



With EU Contribution



'Work-Life Management and CSR in the finance sector: a training path to incentivize the social dialogue at company and European level. Focus on Professionals and Managers' - VS/2016/0394

“La gestione Vita-Lavoro e la RSI nel settore finanziario: un percorso formativo per incentivare il dialogo sociale a livello aziendale ed europeo. Focus su quadri direttivi e dirigenti” - VS/2016/0394

**DISSEMINATION
TOOL**



INDEX

Premessa: il contesto generale

1- Work Life Management

2- La tutela dei lavoratori contro i rischi psicosociali e lo stress lavoro correlato

3- La cornice legislativa europea

4- Gli obiettivi del progetto

5- La struttura ed il calendario del progetto

6- Le buone pratiche selezionate

7- L'innovazione nella contrattazione: il PDCA

10 passi per un contratto collettivo innovativo ed efficace

Analisi dei problemi organizzativi – la situazione attuale

Indagine sui bisogni e le aspettative dei lavoratori – il survey on line del progetto:

l'analisi dei risultati

8- Gli accordi su WLM & stress lavoro correlato – Le LINEE GUIDA per il futuro

Alcuni esempi di Bilateralismo su WLM nel settore bancario europeo

La Virtual Agora: il sito web del progetto



Premessa: il contesto generale

Il giusto equilibrio tra vita lavorativa e vita personale/familiare è la base della società civile nel suo insieme e non solo della sfera lavorativa.

Oggi il lavoro, grazie alla diffusione delle nuove tecnologie e della digitalizzazione, ha invaso la privacy delle persone mettendo a rischio la famiglia e gli equilibri sociali.

La sfida che **le parti sociali** devono affrontare è quella di raggiungere l'obiettivo di crescita in un **contesto di qualità del lavoro** e di **benessere dei lavoratori**.

Partendo da queste premesse, ci sono **due grandi questioni** legate all'equilibrio tra vita familiare e vita professionale:

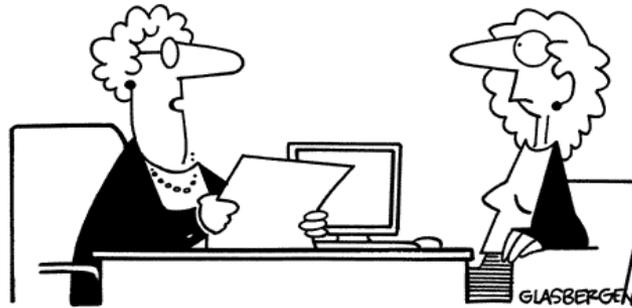
- 1. La promozione della conciliazione tra lavoro e vita dei lavoratori**
- 2. La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori contro i rischi psicosociali e lo stress lavoro correlato**



1- WORK LIFE MANAGEMENT

La promozione della conciliazione tra lavoro e vita dei lavoratori

Copyright 2001 by Randy Glasbergen. www.glasbergen.com



**"We're a family-friendly company.
If you're required to work more than 90 hours
a week, we'll contribute \$1500 toward your divorce."**



**"You've been working awfully hard lately. If you need a little
fresh air and sunshine, go to www.fresh-air-and-sunshine.com!"**



1- WORK LIFE MANAGEMENT

La promozione della conciliazione tra lavoro e vita dei lavoratori

L'espressione «Work-life Management» spiega meglio di Work Life Balance la **ricerca attiva per la riconciliazione tra lavoro retribuito e vita privata**.

Il WLM coinvolge uomini e donne, giovani e anziani e interessa più settori: politico, sociale, organizzativo, aziendale prima ancora che familiare.

- Parlare di WLM significa altresì **bilanciare la vita lavorativa familiare attraverso una più equa distribuzione della responsabilità genitoriale** che migliorerebbe la parità di genere nel mercato del lavoro.
- In Europa, le donne, nonostante le qualifiche più elevate in termini di livelli di istruzione rispetto agli uomini (42,3% delle donne tra 30 e 34 anni con una laurea o specialistica contro il 33,6% degli uomini) **continuano a essere sottorappresentate nel mercato del lavoro** (75% il tasso di occupazione degli uomini contro il 63,5% delle donne) e avere figli gioca negativamente sul tasso già basso di occupazione femminile.

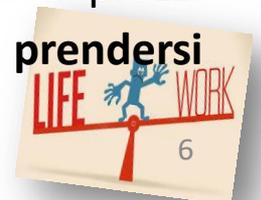




1- WORK LIFE MANAGEMENT

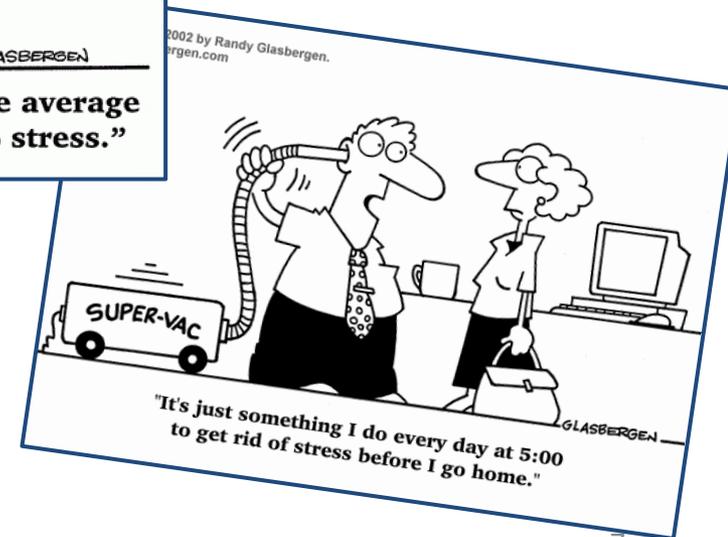
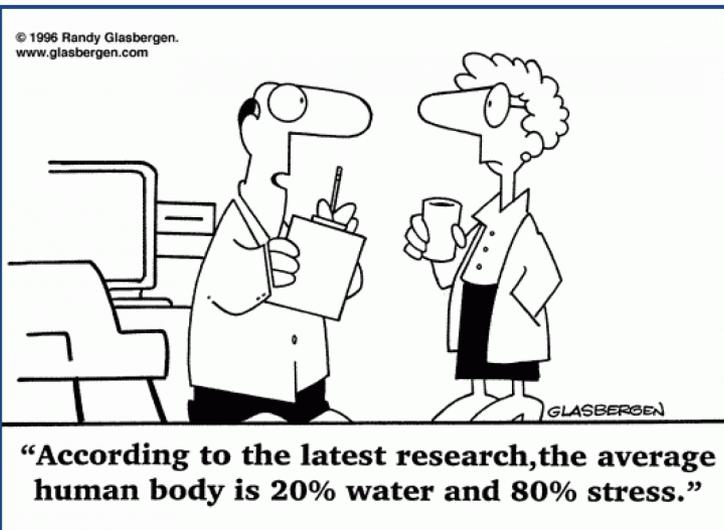
La promozione della conciliazione tra lavoro e vita dei lavoratori

- Secondo le ultime stime di Eurofound (2016), **il divario di genere in materia di occupazione costa 370.000.000.000 di euro all'anno all'UE (2,8% del PIL dell'UE)**; a **livello individuale**, il costo dell'esclusione di una donna dall'occupazione durante la sua vita lavorativa è stimato **tra 1,2 milioni e 2 milioni di euro**, a seconda del suo livello di istruzione.
- Il divario di genere nei tassi di occupazione è **più alto in Grecia, Italia e Malta**, mentre rimane basso nei paesi del nord come Finlandia, Lettonia, Lituania e Svezia.
- Il documento della Commissione Europea dell'agosto 2015, che definisce una tabella di marcia per una revisione della direttiva sulla maternità, afferma: "Nella maggior parte dei paesi, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro rimane al di sotto del loro potenziale a **causa della mancanza di opportunità di conciliare lavoro e responsabilità familiari**, compresa la mancanza di assistenza per l'infanzia a prezzi accessibili, **rigide modalità di lavoro o mancanza di incentivi per gli uomini a prendersi maggiori responsabilità nelle loro famiglie**".





2- La tutela dei lavoratori contro i rischi psicosociali e lo stress lavoro correlato





2- La tutela dei lavoratori contro i rischi psicosociali e lo stress lavoro correlato

La salute e la sicurezza dei lavoratori in Europa sono oggi minacciate principalmente dai rischi psicosociali e dallo stress sul lavoro.

Il progresso tecnologico e la crescente digitalizzazione stanno alimentando una **cultura di lavoro '24 ore su 24'** che può portare ad un offuscamento dei confini vita lavorativa - vita privata.

Tra i rischi psicosociali troviamo lo **stress per il raggiungimento gli obiettivi di risultato** e l'esaurimento (**burn-out**) causato dal **superlavoro**.

Questi fenomeni sono particolarmente presenti **nel settore bancario**, dove i lavoratori si trovano spesso ad affrontare **forti pressioni alla vendita** dei prodotti finanziari.





