

Commissione SLP PER IL SOCIALE

Qualità per la vita Qualità per il lavoro

A quasi sessant'anni dalla sua fondazione, la Cisl ha conservato un ruolo vitale nella storia del sindacato italiano. Questo grande soggetto collettivo da sempre intende venire incontro alle necessità e alle speranze degli uomini e delle donne che lavorano nel nostro Paese.

Ancora oggi l'identità CISL si fonda sul concetto dell'autonomia sindacale rispetto ai partiti politici e alle istituzioni, sulle idee, ispirate al cattolicesimo democratico e al riformismo laico, di progresso, di sviluppo economico, della democrazia e della libertà della persona.

I valori dei padri fondatori, di Giulio Pastore e di Mario Romani, sono patrimonio della cultura democratica del Paese, e sono seguiti ancora oggi da tutti coloro che esercitano, ad ogni livello, il proprio ruolo all'interno della Cisl.

La Cisl è soprattutto stare insieme per non lasciare mai nessuno indietro, perché le relazioni interpersonali rappresentano la quotidianità nelle strutture territoriali e regionali, enti, associazioni, servizi, campi scuola; insomma, la Cisl è un po' come una grande famiglia dove giovani, donne, lavoratori e pensionati trovano un elemento di coesione sociale. E' una scuola di socialità, dove autonomia, solidarietà, uguaglianza e contrattazione sono da sempre i valori ispiratori. Soprattutto la solidarietà è il valore alla base delle esperienze dei lavoratori legati al nostro sindacato, e deve costituire il presupposto di qualsiasi progetto ed azione sindacale.

Questo nostro congresso si svolge in un periodo che economisti e sociologi definiscono "terribile". A tutti pare che la crisi debba investire ogni cosa e bloccare ogni progresso, ma la storia ci insegna che le crisi comunque passano e possono anche essere un'opportunità se ne sappiamo trarre i dovuti insegnamenti.

Abbiamo inseguito nel tempo un modello economico sociale che si è rivelato inadeguato a soddisfare i bisogni della persona, persona che è il centro di ogni nostra idea e attività.

La persona è fatta di corpo, cuore, genere, età, provenienza, cultura e esperienza. Ciascuno di noi è tutto questo e ciascuno di noi cerca risposte ai suoi bisogni nel lavoro, negli affetti e nelle relazioni.

Il lavoro, principio fondante della nostra Costituzione, strumento di dignità della persona, non è più un valore né un percorso di crescita ma è solo un mezzo per raggiungere obiettivi di immediata gratificazione economica.

La precarietà ha reso il lavoratore ricattabile, ogni richiesta deve essere esaudita, pena il non rinnovo dei contratti, il lavoro, così, occupa sempre maggiore spazio e invade i tempi di vita, sottraendoli alla famiglia e al privato.

La famiglia, sempre più isolata, cerca sostegno nelle istituzioni e nella legislazione, ma patisce una profonda crisi che determina un forte decremento della natalità; l'attività sociale risulta totalmente ridimensionata.

Ci siamo lasciati tutti afferrare da questa spirale non virtuosa fino a quando il sistema ha cominciato a vacillare, e oggi ci chiediamo come si sia potuto arrivare a tanto e come fare per ritornare indietro e riappropriarci del nostro lavoro e della nostra vita.

Dai giovani e dalle donne arriva forte questa richiesta di riprendersi il tempo per la famiglia, per il divertimento, l'impegno sociale, ma c'è anche una forte attenzione alla carriera, alla soddisfazione nel lavoro, alla formazione e al sindacato.

Nella commissione per il sociale del congresso di quattro anni fa eravamo preoccupati per la lacerazione del tessuto sociale di Poste Italiane, causata dalle assunzioni con contratti diversi: formazione lavoro, apprendistato, lavoro somministrato.... , e denunciavamo la frattura tra il lavoratore stabile e chi non aveva questa condizione.

In Poste Italiane con l'accordo di stabilizzazione dei precari si è attuata una inversione di tendenza rispetto al mercato del lavoro nazionale.

Il sindacato ha saputo creare, attraverso la contrattazione aziendale, occupazione stabile, consolidando e accogliendo colleghi che avevano lavorato in questa azienda da precari.

Purtroppo consolidare la loro posizione ha significato per molti, anche non più giovanissimi, allontanarsi dalla propria abitazione per raggiungere località lontane, con tutte le conseguenze sulle rispettive famiglie.

