



OSSERVATORIO SICUREZZA E SVILUPPO SOSTENIBILE di parte sindacale

Lo scorso 9 luglio l'Osservatorio Sicurezza e Sviluppo Sostenibile si è riunito in occasione della pubblicazione del bilancio sociale 2009. L'Azienda - Ufficio Personale, CSR, Relazioni Industriali e Sicurezza – ha illustrato, brevemente, le caratteristiche di forma e di contenuto che rappresentavano una novità rispetto ai bilanci precedenti.

La componente sindacale dell'Osservatorio ha formulato osservazioni e posto domande, iniziando dai temi riconosciuti come più critici:

- Carenza di dati misurabili sulla Responsabilità sociale agita in azienda
- Mancanza di trasparenza sui dati del sistema incentivante
- Mancanza di dati sugli esiti del sistema valutativo (quanti lavoratori hanno avuto una valutazione pari a 2, a 3 etc.)
- Distanza tra la rendicontazione e la realtà aziendale del capitolo Pari Opportunità
- Necessità di diffondere la cultura della sostenibilità ai lavoratori con formazione mirata
- Mancanza di informazione e confronto inerente i focus group territoriali
- Richiesta di coinvolgimento dell'Osservatorio nell'elaborazione dello stakeholder engagement
- Coinvolgimento di ISP nel finanziamento ad aziende che fabbricano armi e che non rispettano le norme per la tutela dell'ambiente.

E' stato anche richiesto all'Azienda di migliorare l'informazione e aumentare i momenti di dialogo con l'Osservatorio sui temi sopra enunciati con lo scopo di rendere proficuo il lavoro nell'interesse di tutti.

Per far sì che l'azione dell'Azienda sia veramente “sostenibile”, cioè che per il raggiungimento dell'obiettivo economico si tengano in assoluta considerazione anche degli interessi di cui sono portatori tutti i soggetti coinvolti, è necessario che vi sia un dialogo e un ascolto continuo di tutti gli stakeholder, abbinato alla volontà e alla capacità di tradurre il concetto di sostenibilità nell'agire aziendale. Per questo **abbiamo chiesto di poter contribuire alla progettazione, insieme all'Organismo paritetico per la formazione, di un piano formativo aziendale sulla RSI che si traduca in interventi mirati destinati alle diverse figure professionali presenti in azienda.**

Nel capitolo riservato ai Collaboratori appare evidente che nonostante la forte presenza di personale femminile nel Gruppo (49%) rimangono ancora tutte da risolvere le discriminazioni salariali e professionali tra uomini e donne, in quanto il personale femminile percepisce un reddito inferiore a parità di grado e la parte più consistente di lavoratrici è collocata nelle aree professionali. A richiedere il part time sono ancora quasi esclusivamente le donne facendo emergere quanto le politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro siano ancora insufficienti. **Le iniziative rendicontate nel bilancio sociale non testimoniano un vero miglioramento delle pari opportunità e delle politiche di conciliazione nell'azienda. Abbiamo suggerito di elaborare un'analisi di clima destinata alle lavoratrici del Gruppo per ascoltarne le reali esigenze**

Nella seconda parte dell'incontro l'Osservatorio ha ricevuto informazioni sul nuovo progetto **VALUTAZIONE DEL RISCHIO CON ANALISI TERRITORIALE** partito a maggio 2010 su un bacino di circa 1000 filiali con lo scopo di riconoscere la modalità prevalente di rapina e

cercare soluzioni mirate arricchendo la MAPPA DEL RISCHIO con un'ulteriore dimensione di analisi relativa alla variazione del tasso rapina provinciale/regionale.

L'Azienda ha dichiarato che tutte le filiali del Gruppo sono dotate di approntamenti di sicurezza in numero superiore a quelli previsti dall'Accordo ABI per la sicurezza antirapina e che sono in corso di sperimentazione in molte regioni dispositivi di nuova generazione.

Nel contempo in alcune banche del territorio è in corso un progetto di formazione aziendale sulla sicurezza antirapina finanziato da FBA.

In tale contesto come componente sindacale dell'Osservatorio **abbiamo chiesto di progettare insieme all'Azienda il testo di un accordo per la sicurezza antirapina per le filiali della banca del territorio migliorativo rispetto all'Accordo ABI.**

Nell'ultima parte dell'incontro è stato presentato **Il sistema di tutela post rapina** che rappresenta un supporto (deve essere richiesto dal lavoratore volontariamente) al lavoratore vittima di evento criminoso. Il supporto in questione è realizzato da una rete di medici competenti presenti in azienda e consente anche di raccogliere dati per caratterizzare il danno a seguito rapina; da quando il progetto è partito sono stati coinvolti oltre 3.000 colleghi che, nel corso di un sondaggio, hanno espresso giudizi complessivamente positivi sull'iniziativa.

Il lavoro che possiamo svolgere con l'Osservatorio è importante per migliorare la sicurezza, la salute e il benessere dei lavoratori e la sostenibilità per gli stakeholder interni ci auguriamo che l'Azienda s'impegni insieme alle OO.SS. a costruire un percorso di dialogo costruttivo su tali tematiche diversamente da quanto ha fatto finora.

Milano, 14 luglio 2010

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