2- La tutela dei lavoratori contro i rischi psicosociali e lo stress lavoro correlato

Nel recente progetto finanziato dall'UE realizzato da *Matrix* per l'**Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (EU-OSHA)**

il **costo per l'Europa della depressione correlata al lavoro** è stato stimato in

€ 617.000.000.000 all'anno

Questo totale è costituito dai costi per i datori di lavoro derivanti dall'**assenteismo** e dal **presentismo** (272 miliardi di euro), dalla **perdita di produttività** (242 miliardi di euro), dai **costi dell'assistenza sanitaria** (63 miliardi di euro) e dai costi **dell'assistenza sociale** rappresentati dai pagamenti per prestazioni di invalidità (39 miliardi di euro).





3- La cornice legislativa europea



<http://apf.fiba.it/2016/home.nsf>

www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

<https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osha-framework-directive/1>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52002DC0341>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:12012E/TXT>



3- La cornice legislativa europea

Ogni lavoratore ha il **diritto** a
condizioni di lavoro che rispettino
la sua **salute, sicurezza e dignità**

(Article 31, the Charter of Fundamental Rights of the European Union)





3- La cornice legislativa europea

Il datore di lavoro ha la responsabilità di **garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori** in tutti gli aspetti del loro lavoro, **adattando il lavoro all'uomo**, per quanto riguarda la scelta dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo ...

([Framework Directive 89/391](#))





3- La cornice legislativa europea

Il Dialogo sociale

è lo **strumento chiave** per promuovere il **progresso**, poiché consente di applicare efficacemente la legislazione esistente e di affrontare le questioni relative alla **promozione del benessere sul posto di lavoro**

(The European social dialogue, a force for innovation and change, EU Commission, 2002)





3- La cornice legislativa europea

Spetta all'**Unione Europea** adottare direttive nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro.

Le direttive UE stabiliscono requisiti minimi di sicurezza e di salute.

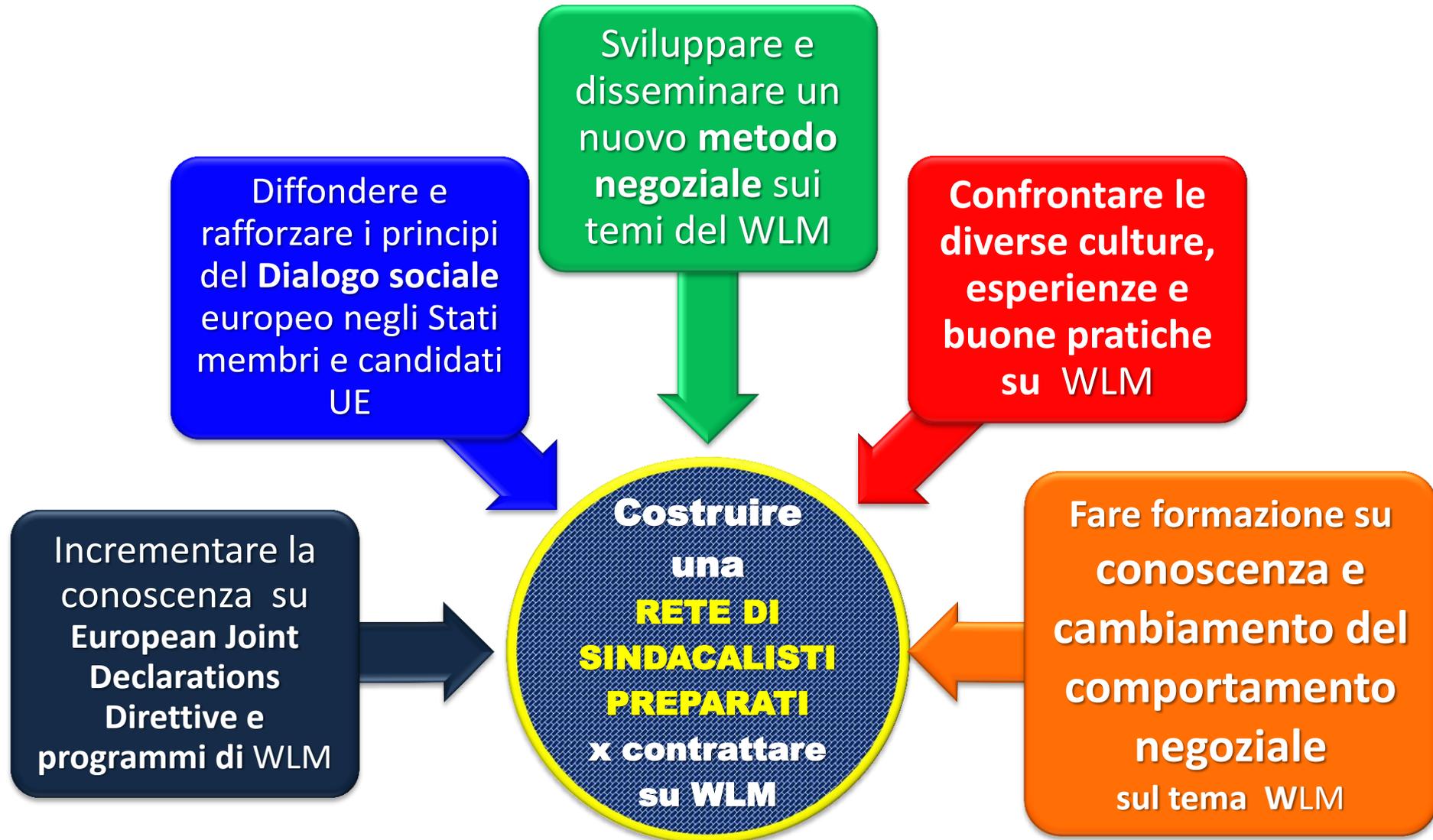
Gli Stati membri sono liberi di adottare norme più severe per la protezione dei lavoratori al momento del recepimento delle direttive UE nella legislazione nazionale.

[\(Article 153 of the Treaty on the Functioning of the EU\)](#)





4- gli obiettivi del progetto





5- la struttura del progetto



GEN 2017

PROGETTO sviluppato IN 2 ANNI

DIC 2018



6- Le buone pratiche europee selezionate su WLM

Turchia – **Legge Nazionale:** Part-time per entrambi I genitori, permessi retribuiti per il trasloco

UBIS (Romania) – **Contratto collettivo aziendale:** 5 giorni di permesso retribuito per il padre + 10 giorni se segue un corso di cura del bambino

Banca Nazionale della Grecia - **T.Y.P.E.T. (Mutual Health Found):** campi estivi gratuiti per I figli dei dipendenti.

Royal Bank of Scotland - **Williams & Glyn Maternity Policy:** condivisione del congedo parentale tra madre e padre





6- Le buone pratiche europee selezionate su stress lavoro correlato

Finlandia - **Legge Nazionale**: L'obbligo da parte dell'azienda di provare che non ci sono rischi per la S&S dei lavoratori

UniCredit - **Contratto collettivo aziendale**: Commissione Bilaterale e riconoscimento esplicito del legame tra stress lavoro correlato e pressioni commerciali

Svezia - **Legge Nazionale**: collaborazione attiva tra lavoratori e management su S&S

BNPP - **Contratto Collettivo Europeo**: diritto alla disconnessione, help contact center per dare supporto psicologico ai lavoratori





7 – L'INNOVAZIONE NELLA CONTRATTAZIONE

IL CICLO PDCA



Pianificare.

Riconoscere un'opportunità di cambiamento e pianificare

Realizzare.

Attuare il piano di cambiamento

Verificare.

Sperimentare il piano di cambiamento

Agire.

Monitorare i risultati, pianificare nuovi miglioramenti e ricominciare il ciclo.



I 10 PASSI VERSO UN ACCORDO INNOVATIVO ED EFFICACE (PDCA)

PIANO

ACCORDO

IMPLEMENTAZIONE

MONITORAGGIO

1. **Analisi** dei fattori di successo aziendali
2. **Analisi** dei problemi organizzativi
3. **Indagine** sui bisogni e le aspettative dei lavoratori (**SURVEY**)
4. **Definizione** degli **obiettivi negoziati** delle strategie, strumenti, regole, attori coinvolti, step

ANALISI DI CONTESTO

ACTION PLAN

5. L' ACCORDO

6. **Verifica delle coerenze**
7. **Lancio** del sistema
8. **Osservazione** dei primi risultati

ROLL OUT

9. **Informazione e consultazione**
10. **Costante monitoraggio** ed eventuali **aggiustamenti**

MONITORAGGIO & GESTIONE

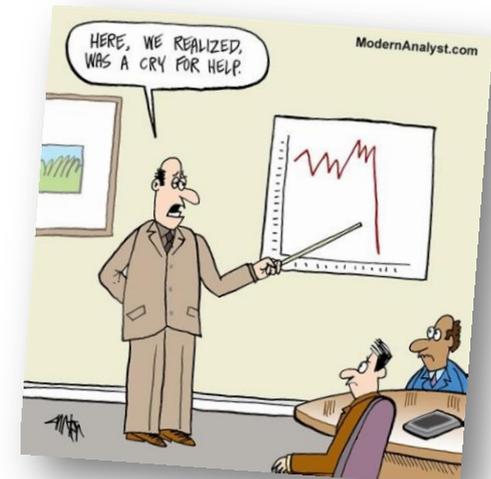




I 10 PASSI VERSO UN ACCORDO INNOVATIVO ED EFFICACE (PDCA)