Per aiutare e sostenere i colleghi lontani dalle famiglie è nato il Progetto Accoglienza, che il coordinamento giovani ha realizzato attraverso una rete di assistenza formata da giovani sindacalisti, ed ispirato al valore della solidarietà.

In questa condizione alcuni diritti, in altre situazioni normalissimi, non sono stati goduti: per esempio tante giovani mamme lontane dalla loro casa, dove hanno lasciato figli anche di età inferiore all'anno, non hanno potuto usufruire dei permessi per allattamento; non sono state accolte le loro domande di avvicinamento, né trovate altre soluzioni gestionali idonee a garantire questo delicato aspetto della tutela della maternità, nonostante le pressioni tentate dai coordinamenti anche attraverso il Comitato Pari Opportunità.

Tali nuove situazioni inducono i coordinamenti donne e giovani a una diversa analisi della condizione di vita in Poste Italiane, per rilevare le problematiche esistenti e dare il proprio contributo di proposte e risposte.

L'età media del lavoratore postale è alta, più del 50% è costituito da donne, il grosso dei lavoratori è compreso nei livelli retributivi D e C, soprattutto nel recapito e sportelleria, negli ultimi anni molti giovani uomini e donne sono entrati in azienda, nelle stesse condizioni ma con bisogni ed esigenze nuovi, sia per il percorso aziendale che per i disegni di vita.

Possiamo affermare questo in base ai dati rilevati dal questionario che SLP nel 2007 ha commissionato a FORMAT e che è stato somministrato a più di 500 giovani, uomini e donne al di sotto dei 35 anni di età. I tre temi approfonditi sono: il rapporto dei giovani con il sindacato, i loro disegni di vita (aspettative, sogni, esigenze, priorità), la loro condizione in azienda.

I due anni trascorsi, con tutto il peso della crisi e il peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro per migliaia e migliaia di colleghi, hanno reso ancora più evidenti tre fattori che alimentano il sentimento di incertezza e preoccupazione che serpeggia in azienda.

Il primo fattore critico è quello dell'esistenza di una ampia fascia di frustrazione (circa un quarto dei postali). Ci sono decine di migliaia di colleghi e colleghe che vivono male tanto il rapporto con l'Azienda quanto il rapporto con la propria famiglia. Come Sindacato ne dobbiamo trarre le debite conclusioni: la battaglia per la conciliazione tra lavoro e qualità della vita non è questione solo di

genere e non è nemmeno una questione minoritaria, anche se la maggiore quota del disagio pesa sulle spalle delle donne.

Il secondo fattore critico riguarda la composizione di quest'area, abitata da risorse di qualità elevata, tutt'altro che marginali. Questo attesta anche il parziale fallimento delle politiche di gestione delle risorse umane praticate da Poste Italiane. Per noi questo significa che esiste una vasta "terra di nessuno" nella quale i messaggi trionfalistici dell'Azienda non riscuotono alcun successo e nella quale nemmeno il sindacato, così com'è oggi, riesce ad essere presente in modo convincente, per dare risposte comprensibili, concrete e praticabili.

La terza questione riguarda il nevrotico impulso al cambiamento che percorre la dirigenza. Il personale è sottoposto a riorganizzazioni periodiche che determinano forti tensioni sui luoghi di lavoro, soprattutto a causa della incapacità di motivare e gratificare le risorse umane.

Molti diritti vengono ignorati, la normativa è abilmente aggirata e il ricatto diviene modalità quotidiana di una azienda che cerca un disperato rapporto individuale con il lavoratore per manipolarlo meglio.

I colleghi però hanno dato chiari segnali di reazione: il tasso di sindacalizzazione in questa azienda è altissimo e l'adesione a SLP CISL ci conferisce un peso quasi unico, confermato dall'eccezionale risposta nelle elezioni RSU.

Il nostro dovere, quindi, anche come coordinamenti, è quello di sostenere i colleghi con tutto l'impegno e tutta la motivazione di chi sa di poter contribuire al benessere dei lavoratori, attraverso un'organizzazione fortemente rappresentativa e storicamente impegnata su questi temi.

Abbiamo sempre dato il nostro apporto alla Segreteria nazionale nella fase del rinnovo contrattuale, abbiamo realizzato un patto di genere e di età, cercando di sostenere i soggetti che svolgono un ruolo sociale e che si dedicano alla famiglia.

