

A person in a dark suit and blue tie is shown from the chest down, with their hands held out in a protective gesture. The background is dark blue with a bokeh effect. In the center, there are several glowing white icons of people in business attire. The text is in white, bold, uppercase letters.

CODICE DEONTOLOGICO DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA ADERENTI ALLA F.A.B.I.

2018



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

CODICE DEONTOLOGICO DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA ADERENTI ALLA F.A.B.I.

*Ragioni etiche ed esigenze
operative di una figura della
sicurezza in cerca di una
propria dimensione*

A cura di

Luca Bertinotti
Segretario nazionale

Loris Brizio
Coordinatore del Dipartimento
Nazionale Salute e Sicurezza

 **PREFAZIONE**
Lando Maria Sileoni
Segretario Generale della FABI

 **ETICA E BUONE PRASSI**
Nicola Alberto De Carlo
Università di Padova

 **L'RLS COME
PROFESSIONISTA
DELLA SICUREZZA
UN INVESTIMENTO
DELLA FABI**
Luca Bertinotti

 **L'RLS TRA RISCHI FISICI
E RISCHI PSICOSOCIALI
STRATEGIE DI AZIONE
E FORMAZIONE**
Luca Bertinotti / Loris Brizio

 **CODICE DI
COMPORAMENTO
DEONTOLOGICO/ETICO
DEGLI RLS
ISCRITTI ALLA FABI**

 **CODICE
DEONTOLOGICO/ETICO
DELL'RLS DELLA FABI**



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI



PREFAZIONE

**Lando Maria
Sileoni**

Segretario Generale della FABI

Vi è la necessità di garantire il valore etico primario della Sicurezza nel Settore del Credito e quindi di tutti coloro che operano per la promozione di questo valore.

Tra questi vi sono sicuramente i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Anche a fronte di una situazione difficile come la presente per il Settore, è necessario che si abbandonino le semplici e facili teorie e si realizzi in concreto la visione etica, di tutela dei valori dei lavoratori, che la FABI non vede in antitesi con quella di sviluppo industriale delle diverse banche. In questo senso dobbiamo aiutare la crescita di una nuova logica operativa per affrontare nel modo migliore questa sfida, che non è così facile vincere.

Le battaglie contro la corruzione e l'imbecillità che combatto quotidianamente sono improntate alla promozione dei valori umani di cui i lavoratori sono portatori, tutelandone diritti e dignità, oltre ad aiutarli nella costruzione di un futuro che li veda protagonisti e non schiavi.

Ritengo che i lavoratori del Credito abbiano diritto ad essere tutelati da RLS competenti, attivi e sensibili ai problemi oggettivi della categoria, capaci di ricercare le migliori soluzioni ambientali ed operative per rispondere al meglio alle esigenze di sicurezza e salute.

In ogni caso va fatta intendere alle Aziende la necessità di unire gli sforzi nella realizzazione di politiche della prevenzione adeguate ai tempi ed ai cambiamenti presenti, talvolta in modo dirompente, nel settore, sia con riferimento agli aspetti logistici sia, maggiormente, alle trasformazioni nell'organizzazione del lavoro.

Ad oggi devono essere ridefinite le modalità di interazione tra gli attori dei Servizi di Prevenzione e Protezione aziendali, in funzione degli interessi primari dei lavoratori del Credito. Tenendo conto che solo una accorta politica di prevenzione e di attenzione ai valori umani può preservare e fare crescere quel patrimonio di competitività e innovazione che ogni azienda ritiene necessario mantenere.

La crescita di infortuni e malattie professionali è una sconfitta per tutti, e non ci sono ragioni industriali che possano giustificarla.



Occuparsi di migliorare la sicurezza è anche migliorare la competitività aziendale. Ma bisogna essere attenti più alla sostanza che alla forma. Non c'è bisogno di creare della nuova carta: bisogna trasformare e migliorare la competitività aziendale tenendo contro in primo luogo dei lavoratori e delle loro esigenze fisiche e psicologiche. Solo così si lavora per il futuro. E ciò si può fare solo con un pieno coinvolgimento degli RLS.

L'attività degli RLS, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, è regolata dal D. Lgs. 81/2008: l'RLS, eletto tra tutti i lavoratori ma presentato dalle Organizzazioni Sindacali, è l'elemento di connessione tra lavoratori e Servizio di Prevenzione e Protezione.

Da qui la necessità che la sua azione sia informata ai principi dell'etica che, nel caso degli RLS appartenenti alla FABI è pienamente mutuato dai valori dello Statuto della Federazione.