ANALISI DI CONTESTO

1. Analisi dei fattori di successo aziendali
2. Analisi dei problemi organizzativi
3. Indagine sui bisogni e le aspettative dei lavoratori (**SURVEY**)





I 10 PASSI VERSO UN ACCORDO INNOVATIVO ED EFFICACE (PDCA)

ANALISI DI CONTESTO

1. Analisi dei fattori di successo aziendali





I 10 PASSI VERSO UN ACCORDO INNOVATIVO ED EFFICACE (PDCA)

ANALISI DI CONTESTO

2. Analisi dei problemi organizzativi





ANALISI DI CONTESTO



Analisi dei problemi organizzativi

LA SITUAZIONE ATTUALE

Perdita della visione strategica globale: ogni area di business è a compartimenti stagni

Accentramento dei poli decisionali

Perdita di iniziativa di base e di know-how

Scarsa adattabilità dei servizi e dei prodotti

Spersonalizzazione dei rapporti e smarrimento del bene-fiducia



ANALISI DI CONTESTO



Analisi dei problemi organizzativi

LA SITUAZIONE ATTUALE

Crollo del sistema relazionale a favore di e-mail, call-conference, FAD, intranet aziendale

Riduzione degli investimenti in professionalizzazione (formazione, crescita individuale)

Discriminazione di genere nello sviluppo professionale

Demotivazione del personale, stress da budget, disaffezione/defezione

DETERIORAMENTO DEL CLIMA AZIENDALE



I 10 PASSI VERSO UN ACCORDO INNOVATIVO ED EFFICACE (PDCA)

ANALISI DI CONTESTO

3. Indagine sui bisogni e le aspettative dei lavoratori (**SURVEY**)





I 10 PASSI VERSO UN ACCORDO INNOVATIVO ED EFFICACE (PDCA)

ANALISI DI CONTESTO

3. Indagine sui bisogni e le aspettative dei lavoratori

IL SURVEY ONLINE DEL PROGETTO

ON LINE SURVEY ON WORK LIFE MANAGEMENT*

* The questionnaire is treated in an anonymous way and the information provided is used for statistical purposes and in aggregate form.
Please fill in the questionnaire respecting the indications for each question.
Thank you for your contribution!

***Required**

Work-Life Management and CSR in the finance sector: a training path to incentivize the social dialogue at company and European level. Focus on Professionals and Managers - VS/2016/0394

FIRST

CISL

EUROCABRES

pro

1. What are the personal needs you have to balance with your working time at the moment? (Max 2 responses allowed) *

- a. Time to study
- b. Time for sport/hobbies
- c. Time for social life

https://docs.google.com/forms/d/15dRjsjjcVLcillnORRj2cYq4u_RPbecEGQPQ5oLsoYE



ANALISI DI CONTESTO



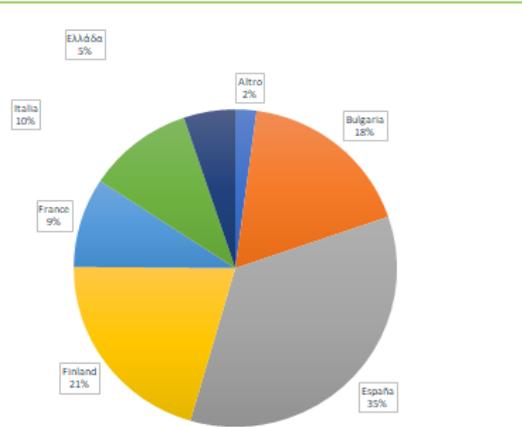
INDAGINE SUI BISOGNI E LE ASPETTATIVE DEI LAVORATORI

IL SURVEY ONLINE DEL PROGETTO

LE CARATTERISTICHE DEI RISPONDENTI (4.619 RISPOSTE)

Paese di provenienza

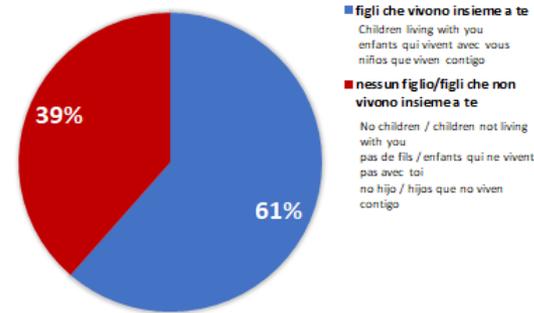
Country of origin
Pays d'origine
País de origen



4,619 Responses

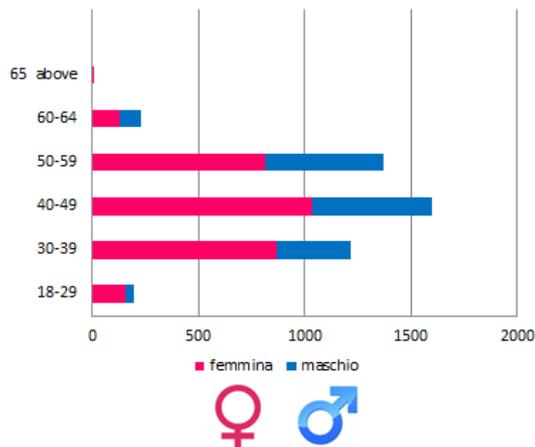
Situazione familiare

Family situation
Situation familiale
Situación familiar



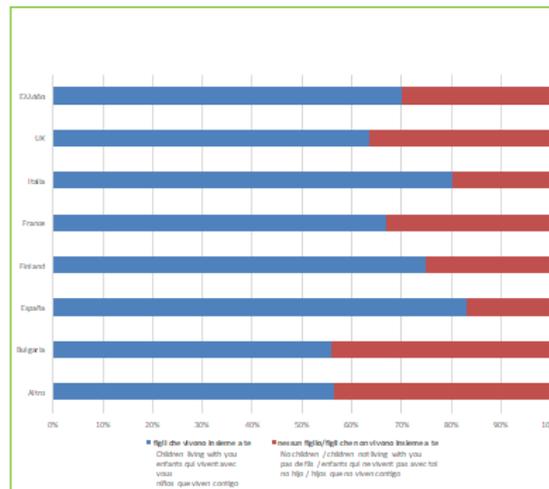
Età e genere

Age and gender
Âge et genre
Edad y sexo



Situazione familiare

Family situation
Situation familiale
Situación familiar



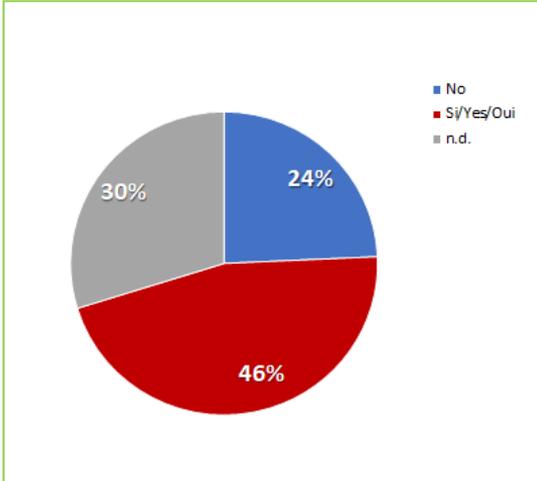


ANALISI DI CONTESTO

INDAGINE SUI BISOGNI E LE ASPETTATIVE DEI LAVORATORI



IL SURVEY ONLINE DEL PROGETTO LE CARATTERISTICHE DEI RISPONDENTI (4.619 RISPOSTE)



Care taking situation

Se hai figli che vivono con te , Hai qualcuno (partner, genitore/i, ecc.) che ti aiuta a prendersi cura di loro?

If you have children living with you, have you someone (partner, parents, etc.) to help you taking care of them?

Si vous avez des enfants qui vivent avec vous, avez-vous quelqu'un (partenaire, parent /s, etc.) qui vous aide à prendre soin d'eux?

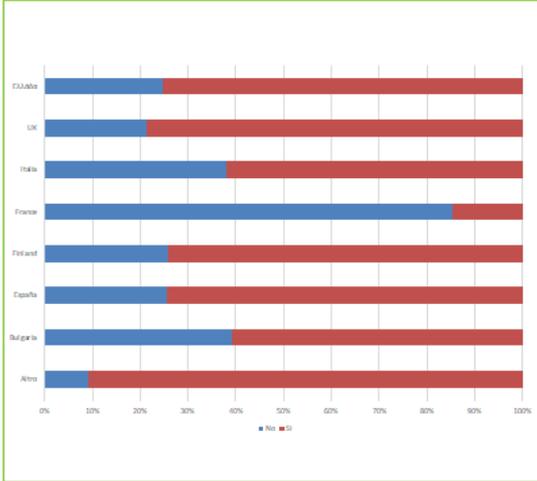
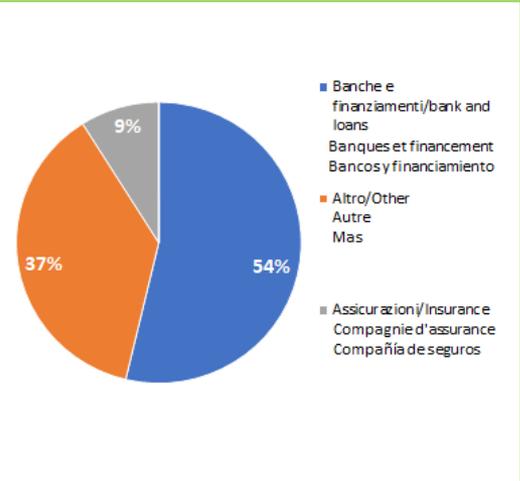
Si tiene hijos que viven con usted, ¿tiene alguien (pareja, padre /s, etc.) que lo ayude a cuidarlos?