In Italia la famiglia è al centro dell'attenzione, ma più nelle parole che nei fatti, in realtà non ci sono né idee né investimenti.

Invece, per una efficace tutela individuale, oggi più che mai si deve porre forte attenzione ai bisogni della famiglia, alla necessità di garantire il diritto-dovere di crescere i figli ed assistere i genitori e i soggetti disabili. Queste nuove tutele, che oggi aiuterebbero soprattutto le donne, su cui tradizionalmente grava il maggior onere della cura familiare, sono una esigenza sociale, rivendicata anche dai giovani uomini ed evidenziata dall'indagine che abbiamo citato prima.

Nella nostra azienda, pesano più le assenze per assistere adulti ed anziani in difficoltà, che le assenze per maternità e paternità. Bisogna quindi sostenere una nuova forma di congedi familiari.

Siamo consapevoli che tali scelte implicano un forte aumento di costi, ma siamo anche consapevoli che l'azienda si fa bella presso le istituzioni per l'eccellenza delle sue iniziative "family friendly" e che grazie ad esse si è aggiudicata il Premio "Amico della famiglia".

La famiglia di chi?

Poste Italiane aspirava anche alla certificazione di genere. Attraverso l'iniziativa cosiddetta "Bollino Rosa", poi sospesa dall'attuale governo, ambiva ai finanziamenti che avrebbe ottenuto se fosse stata riconosciuta azienda di eccellenza nelle politiche di pari opportunità. La parte sindacale, coinvolta dal Ministero del lavoro, riteneva difficilmente dimostrabile quell'eccellenza.

Insomma, Poste Italiane è tra le aziende che ritengono queste politiche di responsabilità nei confronti dei lavoratori e le certificazioni di qualità, di sicurezza ed etica, strumenti per il raggiungimento dei seguenti obiettivi :

- dare una immagine positiva dell'azienda,
- ottenere i vari finanziamenti disponibili
- e, da ultimo, migliorare la qualità di vita delle risorse umane, consolidando al massimo il loro legame con l'azienda.

Cito gli attestati di merito che Poste Italiane si auto assegna:

- realizzazione di Asili nido
- formazione per le risorse che rientrano da aspettative lunghe
- progetti formativi rivolti alla vocazione professionale femminile
- Part time incentivato
- telelavoro

A noi risulta che tutte le iniziative adottate siano limitate a pochissimi soggetti: l'asilo nido è 1, 40 posti, per 150.000 dipendenti, il telelavoro riguarda pochissime unità, la formazione per le risorse coinvolge un basso numero di lavoratori.

L'azienda porta avanti queste iniziative in modo unilaterale, cerca più il riconoscimento istituzionale che il consenso interno. Consenso interno e clima sereno che dichiara di aver raggiunto in base agli esiti di un sondaggio di clima unilateralmente costruito e gestito.

Questi temi e questi strumenti, tuttavia, vanno sostenuti.

Il difetto non è nei contenuti ma nella forma: bisogna pretendere una forma più partecipata, una condivisione a monte delle iniziative che passi attraverso gli organismi bilaterali e il Comitato per la responsabilità sociale di impresa.

Il maggior numero di dipendenti di Poste italiane è inquadrato in settori professionali come il recapito e la sportelleria, dove la flessibilità oraria è impossibile e ciò ha reso il part time lo strumento principale di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, richiesto, laddove è possibile, quasi esclusivamente dalle donne che sacrificano al ruolo sociale retribuzione, carriera e pensione.

Il part time sarà anche incentivato, ma quanti lo possono avere? Ci sono figure professionali escluse a priori, ne usufruisce un numero molto al di sotto delle percentuali fissate dal contratto e molti lo attendono da anni. Inoltre, è incomprensibile come Poste Italiane riesca a negare il part time a chi lo chiede e ad imporlo a chi non lo vuole.

Spesso si usano le ferie per favorire la conciliazione tra la vita professionale e personale ma, ahimè, per quel fenomeno del ricatto e dell'aggiramento sistematico della normativa, questo strumento non è più controllato dai lavoratori che, in pratica, sono costretti ad esercitare questo diritto solo quando lo decide l'azienda.

Il nostro contratto tutela in maniera forte la malattia, ma l'azienda attraverso "colloqui gestionali" interroga il lavoratore, nonostante l'esibizione del certificato medico, aggirando la tutela legislativa e confondendo la giusta lotta all'assenteismo con il diritto alla salute. E' un ulteriore esempio di come una forte tutela contrattuale non impedisca all'azienda di perseguire i suoi obiettivi al di fuori di ogni logica condivisa.

