

**Progetto “RISORSA DONNA”**  
**Studio di fattibilità di modelli e processi innovativi**  
**per la valorizzazione del lavoro femminile nelle Assicurazioni**

**progetto di azioni positive I.125/91**

**Milano 20 giugno 2006**

**Intervento di Romeo Scarpari**  
**Presidente della Confederazione Italiana Quadri CIQ – UIL**

**Gli interventi che avete ascoltato hanno indicato chiaramente alcune delle “frontiere” del futuro.**

**Una soprattutto e che le riassume, il “cambiamento”.**

**Una sfida con cui imprese e sindacato si misurano già da tempo e con la quale dovranno continuare a misurarsi in modo permanente.**

**Cambiamento, per non subirlo ma governarlo, vuol dire anche innovare la composizione e la gestione della “cassetta degli attrezzi”.**

**I risultati del percorso sperimentale affrontato dalle lavoratrici della ras hanno confermato questa esigenza.**

**Le lavoratrici della Ras, infatti, hanno espresso motivazione e convinzione nel misurarsi con una “innovazione” strumentale, capace di valorizzare le loro “individualità e progettualità professionali”.**

**Nel fare questo, di fatto, hanno rappresentato la consapevolezza di quel “valore aggiunto” che è proprio della diversità di genere.**

**A mio avviso hanno anche confermato e detto altre due cose molto importanti.**

**Innanzitutto, hanno confermato quanto è già emerso da applicazioni e sperimentazioni realizzate in altri contesti nazionali ed europei.**

**E cioè che le donne in genere e in particolare le lavoratrici ad elevata professionalità, sono fortemente consapevoli, motivate e disponibili ad affrontare tutti quei cambiamenti capaci di tutelare e valorizzare la propria soggettività lavorativa.**

**In secondo luogo, le lavoratrici della Ras hanno anche detto che cambiamento, autonomia, conoscenza e formazione**

**Sono parti integranti del proprio patrimonio professionale,**

**Sono le fasi indispensabili del proprio percorso professionale, che è e deve essere permanente.**

**Queste signore, in parole povere, ci hanno detto che non solo il cambiamento non le spaventa affatto,**

**ma che conoscenza e competenza sono la “benzina” con cui alimentare quella parte fondamentale del capitale di impresa costituito dalle sue risorse umane, tanto più se si tratta di alte professionalità’.**

**Cio' che le lavoratrici della ras hanno confermato e detto, rende tangibile il valore della strategia di lisbona del 2000 che la commissione europea, lo scorso anno, ha voluto rilanciare ridefinendone le prioritá'.**

**Puntare alla tutela e alla formazione del capitale lavoro significa sostenere lo sviluppo e la competitivita' del sistema generale e, in particolare, del sistema impresa.**

**Toccare questo tasto vuol dire puntare il dito sul ruolo dell' impresa nell' economia della conoscenza.**

**Una questione che in europa e' oggi considerata una discriminante condivisa.**

**Per l'italia e le sue imprese, date le mai sopite esasperazioni neoliberaliste e creative, e' una sfida.**

**Potremmo anche risolverla accettando la risposta semplificativa di quanti sostengono: "abbiamo questioni piu' concrete e urgenti da risolvere".**

**Tuttavia resta il fatto che l'economia della conoscenza e' e continuera' ad essere per molto tempo il punto di riferimento per i sistemi economici avanzati che operano in una economia globale ad elevata concorrenza e competitivita'.**

**Un punto di riferimento a partire dal suo sistema base che e' l'impresa.**

**Questo scenario, infatti, impone il cambiamento e l'adattabilita':**

- dei sistemi e delle loro strutture organizzative ( la produzione e l'organizzazione del lavoro),**
- dei modelli di rappresentanza e di negoziazione degli interessi ( i contratti ),**
- dei fattori che compongono il capitale ( in primo luogo la tutela del fattore lavoro ).**

**La regola del futuro per le imprese che vogliono competere sul serio, e' che dovranno essere adattabili e pronte al cambiamento e alla innovazione.**

**Soprattutto alla innovazione.**

**Ciò significa che essere sempre pronti su cosa e come produrre e vendere, sarà sempre più determinato da come si organizza e si gestisce l'azienda.**

