

# **Dichiarazione congiunta parti sociali europee dialogo sociale banche su occupazione, affari sociali e alcuni aspetti della responsabilità sociale delle imprese (revisione dichiarazione congiunta 2005)**

## **Introduzione**

La responsabilità sociale delle imprese, con particolare riguardo agli aspetti dell'occupazione e affari sociali, è stata oggetto nel 2005 di una dichiarazione congiunta tra le parti sociali del settore bancario nel quadro del dialogo sociale europeo. Le parti sociali europee convengono di rivedere la dichiarazione congiunta del 2005 e, poiché il campo di applicazione della RSI è molto ampio, decidono di concentrarsi su alcuni aspetti occupazionali e sociali ed in particolare:

- Formazione, apprendimento e sviluppo;
- Norme fondamentali del lavoro;
- Equilibrio vita-lavoro;
- Comunicazione interna;
- Pari opportunità.

La revisione della dichiarazione ha preso in considerazione quanto è successo nel frattempo nel mondo finanziario, con particolare riferimento alla crisi finanziaria che ha segnato un cambiamento significativo per milioni di persone e anche per le banche e i loro dipendenti. Come indicato nelle conclusioni del Forum dell'OIL sul Dialogo Globale sull'impatto della crisi finanziaria sui lavoratori del settore finanziario che ha avuto luogo a Ginevra nel 2009:

*"Il mondo sta affrontando una crisi finanziaria ed economica profonda e seria, che sta avendo un impatto diretto sull'occupazione e i mezzi di sostentamento in alcuni paesi e sta creando un clima di incertezza. Il grado e la portata dell'impatto varia tra paesi e settori industriali. Le parti sociali hanno bisogno di monitorare l'evoluzione della crisi e anticipare il suo impatto sociale e sul lavoro oltre i paesi e i settori oggi più colpiti. Ristabilire la fiducia nelle banche e correggere i problemi attuali del sistema finanziario sarebbe un primo passo per rilanciare l'economia globale verso la ripresa.*

*Stabilizzare e riformare il sistema finanziario non è solo questione economica e normativa. Il cambiamento influirà sul lavoro e la dimensione sociale e ne sarà influenzato (impatto su posti di lavoro, occupazione, procedure operative interne e condizioni di lavoro, fabbisogno di competenze, protezione sociale e altri aspetti) nelle banche, assicurazioni e altri servizi finanziari .*

*Nella stabilizzazione della crisi, il processo di riforma dovrebbe tenere in debito conto la Dichiarazione dell'OIL del 1998 sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, tra cui la libertà di associazione, la tutela del diritto di organizzazione e contrattazione collettiva".*

Il processo coinvolge le parti sociali nella misura in cui la dimensione del lavoro e sociale è interessata. Questo dovrebbe coprire l'ampio spettro delle istituzioni finanziarie, dalla microfinanza alle multinazionali, dalle imprese pubbliche a quelle private. Il dialogo sociale ha un ruolo fondamentale nel mitigare gli effetti della crisi e per trovare possibili soluzioni. Informazione e consultazione sono importanti anche nelle imprese multinazionali e gli accordi quadro globali possono svolgere un ruolo nel processo. Il dialogo sociale tra management, sindacati e rappresentanti dei lavoratori, ai livelli appropriati, è uno strumento utile nei processi di ristrutturazione.

Come conseguenza della crisi finanziaria, alcune zone della industria finanziaria devono affrontare esuberanti. Le parti sociali concordano sul fatto che dovrebbe essere fatto ogni sforzo per esplorare le alternative ai licenziamenti e di usarli solo come ultima risorsa. Governi, datori di lavoro, lavoratori e organizzazioni dei lavoratori dovrebbero utilizzare tutti i livelli esistenti di partecipazione, compreso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, e aiutare l'occupabilità dei lavoratori attraverso la valorizzazione delle competenze, l'apprendimento permanente e politiche attive del mercato del lavoro per sostenere l'adattamento.

Le parti sociali concordano sul fatto che la formazione e la riqualificazione professionale dovrebbero essere potenziati per affrontare la mobilità professionale, garantendo le competenze necessarie per i compiti attuali e tenendo conto delle esigenze del mercato del lavoro al fine di cercare di mantenere e possibilmente creare occupazione. Le parti sociali possono esplorare approcci innovativi per la formazione e il suo finanziamento.