Su richiesta degli stessi RLS della FABI, che ogni anno si incontrano in Assemblea per dialogare e confrontarsi, la Segreteria Nazionale, tramite il Dipartimento Salute e Sicurezza, ha voluto la stesura di un Codice Deontologico, a cui possono liberamente aderire gli RLS della FABI, che riepiloghi i valori che ne caratterizzano l'azione. Il Codice va di pari passo con la creazione di un piano di Formazione degli RLS stessi, figure importanti ed insostituibili figure, che devono costantemente interagire con i lavoratori e con le altre figure della sicurezza Aziendale.

I principi e le disposizioni del Codice etico caratterizzano i comportamenti e definiscono gli obblighi generali di attenzione, correttezza e competenza, che qualificano l'attività dell'RLS.

Tutte le attività proprie all'RLS devono essere svolte con impegno e rigore professionale, ispirandosi ai principi del Codice nel fissare i propri obiettivi strategici per monitorare migliorare la Sicurezza in azienda.

In altre parole l'RLS deve dare concretezza ai valori ed ai principi contenuti nel Codice diffondendo uno stile partecipativo, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione, e lo spirito attivo che da sempre è patrimonio della nostra organizzazione.

Nulla di nuovo sotto il sole: la FABI, adeguandosi alle sfide del tempo, ha raccolto anche questa e, come è sempre accaduto, farà in modo che si crei una compagine di RLS che saranno sempre più preparati, divenendo veri e propri professionisti della sicurezza, capaci di rapportarsi con competenza alle funzioni aziendali e di essere, per i lavoratori, al pari degli RSA, sostegno, riferimento ed aiuto.





ETICA E BUONE PRASSI

**Nicola Alberto
De Carlo**

Università degli Studi di Padova
e Università di Roma-Lumsa

Numerose indagini, condotte sia in passato che assai recentemente su vari gruppi di RLS, evidenziano le loro richieste di poter conseguire sempre più ampie competenze per essere in grado di svolgere al meglio le proprie funzioni nei diversi contesti lavorativi. Accomunati, come è ben noto, da continui processi di cambiamento e trasformazione.

Tali richieste, più che legittime, possono essere soddisfatte con relativa facilità mediante iniziative di formazione mirate a valutare i concreti rischi, attuali e potenziali, delle diverse lavorazioni, così come dei processi di produzione. Più impegnativo è realizzare una formazione diretta a migliorare le capacità di relazione degli RLS per aiutarli ad interagire efficacemente nelle situazioni complesse e difficili – e ce ne sono tante – con cui possono confrontarsi entrando in relazione con i diversi attori aziendali (DdL, RSPP, MC, ...) e con i propri stessi rappresentanti, in qualche caso esigenti e critici anche oltre le effettive possibilità di azione. In entrambi i campi, quello di carattere essenzialmente tecnico e quello di natura più immateriale, relativo quest'ultimo soprattutto agli aspetti di comunicazione con i vari interlocutori e di gestione dei conflitti interpersonali, si segnalano numerose, importanti iniziative in atto e una diffusa fiducia nei risultati attesi.

Ancora più complesso è sostenere una persona nell'essere costantemente consapevole delle responsabilità insite nelle proprie funzioni, quando esse sono così articolate e direttamente connesse ai valori essenziali della salute e della sicurezza nel lavoro come quelle dell'RLS. All'interno della sfera della deontologia, in tali casi, acquistano spazi sempre crescenti le dimensioni dell'etica e della morale e coinvolgono gli ulteriori e vari aventi causa.

Questo codice etico diretto ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza costituisce per tutti una preziosa occasione per riflettere sulle ragioni e sugli obiettivi dell'impegno di ciascun RLS, per migliorare le buone prassi nel presente e nel futuro, per meglio precisare l'eticità delle azioni poste in essere, per contribuire allo sviluppo di organizzazioni positive.

Il testo del codice sarà disponibile per ogni lavoratore bancario e i suoi contenuti verranno trasmessi soprattutto attraverso il comportamento e l'esempio dell'RLS stesso. Esso contribuirà a rafforzare nell'impresa una maggiore diffusione dell'etica, ovvero del senso e del significato del lavoro, per una migliore promozione del buon lavoro.

A tutti i livelli, dato che il benessere organizzativo è un bene comune, idoneo a promuovere sia lo sviluppo e la piena valorizzazione della persona, che la crescita e il miglioramento delle attività produttive.