Il nostro problema in Poste italiane è quello di un'azienda che gestisce gli "accordi sociali" tentando di limitare la partecipazione degli altri soggetti coinvolti.

Siamo al nocciolo della questione: che cosa serve per soddisfare le esigenze evidenziate dal questionario e le richieste fatte da sempre dalle donne, per rafforzare la fiducia e la vicinanza di giovani e donne all'SLP?

Abbiamo bisogno, è vero, di nuove forme di congedi familiari e di maggiore flessibilità oraria, nuove norme più aderenti alla mutata condizione dei lavoratori e ai nuovi bisogni ma, soprattutto, abbiamo bisogno di rafforzare e guidare le politiche “amiche della famiglia” che l'azienda sbandiera.

Dobbiamo trovare il modo di discutere ad ampio spettro e non in maniera conflittuale, di fare una seria discussione sulla reale condizione dei lavoratori di Poste Italiane e, infine, di trovare le soluzioni percorribili per dare soddisfazione alle loro richieste.

In Poste Italiane la dirigenza considera propri tutti i Comitati bilaterali. Poiché gestisce risorse e presidenze, si identifica quale attore unico, in barba al concetto di pariteticità. Costringe questi organismi ad operare all'interno del suo schema culturale e organizzativo e li utilizza per il conseguimento delle sue finalità, anche lodevoli, ma mai sorte da esigenze diverse dalle proprie.

L'esperienza nel Comitato Pari Opportunità conferma che l'azienda tende a portare avanti la sua azione e il suo disegno, anche con buone iniziative e forte capacità di realizzazione, ma soprattutto con le sue risorse umane e strumentali, proponendo poi al Comitato la semplice ratifica delle iniziative.

Lo sforzo della parte sindacale, da quando si è costituito il nuovo Comitato dopo il rinnovo contrattuale del 2007, è proprio quello di realizzare anche le proprie idee e la propria visione degli obiettivi di Pari Opportunità.

Come SLP abbiamo preteso la costituzione di tutti i comitati regionali, sottolineando il valore aggiunto che la presenza sul territorio conferisce a questo organismo: fino ad oggi non era stato possibile insediarli tutti. Finalmente, il 31 marzo di quest'anno si è tenuta una videoconferenza che ha messo in rete il Comitato nazionale con tutti quelli regionali ed ha consentito uno scambio delle conoscenze e delle attività in corso.

Certo, il valore di questa giornata rimarrà puramente simbolico se non si darà ai Comitati, come previsto dal regolamento, un indirizzo comune e più aderente al concetto di pari opportunità!

In linea con le idee dei coordinamenti donne e giovani, SLP mira ad una reale azione culturale sul middle management. Riteniamo, infatti, che molti dei problemi che affliggono la sfera del benessere lavorativo dipendano dalla dirigenza intermedia, che non ha cultura in materia di flessibilità del lavoro, di formazione e motivazione del personale, di comportamenti organizzativi né, tantomeno, di pari opportunità e che interpreta alla lettera indicazioni aziendali che non comprende e, quindi, non riesce ad adeguare alla sua realtà.

Come SLP vogliamo costruire azioni positive concrete sui luoghi di lavoro, attraverso accordi mirati, vogliamo finalmente introdurre buone prassi a favore di ciò che richiedono le donne e i giovani, soprattutto la flessibilità per la gestione di emergenze familiari.

Nelle ultime riunioni del CPO come CISL abbiamo anche chiesto una lettura di genere dei bilanci: vogliamo vedere, in soldoni, quanto Poste Italiane spende per la formazione, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le azioni positive e quelle *family friendly*.

Vogliamo che la discriminazione non sia più né un problema né un ostacolo per donne, giovani donne e giovani uomini che vogliono realizzare i loro disegni di vita.

E tutte queste proposte e idee le vogliamo diffondere anche tra i giovani e le donne delle altre aziende del Gruppo Poste. I coordinamenti possono essere un ottimo volano per allargare la rappresentanza di SLP e gettare un ponte di solidarietà che ci avvicini a realtà oggi meno conosciute, meno rappresentate, meno tutelate.

Il Coordinamento Donne Nazionale, con l'iniziativa dell'8 marzo 2008, ha affermato che il genere deve permeare tutte le politiche ed in particolare quelle di salute e sicurezza.

