



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità



Codici etici e politica organizzativa delle aziende in Italia: quali caratteristiche? Quali opportunità?

ABI – Roma 26-27 gennaio 2012

di Alessandra Servidori

Vi ringrazio per l'opportunità di esprimere alcune idee in materia di responsabilità sociale dell'impresa e di codici etici.

LO STATO DELL'ARTE

Come Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e Consigliera Nazionale di parità siamo impegnati:

- Commissione consultiva Ministero lavoro e politiche sociali: Comitato 1 per l'attuazione dell'articolo 6, comma 8 lett. *d*) e *h*) del decreto legislativo n. 81/2008 della Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro - Sottogruppo Codici Etici
- Implementazione Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza
- Osservatorio sulla contrattazione decentrata della Consigliera nazionale di parità - Avviso comune del 7 marzo 2011 sottoscritto da tutte le parti sociali
- Legge 276/2003, art 46, cd Legge Biagi - Codice malato oncologico

IMPEGNI PER IL FUTURO

- Impegno per togliere alle banche quella spada di Damocle che condiziona la concessione del credito e l'atteggiamento dei mercati sui titoli di settore.
Infatti l'aumento di capitale imposto dall'EBA (authority Ue per il settore) e la rigidità dimostrata nei confronti della svalutazione dei Bond sovrani posseduti dagli istituti sono elementi distorsivi e punitivi (affermazione sia di Draghi che di ABI che hanno ritenuto esagerati i criteri imposti).

La Bce ha fatto la sua parte ma ora tocca ai Paesi rinunciare ai tatticismi e ai piccoli passi.

- Noi dobbiamo ridisegnare il capitalismo italiano adottando un modello di sviluppo adatto allo scenario globale: dunque non c'è dubbio che il punto di partenza sia anche nel riassetto bancario ma soprattutto nel rilancio dell'economia del nostro Paese.
- Applicazione sistematica del contratto che si sottopone ai lavoratori e alle lavoratrici.
- Proposta: facciamo insieme l'Osservatorio sulla raccolta dei codici etici. Formazione e sensibilizzazione della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza e le nuove pratiche di contrattazione decentrata in materia di flessibilità, conciliazione.

La strada dello studio di iniziative da fare insieme è già tracciata nell'ambito del TU 81/2008.

Il sottogruppo Codici Etici, costituito alla fine del 2010, dopo aver ampiamente discusso intorno al metodo di lavoro da seguire, ha avuto il mandato dal Comitato 1 di esaminare i codici etici, di condotta e accordi sindacali esistenti al fine di evidenziarne i tratti comuni.

Il sottogruppo ha, dapprima, individuato 5 macro aree che hanno consentito, ognuna con le tematiche afferenti, di intercettare i principi e gli aspetti più comuni enunciati nei codici etici e di condotta esaminati:

- Tutela dell'ambiente (sviluppo sostenibile, politica e strategia ambientale, sistema di gestione, innovazione, etc.).
- Rispetto dei diritti umani (libertà di associazione, lavoro minorile, lavoro forzato e non obbligatorio, non discriminazione, etc.).
- Tutela della salute e sicurezza sul lavoro (benessere psico-fisico dei lavoratori, formazione e informazione, analisi del rischio, etc.).
- Promozione di buone pratiche lavorative (sostegno e attenzione per i lavoratori svantaggiati, conciliazione vita-lavoro, parità di trattamento, molestie e abusi, riqualificazione e formazione professionale, istruzione, etc.).
- Gestione dell'organizzazione (trasparenza e correttezza, semplificazione e celerità delle procedure, rispetto della privacy, coinvolgimento degli stakeholder, etc.).

Sono stati analizzati, quindi, un totale di 39 codici tra etici, di condotta e accordi sindacali, prendendo in considerazione sia il settore pubblico che quello privato con riferimento a diversi settori di attività e a differenti aree geografiche.

È stata predisposta, quindi, una griglia riepilogativa (all.) che consente una rapida lettura, una fotografia dei risultati della ricognizione effettuata.

