

Impresa Famiglia



**Workshop dedicato alle misure aziendali
per la conciliazione vita-lavoro
e la valorizzazione dell'occupazione femminile**

**Venerdì 25 Maggio 2018
ore 10-13**

**Philip Morris Manufacturing & Technology Bologna S.p.A.
Via Giacomo Venturi 1-2 | Valsamoggia (Bologna)**

Programma

Ore 9.30 Registrazione

Introduce e modera

Giuseppe De Biasi

Capo di Gabinetto della Città metropolitana di Bologna

Ore 10.00 Saluti

Alberto Vacchi *Presidente Confindustria Emilia*

Emma Petitti *Assessore al Bilancio, Riordino istituzionale,
Risorse umane e Pari opportunità della Regione Emilia-Romagna*

Ore 10.30 Interventi

Simona Robotti

Director People & Culture, Philip Morris Manufacturing & Technology Bologna

Sonia Bonfiglioli *Presidente Bonfiglioli Group*

Cristiana D'Agostini

Director Organizational Development and Internal Communication, COESIA

Loretta Chiusoli *HR Manager, CRIF*

Erico Verderi *Vice Direttore Generale Carisbo - Gruppo Intesa San Paolo*

Simona Ragazzini *Responsabile Politiche di genere, CAMST*

Marco Degli Esposti

Direttore Generale Alma Mater Studiorum - Università di Bologna

Felice Di Domenica *Warehouse Manager, Decathlon Italia*

Luigi Torlai *Direttore Risorse Umane, Ducati Motor Holding*

Susanna Zucchelli *Direttore Generale HERAtech, Gruppo Hera*

12.00 Dibattito

12.45 Conclusioni

Virginio Merola *Sindaco della Città metropolitana di Bologna*

13.00 Chiusura workshop



iscriviti online

Impresa Famiglia

I cambiamenti demografici pongono i policy makers di fronte ad una grande sfida: l'allungamento della vita incrementa il numero delle persone anziane, mentre la denatalità riduce quello delle bambine e dei bambini. Nonostante il nostro territorio abbia delle ottime performance a livello nazionale rispetto all'occupazione femminile, esso si attesta ancora sotto i livelli dei paesi europei economicamente più forti. Sempre più strategico è garantire alle donne la possibilità di avere figli senza dover rinunciare alla propria occupazione, favorendo contemporaneamente il diritto alla partecipazione al lavoro, il mantenimento di adeguati livelli di produzione e la sostenibilità futura dei sistemi pensionistici.

In generale, i sistemi di *welfare state* europei stanno operando per andare incontro alle esigenze di conciliazione dei propri cittadini e gli studi evidenziano che non esiste contrasto tra le misure pubbliche per la conciliazione e quelle del secondo welfare. La crescita di queste ultime non corrisponde ad un arretramento delle prime, ma, anzi, esiste una correlazione positiva tra le due.

Oggi occorre considerare un nuovo contesto e nuovi bisogni, tenendo a mente che le grandi imprese sono molto più attrezzate rispetto alle piccole e alle medie, per un problema di risorse e di strategie.

Nel territorio regionale la flessibilità d'orario in entrata e uscita, il Part Time o altri dispositivi a favore dell'articolazione degli orari, sono ormai conquiste affermate. Le aziende chiedono però di percorrere una nuova via, quella dei contratti integrati in cui i dipendenti possono anche ottenere più tempo libero al posto di aumenti in denaro, privilegiando, in diversi contesti aziendali dell'area metropolitana, la qualità della vita a una paga più ricca.

La Città metropolitana di Bologna, nell'ambito della sua strategia decennale che ha portato a sviluppare la Gender Community, rete di aziende sensibili al tema del lavoro femminile, delle pari opportunità e del benessere organizzativo, prosegue la riflessione lanciata con l'evento "Grinta". In questo caso con un workshop operativo che approfondisca gli "ingredienti" giusti per un *welfare mix* in grado di ottenere un "equilibrio" fra lavoro e famiglia, contribuendo al benessere e alla qualità della vita di uomini e donne, rendendo le persone più capaci di fornire un miglior contributo lavorativo.

E lo fa attraverso un workshop di lavoro dove tutte le aziende coinvolte sono invitate a portare un loro contributo, in termini di buone pratiche adottate o di percorsi intrapresi per la ricerca di strumenti che favoriscano l'equilibrio tra famiglia e lavoro. Le buone pratiche delle imprese più responsabili e sensibili devono poter essere volano per altre, in particolare per reti di piccole e medie aziende, in una sinergia generativa di azioni positive a livello metropolitano.

Per le realtà produttive, che hanno fatto delle politiche di genere un tratto distintivo, e per quelle che decideranno di seguirne le orme, la Città metropolitana sta studiando un "sistema premiante" che possa da un lato riconoscere l'impegno e dall'altro agire da stimolo di diffusione territoriale di azioni concrete dedicate alle donne lavoratrici, nel solco del progetto "Laboratori territoriali per la promozione della responsabilità sociale d'impresa nell'area metropolitana di Bologna", finanziato dalla Regione Emilia Romagna con riferimento ai Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 ONU per lo Sviluppo Sostenibile.