanno ricompresi fattori che vanno dalla conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle lavorative, alla presenza di adeguati strumenti formativi che valorizzino le carriere e le professionalità, alla diffusione di una cultura fondata sul merito e sulla eguale distribuzione delle opportunità.

# LA STORIA DELLA CNPO

## Costituzione

Le caratteristiche demografiche della popolazione attiva nel settore assicurativo, rispetto in particolare alla cultura delle pari opportunità di genere, mostrano come quello delle assicurazioni sia un universo lavorativo caratterizzato da una prevalenza di aspetti positivi, soprattutto per quanto attiene alla fase di accesso al mercato del lavoro.

Le donne presenti nelle imprese del nostro settore sono numerose (il 46,1% del totale dei dipendenti nel 2012) e culturalmente preparate.

I dati in nostro possesso indicano che il settore, a differenza di altri comparti nei quali si effettuano riduzioni di personale, mantiene tendenzialmente un trend positivo rispetto alle assunzioni.

Anche per quanto concerne la progressione di carriera, c'è un'attenzione diffusa allo sviluppo delle professionalità e del bagaglio di competenze del personale e di quello femminile in particolare che, negli ultimi anni, ha visto incrementare la propria "quota" nei livelli di inquadramento più elevati (5°, 6° e 7° livello).

Nel 2000 le funzionarie erano il 12,56% rispetto al totale del personale con tale inquadramento, nel 2012 tale percentuale è pari circa al 22,00%.

Le donne rappresentano il 12,9% del totale del personale dirigente: un dato che va letto considerando comunque l'esiguità del numero totale, circa 1150 unità, ed anche valutando che, pur essendosi ridotto il totale del personale dirigente negli ultimi

quattro anni, non si sono rilevate contrazioni quanto al numero delle dirigenti.

La valorizzazione della diffusione dei principi di pari opportunità nel nostro settore passa anche attraverso un'attenta ed obiettiva considerazione degli elementi peculiari del personale femminile presente nelle aziende. Si pensi, ad esempio, a quell'insieme di caratteristiche più specificamente femminili quali, solo per citarne alcune, la concretezza, la prudenza, la creatività, la capacità organizzativa, l'empatia e la capacità di mediazione, caratteristiche che, ove adeguatamente valorizzate, possono indubbiamente rappresentare un valore nell'ambito dei modelli organizzativi e gestionali delle nostre aziende.

Scelte aziendali che siano tese a valorizzare l'universo femminile dovrebbero opportunamente fare riferimento, accanto ad elementi più squisitamente organizzativi, anche a fattori per così dire "interiori", ossia a tutti quei fenomeni che sono collegabili agli atteggiamenti personali e sociali, considerati sia a livello individuale ma ancora di più in termini di POB, ossia di *Positive Organizational Behavior*, valorizzando i comportamenti organizzativi positivi e che promuovono il ruolo del personale femminile presente nelle nostre aziende.

Nel focalizzarsi sugli strumenti migliori per far cultura all'interno del nostro settore rispetto alle tematiche di genere, occorre prendere in considerazione accanto ai dati quantitativi, che pure rivestono fondamentale importanza, anche quelli qualitativi, più adatti, in alcuni casi, a mettere in luce la presenza di eventuali elementi ostativi allo sviluppo delle professionalità femminili (si pensi, ad esempio, alla presenza o meno di iniziative aziendali di sensibilizzazione, anche su stimolo delle Commissioni Pari Opportunità aziendali).



La CNPO viene istituita nel 1991 su iniziativa delle Parti Sociali e la sua regolamentazione, contenuta all'art. 49 del Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro per il personale non dirigente e riconfermata a seguito dei vari rinnovi contrattuali, è frutto della negoziazione che ha convenuto, in particolare, sulla rilevanza che le tematiche di genere hanno via via assunto nei vari aspetti sociali, economici e di politica del lavoro.

## Composizione

La Commissione è composta in maniera mista e non paritetica da rappresentanti delle aziende del settore e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Attualmente conta 22 componenti ed è coordinata dall'ANIA. La Commissione è un esempio concreto di buon funzionamento del dialogo sociale settoriale; infatti, nonostante nel tempo si siano avvicendati componenti sia da parte datoriale che sindacale, il lavoro è proseguito senza soluzione di continuità, con una connotazione profonda di rispetto dei reciproci ruoli, di spirito costruttivo e collaborativo.