La salute non è neutra: a parità di condizione, le donne soffrono rischi diversi. Il decreto legislativo 81/08 che definisce i nuovi rischi da valutare nei processi di lavoro, introduce il genere come elemento specifico che non può essere ignorato.

Finalmente gli ultimi dati sugli infortuni, a livello nazionale, sono stati disaggregati per genere: bisogna continuare su questa strada, esigerlo anche sui territori, chiederlo nelle riunioni periodiche e negli organismi regionali di salute e sicurezza sul lavoro. Abbiamo voluto più donne tra gli RLS, ci aspettiamo da loro più attenzione su questi argomenti.

La nostra capacità di fare proposte e di dare risposte va sicuramente rafforzata anche attraverso un'azione interna all'organizzazione.

Abbiamo ripreso più volte nella nostra relazione il percorso dei coordinamenti e le loro attività perché rappresentano la realizzazione pratica della missione che ci compete per statuto e che rende più completa l'attività di SLP e più forte la sua rappresentanza di specificità.

Il congresso è il momento in cui facciamo il punto della situazione e rilanciamo l'attività dei prossimi quattro anni: riteniamo che la presenza dei coordinamenti costituisca un grande valore aggiunto per la nostra organizzazione e che il loro ruolo vada rinforzato e riempito di contenuti.

Per questo chiediamo che le nomine dei coordinamenti sui territori vengano rapidamente completate e che gli amici eletti rimangano in carica per i prossimi quattro anni, in modo da iniziare un'immediata e duratura collaborazione che deve cominciare da un momento di formazione.

Va stretto il legame tra organismi territoriali e coordinamenti, per dare ai giovani e alle donne il senso del legame con SLP CISL; le segreterie sanno ormai che giovani e donne fanno parte integrante dell'organizzazione, non abbiamo più problemi di accoglienza, ma piuttosto necessità di attività e sostegno.

Molte donne e molti giovani sono eletti nelle segreterie, moltissimi nelle RSU e nelle SAS, organismi che hanno grandi potenzialità sul territorio. Se la rete formata da queste persone verrà consolidata e abilmente guidata dagli organismi politici, SLP ne trarrà un enorme beneficio e riuscirà a rimanere aderente alla realtà che cambia non solo in azienda, ma nella cultura e nei bisogni delle persone dentro e fuori dal lavoro.

Vorremmo ancora esprimere alcune considerazioni di natura più generale sulla condizione dei giovani e delle donne nella società e in Poste Italiane e ricordare ciò che SLP sta facendo e si propone di fare per rendere tali situazioni meno gravose per giovani e donne.

I giovani faticano a trovare occupazione stabile, a raggiungere l'indipendenza dalla famiglia, a farsi una famiglia, a costruirsi il futuro, anche pensionistico.

In Poste Italiane si ricorre ancora in misura eccessiva ad assunzioni con contratti a tempo determinato. Una prassi che nasconde sicuramente carenze strutturali e produce ricorsi all'autorità giudiziaria.

L'impegno del Coordinamento Giovani per i neo assunti è quello di favorire, attraverso azioni sindacali mirate, un percorso di evoluzione professionale all'interno dell'azienda in base a criteri trasparenti di valutazione individuale.

Le donne hanno una varietà di problemi che complicano la loro condizione nella società: la violenza nei loro confronti, la disparità salariale, il mancato raggiungimento degli obiettivi di Lisbona, la differenza nella rendita pensionistica.

Per quest'ultimo argomento, il coordinamento donne nazionale ha iniziato una serie di incontri con i nostri rappresentanti di IPOST per analizzare e studiare la situazione contributiva delle donne.

Molte delle tutele e dei diritti necessari per conciliare i tempi di vita e di lavoro sono in gran parte utilizzati dalle donne in Poste Italiane, alcuni sono coperti da contribuzione, altri da contribuzione figurativa, i part time incidono fortemente sull'ammontare dei contributi.

Il sistema di calcolo retributivo garantiva una robusta tutela, anche se l'ammontare dei redditi pensionistici dei due generi confermava una situazione di grave discriminazione salariale nei confronti delle donne, le cui pensioni sono più povere: nel 2006 l'importo medio per un uomo era pari a 15.990 euro rispetto a 11.133 percepiti in media dalle donne.

Con il futuro sistema contributivo, la questione si aggraverà. Lo stretto legame tra contributi versati e prestazioni ricevute riduce il grado di redistribuzione del sistema pensionistico, con evidenti svantaggi sui soggetti come le donne, più deboli dal punto di vista reddituale.