## **Obiettivi e principi**

Le parti sociali concordano sul fatto che la RSI è una assunzione volontaria di responsabilità sociale oltre quanto richiesto dalla legge e l'esperienza dimostra che è particolarmente feconda nelle aziende che affrontano questioni sociali nella loro area di competenza.

Le parti sociali apprezzano la comunicazione della Commissione sulla RSI e riconoscono che la RSI ha acquisito importanza negli ultimi decenni. Le aziende hanno da tempo abbracciato l'idea di essere responsabili per le conseguenze ambientali e sociali delle loro attività commerciali. La RSI è andata anche oltre, perché le aziende si rendono conto che c'è un forte legame tra la gestione di un'impresa a beneficio di tutta la società, il suo successo a lungo termine e la redditività sostenibile.

Per molti anni le banche hanno mantenuto un dialogo continuo e orientato ai risultati con i rappresentanti dei lavoratori a tutti i livelli (aziendali, settoriali, nazionali ed europei).

Oggi esiste una vasta gamma di buone pratiche in materia di rapporti di lavoro. Tra queste, naturalmente, la dichiarazione congiunta sottoscritta nel 2005 dalle parti sociali europee nel settore bancario. Di conseguenza, sono state introdotte una serie di buone iniziative, su misura per le diverse esigenze delle singole banche.

## **Formazione, apprendimento e sviluppo**

Le parti sociali europee riconoscono che il settore finanziario attribuisce un'elevata priorità alla formazione del personale e investe risorse significative. La crisi finanziaria ha, tuttavia, aumentato la verifica degli approcci formativi tra cui la volontà di provare nuovi metodi come l'e-learning. I dipendenti e i loro rappresentanti contribuiscono spesso a definire le comunicazioni interne ed esterne e le proposte per la gestione di alcune politiche e il coinvolgimento della comunità.

Prendendo il servizio al cliente come principio fondamentale, le parti sociali sottolineano l'importanza della formazione per lo sviluppo delle competenze professionali e personali dei dipendenti in modo da allinearli anche alla strategia aziendale. La formazione permanente adattata alle esigenze specifiche di ciascun dipendente e alle priorità di business è essenziale per fornire un buon servizio. Le banche, inoltre, motivano e sostengono i dipendenti ad essere pro-attivi e responsabili per il proprio sviluppo personale e professionale anche attraverso l'offerta di opportunità di formazione.

Le parti sociali concordano che una formazione adeguata dovrebbe essere fornita al personale nel settore finanziario coinvolto nella vendita di prodotti commerciali.

## **Pari Opportunità**

Le parti sociali europee concordano sul fatto che le pari opportunità sono un principio fondamentale e sono d'accordo con i principi espressi nella comunicazione della Commissione europea 'Europa 2020: una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva' del 3 marzo 2010 in cui la Commissione sottolinea l'importanza della parità di genere. La Commissione evidenzia valori europei quali le istituzioni democratiche, il rispetto per l'ambiente, la diversità culturale e il rispetto per la parità di genere, ed inoltre espone alcune debolezze strutturali per quanto riguarda la parità di genere, come la percentuale di donne che lavorano in posizioni manageriali elevate rispetto a quella degli uomini.

Le parti sociali concordano sul fatto che la politica di pari opportunità occupazionali dovrebbe governare tutti i sistemi e le procedure relative alle risorse umane ovvero assunzione, formazione e sviluppo, valutazione delle prestazioni, promozioni. In combinazione con le norme giuridiche nazionali ed europee, questo assicura che tutto il personale sia trattato allo stesso modo e senza discriminazioni, assicurando per esempio, l'assunzione di giovani con disabilità.

Le parti sociali concordano sul fatto che si debbano compiere ulteriori passi verso la parità di genere, compresa la correzione delle differenze salariali tra uomini e donne, dove esistente. Nelle fasi di revisione delle retribuzioni, i manager hanno una maggiore responsabilità e un mandato per uniformare le differenze salariali tra uomini e donne. Tale progresso è stato rafforzato dal lancio di diversi manifesti nazionali in materia di diversità e pari opportunità, finalizzati ai manager e ai dipendenti che promuovono le pari opportunità professionali per uomini e donne.

Queste dichiarazioni possono supportare la gestione multi-generazionale del personale, aiutare i processi operativi per incoraggiare la diversità, gestire in modo ottimale l'occupazione delle persone con disabilità e cercare di lottare contro qualsiasi forma di discriminazione basata per esempio su religione, sesso, età, razza, orientamento sessuale, ecc. Le aziende del settore finanziario in questo modo sono incoraggiate ad adottare un approccio a lungo termine per la diversità e per aumentare la percentuale delle donne a tutti i livelli della gerarchia aziendale.