## Compiti

La Commissione Mista Nazionale per le Pari Opportunità si propone, in particolare, di:

- 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 come promuovere e valorizzare la

presenza femminile nelle Imprese assicuratrici, prestando 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 aziendali indicazioni di carattere generale ed eventuale consulenza, laddove richiesta.

La CNPO ha inoltre il compito di stimolare la 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;
- 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.

## Missione

La CNPO si è proposta, in particolare dalla sua ricostituzione datata novembre 2003, di procedere ad un riesame dell'intera problematica delle pari opportunità, con l'obiettivo di affiancare alle affermazioni di principio, la crescita della sensibilità culturale in materia di pari opportunità di genere nel settore assicurativo, per raggiungere una progressiva realizzazione di una concreta uguaglianza e di una sostanziale valorizzazione delle differenze nell'ambiente di lavoro.



## INIZIATIVE

L'attività della CNPO ha portato alla realizzazione di diverse iniziative, *workshop*, studi, ricerche, indagini.

Tra essi si segnalano in particolare:

a) Progetto “Conciliare le Responsabilità, pacchetto *multitasking* di supporto alla conciliazione delle responsabilità professionali e di vita dei dipendenti del settore assicurativo italiano”.

Il progetto, la cui ipotesi attuativa si è indirizzata al coinvolgimento e collaborazione con alcune cooperative *onlus* specializzate in progettazione sociale ed in fornitura di servizi, si è sviluppata con l'ideazione di un vero e proprio pacchetto di servizi *ad hoc* per le Imprese, fruibile da tutto il personale dipendente e modulabile in relazione alle concrete esigenze aziendali atte a facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il pacchetto *multitasking*, adattabile alle esigenze delle dipendenti e dei dipendenti di specifiche realtà aziendali, si presenta con un ampio ventaglio di possibili servizi (ad esempio, ausili per chi ha in cura genitori anziani come la consegna a domicilio di farmaci, la fornitura di pasti a domicilio, il servizio di badanti/infermieri a tariffe agevolate ecc., *counselling* psicologico di supporto ai lavoratori/trici rientranti dai congedi parentali, attivazione di convenzioni con cinema, esercizi commerciali, centri sportivi, agenzie viaggi ecc.).

E' da ritenersi che, soprattutto nella attuale fase di recessione, il progetto possa essere rilanciato, quale efficace sup-

porto alle esigenze che emergono nell'ambito delle aziende assicuratrici in un'ottica di promozione del benessere complessivo del personale.

b) “Progetto GenerAzione” - “premio-certificazione per le imprese del settore assicurativo che operano positivamente per le pari opportunità di genere”.

Questa iniziativa, alla quale hanno aderito le imprese assicuratrici che rappresentano il 90% del mercato, ha avuto, tra l'altro, l'obiettivo di diffondere ed ampliare la cultura delle pari opportunità di genere nel settore.

Attraverso GenerAzione, in particolare:

- si è promossa la diffusione di informazioni sui temi legati alle pari opportunità, nel più ampio contesto della Responsabilità Sociale d'Impresa, e consentito alle imprese di far conoscere e condividere i vari progetti aziendali con ricadute positive sulla componente femminile dell'azienda;
- sono state raccolte le azioni positive già in atto da parte delle imprese, consentendo un più ampio ed articolato confronto sul piano delle azioni promosse in materia di pari opportunità;
- si sono evidenziati i migliori casi esistenti, favorendo la pianificazione e l'implementazione di azioni positive in materia.

La CNPO ha svolto una istruttoria preliminare sulla documentazione presentata dalle imprese partecipanti svolgendo riunioni *ad hoc* organizzate tra la CNPO e ciascuna impresa per effettuare un esame congiunto dei dati forniti in appositi questionari e raccogliendo, contestualmente, eventuali os-

servazioni, chiarimenti, dettagli ulteriori, utili ai fini della elaborazione delle informazioni; i dati/informazioni così raccolti sono stati poi suddivisi in 5 macro-gruppi tematici rilevanti (1. dati gestionali/formazione; 2. CPO aziendali e di gruppo - attività e comunicazione; 3. iniziative aziendali e progetti finanziati; 4. conciliazione – servizi - aspetti normativi (vedi CIA part-time, flessibilità); 5. Documenti di impegno – codice etico, bilancio sociale ecc.) che hanno costituito la base per la costruzione della griglia di valutazione; successivamente si è proceduto alla elaborazione e sistematizzazione dei dati/informazioni forniti.