Settore aziendale di lavoro

Company sector

Secteur d'activité du travail

sector empresarial



Care taking situation

Se hai figli che vivono con te , Hai qualcuno (partner, genitore/i, ecc.) che ti aiuta a prendersi cura di loro?

If you have children living with you, have you someone (partner, parents, etc.) to help you taking care of them?

Si vous avez des enfants qui vivent avec vous, avez-vous quelqu'un (partenaire, parent /s, etc.) qui vous aide à prendre soin d'eux?

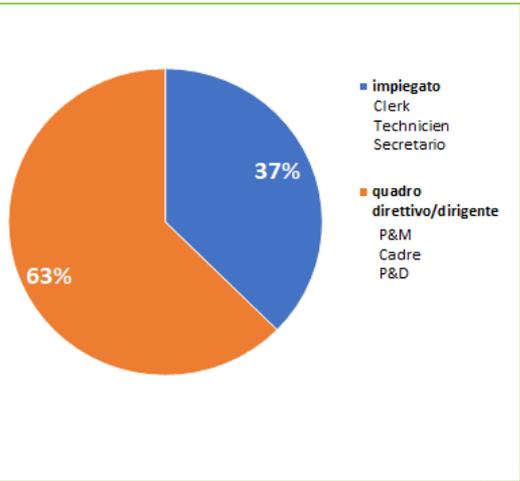
Si tiene hijos que viven con usted, ¿tiene alguien (pareja, padre /s, etc.) que lo ayude a cuidarlos?

Ruolo professionale

Professional role

Rôle professionnel

Rol profesional





ANALISI DI CONTESTO



INDAGINE SUI BISOGNI E LE ASPETTATIVE DEI LAVORATORI

IL SURVEY ONLINE DEL PROGETTO I RISULTATI DEL SURVEY

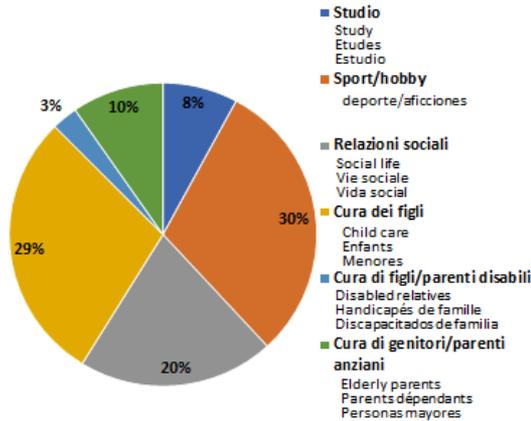
Question 1.

In questo momento della tua vita quali sono le principali esigenze personali che hai bisogno di conciliare con l'attività lavorativa?

What are the personal needs you have to balance with your working time at the moment?

Quel sont les besoins personnels que vous devez concilier avec votre temps de travail ?

¿Cuáles son tus necesidades personales actuales para conciliar tu vida laboral y familiar?



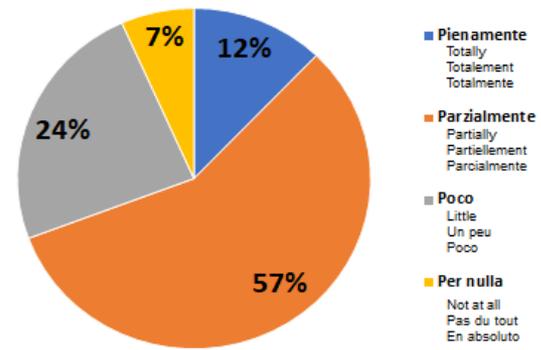
Question 2.

Riesci a soddisfarle?

Do you manage to fulfill them?

Pouvez-vous les rencontrer?

¿Lo consigues?



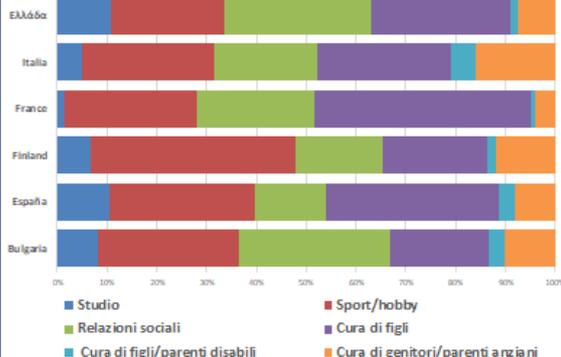
Question 1.

In questo momento della tua vita quali sono le principali esigenze personali che hai bisogno di conciliare con l'attività lavorativa?

What are the personal needs you have to balance with your working time at the moment?

Quel sont les besoins personnels que vous devez concilier avec votre temps de travail ?

¿Cuáles son tus necesidades personales actuales para conciliar tu vida laboral y familiar?



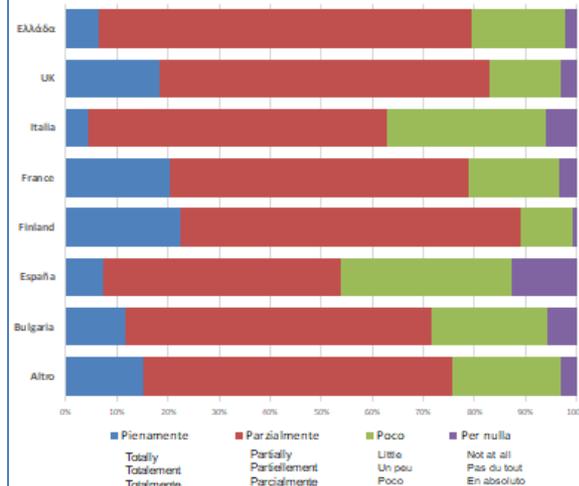
Question 2.

Riesci a soddisfarle?

Do you manage to fulfill them?

Pouvez-vous les rencontrer?

¿Lo consigues?





ANALISI DI CONTESTO



INDAGINE SUI BISOGNI E LE ASPETTATIVE DEI LAVORATORI

IL SURVEY ONLINE DEL PROGETTO I RISULTATI DEL SURVEY

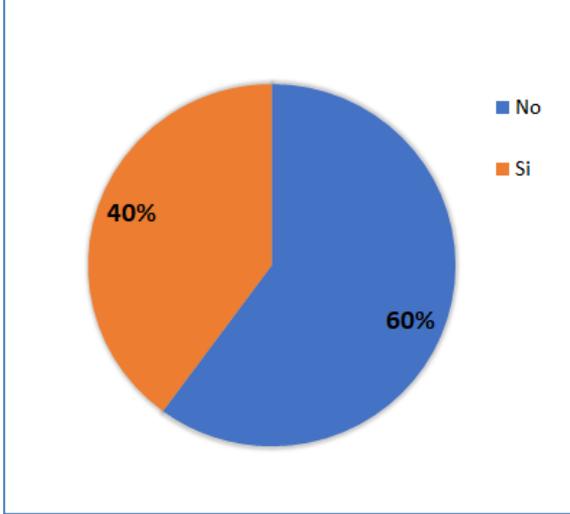
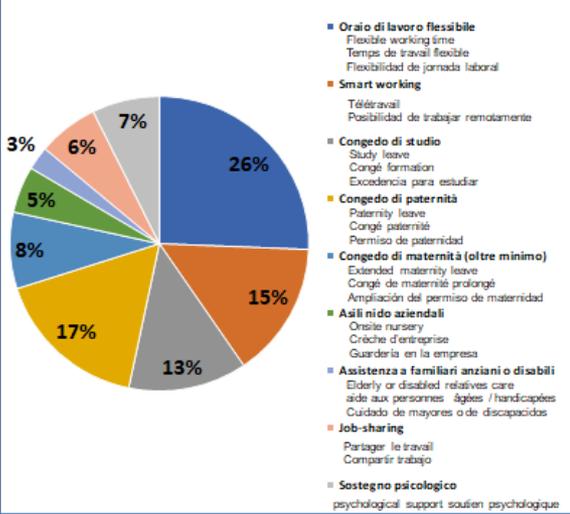
Question 3.

Quali tipi di iniziative di gestione vita-lavoro mette a disposizione la tua azienda?

What types of work-life initiatives does your company currently provide?