Richiamando l'attenzione sull'esiguità e sulla disomogeneità del campione preso in considerazione, si registra che le tematiche afferenti alle macro aree individuate sono tutte presenti nei vari codici esaminati, secondo la seguente distribuzione:

- 27 codici riportano aspetti relativi alla gestione dell'organizzazione,
- 23 codici riportano aspetti relativi alla promozione delle buone pratiche lavorative,
- 23 codici riportano aspetti relativi alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro,
- 19 codici riportano aspetti relativi al rispetto dei diritti umani,
- 13 codici riportano aspetti relativi alla tutela dell'ambiente.

Una parte fondamentale in materia di politica del welfare la ricopre il vostro contratto appena firmato. Un buon contratto.

AI LAVORATORI 170 EURO MEDI DI AUMENTO.

PREVISTA LA CREAZIONE DI UN FONDO PER L'OCCUPAZIONE CHE PERMETTERÀ 16.500 ASSUNZIONI STABILI NEI PROSSIMI 3 ANNI di giovani, con l'obiettivo di arrivare a 25 mila in 5 anni.

CONTRATTO POSITIVO CHE TUTELA DIRITTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI, DIFENDE OCCUPAZIONE E RECUPERA INFLAZIONE

Il segretario generale della Fabi, Lando Maria Sileoni, ha affermato che “É necessario non illudere nessuno ma giudic[a] questo contratto positivo, in quanto pur se realizzato nel più difficile contesto socio economico della nostra storia, tutela i diritti individuali e collettivi, difende l'occupazione e recupera l'inflazione. Questo contratto, realisticamente, rappresenta il miglior risultato possibile ottenuto dalle Organizzazioni sindacali senza un minuto di sciopero. [...] I giovani entreranno in banca con un salario temporaneamente ridotto del 18%. Dopo 4 anni lo stipendio raggiungerà i livelli tabellari del contratto nazionale. Ma le assunzioni saranno tutte a tempo indeterminato”.

La possibilità per le banche di riportare all'interno del proprio perimetro tutte quelle lavorazioni che negli anni precedenti erano state esternalizzate. I lavoratori coinvolti in questo processo di “insourcing” potranno essere collocati progressivamente nell'area contrattuale del credito, con un graduale miglioramento delle loro condizioni retributive. I lavoratori in questione, pur avendo un orario lavorativo di 40 ore settimanali e stipendi inferiori del 20% rispetto agli standard del contratto nazionale, avranno comunque un trattamento economico complessivamente più vantaggioso rispetto a quello del settore di provenienza e saranno inquadrati da subito nell'area contrattuale del credito.

Modifica dell'orario di sportello dalle 8 alle 22, subordinato dalle 8 alle 20 a verifica tra sindacati e azienda e dalle 20 alle 22 condizionato dall'accordo sindacato-azienda.

Congelamento per 18 mesi degli scatti di anzianità e per tre anni calcolo del Tfr (trattamento di fine rapporto) sulle sole voci stipendio, scatti d'anzianità ed importo ex ristrutturazione Tabellare.

Ma in particolare apprezzamento del:

**CAPITOLO VIII
POLITICHE SOCIALI E
DI SALUTE E
SICUREZZA**

Art.51 Permessi per motivi personali o familiari - Aspettativa non retribuita - Congedo matrimoniale

Art.52 Malattie e infortuni

Art.53 Maternità

Art.54 Obblighi di leva

Art.55 Lavoratori/lavoratrici studenti

Art.56 Borse di studio

Art.57 Assistenza sanitaria

Art.58 Long Term Care

Art.59 Modalità di attuazione dell'orario di lavoro extra standard nei casi di disagio sociale

Art.60 Videoterminali

Art.61 Pausa per addetti ai centralini

Art.62 Indennità per centralinisti non vedenti

Art.63 Iniziative sociali

Ritengo assolutamente prioritario che, così come il Governo prima e l'Europa ora sono intervenuti per sostenere il nostro sistema bancario, tocchi alle Banche in questa fase mettersi a disposizione del Paese, agevolando il credito alle imprese, agli artigiani, ai commercianti ed alle famiglie, ed il nostro Governo deve incoraggiarle. Così come richiesto anche dal Ministro Fornero sistemi agevolati di *accesso al credito delle donne.