La metodologia adottata ha consentito di elaborare, sulla base dei dati forniti, un quadro di informazioni quanto più possibile obiettivo della situazione esistente nelle imprese, sia per la sensibilità verso le tematiche di genere sia per il “grado di assorbimento nel tessuto aziendale dei principi di pari opportunità”.

Ciascuna impresa partecipante è stata poi certificata e premiata nel corso di un evento che si è svolto il 16 novembre 2012 ed ha visto la presenza dei Vertici dell'Associazione, delle Parti Sociali, di Rappresentanti Istituzionali e dei Delegati delle Aziende interessate.

Un aspetto notevolmente positivo è stato infine l'inserimento del progetto GenerAzione nel *booklet* europeo di buone prassi in tema di approccio alle sfide demografiche del settore assicurativo in Europa, finanziato dalla Commissione Europea e realizzato dalla Commissione Dialogo Sociale del settore assicurativo, anche in considerazione del fatto che il nostro Paese è l'unico del Sud Europa ad essere stato citato nel testo del *booklet* stesso.

### c) Attività di formazione verso le CPO aziendali

Con l'obiettivo primario di favorire l'avvio e l'operatività delle CPO aziendali e di gruppo, creando al tempo stesso una rete di settore, la CNPO ha proposto ed offerto, fin dal marzo 2007, un programma di incontri rivolto a quelle Commissioni Aziendali che ne avessero fatta richiesta per un approfondimento sulle tematiche relative alle Pari Opportunità con riguardo alle normative, alle attività ed ai percorsi attivabili.

Le Commissioni Pari Opportunità aziendali/di gruppo che hanno usufruito di questo percorso sono state sino ad ora le CPO di Axa, Gruppo Generali, Gruppo Unipol e Cattolica. Attualmente, hanno richiesto di incontrare la CNPO le CPO di Axa-Mps, di Groupama e quella di Sara.

### d) Attività di aggiornamento e formazione per le componenti ed i componenti la CNPO

La CNPO attua periodicamente percorsi di auto-formazione ed aggiornamento sia per consentire un allineamento di conoscenze ed informazioni da parte delle componenti e dei componenti che via via si avvicinano nell'ambito della Commissione stessa, sia per avere un quadro sempre attuale degli orientamenti e delle tendenze prevalenti in materia di pari opportunità a livello europeo, nazionale e settoriale.

A tale ultimo riguardo, si evidenzia che la CNPO effettua periodicamente l'analisi ed il monitoraggio dei principali indicatori in materia di pari opportunità (come ad esempio quelli sulla presenza ed attivazione delle Commissioni Pari Opportunità aziendali).



### e) Approfondimenti in materia di *work-life balance*

Attualmente sono in corso approfondimenti in materia di *work-life balance*, le cui risultanze saranno oggetto di un seminario *ad hoc* organizzato da ENBIFA, l'Ente Bilaterale Nazionale per la promozione della Formazione nel settore Assicurativo.



## TENDENZE IN EUROPA ED ITALIA

La normativa in materia di pari opportunità, sia quella comunitaria che quella nazionale ed anche di origine pattizia, è ricca, complessa e piuttosto articolata.

Direttive, raccomandazioni, decisioni, programmi di azione, iniziative delle istituzioni europee, sentenze della Corte di Giustizia, articoli dei Trattati comunitari da Roma ad Amsterdam: molto è stato fatto per promuovere le pari opportunità tra uomini e donne nell'Unione Europea.

Dal punto di vista storico, occorre preliminarmente rilevare che la questione dell'uguaglianza tra i sessi in Europa era in origine limitata alla sola questione della remunerazione per poi estendersi nel corso degli anni ad altri ed ulteriori aspetti.

Il punto di arrivo di questa prima fase può essere identificato nella prima direttiva riguardante specificatamente la donna, la 75/117/CEE, in cui si richiedeva agli Stati membri di eliminare ogni discriminazione di retribuzione fondata sul genere. La direttiva incoraggiava, inoltre, una pari eguaglianza nell'accesso al lavoro ed alla formazione professionale, nonché nell'avanzamento di carriera.