Quelles initiatives de qualité de vie au travail sont proposés par votre employeur

¿Qué tipo de iniciativas de conciliación de la vida laboral y familiar te ofrece actualmente tu empresa?



Question 4.

Stai attualmente utilizzando una delle iniziative di gestione vita-lavoro fornite dalla tua azienda?

Are you currently using or will you use in the near future any of the work-life initiatives provided by your employer?

Utilisez-vous ou comptez-vous utiliser les dispositifs de qualité de vie au travail proposés par votre employeur ?

¿Estás utilizando o utilizarás en un futuro cercano alguna iniciativa de conciliación de la vida laboral y familiar que ofrezca tu empresa?

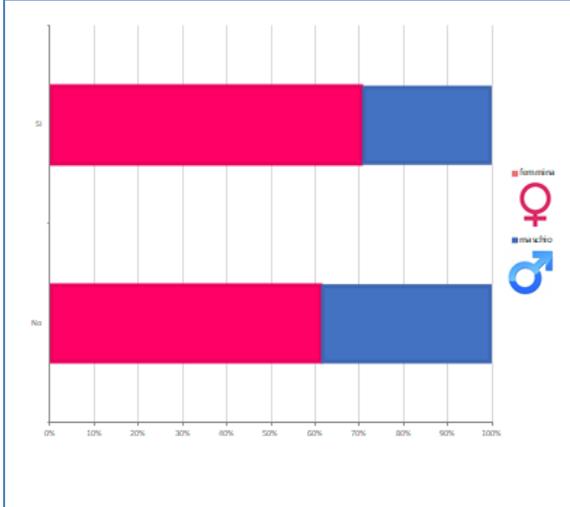
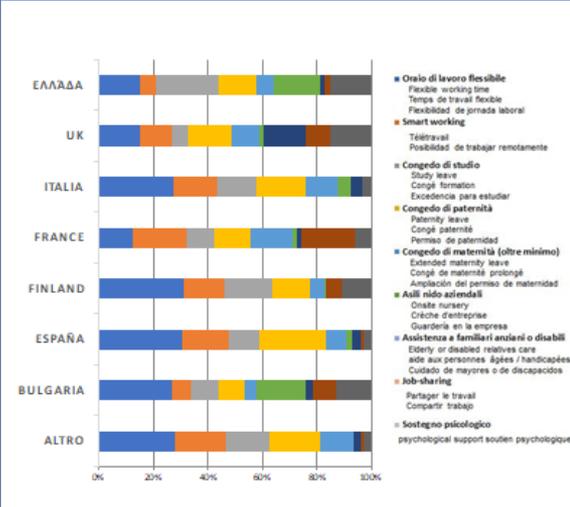
Question 3.

Quali tipi di iniziative di gestione vita-lavoro mette a disposizione la tua azienda?

What types of work-life initiatives does your company currently provide?

Quelles initiatives de qualité de vie au travail sont proposés par votre employeur

¿Qué tipo de iniciativas de conciliación de la vida laboral y familiar te ofrece actualmente tu empresa?



Question 4.

Stai attualmente utilizzando una delle iniziative di gestione vita-lavoro fornite dalla tua azienda?

Are you currently using or will you use in the near future any of the work-life initiatives provided by your employer?

Utilisez-vous ou comptez-vous utiliser les dispositifs de qualité de vie au travail proposés par votre employeur ?

¿Estás utilizando o utilizarás en un futuro cercano alguna iniciativa de conciliación de la vida laboral y familiar que ofrezca tu empresa?



ANALISI DI CONTESTO

INDAGINE SUI BISOGNI E LE ASPETTATIVE DEI LAVORATORI



IL SURVEY ONLINE DEL PROGETTO I RISULTATI DEL SURVEY

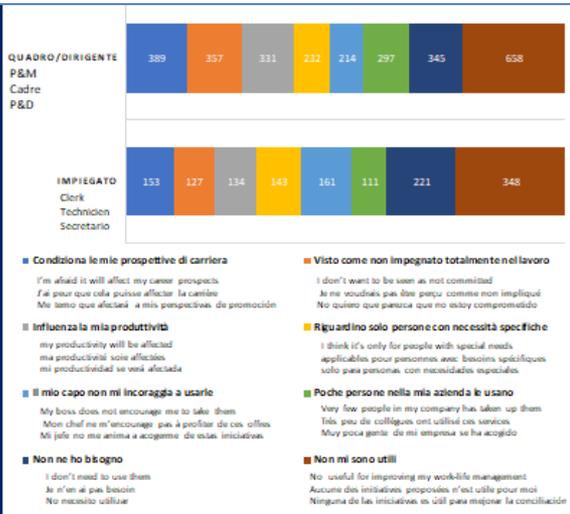
Question 4.

Se no, perché?

If the answer is no, why?

Si votre réponse est non, pourquoi ?

Si la respuesta es no, ¿por qué?



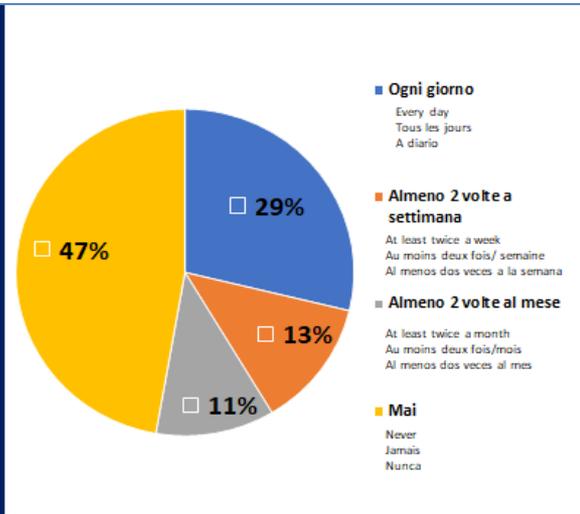
Question 5.

Usi le tecnologie o i dispositivi mobili per lavorare dopo l'orario d'ufficio o all'esterno dell'ufficio?

Do you use technology or mobile devices for work after office hours or outside of the office?

Est-ce que vous utilisez les TIC ou votre téléphone mobile pour travailler après les horaires de bureau ?

¿Utilizas tecnología o aparatos móviles para trabajar después de tu jornada laboral o fuera de la oficina?



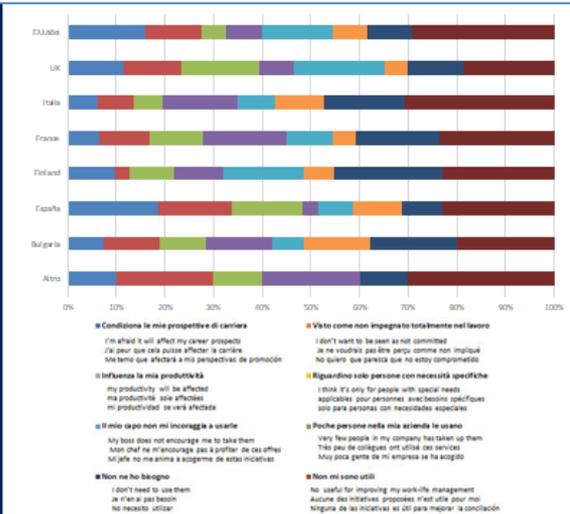
Question 4.

Se no, perché?

If the answer is no, why?

Si votre réponse est non, pourquoi ?

Si la respuesta es no, ¿por qué?



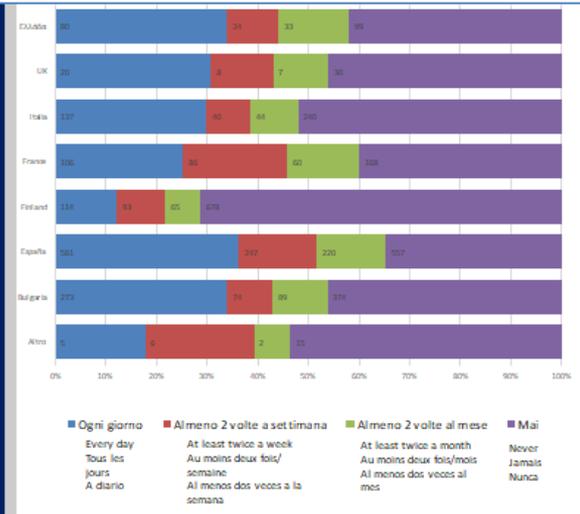
Question 5.

Usi le tecnologie o i dispositivi mobili per lavorare dopo l'orario d'ufficio o all'esterno dell'ufficio?

Do you use technology or mobile devices for work after office hours or outside of the office?

Est-ce que vous utilisez les TIC ou votre téléphone mobile pour travailler après les horaires de bureau ?

¿Utilizas tecnología o aparatos móviles para trabajar después de tu jornada laboral o fuera de la oficina?