Inoltre, poiché l'importo della pensione dipende dalla quantità di contributi, le donne saranno svantaggiate a causa dei periodi d'inattività tipici del loro percorso lavorativo. Le interruzioni di carriera, più frequenti per le donne e non sempre coperte da retribuzione e spesso associate al lavoro di cura, i profili retributivi più bassi, il maggior utilizzo del part time sono responsabili dello svantaggio femminile in tema di pensioni.

Finora sono state pagate soprattutto pensioni calcolate col metodo retributivo, ma presto arriveranno quelle miste e contributive.

Per questo vogliamo impegnarci anche nella comprensione dei meccanismi contributivi e sull'incidenza di part time, retribuzione ridotta e periodi non coperti da salario o contributi nella determinazione del montante pensionistico individuale.

Serve maggiore conoscenza di quanto incidano, sulla futura pensione, le assenze o i part time finalizzati allo svolgimento del ruolo sociale delle donne e dei giovani padri che vogliono vivere l'esperienza della paternità.

Con questo approfondimento saremo sicuramente in grado di dare un contributo alla gestione del nostro Fondoposte, per sviluppare anche nel nostro fondo integrativo clausole mirate di salvaguardia.

Tutti i lavoratori che non hanno, al 31.12.1995, almeno quindici anni di contributi avranno una pensione calcolata con il sistema misto e per chi è stato assunto dal 1996 in poi, il calcolo avverrà con il sistema contributivo.

E' quindi necessario prevedere una pensione integrativa. In Poste Italiane questo strumento è Fondoposte.

La Segreteria Nazionale Slp Cisl, in collaborazione con il Coordinamento Nazionale Giovani, organizzerà dei corsi specifici rivolti a tutti i Coordinatori Giovani sulla Previdenza Complementare

per informare dare consigli a tutti quei giovani colleghi che, in materia previdenziale, non sanno nulla.

Nella relazione organizzativa si afferma che il benessere delle persone passa anche attraverso una gestione solidale del CRAL.

Siamo così convinti di questo, che riteniamo indispensabile sostenere con tutto il nostro impegno, le elezioni degli organismi di CRAL Poste che si rinnovano tra pochi mesi.

Bisogna sostenere le liste SLP CISL ,se vogliamo imprimere una svolta nelle politiche sociali dell'Azienda, finora ancorata ad una posizione di disimpegno crescente.

Per le donne e per i giovani CRAL Poste deve essere un luogo di incontro aperto, sereno ed ospitale, nel quale però si cercano anche nuove politiche di sostegno alla famiglia dei lavoratori di Poste Italiane.

Da sempre rivolto alle grandi linee tematiche che gli hanno consentito di attrarre e soddisfare le esigenze e il gusto dei colleghi postali, il CRAL, secondo noi, deve fare uno sforzo affinché turismo, cultura, spettacolo assumano sempre più forme di forte solidarietà nei confronti dei lavoratori postali e dei loro familiari.

Ci piace pensare ad un CRAL che organizza le vacanze per le famiglie ma anche per i bambini dei dipendenti nel periodo in cui le scuole sono chiuse, che da un contributo per le vacanze dei diversamente abili, che organizza corsi per sostenere la professionalità dei lavoratori di Poste Italiane oltre che per il loro divertimento.

Il Congresso è un momento di riflessione, a noi piacerebbe che le riflessioni che scaturiscono da questa commissione avessero il contributo di tutti i partecipanti.

Ci piacerebbe sapere se condividete l'idea di tentare di "governare" le azioni family friendly che l'azienda attua per ora in maniera molto unilaterale, se gli strumenti di etica lavorativa possono, secondo voi, generare benessere, se il bilancio stesso può essere letto in maniera diversa, scorpendo le voci in attività per capire quali e quante siano rivolte al benessere lavorativo.

Ci piacerebbe sapere se, anche per voi, il CRAL può diventare strumento ulteriore di sostegno alle famiglie per una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, un partner sociale privilegiato che è l'idea sostenuta anche nel Piano di Attività del CPO nazionale

Vi chiediamo se approvate la scelta dell'attenzione alla carriera, alla pensione futura, alla pari opportunità come momenti importanti di un percorso di benessere organizzativo che non può che avere al centro dell'azione la persona con le sue qualità specifiche, tra le quali è sicuramente fondamentale il genere e l'età.