

Nota di sintesi: ISSDC – 28 ottobre 2021

In collegamento da remoto il 28 ottobre 2021 si è svolta la riunione plenaria dell'ISSDC, preceduta dall'intersindacale internazionale. Per i lavoratori erano presenti 19 Organizzazioni (aderenti a Uni Global Union) in rappresentanza di 13 paesi (Belgio, Repubblica Ceca, Danimarca, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Malta, Norvegia, Slovacchia, Spagna e Svezia), che si sono confrontate con le rappresentanze datoriali aderenti a Insurance Europe, Amice e Bipar. Per l'Italia erano presenti First-Cisl, Fisac-Cgil e Uilca-UIL, mentre lato datoriale era presente il portavoce Ania. Nell'arco dell'incontro si è proceduto in primis all'approvazione del verbale afferente la precedente riunione del gruppo di lavoro ISSDC del 9 giugno 2021, per poi entrare nello specifico degli argomenti all'ordine del giorno.

E' stata illustrata la dichiarazione congiunta del Gruppo Generali sulla crisi emergenziale firmata il 10 maggio scorso in ambito CAE. Il documento, inizialmente volto a fornire una serie di suggerimenti correlati alla pandemia da Covid-19, si è sviluppato in un'ottica decisamente più ampia e ha trovato nella sua versione finale una formulazione valida adattabile a qualunque tipologia di emergenza, attuale e futura. La joint declaration promuove e incoraggia nei vari paesi europei in cui il Gruppo Generali è presente, una serie di principi concernenti salute e sicurezza, lavoro da remoto, formazione, inclusione e pari opportunità, nel rispetto dell'autonomia delle singole nazioni nell'adottare misure specifiche e iniziative in accordo, se e quando necessario, con le rappresentanze dei lavoratori in conformità alla legislazione, ai contratti e alle prassi locali. Tra gli elementi principali, oltre a garantire la protezione dei dati e la privacy, si evidenziano: l'osservare il limite dell'orario giornaliero e/o settimanale di lavoro e agevolare il work-life balance; il riconoscere un eventuale ristoro economico, in caso di utilizzo volontario di strumenti propri da parte del dipendente, così come garantire il diritto alla disconnessione dal sistema aziendale e dagli strumenti di lavoro alla fine della giornata, la facoltà di non accettare e non rispondere a comunicazioni aziendali fuori orario e durante i periodi di riposo (assenze o ferie), a meno che non vi siano giustificate circostanze eccezionali, nel pieno rispetto delle norme e dei contratti previsti localmente. Il documento evidenzia inoltre l'importanza di gestire gli impatti psicologici del lavoro da remoto e gli eventuali effetti derivanti dall'isolamento del dipendente, così come assicurare un adeguato dialogo sociale, rispettare il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori a cui deve essere garantito quanto necessario per l'esercizio delle loro funzioni e prerogative, nonché garantire i diritti sindacali dei dipendenti.

La dichiarazione congiunta è stata tradotta nelle 15 lingue europee, del perimetro CAE, e messa a disposizione di tutti i dipendenti sul sito del Gruppo.

Nel solco tracciato dal suddetto documento, si inserisce in Italia l'accordo sul "Next Normal" firmato il 27 luglio 2021 tra il Gruppo Generali e i Coordinamenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali che definisce le condizioni di applicazione del lavoro agile per un periodo sperimentale di 12 mesi successivi al termine della fase emergenziale. La "nuova normalità" all'interno del Gruppo Generali sarà dunque costituita da un differente modo di concepire il lavoro, improntato su principi quali flessibilità, autonomia e responsabilizzazione. Tra i punti di forza: conciliazione dei tempi vita-lavoro (superamento del "digital divide" e miglioramento della salute pubblica, derivante dalla riduzione degli spostamenti e dal conseguente contributo alla riduzione dell'inquinamento); ristori economici non riparametrati su inquadramento e tipologia full-time/part-time; volontarietà e flessibilità per il lavoro da remoto (da un minimo di 2 ad un massimo di 4 giorni a settimana a seconda del ruolo e del settore); inclusione, con l'introduzione di categorie prioritarie nell'accesso al lavoro agile aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 18 comma 3bis della legge n. 81 del 2017 (neogenitori, lavoratori parzialmente invalidi, affetti da malattie oncologiche e/o terapie salva-vita e vittime di violenza domestica), nonché la volontà di facilitare quei lavoratori a tempo parziale che decidano di tornare a lavorare a tempo pieno, garantendo loro la possibilità di estendere, per i 12 mesi

successivi al ripristino del full-time, il numero di giorni a settimana effettuabili da remoto rispetto a quelli previsti ordinariamente dall'accordo.

Salvaguardia del diritto alla disconnessione tramite: l'impostazione di un apposito stato nell'applicativo informatico di messaggistica istantanea; la pianificazione dell'agenda attraverso il calendario virtuale e l'inserimento dell'opzione di ritardata consegna delle mail. Nessun obbligo per il dipendente di rispondere, prima della ripresa dell'attività lavorativa, a comunicazioni aziendali ricevute fuori orario; seguire le indicazioni temporali in cui, di norma, pianificare le riunioni/videoconferenze, nonché rispettare un certo intervallo di tempo tra i vari incontri.

A patto che il luogo in cui il dipendente opererà in modalità agile sia idoneo a garantire la sicurezza del lavoratore, la riservatezza dei dati aziendali, nonché un'adeguata connessione internet, l'accordo prevede la flessibilità spaziale: presso la propria abitazione, locali aziendali diversi dal proprio ufficio, altri luoghi (tra cui seconda casa e spazi di coworking) e, seppur non in modalità ordinaria e previa autorizzazione, anche dall'estero.

Sempre in ambito di buone prassi, ha fatto seguito la presentazione di Groupama sul tema della diversità e inclusione. Con la dichiarazione congiunta del 15 febbraio 2013, firmata in ambito CAE, Groupama ha riaffermato l'impegno del Gruppo per le pari opportunità e per la lotta contro ogni forma di discriminazione. Il documento che si fonda sui principi della Responsabilità Sociale di Impresa, sul Global Compact delle Nazioni Unite e sulla dichiarazione dell'ISSDC del 26/01/2010 sulla Sfida Demografica, intende tradurre l'impegno condiviso a livello europeo per prevenire ogni forma discriminatoria durante tutta la vita lavorativa dei propri dipendenti, nonché promuovere la diversità attraverso un approccio dinamico e complementare.

Per quanto attiene al dibattito seguito, significativo l'intervento dell'Ania, che ha evidenziato come nel settore assicurativo italiano sia riscontrabile un divario retributivo tra uomini e donne pari al 12% per le posizioni manageriali e compreso tra il 5% e il 7% per quelle impiegate.

I lavori sono proseguiti con l'analisi della bozza della dichiarazione congiunta delle Parti Sociali Europee del Settore Assicurativo su Diversità, Inclusione e Non Discriminazione sulla base delle risultanze dello scorso bureau meeting del 5 ottobre. Sulla maggior parte degli aspetti si è giunti ad una sintesi condivisa, rimangono tuttavia ancora alcuni punti sui quali è necessario effettuare ulteriori confronti al fine di giungere ad un allineamento nel corso del 2022.