Del codice etico dedicato alle attività proprie dell'RLS anche le imprese e i lavoratori, va ribadito, hanno grande bisogno. Ma si avverte il bisogno anche di altri codici, fra cui ad esempio quello per la razionalità diffusa nelle organizzazioni (spesso si riscontrano gravi incoerenze fra i principi dichiarati e le azioni poste in essere ai diversi livelli di responsabilità), o per la condivisione delle informazioni essenziali (non di rado centellate o distribuite in maniera selettiva), o ancora per l'eticità delle comunicazioni interne ed esterne (che dovrebbero essere sempre adeguate e veritiere). E qui è opportuno interrompere l'elencazione dei possibili codici comportamentali per affermarne la generale necessità: il lavoro contemporaneo è così innervato di componenti individuali di motivazione, volontà, impegno cognitivo, *problem solving*, da non poter essere più diretto soltanto attraverso le normative legali, che per scienza giuridica e per tradizione lasciano alle parti facoltà ampie di integrazione e rafforzamento. Si auspica quindi che a questo codice etico della FABI, totalmente benvenuto, faccia seguito una ricca serie di ulteriori codici comportamentali condivisi. Nella prospettiva, pienamente umana, dello sviluppo d'impresa e sociale, della valorizzazione della persona, della complementarietà e della reciprocità, dell'accoglienza e dell'inclusione.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

DE CARLO N.A. (2009). *Nuovi codici del lavoro. Benessere organizzativo e qualità*. Padova-Roma, TPM Edizioni.

DE CARLO N.A. (2013). *Stress, benessere organizzativo, performance*. Milano, FrancoAngeli.

DONALDSON-FEILDER E., YARKER J. & LEWIS R. (2013). *Prevenire lo stress lavoro-correlato. Come diventare manager positivi*. Milano, FrancoAngeli.

MENEGONI F., et al. (2016). Vol. I. *Etica e mondo del lavoro. Razionalità, modelli, buone prassi*. Milano, FrancoAngeli.

MENEGONI F., et al. (2017). Vol. II. *Etica e mondo del lavoro. Organizzazioni positive, azione, responsabilità*. Milano, FrancoAngeli.

L'RLS come Professionista della Sicurezza

Un investimento della FABI

di Luca Bertinotti





*L'RLS come
Professionista
della Sicurezza
Un investimento
della FABI*

La tutela della salute sul lavoro è uno degli argomenti che fanno parte della tradizione culturale e storica della FABI. Il sindacato, tramite i propri RSA ed i Rappresentanti dei Lavoratori per Sicurezza (RLS), si è sempre fatto un punto d'onore nel trattare questa materia, sia per la presenza costante nel Settore di eventi criminosi, sia a seguito della rivoluzione informatica che ha trasformato in modo dirompente l'organizzazione del lavoro..

Deve aumentare la consapevolezza di quali siano i veri ed attuali rischi presenti nel Settore sia nell'ambito sindacale, sia tra i lavoratori, in modo da contribuire ad innalzare l'attenzione e raggiungere soluzioni condivise che non solo siano applicazione delle norme di legge, ma che tendano inequivocabilmente al miglioramento della vita negli ambienti di lavoro.

In questo modo diviene possibile vigilare con più facilità sulla corretta organizzazione del lavoro.

Va ricordato che i principali riferimenti normativi e culturali sono le Direttive dell'Unione Europea, recepite dal decreto legislativo n. 626/94, abrogato dal Decreto legislativo n. 81/2008, già oggetto di numerose integrazioni e modificazioni e tuttora in fase di costruttiva evoluzione. Si è trattato di un processo articolato e complesso, nel quale il ruolo partecipativo e centrale dei Lavoratori è stato riconosciuto attraverso la formalizzazione della figura dei RLS, ai quali sono riconosciuti competenze, diritti, doveri e connesse responsabilità (non solo etiche e morali).

I lavoratori, tramite le loro rappresentanze, hanno diritto a controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

"L'art. 19 del Decreto Legislativo n. 626/1994 abrogato dal Decreto legislativo n. 81/2008, chiama i RLS a svolgere penetranti compiti di controllo e li legittima a fare ricorso alle autorità competenti qualora ritengano che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro" (Raffaele Guariniello).

Ma le leggi possono dare indicazioni e prescrizioni, e non sostituiscono l'azione e la responsabilità degli uomini, che non devono mai perdere di vista la sostanza della normativa.

