



FIRST CISL

Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario
LOMBARDIA

***Il ritorno allo Stato Sociale?
Mercato Terzo settore e comunità oltre la pandemia.
Banche, assicurazioni, accordo Gruppo Assimoco.***

Milano, 11 luglio 2022

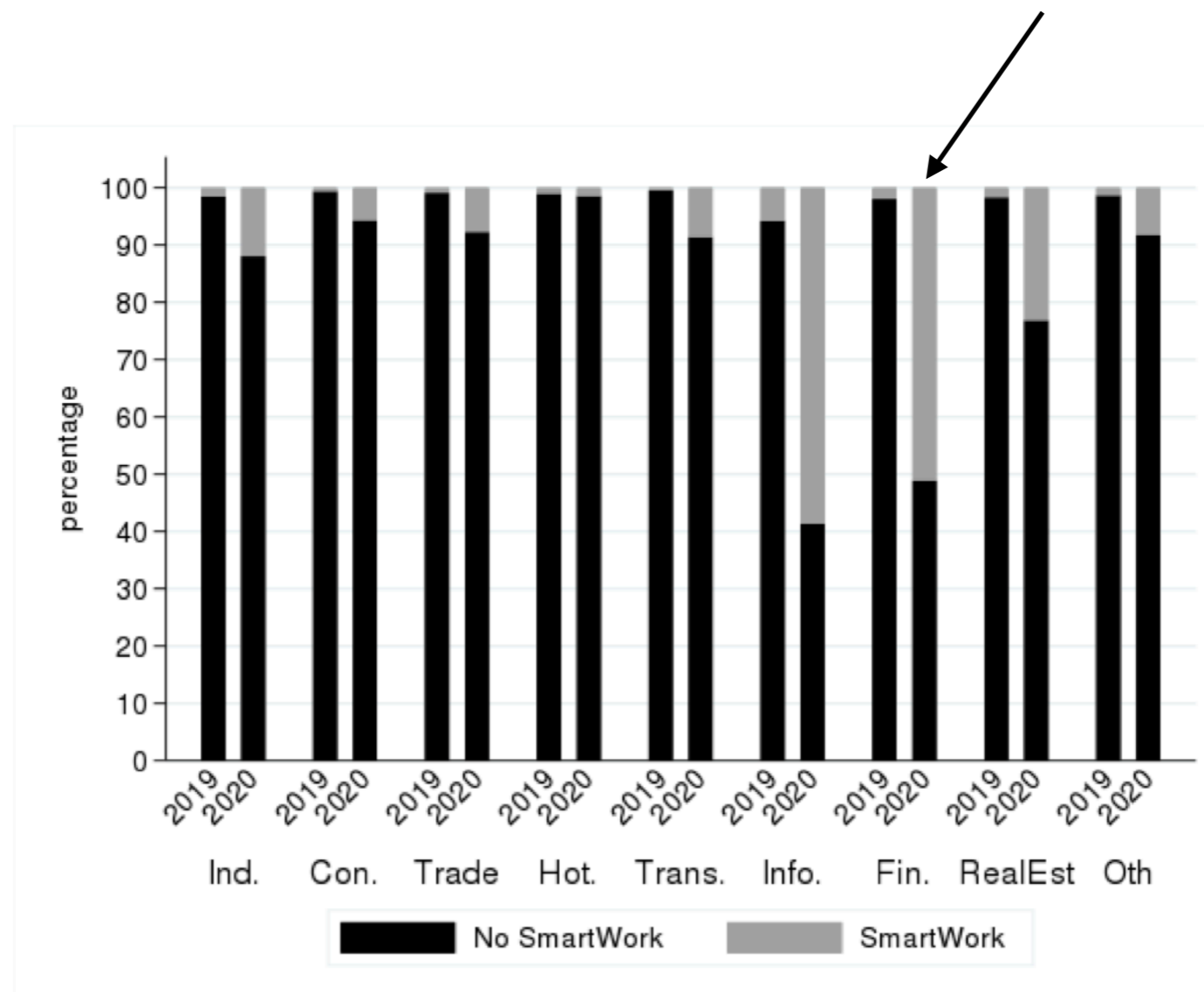
I SETTORI BANCARIO E ASSICURATIVO

- Settori ad elevato tasso di sindacalizzazione: credito 75%, assicurativo 60%.
- Settori caratterizzati da sistemi di relazioni industriali maturi, concertativi, partecipativi.
- Negli ultimi 20 anni i processi di aggregazione hanno determinato la concentrazione in pochi grandi gruppi, l'armonizzazione della contrattazione di secondo livello e, conseguentemente, dei sistemi di welfare aziendale.
- Sistemi di welfare aziendale estremamente diffusi, sviluppati e articolati.

EFFETTI DELLA PANDEMIA SUI SISTEMI DI WELFARE AZIENDALE

- I principali interventi sono stati di carattere organizzativo, a tutela della salute dei lavoratori e della clientela, in quanto servizi pubblici essenziali che hanno garantito continuità nell'erogazione dei propri servizi anche durante la pandemia.
- Protocolli confederali (14/3/20, 24/4/20, recepito in DPCM 26/4/20), di settore (16/3/20, 28/4/20) e accordi nei Gruppi e nelle aziende bancarie e assicurative a tutela della salute dei lavoratori: *turnazione, flessibilità dell'orario di lavoro, utilizzo mascherine e distanza interpersonale, accesso della clientela alle filiali solo su appuntamento, stipula di polizze assicurative specifiche (covid-19).*
- Il lavoro da remoto: una rivoluzione organizzativa e una nuova sfida per la contrattazione.

IL LAVORO DA REMOTO IN ITALIA DURANTE LA PANDEMIA NEL SETTORE PRIVATO



