

Raggiunto il 19 aprile in Abi l'accordo in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, pari opportunità e responsabilità sociale.

È un primo passo concreto verso nuovi modelli di organizzazione del lavoro anche nelle banche, che cominceranno a ragionare su progetti per conciliare i tempi del lavoro con quelli della vita. Non è stato semplice raggiungere una sintesi, proprio perché in tema di organizzazione del lavoro, le aziende sono spesso culturalmente ingessate su modelli obsoleti che ostacolano il miglioramento ed "una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva" (EUROPA 2020 Commissione Europea 3 marzo 2010).

Dalle parole ora dobbiamo passare ai fatti.

Dal 30 giugno si insedieranno l'Osservatorio nazionale paritetico sulla Responsabilità d'impresa e la Commissione nazionale Pari Opportunità. Obiettivi comuni il rafforzamento a tutti i livelli del dialogo sociale su questi temi, la possibilità di valutare la progettazione a livello interaziendale, anche allo scopo di una maggiore diffusione delle buone pratiche, di fare massa critica per avvalersi delle politiche di sostegno europee, derivanti da piani ministeriali o da accordi Stato/Regioni.

L'**Osservatorio** avrà compiti, oltre che di studio e approfondimento, anche e soprattutto di stimolo al dialogo sociale, inteso come strumento, insieme alla contrattazione, per l'impostazione di rapporti corretti fra un'organizzazione socialmente responsabile e i propri dipendenti. L'auspicio, inserito nell'accordo, di favorire una diffusione delle politiche di sostenibilità, rafforza i riferimenti normativi posti in premessa dell'accordo stesso (dal Protocollo sullo sviluppo sostenibile del 16 giugno 2004 alle linee guida ISO26000).

La **Commissione Nazionale Pari Opportunità**, che opererà in sinergia con le Commissioni PO aziendali, con il territorio e le Autorità competenti, attraverso il monitoraggio dell'equilibrio di genere avrà funzioni di sviluppo "delle professionalità con la valorizzazione dell'elemento formativo", ma soprattutto fornirà gli strumenti per attivare l'acquisizione dei finanziamenti previsti dalla l. 53/2000, al fine di conciliare i tempi di lavoro e quelli di cura della famiglia dei dipendenti.

Innovativo inoltre il recepimento dell'art 6 della l. 70/2010, relativo al diritto all'aspettativa ed alla flessibilità dell'orario per i genitori di figli affetti da "dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia".

A proposito di flessibilità, l'art 3 dell'Accordo sottolinea l'importanza, per il clima e il benessere in azienda, della ricerca da parte delle aziende del "miglior equilibrio tra le esigenze organizzative e produttive, anche alla luce delle nuove forme di erogazione dei servizi e i tempi della vita familiare", valutando **la richiesta dei lavoratori (che abbiano determinati requisiti, quali figli sotto i tre anni o coniuge o parenti entro il secondo grado gravemente infermi) di "poter beneficiare di particolari forme di flessibilità di orario, ivi compreso il telelavoro e il part-time"** .

Si è invece persa una vera occasione innovativa, non regolamentando i congedi parentali ad ore, previsti dalla nuova riforma del lavoro.

In assenza di istruzioni precise da parte dell'INPS, la forte preoccupazione delle OO.SS. di introdurre previsioni eccessivamente restrittive, quali quelle fortemente volute dalla controparte in ragione di un disagio organizzativo non prevedibile, ha convinto le parti a incontrarsi nuovamente entro il mese di luglio, in attesa che siano emanate le note

applicative dell'INPS. Le OO.SS. stesse procederanno a sollecitare l'ente al fine di rendere più celere l'applicazione del dispositivo di legge.

Roma, 22 aprile 2013

LE SEGRETERIE NAZIONALI

[Scarica Accordo](#)