

“Dal Bilancio Sociale al Bilancio di Genere: una nuova sfida per banche e assicurazioni”

Sandra Vannini Coordinatrice DPPO – apertura lavori e presentazione

A nome della **UILCA** e personalmente rivolgo il benvenuto ai partecipanti ai lavori di questa giornata ed, in particolare, ringrazio gli ospiti che hanno aderito al nostro invito.

Il tema del **Bilancio di Genere**, rappresenta per la **UIL** e per la **UILCA**, una scelta di campo effettuata con convinzione e che ha appassionato le/i componenti del Dipartimento Politiche Pari Opportunità, tanto da dedicare alla materia questo approfondimento, considerato un importante punto di partenza per affermare la pratica dei **Bilanci di Genere**.

Le riflessioni delle relatrici, il dibattito degli autorevoli ospiti e l'esempio della “buona pratica” realizzata dagli Enti Locali, ci permetteranno di finalizzare le conoscenze ad una strategia organica, nell'organizzazione del lavoro col fine di indurre Banche ed Assicurazioni a ragionare sulla necessità dell'applicazione del **Bilancio di Genere**.

La **UILCA** lancia la sfida al settore per l'istituzione di tale innovativo strumento di competitività, capace di rispondere e combattere le penalizzazioni delle donne nel mondo del lavoro e le persistenti difficoltà di valorizzazione della diversità.

I dati disaggregati di genere, relativi al personale del settore bancario e assicurativo, mostrano una maggioranza della componente femminile nella forza lavoro e, con l'introduzione negli ultimi anni dei metodi concorsuali, evidenziano un massiccio ingresso di giovani donne altamente scolarizzate, con connotazioni personali di creatività, determinazione e competenza.

Da parte degli economisti, e non solo, ormai è fondato il convincimento che la società non può fare a meno del talento e delle competenze femminili. La diversità migliora l'approccio ai problemi, per superare la crisi economica e attivare uno sviluppo competitivo, duraturo e di qualità è importante il contributo che le donne possono dare alla ripresa e allo sviluppo; quindi, per la parte datoriale è evidente l'interesse di fare un passo in avanti, per seguire consapevolmente il principio del mainstreaming di genere.

Se le risorse umane, come pensiamo, sono e saranno il perno della competitività diventa urgente ottimizzare le risorse umane, D e U in uguale misura, dare piena consapevolezza delle capacità, non relegando aspirazioni ed evitando spreco di risorse e di talenti.

La sfida è quella di volgere in vantaggio la diversità, per dare più successo alle aziende e maggiori opportunità professionali alle lavoratrici.

Il Consiglio d'Europa, nel manuale per la diffusione del Gender Budgeting del 2008, e le successive indicazioni del Ministero Pari Opportunità per l'attuazione dei **Bilanci di Genere** nel nostro paese, sostengono che l'adozione di tale pratica allarga il processo democratico della partecipazione degli stakeholders, migliora la focalizzazione sugli obiettivi e determina una più efficiente allocazione della spesa.



La rilettura dei bilanci in ottica di genere afferma il principio della non neutralità delle scelte aziendali: considerare, invece, il bilancio neutro perpetua l'errore di pensare le politiche neutre, cioè indifferenziate per D e U.

La **UILCA**, in linea con tali principi, ritiene utile adottare anche nel nostro settore una valutazione di impatto di genere nelle politiche di bilancio, applicando il principio della valorizzazione delle differenze di genere come elemento di snodo fondamentale per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle scelte.

Promuovere l'uguaglianza fra i sessi tramite il **Bilancio di Genere** significa strutturare Entrate e Uscite per valutare gli effetti - su D e U - operando più equità nella distribuzione delle risorse con conseguente maggiore efficienza ed efficacia rispetto ai bisogni specifici delle lavoratrici, ma con l'obiettivo di rafforzare, allo stesso tempo, la politica di gestione di tutto il personale.