Fonte: Elaborazioni su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro - Banca d'Italia Eurosystema (Depalo D., Giorgi F.)*

IL LAVORO DA REMOTO: per molti, ma non per tutti....

- Settore assicurativo VS settore bancario.
- Sedi, strutture centrali VS rete commerciale.
- Grandi gruppi bancari VS altri istituti di credito.
- Banche ABI VS Credito cooperativo.
- Nord VS Centro-Sud.

IL LAVORO DA REMOTO NEL PERIODO PANDEMICO

Nonostante tutte queste differenze il lavoro da remoto ha contribuito in maniera determinante alla tutela della salute della collettività (non solo dei lavoratori), ha rivoluzionato in poche settimane i modelli organizzativi delle aziende, pone nuove sfide al sindacato e ai sistemi di relazioni industriali del settore e nuovi interrogativi.

ACCORDO GRUPPO ASSIMOCO

- Azienda del settore assicurativo, con sede a Milano, in cui operano 440 lavoratori.
- Accordo SPERIMENTALE, raggiunto il 28/10/21, in vigore dal 1/5/22 al 1/11/22.
- Obiettivi dichiarati: favorire la conciliazione vita-lavoro e un miglioramento della qualità della vita dei lavoratori garantendo la competitività e la produttività aziendale attraverso la responsabilizzazione dei lavoratori e la loro partecipazione alla vita dell'azienda con ampi spazi di autonomia organizzativa.

ACCORDO GRUPPO ASSIMOCO: principali caratteristiche.

- Completa riorganizzazione del lavoro da remoto: scelta autonoma e volontaria dei luoghi e dei tempi di lavoro.
- Nessun limite temporale o percentuale al lavoro da remoto.
- Scelta autonoma, da effettuare giornalmente/settimanalmente, tra presenza fisica in azienda, e lavoro da remoto: .
- Flessibilità nella gestione della giornata lavorativa (anche in modalità mista: in parte presenza, in parte “da remoto”).

ACCORDO GRUPPO ASSIMOCO: principali caratteristiche.

