



OSSERVATORIO SICUREZZA E SVILUPPO SOSTENIBILE di parte sindacale

L'Osservatorio Sicurezza e Sviluppo Sostenibile in occasione della pubblicazione del bilancio sociale 2007 (nel dicembre scorso) e del bilancio 2008 (a maggio) ha ricevuto specifica informativa dall'Azienda -Ufficio Personale, CSR, Relazioni Industriali e Sicurezza - nel corso della quale sono state avanzate domande, osservazioni e idee in merito a:

- 1. diffusione della cultura inerente la Responsabilità Sociale d'Impresa nel Gruppo Intesa Sanpaolo*
- 2. coinvolgimento dello stakeholder sindacato con meccanismi di ascolto concreti e fattivi*
- 3. progetti per le diversità presenti in azienda*
- 4. salute e sicurezza*
- 5. pressioni commerciali e politiche di vendita*
- 6. sistemi di valutazione del personale*
- 7. tutela dell'ambiente e armamenti*
- 8. rapporti con i fornitori*

La rendicontazione dell'impegno dell'Azienda in merito alla RSI negli ultimi due anni permette all'Osservatorio di conoscere, analizzare ed individuare campi d'azione che gli sono propri, infatti, lo scopo dell'Osservatorio è proprio quello di progettare azioni volte a favore del volontariato e di solidarietà in genere, a salvaguardia della dignità delle donne e degli uomini, a garanzia del rispetto delle convinzioni politiche e religiose, a sostegno dei diversamente abili; oppure azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici; o ancora, politiche di conciliazione tempi di lavoro e famiglia; a salvaguardia dell'ambiente, con particolare riferimento alle azioni volte a favorire comportamenti responsabili circa gli impatti sociali ed ambientali connessi allo svolgimento delle attività lavorative, anche con riguardo a possibili iniziative che tengano conto delle esigenze legate alla mobilità nelle aree urbane.

Dal dialogo con l'azienda è emerso che l'Osservatorio -considerato uno degli stakeholder (portatore d'interessi) con cui si relaziona in un ottica di ascolto e recepimento di idee e contributi che perfezionano l'idea di RSI che l'azienda si è data ha istituzionalizzato dei momenti di dialogo sulla Responsabilità Sociale d'Impresa - sia in fase di pre-individuazione delle linee d'azione e di perfezionamento sia in fase post-consuntiva/bilancio-; questo approccio permetterà all'Osservatorio, d'ora in avanti, di dialogare con continuità, contribuendo, o almeno questo è l'intento, alla realizzazione di una RSI che tenga veramente conto dello stakeholder lavoratore.

Per far sì che l'azione dell'azienda sia veramente "responsabile" cioè nel far sì che per il raggiungimento dell'obiettivo economico si tenga in assoluta considerazione anche degli interessi di cui sono portatori tutti i soggetti "coinvolti" dall'Azienda -azionisti, fornitori, collaboratori, clienti, ambiente e comunità- per l'Osservatorio è necessario che tutti i soggetti conoscano le azioni di RSI, le esigano dall'azienda e le praticino loro stessi sia all'interno sia nei confronti dell'esterno -per esempio verso i clienti -. Per consentire quindi la **diffusione della vera cultura alla RSI** abbiamo chiesto, già a dicembre scorso, che ci fosse una **formazione capillare che permeasse tutti i corsi di formazione**; nei giorni scorsi è partito un corso di formazione che però abbiamo segnalato essere molto corposo e suggerito che tale corso venga modulato nei diversi corsi presenti nell'offerta formativa; inoltre è in fase di realizzazione un **"quaderno" sulla RSI**. Importante anche la diffusione e il rispetto del "codice etico" che rappresenta la carta dei valori di cui l'azienda si fa portatrice verso tutti gli stakeholder e in cui i lavoratori sono sia soggetti "attivi" in quanto tramite dell'azienda nei rapporti con i clienti sia "passivi" in quanto l'azienda si impegna a "principi di condotta" nella relazione responsabili anche nei loro confronti - principi di condotta non in linea con il codice etico possono essere segnalati a codice.etico@intesasanpaolo.com.