In una seconda fase, si è preso atto dell'importanza di affrontare la questione delle discriminazioni indirette. L'attenzione si è spostata quindi sulle disuguaglianze relative ai percorsi scolastici e formativi, alla sicurezza sociale ed ai regimi legali relativi a malattia, invalidità, vecchiaia, infortuni sul lavoro, malattie professionali e disoccupazione.

Successivamente, si è passati alla promozione di azioni positive volte a contribuire ad una efficace applicazione delle norme in materia di pari opportunità e pian piano a sviluppare politiche per fa-

vorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Attualmente, l'Unione Europea sta affrontando la difficile sfida di uscire dalla crisi e di far sì che l'economia riprenda a svilupparsi su un percorso di crescita sostenibile.

La strategia di uscita dalla difficile situazione economica e sociale comporta il ripristino di solide finanze pubbliche, riforme ed investimenti che favoriscano la crescita e l'occupazione. Quest'ultimo fattore poi riguarda da vicino le categorie più a rischio di esclusione sociale, ossia i giovani, gli anziani e le donne. Il tasso di occupazione e di partecipazione al mercato del lavoro, in particolare quello dei giovani e delle donne, è in Italia ben al di sotto della media degli altri Paesi dell'UE. Il Paese è ancora piuttosto lontano dal raggiungimento dell'obiettivo nazionale del 67-69% prefissato per il 2020 per ciò che concerne il tasso di occupazione della popolazione. La crisi ha indubbiamente aggravato i problemi strutturali dell'occupazione femminile. Infatti, nel biennio 2008-2010 l'occupazione femminile è diminuita di 103 mila unità (-1,1%); è diminuita l'occupazione qualificata (-270 mila) ed è aumentata quella non qualificata (+218 mila); nell'industria diminuisce l'occupazione più per le donne (-12,7%) che per gli uomini (-6,3%); nel 2011 si è registrato un modesto recupero ed un ulteriore peggioramento per le donne giovani (-45 mila occupate nella media dei primi tre trimestri). Il tasso di occupazione femminile nel 2010 era del 46,1% ma al Sud tale valore scendeva al 30,5%<sup>1</sup>.

La situazione, tuttavia, varia notevolmente all'interno delle varie aree territoriali del nostro Paese, con condizioni particolarmente problematiche nelle Regioni meridionali rispetto a tutti i parametri occupazionali. Inoltre, mentre il tasso di occupazione tra le donne senza figli in età lavorativa è già notevolmente inferiore a

---

<sup>1</sup> Fonte ISTAT

quello della media dell'Area Euro (di circa 12 punti percentuali nel 2010), in particolare per le lavoratrici meno qualificate, il divario aumenta per le donne che hanno almeno due figli. Ben il 30% delle lavoratrici madri interrompe il lavoro per motivi familiari contro il 3% dei lavoratori padri<sup>2</sup>.

Contribuisce a tale fenomeno anche la scarsa presenza di strutture adeguate ed accessibili per l'assistenza all'infanzia ed agli anziani, e l'assenza di adeguate politiche di conciliazione vita professionale/vita privata. In questo scenario dove la scarsità o comunque l'inadeguatezza dei servizi è un dato oggettivo, emerge il ruolo di *care giver* ricoperto maggiormente dalle donne, le quali dedicano più di 2 miliardi di ore di lavoro in un anno per la cura dei familiari.

---

<sup>2</sup> Fonte ISTAT



## RIFERIMENTI NORMATIVI

### Costituzione della Repubblica Italiana

- articoli 2 - 3 - 29 - 37 - 51 - 117
- Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"
- D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità," comprensivo delle modifiche apportate dalla Legge 24 dicembre 2012 n. 228
- Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 187 del 13 agosto 2003
- Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 215 "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica" pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 186 del 12 agosto 2003
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni e integrazioni "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"





## **ALCUNI LINK DI INTERESSE**

<http://www.cartapariopportunita.it/contenuti/home.aspx>

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/index\\_it.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_it.htm)

[www.fondobancheassicurazioni.it](http://www.fondobancheassicurazioni.it)

[www.ingenere.it](http://www.ingenere.it)

<http://www.lavoro.gov.it/consiglieranazionale>

<http://www.pariopportunita.gov.it/>

<http://www.retepariopportunita.it/>

<http://www.unitn.it/csg>

<http://womenlobby.org>