ANALISI DI CONTESTO



INDAGINE SUI BISOGNI E LE ASPETTATIVE DEI LAVORATORI

IL SURVEY ONLINE DEL PROGETTO I RISULTATI DEL SURVEY

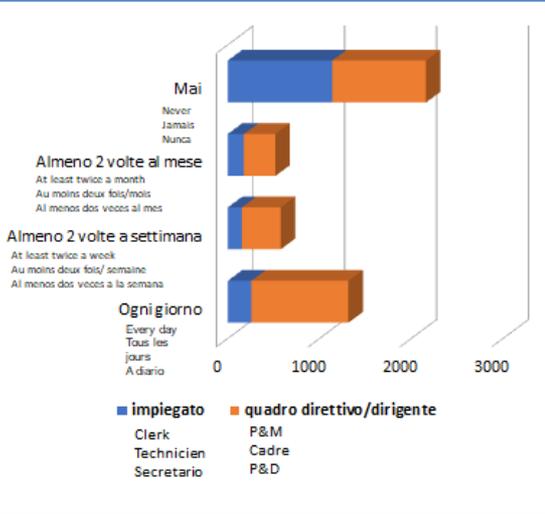
Question 5.

Usi le tecnologie o i dispositivi mobili per lavorare dopo l'orario d'ufficio o all'esterno dell'ufficio?

Do you use technology or mobile devices for work after office hours or outside of the office?

Est-ce que vous utilisez les TIC ou votre téléphone mobile pour travailler après les horaires de bureau ?

¿Utilizas tecnología o aparatos móviles para trabajar después de tu jornada laboral o fuera de la oficina?



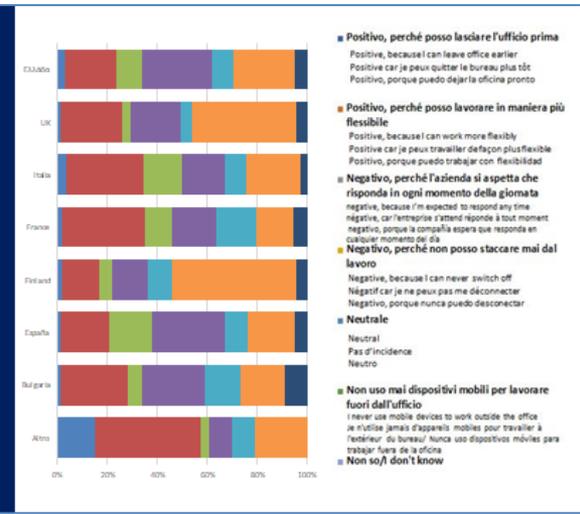
Question 6.

Pensi che l'utilizzo di dispositivi mobili per il lavoro fuori dall'ufficio abbia un effetto positivo, negativo o neutrale sulla tua gestione vita-lavoro?

Do you think the use of mobile devices for work outside the office has a positive, negative or neutral effect on your work-life management?

Pensez-vous que l'utilisation d'internet/portable/téléphone ont une incidence positive/négative ou neutre sur votre équilibre travail/vie personnelle?

¿Crees que el uso de aparatos móviles para trabajar fuera de la oficina tiene un efecto positivo, negativo o neutro en tu conciliación de la vida laboral y familiar?



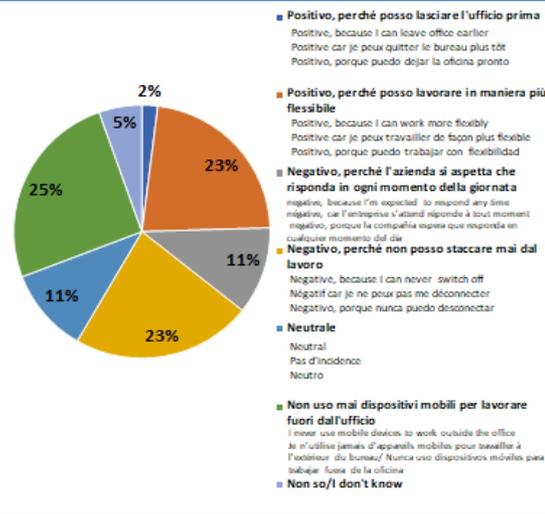
Question 6.

Pensi che l'utilizzo di dispositivi mobili per il lavoro fuori dall'ufficio abbia un effetto positivo, negativo o neutrale sulla tua gestione vita-lavoro?

Do you think the use of mobile devices for work outside the office has a positive, negative or neutral effect on your work-life management?

Pensez-vous que l'utilisation d'internet/portable/téléphone ont une incidence positive/négative ou neutre sur votre équilibre travail/vie personnelle?

¿Crees que el uso de aparatos móviles para trabajar fuera de la oficina tiene un efecto positivo, negativo o neutro en tu conciliación de la vida laboral y familiar?



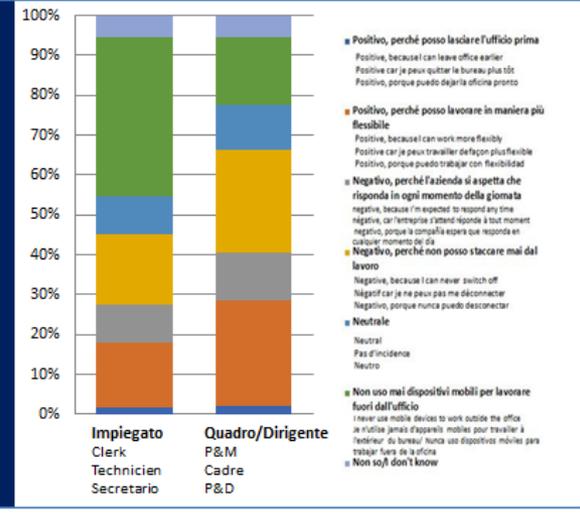
Question 6.

Pensi che l'utilizzo di dispositivi mobili per il lavoro fuori dall'ufficio abbia un effetto positivo, negativo o neutrale sulla tua gestione vita-lavoro?

Do you think the use of mobile devices for work outside the office has a positive, negative or neutral effect on your work-life management?

Pensez-vous que l'utilisation d'internet/portable/téléphone ont une incidence positive/négative ou neutre sur votre équilibre travail/vie personnelle?

¿Crees que el uso de aparatos móviles para trabajar fuera de la oficina tiene un efecto positivo, negativo o neutro en tu conciliación de la vida laboral y familiar?





IL SURVEY ONLINE DEL PROGETTO

ALCUNI RISULTATI SIGNIFICATIVI DELL'ANALISI DEI RISULTATI DELL'INDAGINE:

- **La conciliazione interessa più alle donne** che agli uomini, in tutte le classi di età. Da 40 a 60 anni interessa di più anche agli uomini
- **I QD hanno risposto al questionario in numero maggiore (63%)**
- **Il sostegno della famiglia è molto importante** (46% ha sostegno), e va considerata. Il 24% non ha supporto dalla famiglia
- **Per il 50% la conciliazione è avvertita necessaria per dedicarsi a hobby e relazioni sociali**
- **Il 31% ha rilevanti problemi di conciliazione vita-lavoro.** Bulgaria, Italia e Spagna sono i Paesi in cui la conciliazione avviene meno
- **Le iniziative di conciliazione non sono utilizzate dal 60% dei rispondenti.** Gli uomini le usano relativamente meno delle donne
- Le iniziative offerte dalle aziende sono principalmente smart-working (15%) e flessibilità (26%), ma non sono utili per tutti
- **I QD mostrano più condizionamento nell'utilizzare iniziative di conciliazione e più utilizzo di tecnologia fuori dall'orario di lavoro**
- **Il 25% pensa che l'utilizzo di dispositivi mobili fuori dal lavoro sia positivo mentre il 34% pensa sia negativo.** Finlandia, UK e Grecia sono i Paesi in cui fuori dal lavoro si usano meno i dispositivi



I 10 PASSI VERSO UN ACCORDO INNOVATIVO ED EFFICACE (PDCA)

ACTION PLAN

4. . Definizione degli obiettivi, delle strategie e degli strumenti negoziali, identificazione delle regole, degli attori coinvolti e degli step

LA
PIATTAFORMA
NEGOZIALE
SINDACALE





I 10 PASSI VERSO UN ACCORDO INNOVATIVO ED EFFICACE (PDCA)

5. L'ACCORDO DI DIALOGO SOCIALE





I 10 PASSI VERSO UN ACCORDO INNOVATIVO ED EFFICACE (PDCA)

L'ACCORDO DI DIALOGO SOCIALE

IL RUOLO DEL SINDACATO

Ricorda:

“**Il Dialogo sociale** è lo **strumento chiave** per promuovere il progresso, poiché consente di applicare efficacemente la legislazione esistente e di affrontare le questioni relative alla **promozione del benessere sul posto di lavoro**” (*EU Commission, 2002*)

Ciò significa **che i sindacati hanno il diritto di negoziare sull'organizzazione del lavoro** a tutti i livelli:

CAE (Comitato Aziendale Europeo)

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Accordi collettivi aziendali e di gruppo



