

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 12 - numero 2476 di lunedì 27 settembre 2010

Combattere le discriminazioni sul posto di lavoro

Concluso il Progetto N.O.R.M.A.: nuove linee guida e di formazione per affrontare e superare le discriminazioni sul lavoro attraverso un nuovo modello di dialogo sociale.

Dal 15 al 17 settembre ha avuto luogo a Bruxelles il seminario conclusivo dello studio legato al Progetto N.O.R.M.A - "New Operating Industrial Relations to Manage Antidiscrimination", finanziato dalla Commissione Europea e coordinato da F.A.B.I. Federazione Autonoma Bancari Italiani, tramite l'Ufficio Relazioni Internazionali.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[AC6003] ?#>

Il Progetto N.O.R.M.A. è stato sviluppato in due distinti momenti definiti N.O.R.M.A. (Dialogo sociale) e N.O.R.M.A. Training (diffusione dei risultati come modulo formativo), che hanno costituito due distinte sezioni di studio, confronto e progettazione:

- ? analisi comparativa in merito all'applicazione delle Direttive europee in materia antidiscriminatoria nei rispettivi Paesi ed al recepimento dei principi in esse contenuti nella contrattazione del Settore del Credito a livello nazionale e aziendale, con conseguente elaborazione di linee guida ad uso delle Parti sociali per combattere le discriminazioni;
- ? attivazione, attraverso un confronto (dialogo sociale) tra le parti sociali (Aziende e Sindacato), con il supporto tecnico di esperti del mondo della ricerca, volto all'individuazione di buone prassi, di un modello specifico di formazione ?somministrato in sette lingue- che è stato presentato nel corso delle giornate di studio.

Alle due fasi del progetto hanno aderito e partecipano i sindacati europei: ETYK - Cipro, FeS/UGT - Spagna, Fiba/CISL - Italia, Finansforbundet - Danimarca, FTUFS/USUBE - Bulgaria, IBOA - Irlanda, OTOE ? Grecia, UNITE - Regno Unito, Ver.di ? Germania, BASISEN ? Turchia, FEBASE ? Portogallo, MUBE ? Malta, UNI ? Finance Europa.

Nel sito web è possibile seguire tutte le fasi che hanno caratterizzato i progetti, valutare il risultato dello studio condotto dagli esperti dei paesi partner, analizzare il report e i commenti riguardanti il Dialogo Sociale fra le parti nel settore del Credito e prendere visione dei moduli formativi basati sulle linee guida evidenziate.

Nel corso delle giornate di studio, dopo una tavola rotonda che ha puntualizzato la realtà del problema a livello europeo, sono stati approfonditi in modo interdisciplinare sia gli aspetti legati allo studio della materia, sia i possibili approcci per affrontarlo, in particolare tracciando delle vere e proprie linee guida di intervento riferite alle parti sociali.

Hanno partecipato, tra gli altri, Mauro Bossola, Segretario generale aggiunto della Fabi, Tobias Mullensiefen, componente della Commissione Europea, Leopoldine Faber, Diversity Manager di Unicredit Bank Austria, M. Louise Agius, Diversity Manager di HSBC Bank, Malta e Edgardo Iozia, Presidente di UNI Finance.

Hanno inoltre collaborato alla presentazione dello studio, coordinando o intervenendo nelle rispettive sessioni, il Prof. Nicola Iannello, della Università Luiss di Roma, le Prof. Marzia Barbera e Luciana Guaglianone dell'Università di Brescia, Etta Olgiati, esperta in tema di pratiche antidiscriminatorie, Pietro Gentile, web trainer del progetto, Luca Panfietti, Franco Savi e Elisa Gallinaro, dell'Ufficio Internazionale della FABI.

Franco Savi, coordinatore del progetto ha così puntualizzato la portata dell'iniziativa: "Siamo in presenza di fenomeni di grande portata sociale ed economica, che hanno caratterizzato questo inizio secolo. Le differenze soggettive fra i lavoratori -di nazionalità e origine etnica, culturali / religiose, di orientamento sessuale, di età, di abilità fisiche e psichiche- sono diventate motivo di una richiesta di riconoscimento da parte dei gruppi portatori di tali differenze e di un'effettiva tutela giuridica dalla discriminazione. Noi vogliamo che le direttive in materia di discriminazione emanate in sede europea abbiano reale compimento, e crediamo che ciò sia possibile attraverso l'instaurarsi di un dialogo sociale investito di funzioni più generali di

promozione e attuazione della strategia antidiscriminatoria."

Mauro Bossola, Segretario generale Aggiunto della FABI, ha affermato, proprio con riferimento a questo stesso importante punto: "Gli stati membri dell'Unione hanno affidato un nuovo ruolo alle parti sociali: l'informazione, la consultazione, la contrattazione collettiva diventano strumenti fondamentali di vigilanza sul rispetto della normativa antidiscriminatoria e di promozione di effettive condizioni di eguaglianza sui luoghi di lavoro: ricordiamo che promuovere l'eguaglianza e quindi la dignità di tutti i lavoratori, è prima di tutto un'esigenza morale che il Sindacato ha fatto propria e sostenuta da sempre." Il sito del progetto, www.normatraining.eu, ospita un vero e proprio vademecum su come intervenire per combattere le discriminazioni sul posto di lavoro.

E' anche possibile [scaricare lo studio finale](#). L'elaborato è diviso in tre capitoli: nel primo si affronta il concetto di anti-discriminazione da un punto di vista dell'evoluzione storica di questo concetto, molto legato all'evoluzione delle idee ed al progresso filosofico; nel secondo si passano in rassegna le Direttive europee anti-discriminatorie di ultima generazione, mentre nel terzo si illustra, attraverso l'analisi di casi pratici, come intervenire nel modo più appropriato qualora si subisca una condotta discriminatoria da parte di colleghi o datori di lavoro.

Loris Brizio

Coordinatore del Dipartimento Nazionale Salute e Sicurezza della FABI



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it