Vi è quindi una grande responsabilità nell'azione degli R.L.S., non tanto perché siano previste specifiche sanzioni, ma perché l'impegno che essi prendono quando accettano di essere candidati è quello morale nei confronti dei lavoratori tutti, e nei fatti essi divengono, come e spesso più dei sindacalisti, punti di riferimento per tutti coloro che vivono nel disagio e nella difficoltà.



*L'RLS come
Professionista
della Sicurezza
Un investimento
della FABI*

Sec il Datore di Lavoro, per la sua posizione in Azienda, è il garante della sicurezza, gli RLS sono l'elemento di connessione con i lavoratori, garanti dell'applicazione delle norme e promotori per la soluzione dei problemi e lo sviluppo di buone pratiche.

Inoltre l'estensione della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001 ai reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro ha aperto un nuovo fronte, rendendo inaccettabili gli sbagli commessi in azienda nella ricerca del proprio interesse.

È necessario che si arrivi ad un cambiamento di mentalità del quale, a nostro avviso, gli RLS devono diventare promotori.

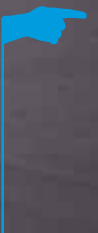
La FABI ha quindi voluto dare nuovi strumenti agli RLS eletti su propria indicazione, redigendo un codice etico ad adesione volontaria, che impegni moralmente l'RLS ad un comportamento collaborativo ma mai servile, nella consapevolezza della necessità di tutelare la dignità dei lavoratori e la propria mediante una sempre migliore competenza operativa ed una sempre maggiore capacità di interazione.

Su questi elementi si è anche dato corso all'elaborazione di una offerta formativa, spesso certificata ai sensi di legge, che si strutturerà come un vero e proprio corso di studi, dando vita a quella che è nata come Accademia della Sicurezza FABI.

L'RLS tra rischi fisici e rischi psicosociali

Strategie di azione e formazione

a cura di Luca Bertinotti e Loris Brizio





*L'RLS tra
rischi fisici e rischi
psicosociali
Strategie di azione
e formazione*

La sicurezza sui luoghi di lavoro è un concetto in evoluzione. Con l'introduzione di nuove tecnologie e la trasformazione tecnica e sociale del lavoro, è mutato il significato stesso che è attribuito alla sicurezza dei lavoratori. Oltre agli aspetti tecnici e agli aspetti ambientali della prevenzione l'attenzione è giustamente posta più che mai sugli aspetti organizzativi del lavoro.

Siamo in presenza di una trasformazione radicale del lavoro nel Settore del Credito: da una situazione relativamente omogenea si è giunti ad un panorama eterogeneo, nel quale convivono lavoratori con contratti di differenti tipologie e con differenti tutele contrattuali.

Non sempre sono pienamente affrontati, nel quadro del documento di valutazione dei rischi, gli effetti che tali cambiamenti hanno sul benessere psicofisico del lavoratore.

I rischi psicosociali *“sono quei fattori di rischi legati all'interrelazione tra l'organizzazione e la progettazione del lavoro e le condizioni sociali ed ambientali che influiscono in modo preponderante sulle condizioni di benessere e malessere del lavoratore”*.

Questa influenza che è comune per tutti i lavoratori, ma le maggiori richieste ambientali sottopongono i nuovi lavoratori, a un numero crescente di stressor. Le differenti risposte a tali sollecitazioni sono da porre in relazione alle differenze individuali. Per tutti l'aumento degli input ambientali comporta elementi stressogeni: con l'aumentare dello stress diminuisce la capacità di fronteggiare l'impegno lavorativo e questi elementi diventano potenziali fattori di rischio.

I possibili fattori di rischio organizzativo una volta identificati vanno considerati unitamente al **fattore umano**, nei suoi aspetti psicologico e somatico, e al **fattore ambientale**, sia nel senso fisico (macro e micro clima, rumore, spazi ecc) che **strumentale** (attrezzature tradizionali di lavoro e nuove tecnologie), con i quali sono strettamente connessi e tutti interagiscono sinergicamente nella situazione di lavoro. Il forte senso di alienazione, frustrazione e disaffezione dal lavoro: l'esecuzione di lavori precari e il più delle volte monotoni, faticosi o ripetitivi, aumenta enormemente il rischio di incidenti per disattenzione, stress, negligenza, mancanza di controllo delle condizioni di lavoro, etc. *“Noi dobbiamo aggiungere come fattore di disagio la condizione di **precarietà**”*.