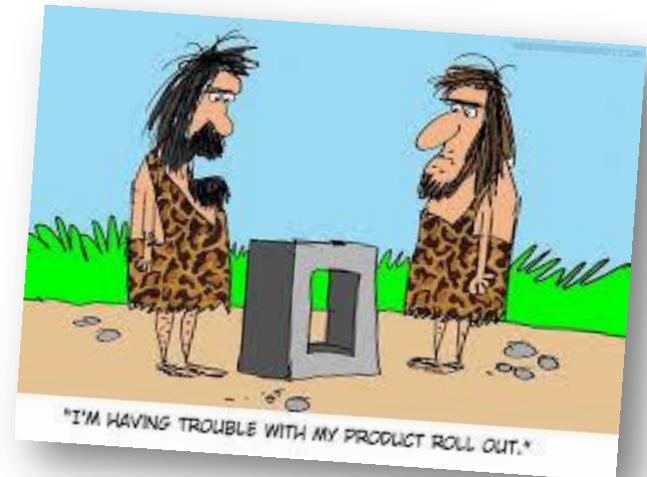
I 10 PASSI VERSO UN ACCORDO INNOVATIVO ED EFFICACE (PDCA)

II ROLL OUT

- 6. Verifica delle coerenze
- 7. Lancio del sistema
- 8. Osservazione dei primi risultati



IMPLEMENTAZIONE





I 10 PASSI VERSO UN ACCORDO INNOVATIVO ED EFFICACE (PDCA)

MONITORAGGIO E GESTIONE

- 9. Informazione e consultazione
- 10. Costante monitoraggio ed eventuali aggiustamenti

COMMISSIONI BILATERALI



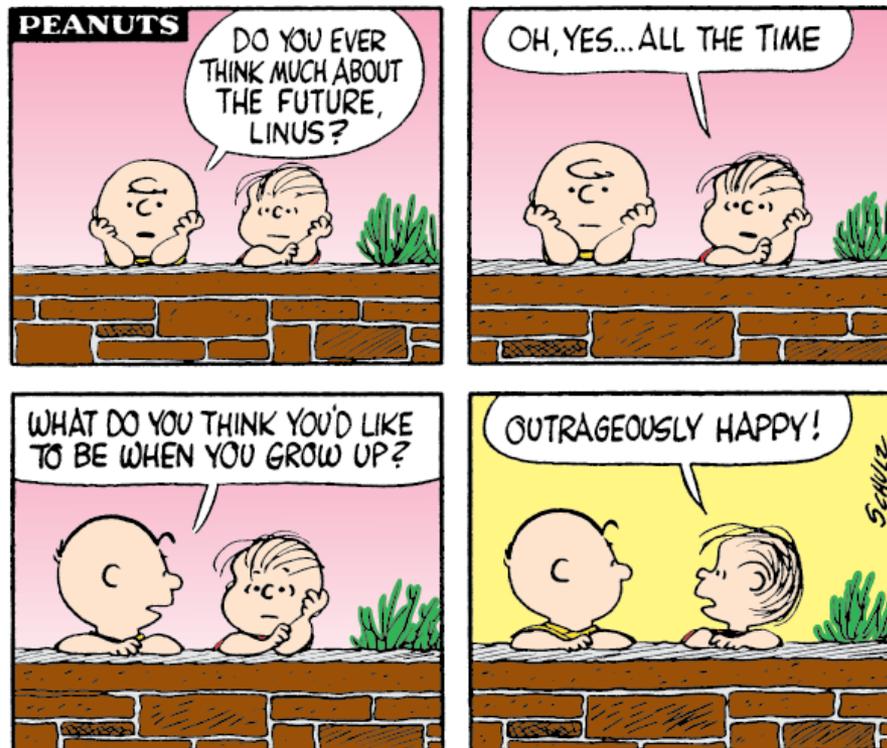
MONITORAGGIO



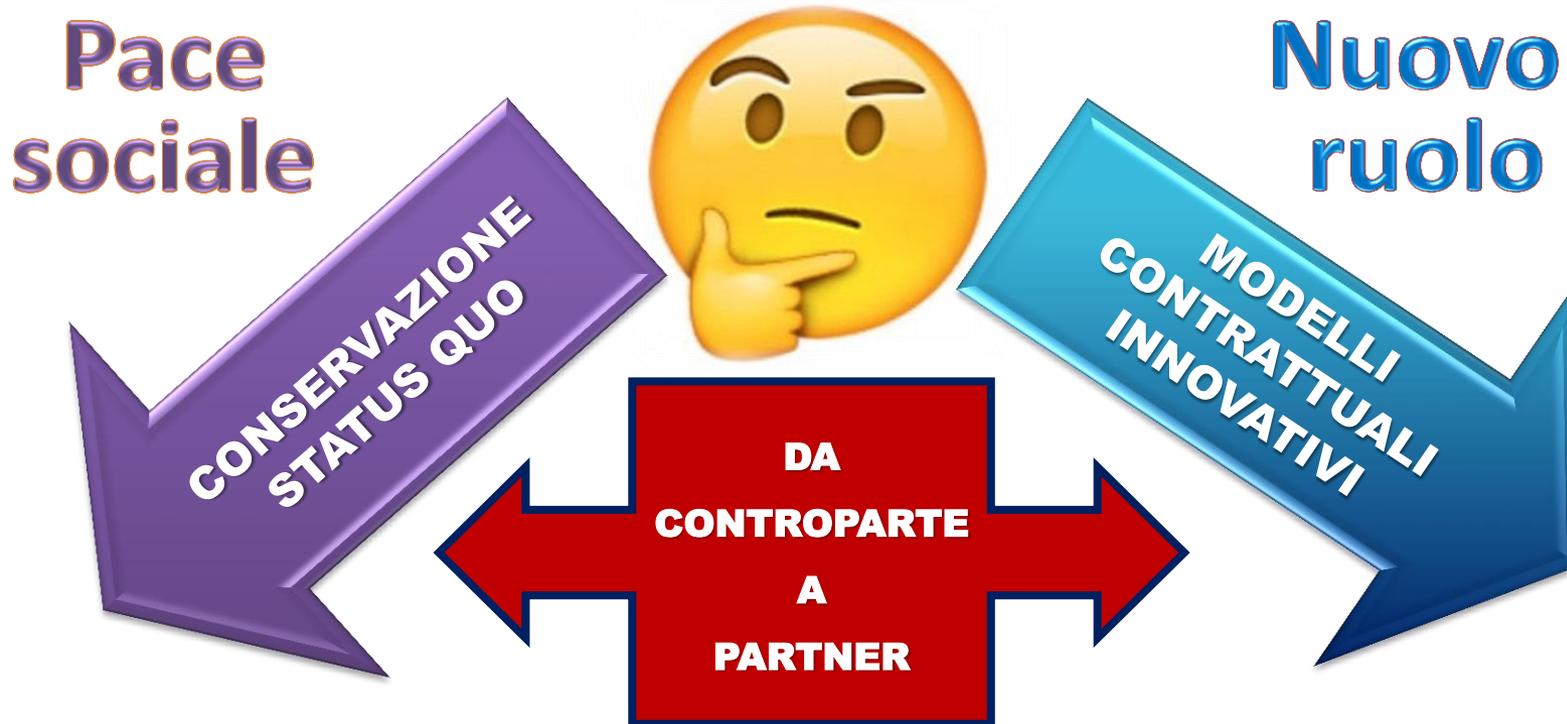


GLI ACCORDI SU WLM E STRESS LAVORO CORRELATO

8- Linee guida per il futuro



IL DILEMMA DEL SINDACATO



- ❖ Gestione delle ricadute sull'occupazione
- ❖ Rappresentanza di pochi lavori subordinati
- ❖ Difesa dell'aerea contrattuale
- ❖ **RUOLO ANTAGONISTA/RIVENDICATIVO**

- ❖ Anticipazione del cambiamento
- ❖ Flessibilità
- ❖ Piena rappresentanza di tutte le attività
- ❖ Partecipazione
- ❖ Accordi transnazionali
- ❖ **RUOLO WIN-WIN**

Abbiamo bisogno di costruire un nuovo modello di organizzazione aziendale
COMPETITIVO, SOSTENIBILE ED ETICAMENTE RESPONSABILE

**IL BENESSERE DEI LAVORATORI NON PUO' ESSERE OGGETTO
DI UNA NEGOZIAZIONE TRADIZIONALE**

È per questo che dobbiamo aprire nuove frontiere che:

- immaginino nuove forme di **PROTOCOLLI NEGOZIALI**
- **definiscano nuovi obiettivi** concreti
- **identifichino** coerenti **strategie di negoziazione, strumenti, partner**
- rilancino il **BILATERALISMO** (che è sia un obiettivo che uno strumento)

È quindi necessario:

- riformare l'impresa come "sociale", attraverso una **più ampia azione di governance IN CHIAVE PARTECIPATIVA**
- esercitare e diffondere **UNA NUOVA CULTURA SINDACALE** basata sulla partecipazione



VERSO ORGANIZZAZIONI PARTECIPATIVE

ABBIAMO BISOGNO DI RISTABILIRE LA CENTRALITÀ DEI LAVORATORI

che sono dotati di processi cognitivi indipendenti
non riducibile ai sistemi di produzione e al know-how dell'organizzazione

Dobbiamo **RIDURRE LE DISTANZE TRA I LAVORATORI E I SINDACATI**

Strumenti di partecipazione tradizionali, come le assemblee, potrebbero non essere sufficienti: sono utili per verificare e convalidare il consenso, meno per rilevare i bisogni su cui costruire le rivendicazioni

