

Progetto della FABI finanziato dalla Commissione Europea

# N.O.R.M.A. antidiscriminazioni



Una ricerca multidisciplinare della FABI, in collaborazione con otto sindacati europei e la Banca Popolare di Milano, su dialogo sociale e diritto antidiscriminatorio di nuova generazione

Dipartimento Internazionale e Progetti

La Commissione Europea ha finanziato il Progetto N.O.R.M.A. - "New Operating Industrial Relations to Manage Antidiscrimination", proposto dalla Segreteria Nazionale della FABI, tramite il Dipartimento Internazionale e Progetti. Il progetto è diviso in due parti: la prima è un'analisi comparativa sullo stato dell'arte dell'applicazione della normativa antidiscriminatoria nei rispettivi paesi e nei contratti collettivi ed integrativi dei bancari, e l'elaborazione di linee guida ad uso sindacale per combattere le discriminazioni; la seconda è un confronto (dialogo sociale) tra BPM e partner sindacali per l'individuazione di buone pratiche e prassi. Hanno aderito e partecipano alle attività di progetto i colleghi di molti sindacati europei: ETYK - Cipro, FeS/UGT - Spagna, Fiba/CISL - Italia, Finan-

sforbundet - Danimarca, FTUFS - Bulgaria, IBOA - Irlanda, INE-OTOE - Grecia, UNI Global Union, UNITE - Regno Unito, Ver.di - Germania. Dopo l'incontro di apertura del Progetto, che si è tenuto lo scorso febbraio a Roma, presso la sede della FABI, le attività di indagine e ricerca si sono susseguite fino al convegno intermedio che si è svolto lo scorso settembre a Cipro, ospiti del sindacato ETYK. La parte scientifica si svolge con la collaborazione e la supervisione della prof. ssa Marzia Barbera dell'Università di Brescia, autrice del volume "Nuovo Diritto Antidiscriminatorio" per Giuffrè Editore, e della prof. ssa Luciana Guaglianone, della stessa facoltà e co-autrice del libro. Fulcro delle ricerche e dei prodotti che verranno pubblicati sono le strutture della FABI con Susanna Ponti del Sab di Torino, Laura Artusio del Sab di Firenze, Cristiana De Pasquali responsabile del Coordinamento Donne, Marco Ammendola del Team informatico, Luca Panfietti e Franco

Savi del Dipartimento Internazionale e Progetti. Le psicologhe Michela Merano e Irene Pirro di BPM hanno portato un insostituibile contributo illustrando, insieme con il responsabile Oliviero Picco, l'esempio virtuoso di BPM che, in modo assolutamente originale nel settore, ha messo a punto delle buone prassi innovative e strutturate per rimuovere le possibili cause di discriminazione con il supporto e l'ascolto dei lavoratori svantaggiati. Il 30 gennaio 2009, alle 10.30, presso la sala conferenze della Sede BPM in Milano, Piazza Meda, si terrà il convegno finale del Progetto, alla presenza di partners europei, autorità, rappresentanti sindacali, stampa specializzata. L'esperienza e le ricerche realizzate dal Progetto N.O.R.M.A. saranno alla base di un modulo formativo che verrà predisposto per le strutture della FABI. I risultati della ricerca realizzata dai partners del Progetto N.O.R.M.A. negli stati europei saranno consultabili sul sito [www.normadialogue.it](http://www.normadialogue.it).

Savi del Dipartimento Internazionale e Progetti. Le psicologhe Michela Merano e Irene Pirro di BPM hanno portato un insostituibile contributo illustrando, insieme con il responsabile Oliviero Picco, l'esempio virtuoso di BPM che, in modo assolutamente originale nel settore, ha messo a punto delle buone prassi innovative e strutturate per rimuovere le possibili cause di discriminazione con il supporto e l'ascolto dei lavoratori svantaggiati. Il 30 gennaio 2009, alle 10.30, presso la sala conferenze della Sede BPM in Milano, Piazza Meda, si terrà il convegno finale del Progetto, alla presenza di partners europei, autorità, rappresentanti sindacali, stampa specializzata. L'esperienza e le ricerche realizzate dal Progetto N.O.R.M.A. saranno alla base di un modulo formativo che verrà predisposto per le strutture della FABI. I risultati della ricerca realizzata dai partners del Progetto N.O.R.M.A. negli stati europei saranno consultabili sul sito [www.normadialogue.it](http://www.normadialogue.it).

## LA STORIA

### QUATTRO DIRETTIVE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

In conseguenza di fenomeni di grande portata sociale ed economica, che caratterizzano 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.

Tra il 2000 e il 2004, l'Unione Europea ha adottato ben quattro nuove direttive in materia di discriminazione: la Direttiva 2000/43, che attua il principio di parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica; la Direttiva 2000/78, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (c.d. Direttiva quadro); la Direttiva 2002/73, che modifica la Direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda le condizioni e l'accesso al lavoro, la formazione e promozione professionale; la Direttiva 2004/113, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

Le prime tre direttive sono state recepite nel nostro ordinamento italiano con i decreti legislativi n. 215/03, n. 216/03, n. 145/05. L'ultima è ancora nella fase di recepimento. Il dialogo sociale viene investito di funzioni più generali di promozione ed attuazione della strategia antidiscriminatoria, una funzione che gli stati membri sono espressamente invitati a promuovere e sostenere. Un nuovo ruolo viene affidato 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.

## LA FRASE

**"SE ODI UNA PERSONA, ODI QUALCOSA DI LEI CHE È PARTE DI TE. CIÒ CHE NON È PARTE DI NOI NON CI DISTURBA". (HERMANN HESSE)**

Dietro un atto discriminatorio, spesso si nascondono debolezza, paura del diverso da sé o di qualche parte del soggetto discriminato presente anche in chi alimenta questa dinamica e che non è disposto ad ammettere consapevolmente. In alcune circostanze può essere realizzato invece con fini strategici, caso non raro in occasione di una concentrazione aziendale, in cui si creano "doppioni" di figure professionali. Spesso il soggetto discriminato è colui che, con il suo ingresso, altera eccessivamente, per motivi diversi, un equilibrio preesistente e per questa ragione viene emarginato dal resto del gruppo. Durante i lavori del Progetto N.O.R.M.A., è emerso che in Italia la discriminazione più sentita dai dipendenti è quella legata al genere, mentre quella relativa all'etnia è risultata pressoché irrilevante, poiché essa avviene spesso a priori, in occasione della selezione del personale. "Partecipazione" è la parola chiave, secondo molti progetti di intervento attuati con successo nei paesi del Nord Europa, per combattere la discriminazione aziendale. Recentemente, è stato approvato in Italia il D.Lgs. 81/08, il cui art.28 specifica che la valutazione da parte del datore di lavoro deve riguardare tutti i rischi, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato e quelli connessi alle discriminazioni. Partendo da queste riflessioni, la FABI sta creando un centro di sostegno psicologico e di tutela per lo stress lavoro-correlato per i propri iscritti, con l'obiettivo di porgere un contributo effettivo nel migliorare la qualità di vita delle persone e di partecipare alla diffusione della cultura del benessere organizzativo, già presente in molte aziende europee di successo, ove viene perseguito il principio: "la salute del dipendente è la salute dell'azienda".

Laura Artusio