È questa la grande sfida che gli RLS devono affrontare nell'immediato: accanto ai rischi tipici, da terziario avanzato, propria alla categoria, ed al tradizionale rischio da eventi criminosi, si rivela appieno la portata del rischio di tipo psicosociale, primo fra tutti lo stress lavoro correlato.



*L'RLS tra
rischi fisici e rischi
psicosociali
Strategie di azione
e formazione*

Gli RLS hanno dovuto confrontarsi costantemente con queste nuove esigenze: e se è vero che le patologie da lavoro tradizionale a causa unica, come ad esempio l'esposizione lavorativa a polveri, fumi, gas e vapori, sono in diminuzione, è maggiormente vero che sono in aumento il disagio lavorativo, e le patologie di origine meno direttamente correlabile a fattori fisici, attribuibili ad una origine multifattoriale, spesso legata alla sfera del disagio di origine psichica.

Vi è anche maggiore consapevolezza dell'importanza delle caratteristiche culturali e organizzative del lavoro, che acquistano crescente significatività per l'interpretazione del rapporto ambiente-individuo ponendosi all'origine delle malattie legate alla sfera psichica, ed agli apparati cardiovascolare, locomotore e digerente: il nuovo campo di ricerca della medicina del lavoro e delle scienze psicosociali è quindi orientato verso lo studio di questo tipo di malattie e di disturbi a genesi multifattoriale. In questo contesto, la terziarizzazione delle attività produttive suggerisce ricerche sulle relazioni tra organizzazione del lavoro, stress occupazionale e malattie degenerative emergenti

I nuovi modelli integrati del lavoro umano, e in particolare dell'organizzazione del lavoro, sempre più improntata sulla ricerca della qualità, hanno prodotto profonde modifiche nelle attività lavorative: in generale, dal punto di vista della fisiologia del lavoro, si sta passando progressivamente da attività a carattere prevalentemente motorio ad attività a carattere prevalentemente cognitivo.

Da una indagine svolta nel 1996 dalla Fondazione Europea per il Miglioramento delle Condizioni di Vita e di Lavoro, con sede a Dublino, è emerso il dato che lo stress, dopo il mal di schiena, è il secondo problema tra quelli più frequentemente segnalati dai lavoratori europei. La stessa indagine evidenzia come la quota di lavoratori che utilizza strumenti informatici sia rilevante e in continua espansione: circa il 20% dei lavoratori usa il computer come strumento base del proprio lavoro.

Tale situazione è aggravata in Europa dal fatto che la popolazione lavorativa ha una età media abbastanza alta (31% dei lavoratori ha più di 45 anni), e ciò non è un fattore favorente la capacità di adattamento alle mutate condizioni di lavoro o ai futuri ulteriori cambiamenti.

Il settore bancario ha subito continui e costanti trasformazioni che hanno richiesto una costante e crescente capacità di adattamento nei dipendenti: fusioni, ristrutturazioni, cessioni di sportelli, prepensionamenti, sistemi premianti, obiettivi aziendali esasperati, budget, sono tutti elementi che disturbano l'equilibrio psichico del lavoratore, rendendo difficile mantenere equilibrio tra risorse individuali e ambiente esterno.



I rischi psicosociali *“sono quei fattori di rischi legati all’interrelazione tra l’organizzazione e la progettazione del lavoro e le condizioni sociali ed ambientali che influiscono in modo preponderante sulle condizioni di benessere e malessere del lavoratore”.*



*L'RLS tra
rischi fisici e rischi
psicosociali
Strategie di azione
e formazione*

Lo stress, nel Credito, è un fenomeno in crescita, alimentato principalmente da livelli di estrema competizione – spesso modulati sull'introduzione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro –, che coinvolgono i lavoratori, producendo danni anche gravi, senza che l'opinione pubblica ed i dipendenti ne abbiano una immediata percezione, come invece avviene quando in altri settori gli incidenti e le patologie afferiscono direttamente alla sfera fisica.

Le cause principali sono legate all'introduzione progressiva di strumenti informatici, ed alla trasformazione radicale dell'organizzazione del lavoro, senza adeguate valutazioni riferite ai lavoratori, anzi spesso manifestando una scarsa considerazione delle esigenze del personale rispetto a quelle dell'utenza. Tali processi hanno esasperato quei fattori stressogeni che erano già presenti in categoria.

Per prevenire queste fonti di rischio non basta il semplice rispetto formale delle norme di legge. Qui diviene determinate l'apporto degli RLS, che devono interagire, come previsto dalle norme di legge, con tutte le figure previste dal D. Lgs. 81/2008, portando il loro prezioso contributo al processo di valutazione messo in atto dalle aziende di Credito.