Obiettivo prioritario è investire sul capitale umano come valore fondamentale per le imprese, apprezzando le diversità per sostenere le aspettative e migliorare le rispettive qualità. Infatti, siamo convinti da sempre che il livello di benessere dei lavoratori si riflette nel benessere aziendale e che una valutazione attenta, rivolta alla distinzione fra la forza lavoro, è un'esigenza più generale della politica di gestione del personale e della compilazione di bilanci trasparenti.

La cattiva comprensione dei meccanismi economici e dei loro effetti diventa fonte di inefficienza generale e non soltanto di disuguaglianza fra D e U.

E' dimostrato, infatti, che le Aziende che gestiscono al meglio il fattore lavoro hanno dei ritorni di professionalità e produttività molto elevati, nonché significative riduzioni di costi. Ciò con l'indubbio vantaggio di innescare con questo processo dei circoli virtuosi, che poi nel tempo si alimentano da se.

Un passo avanti nel settore per riconoscere l'esigenza della centralità delle politiche di genere intese quale strumento di miglioramento complessivo dell'organizzazione del lavoro, è stato raggiunto con la recente scelta concertativa dell'organismo bilaterale di settore FBA, Fondo paritetico interprofessionale nazionale, che ha permesso di emettere bandi di formazione sulle politiche di Pari Opportunità rivolti alle lavoratrici/ori, al management e ai rappresentanti delle OO. SS.

Sempre tramite FBA si è tenuto il mese scorso a Milano un interessante seminario sulla "CSR" - Corporate Social Responsibility - al quale hanno partecipato i segretari generali di FIBA, FISAC, **UILCA** e i rappresentanti di ABI e ANIA che hanno dibattuto sul valore della Responsabilità Sociale d' Impresa, che unitamente allo sviluppo sostenibile, all'equità distributiva, alle politiche occupazionali e a quelle di pari opportunità, rappresentano il punto centrale delle piattaforme per gli attuali rinnovi dei CCNL ABI ed ANIA.

La RSI è per questo settore la tematica dominante per la propria attività. Il comportamento etico, sociale ed ambientale assunto volontariamente dalle imprese ripaga le Aziende che investono in tal senso.

La **UILCA** ritiene che implementare politiche commerciali sostenibili, praticare la finanza etica permeata dalla tutela degli stakeholders - clienti, lavoratori e territorio di riferimento - rappresenta il modo giusto di attuare la RSI e una

variabile competitiva per rendere concreto il Bilancio Sociale che altrimenti si configura come una mera enunciazione autoreferenziale di buoni principi.

Ed è proprio la **RSI** che costituisce la logica premessa filosofica ed economica dei Bilanci Socio-Ambientali, e quindi anche di quello **di Genere**.

I due bilanci hanno una stretta relazione, condividendo struttura, finalità e destinatari; ambedue hanno lo scopo di elaborare una valutazione della gestione delle risorse e dell'efficacia ed efficienza di azioni e spese.

Il **Bilancio di Genere** può essere quindi visto come un documento di sviluppo del **Bilancio Socio-Ambientale**, che perseguendo la sua specifica "mission" (la promozione di un'effettiva e reale parità tra D e U) integra il bilancio con l'analisi della variabile di genere.

Evidenziare le specificità che non emergono dal Bilancio tradizionale significa realizzare le politiche di gestione ed allocazione delle risorse in modo non neutrale su lavoratrici/tori e, soprattutto, in modo da avere impatti ed effetti differenziati anche sulle scelte programmatiche future.

Le politiche di genere per loro natura, coinvolgono trasversalmente tutti i settori e necessitano del coordinamento delle risorse disponibili.

In tale contesto, obiettivi importanti sono senz'altro quello di lavorare meglio, e di favorire il tempo di cura, di assistenza, di **conciliazione** fra attività lavorativa da una parte ed impegni di tipo familiare dall'altra; fondamentale è adeguare gli strumenti in modo che si adattino bene al contesto lavorativo, al fine di migliorare le performance aziendali e al tempo stesso migliorare l'equilibrio e la qualità della vita personale e lavorativa per donne ed uomini.