- Possibilità di gestire la collocazione temporale della prestazione lavorativa nella fascia 8-20, concordandola con il Responsabile (con una pausa non inferiore ai 15 minuti).
- Autocertificazione del lavoro straordinario.
- In caso di necessità è possibile sospendere l'attività lavorativa da remoto, con recupero delle ore non lavorate in altra giornata.
- La prestazione lavorativa a tempo parziale, nel rispetto dell'orario settimanale previsto dai singoli accordi, potrà essere autonomamente determinata, con le medesime flessibilità orarie delle prestazioni a tempo pieno.

ACCORDO GRUPPO ASSIMOCO: tra criticità e opportunità.

- Un accordo SPERIMENTALE che introduce elementi innovativi, grande autonomia e flessibilità nella gestione individuale della giornata lavorativa, degli spazi, luoghi e tempi di lavoro.
- La conciliazione di interessi personali, collettivi e aziendali si realizza se vengono rafforzate le relazioni tra lavoratori e se c'è una convinta adesione ai principi dell'accordo.
- Un accordo in controtendenza rispetto agli altri accordi collettivi, volti a regolamentare il lavoro da remoto limitando il numero massimo di giornate settimanali/mensili per ciascun lavoratore e la flessibilità individuale, a favore di una maggiore tutela collettiva.
- Un accordo che offre opportunità individuali, ma evidenzia anche i limiti e le potenziali criticità del lavoro da remoto quale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.
- Le potenziali criticità non sono determinate dall'accordo, ma dal lavoro da remoto "sregolato", o esclusivo, e dal ruolo della contrattazione aziendale.

IL LAVORO DA REMOTO, COME PRINCIPALE STRUMENTO PER CONTRASTARE LA PANDEMIA, HA COMPORTATO UNA RIVOLUZIONE ORGANIZZATIVA E PONE IMPORTANTI SFIDE ALLA CONTRATTAZIONE NAZIONALE E, ANCOR PIU', AZIENDALE.

IL LAVORO DA REMOTO OLTRE LA PANDEMIA: molte le criticità, tanti i dubbi.

- Con lo svuotamento di alcuni luoghi di lavoro, e la necessità di prenotare una postazione “mobile” di lavoro quando si opera in azienda, quale il futuro del sindacato, quindi del welfare aziendale, nell’azienda “remotizzata”?
- Quali le nuove traiettorie della contrattazione aziendale nella gestione dei tempi e dei luoghi di vita e di lavoro?
- Soluzioni uguali per situazioni diverse (aree metropolitane VS aree urbane provinciali o rurali, necessità di cura dei familiari anziani o disabili VS semplici preferenze dei singoli)?
- La tutela della salute dei lavoratori da remoto: strumenti di lavoro, ergonomia e sicurezza dei luoghi di lavoro. La tutela della privacy.
- Quale il confine tra soddisfacimento delle aspettative e dei bisogni dei singoli e la tutela collettiva?

IL LAVORO DA REMOTO OLTRE LA PANDEMIA: molte le criticità, tanti i dubbi.

- Il lavoro da remoto, il lavoro “per obiettivi” e il controllo a distanza: quale confine tra lavoro subordinato e autonomo? E tra vita privata e lavorativa?
- I luoghi di lavoro sono ancora luoghi di relazione e, di conseguenza, le aziende, comunità?

**IL PREZZO DELLA MAGGIORE LIBERTA', RISCHIA DI ESSERE
UNA MINORE TUTELA.**

ALCUNE POSSIBILI RISPOSTE.

- La contrattazione aziendale tra bisogni individuali e tutela collettiva.
- La formazione continua del personale.
- Gli attori del sistema di relazioni industriali quali principali agenti del cambiamento: cambiamo, per cambiare e accompagnare al cambiamento.
- Il coworking VS “sindrome degli Hikikomori”: spazi di relazione sociale, inclusività, scambio.
- La partecipazione ORGANIZZATIVA.
- Verso un nuovo “Umanesimo”?