Uno dei possibili sviluppi di buona pratica nella prevenzione di questi elementi, fatte le dovute considerazioni sulle specificità del Settore, potrebbe prendere spunto dalle Linee Guida sui sistemi di gestione di sicurezza e salute sul lavoro promosse dall'ILO (International Labour Organization, ottobre 2001), e che prevedono in pratica che si metta in atto un circuito virtuoso di 5 settori di attività (ILO-OSH 2001):

- 1) formulazione di una politica aziendale di vertice che tracci gli obiettivi in tema di prevenzione e salute,
- 2) creazione di un'organizzazione basata su una stretta collaborazione tra le funzioni aziendali interessate, ma che individui precisamente le singole responsabilità,
- 3) pianificazione di programmi dettagliati di intervento con precise scadenze,
- 4) valutazione delle performance attuate mediante indicatori condivisi (concentrazioni medie di contaminanti, dati tossicologici, numero infortuni e/o incidenti, prescrizioni Organi di Vigilanza, percentuale di adesione ai programmi di sorveglianza, ecc.),
- 5) individuazioni di azioni correttive per il perseguimento dell'obiettivo del miglioramento continuo.

Un punto di partenza per uno strategico intervento volto al superamento di rischi di origine psicosociale consista in una formazione specifica di tutti quei professionisti che si trovano coinvolti in prima linea nella gestione del fenomeno (medici del lavoro, psicologi, avvocati, sindacalisti...), ma anche una profonda opera di formazione dei lavoratori e di sensibilizzazione dell'opinione pubblica a tutti i livelli. La FABI si è fatta parte attiva per sensibilizzare questi principi formativi ed ha dato corso a specifici percorsi formativi rivolti agli RLS ed ai Sindacalisti.

*L'RLS tra
rischi fisici e rischi
psicosociali
Strategie di azione
e formazione*

In questo contesto si colloca la prima edizione del Master “Prevenzione e gestione del Rischio Psicosociale nelle Aziende di Credito”.

L'RLS, a nostro avviso diviene portatore di un nuovo concetto di sicurezza che si estende alla tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori includendo quindi anche i rischi psicosociali. Questo ampliamento concettuale comporta una gestione integrata della sicurezza nei luoghi di lavoro che per essere attuata efficacemente deve necessariamente prevedere la partecipazione attiva dei lavoratori. Tale partecipazione attiva ha un ruolo fondamentale nel determinare il cambiamento individuale e conseguentemente quello organizzativo per quanto concerne la prevenzione e la gestione dei rischi psicosociali.

In un settore come quello dei Servizi, ed in particolare del Credito, dove la strategia vincente è la soddisfazione del cliente esterno ed interno, occorre dare la possibilità al lavoratore di poter partecipare attivamente all'analisi dei rischi lavorativi. Tutto ciò consente rende possibile l'applicazione della normativa in tutti i suoi aspetti, e rende visibile e tangibile il miglioramento del contesto lavorativo e la maggiore soddisfazione delle persone che vengono a contatto con il lavoratore: i clienti esterni ed interni, gli amici e la famiglia. Questo comporta una grande conquista per l'azienda che da un'immagine vincente e piacevole raggiungendo l'obiettivo della qualità e dell'efficienza dei servizi offerti”.

Il Codice Deontologico è una vetrina di valori che rispecchia spesso quanto già messo in campo dagli RLS della nostra Organizzazione Sindacale. È uno strumento messo in campo per rafforzare le ragioni di una scelta ideale.

E poichè questa grande sfida potrà essere raccolta e portata avanti da tutti solo attraverso una capillare opera di informazione e formazione, condotta con rigore scientifico, serietà, convinzione e partecipazione di tutti, la FABI, interagendo con le Associazioni di esperti di Sicurezza e con la comunità scientifica, se ne continuerà a fare carico promuovendo il dibattito a livello nazionale e la formazione qualificata per i propri aderenti.

Codice di comportamento deontologico/etico
degli RLS iscritti alla FABI



Codice di comportamento deontologico/etico degli RLS iscritti alla FABI

VISTA la necessità di fornire una comune cornice deontologica alla figura dell'RLS e di garantire strumenti utili per la formazione e l'informazione

CONSIDERATO la richiesta continua in questo senso che viene dagli stessi RLS e dalle strutture territoriali della Federazione.