*Nell'ambito del Piano Italia 2020 per l'occupabilità, è stato sottoscritto l'**Avviso comune § 7 marzo 2011** con le parti sociali per individuare e condividere una serie di strumenti utili nell'ambito del mercato del lavoro, per favorire la flessibilità lavoro/famiglia e quindi la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Essendo necessario incentivare procedure e prassi virtuose legate alle relazioni industriali attraverso la sperimentazione di strumenti flessibili per sostenere le donne nel mercato del lavoro. In tal modo la promozione della flessibilità organizzativa può tradursi in maggiore e miglior bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro e può consentire alle aziende, ai lavoratori e alle lavoratrici, di essere maggiormente produttivi e di concorrere così al buon andamento dell'impresa. L'avviso comune prevede che sia attivato un tavolo tecnico per la verifica della possibilità di adottare le buone pratiche individuate dall'Osservatorio affidato alla Consiglieria di parità.

Di seguito, alcune voci riferite a pratiche individuate dell'Avviso Comune che sono oggetto sistematicamente – nell'ambito del suo funzionamento – del monitoraggio dell'Osservatorio Nazionale:

- **regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale;**
- **impiego del telelavoro; orari flessibili nei primi tre anni di vita del bambino;**
- **trasformazione temporanea del rapporto di lavoro dal tempo pieno a quello parziale per i primi cinque anni di vita del bambino;**
- **possibilità di concordare, nel caso di gravi infermità di un familiare, diverse modalità di espletamento temporaneo dell'attività lavorativa;**
- **impegno ad assegnare la lavoratrice che rientri dalla maternità a mansioni che non vanifichino la professionalità e l'esperienza acquisite;**
- **concessione di permessi non retribuiti al dipendente in caso di malattia del figlio entro i primi otto anni di vita;**
- **istituzione e possibilità di ricorso alla banca delle ore;**
- **asili nido aziendali;**
- **possibilità di usufruire di orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri;**
- **istituzione di buoni-lavoro per lo svolgimento, da parte di terzi, di prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio per attività domestiche;**
- **forme di welfare aziendale, anche incentivate, rese anche per il tramite degli enti bilaterali e criteri di valutazione della produttività;**
- **Individuazione congiunta di criteri innovativi in grado di cogliere incrementi di produttività dei lavoratori che beneficiano di misure di conciliazione;**
- **Congedi parentali - Verifica della possibilità, per lavoratori e lavoratrici, di usufruire del congedo parentale in modalità di part-time, allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze di servizio.**

Osservatorio sulla Contrattazione decentrata, Banca dati sull'attività giudiziale e stragiudiziale
Carta pari opportunità e uguaglianza: facce di una medesima medaglia.

Attuare un monitoraggio costante su tutta l'attività di conciliazione e di contrasto alle discriminazioni, supportata da un'assistenza di carattere giuridico. Nell'ambito dell'Osservatorio - che può contare sulla raccolta e la disamina ragionata di tutti gli accordi forniti dalle Direzioni Provinciali del Lavoro oltre che dalle organizzazioni datoriali e sindacali - una parte fondamentale è dedicata alla possibile applicazione del salario di produttività inteso come strumento di flessibilità, utile alla conciliazione vita/lavoro.

Su questa nostra attività la collaborazione con il sistema bancario è fondamentale poiché responsabilità sociale dell'impresa e codici etici diventano realtà anche attraverso l'individuazione di strumenti concreti che garantiscono lo sviluppo delle potenzialità delle persone che lavorano in aziende socialmente responsabili a fatti e non a parole.

Alessandra Servidori
Consigliera nazionale di parità
Gennaio 2012