**"fare squadra" è indispensabile, ed e' cio' che l'azienda chiede alle lavoratrici ed ai lavoratori.**

**In questa "squadra" è allora altrettanto indispensabile tutelare, valorizzare e sviluppare le competenze, il ruolo, la responsabilità di tutti coloro, donne e uomini, Che concorrono a governare e gestire le strategie e i processi, che concorrono al conseguimento dei risultati.**

**Il moderno sistema di impresa, di fatto, ha ormai superato le rigidita' e il modello gerarchico di organizzazione del lavoro fordista – taylorista, fondato su figure professionali stabili nel tempo e legate al sistema dei profili e delle declaratorie.**

**L'impresa moderna, il "network", individua nella "rete", nella "comunicazione" e nelle "competenze" alcuni dei fattori chiave della propria competitivita'.**

**In particolare e in primo lugo nelle competenze.**

**Le competenze, quale obiettivo permanente di investimento, sviluppo e diffusione in tutte le fasce in cui si articola l'organizzazione del lavoro.**

**Investimento sulle competenze, soprattutto la' dove l'area delle alte professionalita' e delle responsabilita' attiene sempre meno alla guida e alla supervisione delle strutture e investe sempre di piu' la progettualita' e lo sviluppo delle strategie. Le donne e gli uomini che detengono questi "saperi" e queste "competenze", rappresentano una sorta di "prima linea".**

**Una "prima linea" di confronto e di partecipazione,**

**Una "prima linea" di ricerca e di governo delle soluzioni.**

**Una risorsa, soprattutto quella ad elevata competenza professionale, che spesso fa la differenza in termini di qualita' e di competitivita'.**

**Lavoratrici e lavoratori mettono a disposizione dell'impresa non più o non solo un tempo di lavoro.**

**Nell'impresa moderna lavoratrici e lavoratori impegnano**

**la propria soggettività professionale e la propria diversita' di genere, spendono i propri saperi e la propria intelligenza, la propria capacita' di organizzazione e di gestione,**

**mettono in gioco la propria propensione ad assumere responsabilita' e rischi in funzione degli obiettivi.**

**Le competenze cosi' intese, con un riferimento piu' adeguato alla posizione ed al ruolo che la risorsa umana ricoprenell'organizzazione del lavoro aziendale, assumono la funzione di un vero e proprio "strumento di gestione".**

**Uno strumento la cui qualita' ed efficacia e' direttamente connessa alla capacita' delle parti sociali :**

**di far evolvere il modello delle relazioni industriali e negoziali,**

**di migliorare e adeguare il sistema contrattuale e i suoi istituti, a livello centrale, ma anche e di piu' a livello aziendale.**

**Perche' e' a livello di impresa che passa la frontiera del cambiamento e della competitivita'.**

**Perche' e' a livello di impresa che passera' la crescita dei livelli e della qualita' nei sistemi di tutela e valorizzazione delle risorse umane.**

**Di questa capacita' evolutiva la formazione continua e' un asse strategico, che fa parte ormai della responsabilita' delle parti sociali.**

**Perche' formazione continua, negoziazione e condivisione dei piani aziendali, il loro finanziamento da parte del fondo bilaterale e interprofessionale, "fanno rima", nei fatti, con "competenze".**

**Questo scenario, in particolare per la tutela e la valorizzazione della risorsa donna, e' un banco di prova.**

**Lo e' e lo sara' concretamente quando, dentro il percorso negoziale dei piani formativi aziendali, le parti sociali si confronteranno sull'analisi dei fabbisogni, sui criteri di accesso alla formazione continua, sugli obiettivi formativi.**

\*\*\*\*\*

**Tutto cio' se ha valore per una qualsiasi impresa, ne ha ancora di piu' per la Ras.  
Essere una societa' europea non si ferma all'assunzione formale della relativa veste giuridica.  
Essere una azienda leader non lo decidono solo i mercati finanziari, il fatturato e l'andamento della raccolta premi.  
Una azienda leader sa quanto vale il suo capitale lavoro e su di esso sa investire per valorizzarlo.  
Alle organizzazioni sindacali la capacita' e la responsabilita' negoziale della sua tutela.**