

“Dal lavoro delle donne al welfare per le famiglie”

Convegno Gender Community

Relatrice: Giovanna GIGLIOTTI
Direttore Sinistri UnipolSai

Bologna, 18 giugno 2014

Unipol
GRUPPO

La nostra dimensione

Gruppo UNIPOL
Comparto Assicurativo e Finanziario

12.249 dipendenti
di cui **49% Donne**

Unipol - Comparto
assicurativo
ante acquisizioni

di cui **59% Donne**

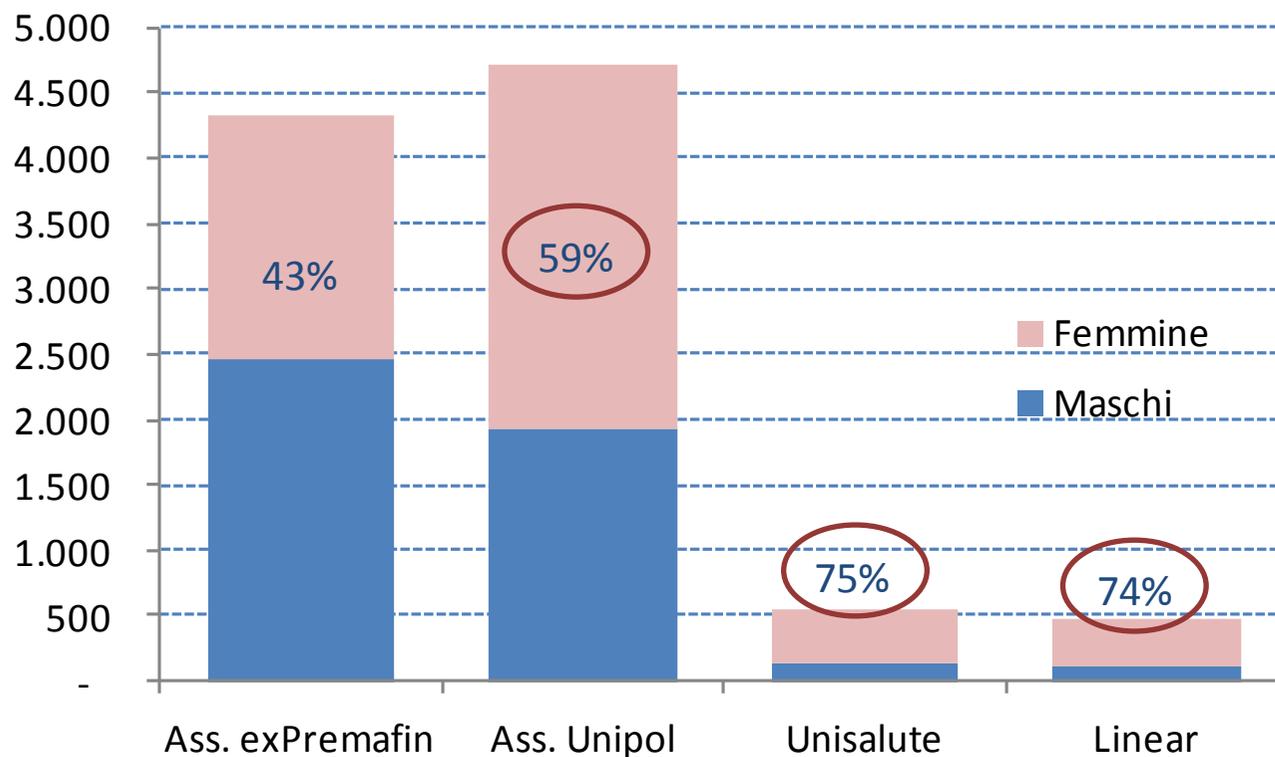
Nel nostro gruppo
le **donne** rappresentano
il **49% dell'organico totale.**

Quota che raggiunge:
il **59%** nel solo perimetro
del **Comparto Assicurativo
Unipol** (ante acquisizioni)

Fonte: Bilancio di sostenibilità
Dati al 31/12/2013

Evoluzione degli organici

Composizione organici al 31/12/2013



In Unipol
più di 1
dipendente su 2
è una donna.

	Comparto Ass. exPremafin	Comparto Ass. Unipol	Unisalute	Linear
Totale	4.314	4.703	555	467
Maschi	2.459	1.928	137	122
Femmine	1.855	2.775	418	345
	43%	59%	75%	74%

Aree di impegno nel Gruppo

I temi su cui il Gruppo ha investito in modo rilevante già negli anni scorsi sono:

➤ **equità di trattamento**

➤ **pari opportunità**

➤ **formazione adeguata**

➤ **qualità della vita aziendale**

Inclusione e valorizzazione delle diversità

L'impegno del Gruppo a garanzia delle **pari opportunità** è da sempre una delle priorità nella gestione del personale e fa parte della sua matrice culturale.

