

Progetto N.O.R.M.A. TRAINING

A scuola di antidiscriminazione

L'esperienza FABI diventa un laboratorio di formazione per i sindacati europei

a cura di **Franco Savi**, Dipartimento Internazionale e Progetti



Nella foto
Franco Savi

La FABI è stata protagonista di un'importante iniziativa a livello europeo: "N.O.R.M.A. Project" (New Operating industrial Relation to Manage Antidiscrimination), un progetto finanziato dalla Commissione Europea, tramite il bando della Direzione Generale per l'Occupazione, gli Affari Sociali e le Pari Opportunità. Lo scopo del progetto era di monitorare il livello di comprensione delle parti sociali delle dinamiche discriminatorie nel mondo dell'impiego e di fornire linee guida e best practice volte ad evitare che ciò avvenga.

Il Progetto ha registrato la partecipazione di dodici sigle sindacali attive nel settore bancario nei paesi europei (ETVK, FABI, FES-UGT, FIBA, FINASForbundet, FTUFS, IBOA, OTOE, UNI Europa, UNITE, Ver.di). Un merito particolare si deve riconoscere alla Banca Popolare di Milano per la fattiva collaborazione come parte datoriale. In coerenza con i valori cooperativi, infatti, l'Azienda milanese ha fornito esempi di azioni positive a favore dell'inserimento e delle concrete attività di sostegno, da veri artefici del dialogo durante le attività che hanno visto le parti interagire a favore dell'inclusione. Il Progetto Norma è stato il primo esempio di questo tipo di indagine conosciti-

va, propedeutica al dialogo sociale, mai effettuata nel settore bancario. I contenuti del Progetto Norma sono ora consultabili sul sito: www.normadialogue.com.

Alla luce del successo di "N.O.R.M.A. Project", la FABI ha deciso di proporre in sede europea la prosecuzione del Progetto. Bruxelles, dopo la consueta, attenta valutazione, ha accettato di cofinanziare la proposta; nasce così "N.O.R.M.A. Training", una nuova sfida per le organizzazioni sindacali del settore, di cui la FABI si fa promotrice.

La Commissione Europea apprezza quanto realizzato dalla FABI e dai partners del settore finanziario e ne fa un laboratorio formativo su argomenti rilevanti anche per l'integrazione europea: i colleghi del Sindacato turco Basisen avranno l'opportunità di partecipare, per la prima volta, ad un progetto europeo targato FABI.

A partire dal 5 ottobre 2009 partners sindacali, docenti universitari, esperti della formazione e della comunicazione, coordinati dal Dipartimento Internazionale e Progetti FABI, hanno realizzato una iniziativa che si svilupperà attraverso seminari e incontri internazionali per proseguire l'itinerario intrapreso con il precedente progetto, per realizzare un prodotto formativo che la CE sostiene come strumento utile a diffondere la conoscenza della nuova legislazione antidiscriminatoria europea nel nostro settore, anche oltre i confini dell'Unione. L'impegno della Segreteria Nazionale e di tutte le strutture FABI che hanno collaborato trova, quindi, una gratificante conferma insieme a nuovi impegni che, come in passato, vedranno coinvolti colleghi italiani e di tutta Europa.

Oltre ad UNI Europa, aderiscono al Progetto: FeS UGT - Spagna, FIBA Cisl, ETVK - Cipro, FEBASE - Portogallo, MUBE - Malta, OTOE - Grecia, BASISEN - Turchia, ISUBE e FTUFS - Bulgaria.

Il progetto "N.O.R.M.A. Training" prende spunto dall'iniziativa legislativa comu-

nitaria nella lotta alla discriminazione, in particolare dall'aggiunta di una nuova clausola anti-discriminatoria all'art.13 del Trattato UE e dalle quattro direttive anti-discriminazione adottate dall'Unione Europea tra il 2000 e il 2004 (Dir. 2000/43, Dir. 2000/78, Dir. 2002/73 e Dir. 2004/113/CE). Le direttive, oltre a rimarcare il ruolo guida delle istituzioni comunitarie nella lotta alla discriminazione (si pensi alla centralità dell'eguaglianza di genere e di nazionalità nell'impianto istituzionale delle Comunità) aprono la strada a nuovi strumenti di intervento. Azioni legali e class action acquistano ampio spazio così come strumenti legislativi "positivi", che gli stati sono invitati ad adottare per realizzare una "effettiva e completa eguaglianza" e creare "una totale parità nella pratica". Non da ultimo, le direttive evidenziano il ruolo di primo piano assegnato alle ONG e alle parti sociali per promuovere le pratiche anti-discriminatorie per mezzo delle attività di informazione, negoziazione e contrattazione collettiva.

Secondo le linee guida che la FABI sta elaborando in collaborazione con un team di esperti esterni, "N.O.R.M.A. Training" si articolerà in un corso di formazione e specializzazione, per sindacalisti e membri di associazioni e ONG dei paesi partners del Progetto, allo scopo di aumentare la consapevolezza sociale delle pratiche discriminatorie nel settore terziario e fornire gli strumenti più adeguati per evitarne l'insorgere.

I corsi, organizzati in forma seminariale e tenuti in lingua inglese, dovrebbero diffondere la consapevolezza della dimensione delle pari opportunità in tutte le vertenze negoziali, offrire ai negoziatori esempi di contrattazione collettiva centrata sull'eguaglianza, fornire assistenza durante il processo negoziale e, infine, mettere a disposizione strumenti di revisione e monitoraggio degli accordi già conclusi.

Il prodotto formativo verrà infine sintetizzato e tradotto nelle lingue nazionali

di tutti i partners per una diffusione d'aula e per la formazione a distanza; naturalmente anche "Norma Training" avrà un proprio sito web fra i prodotti progettuali.

Seguendo le "Linee Guida per la Negoziazione a sostegno dell'Eguaglianza sul posto di lavoro" elaborate nell'ambito di "N.O.R.M.A. Project", i corsi prevederanno una struttura tripartita che focalizzi l'attenzione sui diversi momenti della contrattazione:

- 1) fase pre-negoziale: elenco delle possibili cause di ineguaglianza (pregiudizi, accesso ineguale all'istruzione, segregazione occupazionale, molestie, tempi di lavoro troppo lunghi, sbilanciamento nel rapporto vita-lavoro), monitoraggio della forza lavoro (percentuale di donne, disabili, minoranze religiose, ecc.), analisi delle procedure di assunzione (modalità di reclutamento, programmi di specializzazione, modalità di avanzamento di carriera e retribuzione).
- 2) fase negoziale: gli agenti responsabili delle questioni di "diversità" e "integrazione" vengono "messi alla prova" all'interno di gruppi di lavoro in cui siano sottoposti dei "casi di studio", situazioni problematiche da affrontare applicando principi e linee guida.
- 3) fase post-negoziale: ai partecipanti viene spiegata l'importanza del momento dell'implementazione di una buona politica delle pari opportunità. In quest'ottica acquistano particolare importanza le scalette temporali di implementazione, le sanzioni da applicare in caso di violazione dei termini contrattuali, una chiara definizione di obiettivi e scopi.

Il Progetto, della durata di un anno, culminerà nel settembre 2010, in una tre giorni a Bruxelles, in cui gli esperti "formeranno i formatori" dei sindacati partners. Corso di formazione, manuale e supporto telematico (sotto forma di e-learning) saranno gli strumenti di questo nuovo progetto europeo della FABI.