RILEVATO come, in analogia con le direttive dell'Unione Europea, le associazioni di categoria, per poter essere conosciute, devono possedere alcuni requisiti organizzativi essenziali tra cui:

- programmazione di adeguati periodi di formazione;
- garanzia della idoneità circa la professionalità acquisita mediante continui e costanti fasi di formazione e di aggiornamento e in riferimento allo svolgimento dell'attività su criteri informati a un preciso codice deontologico.

Il **Dipartimento Nazionale Salute e Sicurezza**, su indicazione della **Segreteria Centrale**, promuove il seguente codice deontologico, al quale potranno aderire, su base volontaria, gli RLS iscritti/e alla FABI.

CODICE DEONTOLOGICO DELL'RLS

Il Dipartimento Nazionale Salute e Sicurezza della FABI ha elaborato un codice Deontologico Etico per gli RLS perché ritiene che questa figura "tipizzata" per legge sia equiparabile a quella di un professionista.

Il Codice Deontologico Etico è stato costruito nella consapevolezza che l'RLS svolge un servizio professionalmente qualificato con interazioni operative con altri professionisti e con una utenza costituita dai rappresentanti. Abbiamo ritenuto di definire e qualificare i "principi" eticamente configurabili.

L'ambito deontologico dell'RLS segnala le caratteristiche che reputiamo fondamentali per l'esercizio dell'attività, anche se non esaustive di tutti i profili ivi connessi.

Abbiamo costruito un modello comportamentale che ha lo scopo di qualificare la figura dell'RLS nel settore del credito sulla base delle attività svolte nelle diverse forme e modalità previste e disciplinate dalle normative di legge.





FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

EDIZIONE 2018

Codice deontologico/etico dell'RLS iscritti della FABI



Codice deontologico/etico dell'RLS iscritti alla FABI

PREMESSA

- 1) Il Codice deontologico etico è l'insieme dei principi e delle regole a cui è tenuto l'RLS nell'esercizio della sua attività e che orienta i suoi comportamenti e le sue scelte operative;
- 2) Il rispetto del Codice è vincolante per la permanenza nel ruolo;
- 3) Tutti gli RLS si impegnano a conoscerlo, comprenderlo e promuoverne i principi, aiutandosi vicendevolmente con l'unico scopo di migliorare la sicurezza dei lavoratori rappresentati e la qualità della loro vita sul luogo di lavoro.

PRINCIPI DEONTOLOGICI ED ETICI

1 L'RLS è il rappresentante, eletto ai sensi del D. Lgs. 81/2008, dei lavoratori ed interviene, insieme agli altri professionisti che sono previsti dalle norme del medesimo Decreto Legislativo, a tutela del diritto alla salute ed alla sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici;

2 L'RLS considera e dedica attenzione ad ogni lavoratrice/lavoratore presente nell'area territoriale di sua competenza, e da risposte a chi abbia necessità di evidenziare, per conoscere o per denunciare, situazioni specifiche, problemi inerenti la salute e la sicurezza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative,

avendo riguardo al contesto ambientale, di vita e di relazione in cui opera il lavoratore;

3 L'RLS quando riveste il proprio ruolo risponde del proprio operato sia verso gli iscritti che verso la FABI.

4 La professionalità dell'RLS si fonda sul valore, la dignità, il rispetto dei diritti dei lavoratori, nel solco dei valori della FABI di cui è espressione ed emanazione.

5 L'azione dell'RLS è al servizio delle persone e dei gruppi di lavoratori con specifica attenzione a chi appartiene a particolari fasce tutelate.

6 Le condizioni di età, sesso, razza, nazionalità, religione, minoranza mentale o fisica, o qualsiasi altra differenza o caratteristica personale non deve condizionare negativamente l'attività dell'RLS ma anzi fungere da stimolo per comprendere eventuali stati di disagio o specificità operative e così cercare soluzioni migliorative.

7 Nell'esercizio delle sue funzioni l'RLS non deve esprimere giudizi di valore sulle persone in base ad idee preconcepite o alla loro appartenenza a gruppi soggetti a discriminazione, e deve essere consapevole del fatto che, nell'esercizio delle sue attività, interviene nella vita degli altri. Per questo deve mantenere riservatezza nella gestione dei dati personali e avere rispetto della dignità di coloro che si avvalgono del suo intervento, rispettandone opinioni e credenze.