Già nel 1980, Unipol, giovane compagnia assicurativa solo al 12 posto nella graduatoria fra blasonati gruppi pluricentenari, con grande lungimiranza, si pose il tema dell'inserimento, tramite **corsi di formazione specialistici di giovani neo-laureati** (antesignani degli attuali master) nella propria compagine.

In quel contesto, io stessa appartenevo a quel gruppo di fortunati, la selezione fu sul **merito**:

la scelta ricadde in **eguale misura** sia nella componente femminile, sia nella maschile (11 donne e 10 uomini).

Ai blocchi di partenza, ognuno di noi ha avuto le medesime opportunità.



Iniziative a sostegno del Welfare aziendale e delle comunità locali e delle famiglie

Comunità Interna

- ✓ Cultura aziendale sensibile;
- ✓ Progetti di flessibilità;
- ✓ Servizi “libera tempo” e “Noi Unipol”

Comunità Esterna

- ✓ Gestione calamità naturali
- ✓ Rateizzazione tasso zero;
- ✓ Ricerche e studi per la costruzione e progettualità innovative



Comunità Interna ed Esterna

- ✓ Filonido;
- ✓ Assistenza e Accudimento domiciliare

Welfare rivolto alla comunità INTERNA (Dipendenti)

1. Una cultura aziendale sensibile e sensibilizzata al contrasto degli stereotipi perseguito con progetti formativi specifici:

➤ “Valorizzare le differenze di genere come occasione di sviluppo e benessere organizzativo” nel 2011 e 2012 (portando in aula 600 responsabili di risorse);

l’attuale progetto promosso quest’anno su

➤ “Genitorialità: la maternità e la paternità come fattore di eccellenza organizzativa per una concreta conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”.

2. Esecuzione di progetti di flessibilità per una migliore conciliazione vita-lavoro, anche in sinergia con le Istituzioni, sia negli attuali istituti contrattuali, sia di nuova elaborazione e riflessione

3. Attivazione di servizi di iniziative di welfare:

➤ Servizi “Libera Tempo”

➤ Servizi alla persona: “Progetto noi Unipol”

1/3. Gestione proattiva delle calamità naturali

Il sisma del 2012 che ha colpito l'Emilia-Romagna ha prodotto danni importantissimi. La maggior parte delle ubicazioni coinvolte erano adibite ad attività produttive pertanto, **al fine di favorire una rapida ripresa della produzione, a poco più di un mese dal sisma, erano già stati liquidati agli assicurati :**

➤ **anticipi di indennizzo per complessivi 12 milioni di euro**

il costo complessivo per UnipolSai Assicurazioni del terremoto 2012 in Emilia-Romagna si può consuntivare in circa **230 mil €.**

2/3. Sensibilità alla riduzione dell' impatto economico sulle famiglie del costo della copertura obbligatoria Rca

➤ Progetto “Rateizzazione a tasso zero”

progetto avviato a Luglio 2013,
ad oggi, hanno aderito
oltre 420.000 clienti
con un tasso di incremento in crescita

Il progetto nasce in sinergia con Unipol Banca ed è stato possibile proprio perché il nostro è un gruppo bancario-assicurativo

3/3. Studi e approfondimenti

- Ricerche sui temi cruciali della **sicurezza stradale** a tutela dei soggetti più deboli (anziani e bambini) da sviluppare con le istituzioni :

➤ Progetto di legge sulla di **riforma del codice della strada**

Sinergie con le Istituzioni territoriali

Abbiamo sviluppato in questi anni qualche esperienza di **sinergie propositive con le Istituzioni territoriali:**

➤ **Filonido:** asilo interaziendale che vede sinergia con Aziende del territorio - Hera, Legacoop - e le Istituzioni - Comune di Bo e Regione E/R

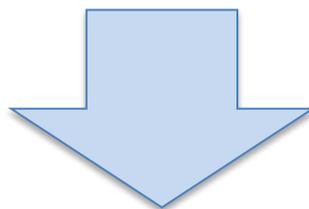
➤ **Assistenza e Accudimento domiciliare:** servizio alla Persona attivato tramite la mediazione dell'Istituto di Ricerca Sociale e la Provincia di Bo.

Queste esperienze maturate sul territorio bolognese, sede della direzione del gruppo, potranno essere esportate anche nelle realtà dove abbiamo sedi direzionali.

Il “nuovo” welfare per il Gruppo Unipol

Il processo che il welfare italiano sta vivendo può essere definito come un passaggio dalla protezione pubblica del singolo alla sussidiarietà territoriale.

Il valore aggiunto che si sviluppa nel territorio con una **sinergia positiva tra aziende e istituzioni**, va ricercato nella possibilità per le aziende di essere **parte attiva**:



**UNIPOL SI PROPONE COME GRUPPO CAPACE DI COSTRUIRE
PROGETTUALITA' INNOVATIVE
A TUTELA DEL SINGOLO PER LO SVILUPPO DEL TERRITORIO**