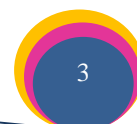
Così facendo, sarà possibile produrre una **Azione Positiva** e attivare concretamente, anche tramite le CPO aziendali, percorsi di sostegno per maternità e paternità, e stimolare la definizione di strumenti utili quali asili interni, flessibilità di orario, banca delle ore, sostegno x lavoratori con malattie oncologiche, part-time, telelavoro, mobilità sostenibile, formazione durante e post maternità etc.; misure queste che sono oggetto di proposta nelle piattaforme dei rinnovi dei C.C.N.L. di categoria.

Ottimizzare tempo e risorse è un imperativo fondamentale, una necessità concreta per la famiglia così come riconosciuto anche dall' Accordo "AZIONI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE" sottoscritto da Governo e Parti Sociali, fra le quali ABI ed ANIA, il 7 marzo 2011, che indica la strada per un sistema più adeguato di politiche sociali, occupazionali e di flessibilità per favorire tempi di vita e lavoro più rispettosi delle esigenze del lavoratore.

In conclusione, come evidenziare concretamente nel Bilancio di Genere gli interventi per banche, assicurazioni e come perseguire obiettivi di equità di genere?

Come UILCA proponiamo al dibattito di considerare come parametri rilevanti per la componente femminile l'accesso alle risorse, il controllo sul lavoro e sulla remunerazione, la partecipazione e l'accesso ai luoghi decisionali, il controllo sulla mobilità e sul tempo. Ciò non significa necessariamente aumentare gli investimenti destinati a queste politiche bensì evidenziare come gli investimenti possano, in modo indiretto, determinare un forte impatto in termini di genere.

Va individuato quindi "l'elemento di sensibilità" nei bilanci e cioè va verificato quali attività siano state poste in essere per rimuovere gli ostacoli, affinché si realizzi una partecipazione attiva al lavoro e alla vita familiare.



Le Aziende che adottano politiche del personale in tal senso, creando un ambiente sereno e lavoro in teaming, aumentano l'adesione ai valori aziendali, creano un nuovo senso di appartenenza ed innalzano la loro produttività.

In sostanza realizzare risultati in ottica di genere nelle Banche e nelle Assicurazioni significa per la UILCA sostenere il processo di costruzione del Bilancio di Genere, quale strumento di responsabilità, equità, efficienza e trasparenza che, assumendo come proprio il punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori, permette la comunicazione e la rendicontazione delle scelte, degli impegni, dei risultati e degli effetti sociali prodotti.

Per finire riprendo le parole del nostro documento del 9 Febbraio u.s. L'immenso valore delle donne e un Paese che non le merita : "..... In questo paese, che, (spaventato dalla ricchezza e complessità dell'universo femminile), preferisce ridurlo in puerili classificazioni, piuttosto che provare a scoprirlo per valorizzare ogni possibilità" per ribadire che la **UILCA** ritiene positive tutte le iniziative - come questo seminario - che si propongono di riportare al centro del dibattito sociale la condizione delle donne e radicare nella coscienza del paese il riconoscimento del loro immenso valore umano, sociale e professionale.

Come **UIL** e **UILCA** siamo impegnati per applicare i principi di pari opportunità e rimuovere i blocchi che ostacolano tuttora la "parità sostanziale continuamente rivendicata e quasi mai praticata".

E con il seminario odierno, **la UILCA e il suo Dipartimento Politiche Pari Opportunità**, intende proseguire tale cammino intrapreso volto ad attivare momenti di confronto con la controparte e avanzare proposte concrete come quella che poniamo oggi agli interlocutori politici, imprenditoriali e sociali.

E allora credo che quanto sostenuto ci debba indurre a riflettere.

in una società che ha bisogno di buoni esempi, questa è l'occasione buona per banche ed assicurazioni di far proprio come obiettivo strategico aziendale la sperimentazione del **Bilancio di Genere!**

Come DPPO UILCA, vogliamo cambiare! Chiediamo alle controparti il coraggio di adottare il bilancio di Genere come nuova esperienza per il settore. Stamani vogliamo approfondire questi spunti con i graditi ospiti della tavola rotonda. Grazie a tutti!