Abbiamo affrontato i temi della valutazione del Personale e delle pratiche di vendita e relativi sistemi incentivanti sottolineando con forza che né l'uno né l'altro capitolo venivano illustrati in modo trasparente nel bilancio sociale ma ci si limitava ad enunciazioni di principio, abbiamo chiesto che questo avvenga nel prossimo bilancio. Inoltre, si è chiesto con forza che in questi due temi siano affrontati in un'ottica "responsabile" cioè che l'interesse del Lavoratore/benessere lavorativo e del Cliente/tutela del risparmio siano ricompresi negli obiettivi sia della valutazione professionale sia delle politiche incentivanti puntando a comportamenti e obiettivi sostenibili nel medio lungo periodo.

Non di minor importanza il capitolo per le diversità in azienda. Le Oo.Ss. avevano denunciato da tempo la sospensione degli obblighi di assunzione di personale disabile (L.n.68/99) conseguente alla procedura prevista dalla legge 223/91 in essere presso ISP che, pur rientrando in una possibilità offerta dalle norme di legge, non rientra sicuramente in un comportamento "socialmente responsabile". L'Osservatorio ha proposto la progettazione di iniziative dirette all'inserimento lavorativo di categorie protette e per la diffusione del benessere lavorativo nell'ambiente di lavoro (stress lavorativo). Vanno segnalati il progetto **DARE per l'occupazione di personale con gravi disabilità motorie per l'inclusione lavorativa** attraverso il telelavoro che ha potuto contare dell'assistenza della fondazione Don Gnocchi per elaborare il protocollo d'accoglienza è al momento bloccato, mentre il progetto **OLTRE BARRIERA per l'occupazione di personale con gravi disabilità visive** sta andando avanti con l'impianto di 216 postazioni tecnologiche avanzate e sono allo studio altri progetti.

Per le politiche di conciliazione dei tempi casa-lavoro si è affrontato il capitolo "asili nido" che vede l'estensione della convenzione Asili Pan che però non riesce a rispondere alle necessità delle famiglie in azienda in quanto non capillarmente diffusa su tutto il territorio nazionale; nel confronto è emersa la volontà aziendale di proseguire con l'allargamento delle convenzioni e con l'istituzione di asili nido ma anche nell'individuare insieme progetti che agevolino le politiche di genere a 360° che aiutino a diffondere la valorizzazione di uomini e donne. Nell'ambito della valorizzazione va sicuramente ascritta quella professionale e l'Osservatorio ha chiesto che venga resa: semplice, trasparente e aperta la procedura di candidature alle JOB POSTING aziendali, infatti, attualmente chi si candida ad una posizione e sostiene il colloquio non riceve nessuna informativa sul risultato della prova ed inoltre gli viene inibita, per mesi, qualsiasi altra richiesta di Job Posting.

L'Osservatorio è pronto per passare alla "Fase 2" del suo lavoro cioè dall'informativa/analisi delle problematiche (Fase 1) alla progettazione di iniziative che incidano sui temi sopra riportati, il campo d'azione è vasto e quindi è necessario partire da azioni che riteniamo più urgenti come: focus **group sulle pratiche commerciali** -per verificare il funzionamento dell'accordo sulle pressioni commerciali e i focus group territoriali ed eventualmente proporre miglioramenti-; **benessere lavorativo sul posto di lavoro e politiche di genere; salute sul posto di lavoro con l'analisi delle postazioni di lavoro nelle filiali di nuovo lay out** per cui l'azienda ci darà un incontro a breve. L'impegno e la volontà è altrettanto grande.

Milano, 7 luglio 2009

OSSERVATORIO SICUREZZA E SVILUPPO SOSTENIBILE
DIRCREDITO - FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – SILCEA – SINFUB – UGL - UILCA