## **Norme fondamentali del lavoro**

Le parti sociali riconoscono che quasi tutte le banche hanno sottoscritto le norme fondamentali del lavoro attraverso una o più organizzazioni. Questo riguarda la partecipazione al Global Compact dell'ONU e le linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali e la prevenzione dei conflitti di interesse. Le parti sociali si impegnano a promuovere, nei loro rispettivi ambiti di influenza, una serie di valori chiave per i diritti umani, i diritti del lavoro e la legislazione, l'ambiente e la lotta contro la corruzione.

## **La comunicazione interna**

Le parti sociali sottolineano che una buona comunicazione interna è un fattore importante per costruire un clima sociale costruttivo. Esse riconoscono, inoltre, che nuove procedure di comunicazione sono state messe in atto grazie alle nuove tecnologie .

## **Work- Life Balance**

Le parti sociali concordano sul fatto che le attività per promuovere la salute e il benessere comprendono piani specifici per sostenere "la salute sui luoghi di lavoro", come check-up medici/strutture di prevenzione, linee guida in materia di molestie sessuali e psicologiche, nonché iniziative per scongiurare la sindrome del burn-out e le politiche per l'invecchiamento attivo sono preziosi contributi per promuovere l'equilibrio tra vita professionale e privata.

Le parti sociali riconoscono che esiste una vasta gamma di servizi per i dipendenti del settore finanziario per promuovere salute, sicurezza e benessere sul lavoro. Le misure per ottimizzare il work-life balance (orario di lavoro flessibile, lavoro a domicilio, congedi parentali e altre politiche di welfare) dovrebbero essere incluse con un nuovo approccio alla cura delle persone.

## **Conclusioni e follow-up**

Le parti sociali del settore finanziario condividono l'obiettivo di crescita a lungo termine e la sostenibilità del settore bancario in Europa e dell'economia europea in generale.

Le parti sociali del settore finanziario riconoscono che il dialogo sociale bancario europeo ha un ruolo importante da svolgere al fine di rafforzare l'attrattività e la fiducia per aiutare il processo di crescita della redditività sostenibile e l'occupazione nel settore.

Le parti sociali sono d'accordo sul principio che il dialogo sociale, come sottolineato in molti incontri europei, è una situazione vincente per tutti quando si imposta la portata e il concetto delle politiche e l'autonomia è lasciata alle parti sociali, inclusa la scelta di adeguare le politiche ad una economia che cambia e al contesto normativo.

Pertanto, le parti sociali nelle loro diverse funzioni e ai diversi livelli di coinvolgimento restano i principali attori sul campo in quanto sanno meglio di chiunque altro quali sono le esigenze dell'economia e quale è il quadro appropriato che dovrebbe applicarsi alle relazioni industriali. Questo include efficaci procedure di informazione e consultazione che aiutano a costruire una cultura partecipativa.

Il dialogo sociale è un processo multiforme che si svolge a vari livelli e che può variare dalla contrattazione collettiva strutturata a dichiarazioni congiunte, da linee guida condivise a codici di condotta a relazioni più informali tra le parti sociali, come le riunioni in cui l'esperienza e le informazioni vengono condivise.

Pertanto, il dialogo sociale ha significati e approcci diversi che differiscono da paese a paese, da regione a regione, da azienda ad azienda, e può essere adattato a diversi settori produttivi in molti modi diversi. Questa è la sua forza: la flessibilità nei modelli e negli approcci significa che non c'è "nessun migliore modello di dialogo sociale" che può andare bene a tutti e dappertutto.

A questo proposito, le parti sociali a tutti i livelli devono adattarsi ai cambiamenti nell'economia e nel mondo, creando, ove necessario, gli strumenti giusti che possono aiutare l'economia a riprendersi dalla crisi economica e finanziaria.

Il dialogo sociale a livello nazionale e aziendale dovrebbe essere rafforzato in questa crisi economica, tenendo conto del fatto che ogni paese e ogni società ha il suo modo di plasmare relazioni industriali e ha proprie dinamiche.

**Pertanto, con questa revisione della dichiarazione congiunta RSI del 2005, le parti sociali europee raccomandano di prendere in considerazione il suo contenuto attraverso strumenti volontari e nel pieno rispetto delle prassi nazionali e aziendali.**

*31 Gennaio 2014*

*Federazioni Europee Banche Private, Cooperative, Casse di Risparmio - UNI Europa Finanza*