Le indagini sul campo, i **SURVEY**, garantiscono l'anonimato, riducono l'autoreferenzialità dell'azienda, creano spazi di consapevolezza, condivisione e corresponsabilità nella comunità di lavoro

VERSO ORGANIZZAZIONI PARTECIPATIVE

Il gruppo di lavoro deve diventare centrale rispetto al singolo lavoratore

- **l'autoregolamentazione interna** del gruppo di lavoro deve prevalere sulla regolazione esterna della gerarchia
- **la ridondanza delle abilità** è preferibile alle specializzazioni
- **Il lavoratore** controlla il processo e la tecnologia ed è **responsabile dei risultati**
- **la libertà di scelta** prende il sopravvento sulla prescrittività
- la **varietà** del lavoro e la **flessibilità** del ruolo superano la monotonia



VERSO ORGANIZZAZIONI PARTECIPATIVE

UN NUOVO SISTEMA NEGOZIALE CHE VALORIZZI IL BILATERALISMO

Un **nuovo modello** di organizzazione del lavoro partecipativo

dove 2 parti sono sempre **PRESENTI** e **COMPLEMENTARI**





VERSO ORGANIZZAZIONI PARTECIPATIVE



ACCORDO DI CLIMA AZIENDALE

Che disciplini le caratteristiche organizzative che condizionano le prestazioni e il benessere dei lavoratori

COESISTENTI & COMPLEMENTARI

COMMISSIONE BILATERALE

Che costantemente monitori/controlli/verifichi/ orienti l'applicazione aziendale dell'accordo





CONTENUTI DEGLI ACCORDI DI CLIMA





AREE TEMATICHE PER GLI ACCORDI AZIENDALI

CLIMA AZIENDALE

DIRITTI E DOVERI DEI DIPENDENTI

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E IT

FLESSIBILITA' DI LAVORO

SALUTE E SICUREZZA DEL LUOGO DI LAVORO

CO-RESPONSIBILITÀ LEGALE (IN SENSO AMPIO)

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO IN AZIENDE MULTINAZIONALI





Verso il futuro

Alcuni esempi di BILATERALISMO su WLM nel settore bancario europeo



<http://apf.fiba.it/2016/home.nsf>



Alcuni esempi di **BILATERALISMO** su WLM nel settore bancario europeo

TITOLO: ACCORDO NAZIONALE SU POLITICHE COMMERCIALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO TIPO DI DOCUMENTO: **ACCORDO NAZIONALE SETTORE BANCARIO (ABI)**

PAESE: **ITALIA** DATA: **08/02/2017**

CONTENUTO (ELEMENTI CHIAVE)

- Un passo importante per **favorire lo sviluppo di politiche commerciali responsabili e sostenibili**, coerenti con l'etica professionale, la dignità umana e le esigenze e la centralità dei clienti.
- L'accordo prevede una **clausola di obbligo per tutte le società affiliate all'ABI**, a cui dovranno conformarsi entro 90 giorni dalla data della negoziazione, al fine di definire accordi e adeguamenti sulle materie in questione.
- È istituita una **Commissione Nazionale Bilaterale** (ottobre 2017) tra **ABI** (Associazione bancaria italiana) ed i **sindacati di settore** allo scopo di affrontare, **promuovere e monitorare l'attuazione** coerente delle disposizioni dell'accordo, acquisire informazioni, divulgare buone pratiche e attuare iniziative su politiche commerciali, informazione, formazione e sistemi incentivanti.



Alcuni esempi di BILATERALISMO su WLM nel settore bancario europeo

TITOLO: JOINT DECLARATION ON “WORK-LIFE BALANCE”

TIPO DI DOCUMENTO: ACCORDO TRANSNAZIONALE CAE

AZIENDA: UNICREDIT GROUP PAESE: EUROPA DATA: 28/11/2017

CONTENUTO (ELEMENTI CHIAVE)

- Per migliorare il bilanciamento vita/lavoro dei dipendenti, avere un **approccio generale comune e fissare standard** di riferimento **in tutti i paesi** e le entità legali del Gruppo, vengono identificate **5 macro aree** di interesse: **digitalizzazione, spazio e flessibilità temporale, gestione del tempo al lavoro, benessere, cambiamento culturale.**
- la Dichiarazione Congiunta è stata sottoposta all'attenzione della direzione del Gruppo di tutte le società e paesi in cui è presente il Gruppo, al fine di **informare e sensibilizzare sui principi sottostanti, stimolando le discussioni con le parti sociali a livello nazionale**
- **Monitorata** congiuntamente, a livello centrale, dal **comitato ristretto del CAE e dalla direzione centrale.**
- **ACCORDO COLLEGATO: Protocollo UniCredit Bank sul benessere nei luoghi di lavoro e politiche commerciali (22/4/2016)**



Alcuni esempi di BILATERALISMO su WLM nel settore bancario europeo

TITOLO: NORMATIVA IN MATERIA DI CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

TIPO DI DOCUMENTO: ACCORDO AZIENDALE NAZIONALE

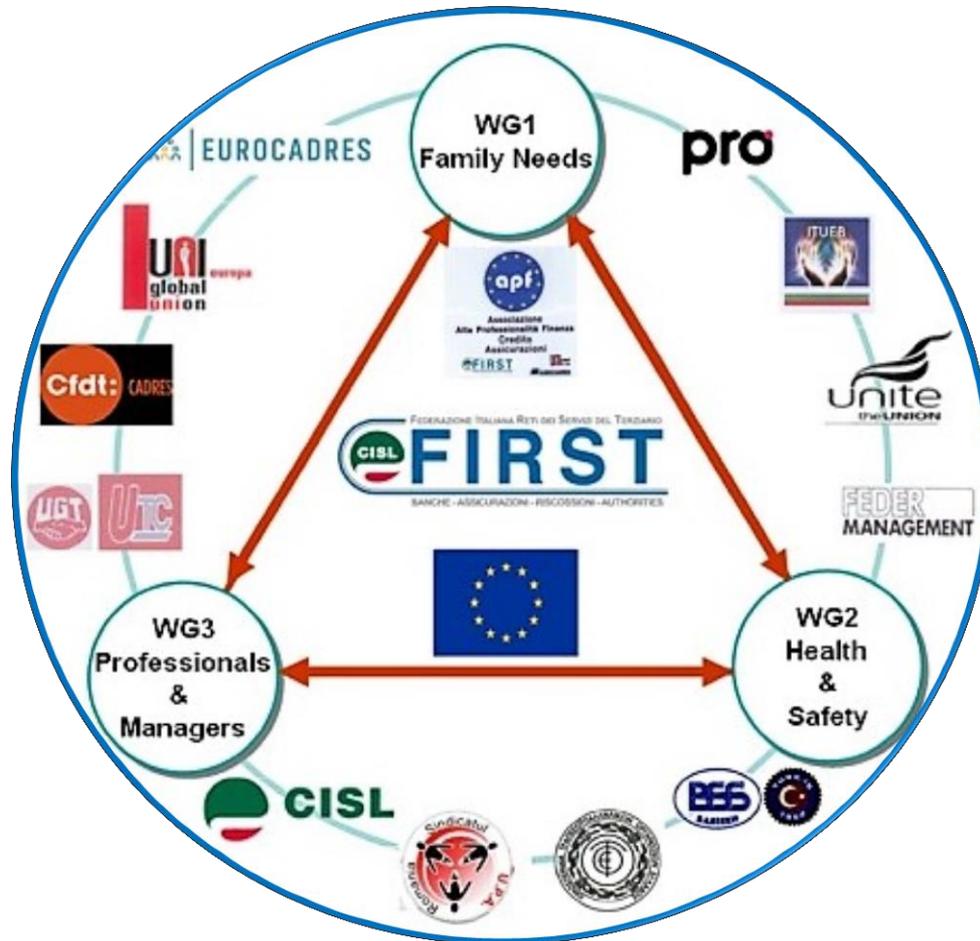
AZIENDA: BANCA INTESA S. PAOLO PAESE: ITALIA DATA: 07/10/2015

CONTENUTO (ELEMENTI CHIAVE)

- Nel 2014 è stato istituito un **Comitato Welfare**, un organismo bilaterale per introdurre nuovi strumenti di conciliazione, cercando l'equilibrio tra vita professionale e privacy dei dipendenti, con **l'obiettivo di migliorare il benessere delle famiglie e l'uso del tempo a loro disposizione.**
- Dopo varie sessioni, il Comitato bilaterale ha individuato iniziative di utilità sociale e riconciliazione del tempo di lavoro e di vita e ha introdotto la "**Banca del tempo**", un numero di ore di assenza retribuita, oltre al congedo ordinario e individuale, per i dipendenti che, al fine per far fronte a situazioni personali e/o familiari gravi e determinate, hanno necessità di permessi aggiuntivi.



sul **sito della Virtual Agora**



è possibile trovare tutti i documenti di progetto, gli accordi, le presentazioni e le elaborazioni degli esperti

<http://apf.fiba.it/2016/home.nsf>