

Nota di sintesi: ISSDC – 22 novembre 2022

A Bruxelles il 22 novembre 2022 si è svolta in forma ibrida (in presenza e da remoto) la riunione plenaria ISSDC, preceduta il 21 novembre dall'intersindacale internazionale. Per i lavoratori erano presenti 17 Organizzazioni (aderenti a Uni Global Union) in rappresentanza di 11 paesi (Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Malta, Norvegia, Romania, 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 e Fisac-Cgil, mentre lato datoriale era presente il portavoce Ania.

L'incontro è iniziato con l'approvazione del verbale afferente la precedente riunione del gruppo di lavoro ISSDC del 31 maggio 2022, per poi entrare nello specifico degli argomenti all'ordine del giorno.

I lavori sono proseguiti con la presentazione congiunta datoriale e sindacale delle parti sociali danesi di un'esperienza formativa sul benessere mentale che coinvolge dirigenti aziendali e rappresentanti sindacali. Il corso finanziato da un fondo alimentato dalle aziende del settore, è tenuto da formatori professionisti specializzati soprattutto in ambito psicologico e si rivolge sia ai lavoratori in presenza che agli operatori da remoto. Tutti i moduli formativi sono, infatti, già strutturati per indirizzarsi a forme di lavoro ibrido. La compagine dei discenti risulta sostanzialmente equilibrata tra i dirigenti aziendali e i rappresentanti sindacali.

A puro titolo di esempio tra le tematiche affrontate viene analizzato, nell'ambito del mercato del lavoro digitale, quale possa essere il miglior sistema di pause da adottare in azienda, così come la gestione dello stress.

Per maggiori approfondimenti sul tema della salute mentale, si rimanda peraltro alla Risoluzione del Parlamento europeo del 5 luglio 2022 sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale (2021/2098(INI)) - P9_TA(2022)0279, da cui emerge la necessità di definire un nuovo paradigma per comprendere la complessità del lavoro moderno in relazione alla salute mentale, in quanto gli strumenti normativi attualmente in vigore non sono sufficienti a garantire la salute e sicurezza dei lavoratori e vadano pertanto aggiornati e rafforzati.

Le attività della giornata, come da agenda, si sono concentrate sul tema del "lavoro da remoto" e in questo contesto si è inserita la presentazione dei sindacati rumeni sul recente accordo collettivo che disciplina tale modalità organizzativa in ambito assicurativo.

Nello specifico, il 18 maggio 2022 è stato firmato l'accordo sul lavoro a distanza tra PIAR e FSAB (*), le cui fonti normative si basano sulla legge nazionale, sulle norme del GDPR e si ispirano alla "Dichiarazione congiunta - sul lavoro a distanza e le nuove tecnologie - delle parti sociali europee del settore bancario".

I principali aspetti dell'accordo prevedono, in sintesi, con riferimento al tema della salute e sicurezza sul lavoro, una valutazione professionale per ridurre i rischi psicosociali sulla base di incontri periodici con i colleghi al fine di mitigare il rischio connesso all'isolamento.

Allo scopo di preservare l'equilibrio vita-lavoro è garantito il diritto alla disconnessione, una rigorosa delimitazione tra il tempo lavorativo e quello personale, la medesima flessibilità e gli stessi orari di lavoro previsti per i lavoratori in presenza.

(*) PIAR Associazione rumena dei datori di lavoro del settore assicurativo; FSAB Federazione dei sindacati assicurativi e bancari.

Anche in tema di risorse e attrezzature sono stati stabiliti gli aspetti relativi alla fornitura, installazione, manutenzione e sostituzione. Per quanto attiene la formazione permanente, è garantito lo stesso livello formativo previsto per i lavoratori in presenza, accompagnato inoltre da un training dedicato alla sicurezza informatica.

Per quanto riguarda le pari opportunità, viene assicurato il rispetto della diversità dei dipendenti, è previsto un monitoraggio e valutazione delle difficoltà, anche nei casi di violenza domestica, così come la consultazione delle parti sociali per prevenire la violenza e le molestie.

Relativamente alle restrizioni e agli strumenti di sorveglianza, il monitoraggio dei dipendenti non deve essere eccessivo e non deve influire sulla loro vita privata, così come l'archiviazione dei dati deve essere proporzionata e trasparente.

In merito al controllo e alla valutazione, è previsto il diritto dei dipendenti di impugnare le decisioni datoriali, così come è garantito il diritto di informazione e consultazione dei sindacati lungo tutto il processo decisionale dei rapporti di lavoro.

Il dialogo sociale sarà tutelato dallo sviluppo di norme dedicate al lavoro a distanza, alle tecniche e alle condizioni organizzative, alla comunicazione e alla verifica delle attività.

Come dichiarato da Paraschiv Constantin, presidente FSAB, l'accordo sopra evidenziato ha permesso al settore assicurativo rumeno di avvicinarsi agli standard europei. L'intesa raggiunta, grazie al fattivo supporto di UNI Finance, si auspica possa costituire un benchmark di riferimento per un virtuoso dialogo sociale anche per altri Paesi dell'Europa Orientale.

L'incontro si è concluso dandosi appuntamento a marzo 2023, in cui verrà definito il nuovo piano di attività del Comitato per il Dialogo Sociale Assicurativo per il prossimo biennio.