*Codice
deontologico/etico
dell'RLS iscritti
alla FABI*

8 L'attività di RLS si basa sulla sua autonomia tecnico-professionale, sulla sua indipendenza di giudizio, sulle sue conoscenze tecniche e operative e sulla sua coscienza.

9 Il comportamento dell'RLS deve essere consono alla sua dignità; egli non deve abusare della sua posizione né utilizzare la sua veste per ottenere vantaggi professionali.

10 L'RLS deve utilizzare gli strumenti posti a sua disposizione nel rispetto delle norme e degli obiettivi dati dalla legge e deve cercare di ampliare le proprie conoscenze e le proprie capacità operative e metodologiche per rendere più incisiva la sua azione.

11 L'RLS deve alimentare la più ampia collaborazione con gli altri RLS e favorire la comunicazione tra tutte le figure del sistema di sicurezza aziendale, esercitando una propria piena autonomia operativa nel rispetto delle norme definite dalla legge e dagli accordi di settore.

12 Nelle proprie attività operative così come nelle attività di ricerca e nella redazione del Documento di Valutazione dei Rischi aziendali, L'RLS deve valutare, anche in relazione al contesto, quello che è, a suo avviso, il grado di validità e attendibilità delle informazioni, dei dati e delle conclusioni che acquisisce.

13 L'RLS è tenuto a mantenere un livello adeguato di preparazione professionale e ad aggiornarsi nelle proprie discipline nel settore specifico dei rischi

del Terziario in generale e del Credito in particolare, per garantire ai lavoratori che rappresenta la qualità del proprio intervento. A tal fine, egli ha l'obbligo di frequentare un numero di momenti formativi, tra quelli proposti dal Dipartimento Nazionale Sicurezza, pari al raggiungimento di 15 ore annue di formazione.

14 L'RLS opera considerando i limiti delle proprie competenze senza minimizzare i rischi né creare false paure.

15 L'RLS impiega metodologie delle quali è in grado di indicare le fonti ed i riferimenti scientifici e non suscita, nelle attese del destinatario del suo intervento, aspettative infondate.

16 L'RLS non percepisce mai onorari a qualunque titolo nell'esercizio del suo mandato.

17 L'RLS opera per promuovere fra i lavoratori una maggiore consapevolezza sul tema della salute e sicurezza sul lavoro creando le condizioni per farli partecipare in modo consapevole ai meccanismi di prevenzione presenti in azienda.

18 L'RLS che, nell'esercizio delle sue funzioni, venga a conoscenza di situazioni oggettive di violenza fisica o psicologica ai danni dei lavoratori deve contrastarle anche quando le persone appaiono consenzienti.

19 L'RLS quando esistono condizioni oggettive può avvalersi, concordando, di consulenze specialistiche.

*Codice
deontologico/etico
dell'RLS iscritti
alla FABI*

- 20** L'RLS è tenuto al segreto professionale.
- 21** L'RLS deroga al segreto professionale solo per gli obblighi di legge o per rischi di gravi danni ai lavoratori o terzi, o quando ne sia espressamente autorizzato dai titolari dei dati.
- 22** L'RLS, nei rapporti con la stampa e con altri mezzi d'informazione e di diffusione, nel rilasciare dichiarazioni e interviste deve attenersi alla riservatezza, all'equilibrio, e al rispetto del segreto professionale.
- 23** L'RLS non deve collaborare alla costituzione di banche dati ove non esistono garanzie di tutela alla riservatezza, alla sicurezza e alla vita privata della persona.
- 24** L'RLS è tenuto ad una collaborazione leale, corretta e fiduciosa con gli altri RLS e promuove un sistema di rete integrato fra gli interventi per dare risposte adeguate alle esigenze dei lavoratori.
- 25** L'RLS deve astenersi dal dare pubblicamente giudizi lesivi del decoro e della reputazione di altri RLS, anche in ordine alla loro formazione e competenza professionale.

DISPOSIZIONE FINALE

L'RLS è tenuto a garantire il rispetto delle norme del Codice Deontologico Etico nonché a frequentare periodicamente corsi di aggiornamento e di approfondimento sui temi della salute e della sicurezza.

Le norme saranno oggetto di costante monitoraggio da parte della Commissione Nazionale Salute e Sicurezza che ne riferirà alla Segreteria Centrale, per garantirne l'aggiornamento.



FEDERAZIONE AUTONOMA
BANCARI ITALIANI
00198 Roma - Via Tevere 46
Tel. 06.84.15.751/2/3/4
Fax 06.85.59.220
www.fabi.it



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI