

TRA CRITICITA' E OPPORTUNITA'

intervento del Segretario Generale First Cisl Lombardia Andrea Battistini

In occasione dell'evento organizzato presso la sede Cisl Lombardia dal titolo "Il ritorno allo Stato Sociale? Mercato, Terzo settore e comunità oltre la pandemia. Quinto rapporto sul secondo Welfare", il Segretario Generale First Cisl Lombardia Andrea Battistini ha delineato le principali caratteristiche dei settori rappresentati da First e le risposte in termini contrattuali dell'ultimo biennio, determinate dalla pandemia.

L'elevato tasso di sindacalizzazione dei settori bancario (75%) e assicurativo (60%) e un sistema di relazioni industriali maturo e concertativo, sono stati determinanti per lo sviluppo della contrattazione di secondo livello e la diffusione di sistemi di welfare aziendale molto articolati, a tutela del benessere dei lavoratori.

Gli interventi nel corso dell'ultimo biennio sono stati principalmente di carattere organizzativo, a tutela della salute dei lavoratori e della clientela, in quanto le banche rientrano tra i servizi pubblici essenziali e hanno garantito continuità nell'erogazione dei propri servizi, anche durante la pandemia. In particolare, i Protocolli confederali, nazionali di settore, e gli accordi aziendali volti a regolare il lavoro da remoto e le altre misure organizzative volte a contrastare la diffusione della pandemia, sono stati determinanti e hanno comportato una rivoluzione organizzativa in tempi brevissimi.

Il lavoro da remoto ha registrato una diffusione percentuale differenziata tra settore bancario e assicurativo, tra strutture centrali e filiali (dover garantire il servizio pubblico ha ridotto la possibilità dei lavoratori della rete di utilizzare lo strumento del lavoro da remoto), grandi gruppi e altri istituti di credito (questi ultimi con percentuali marcatamente più basse, non hanno colto l'opportunità di rivedere il proprio assetto organizzativo), nord e centro-sud (a causa dei processi di aggregazione in pochi grandi gruppi, sono pressoché scomparsi nelle zone al centro e al sud i centri direzionali, con maggior presenza della rete e, conseguentemente, percentuali più contenute di lavoro da remoto).

Nonostante tutte queste differenze, il lavoro da remoto ha svolto un ruolo centrale per tutelare la salute della collettività (non solo dei lavoratori), ha comportato una complessiva riorganizzazione dei modelli aziendali e pone nuove sfide al sindacato, ai sistemi di relazioni industriali del settore oltre a molti interrogativi.

Nell'ambito degli accordi aziendali in tema di lavoro da remoto più innovativi, si registra l'accordo di carattere sperimentale, della durata di sei mesi, siglato dal gruppo assicurativo Assimoco, il 28/10/2021 ed entrato in vigore il 1 maggio 2022 che Battistini ha voluto portare quale esempio, per riflettere sulle opportunità e le criticità legate a questa modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Gli obiettivi di tale accordo sono la conciliazione vita-lavoro e un miglioramento della qualità della vita dei lavoratori garantendo, secondo le intenzioni dichiarate, la competitività e la produttività aziendale e la responsabilizzazione dei lavoratori attraverso la loro partecipazione alla vita dell'azienda con ampi spazi di autonomia organizzativa.

In tale accordo è lasciata ampia autonomia al lavoratore di gestire la propria giornata in presenza, in remoto o in forma mista, senza porre limiti percentuali o un numero massimo di giornate di lavoro da remoto, con la libertà di scegliere spazi e tempi di lavoro. In controtendenza rispetto a quanto avviene negli altri gruppi e nelle altre realtà aziendali.

Il prezzo della maggiore libertà potrebbe comportare, aggiunge Battistini, una minore tutela. Diverse, infatti, le domande che il sindacato, di fronte all'aumento del ricorso al lavoro da remoto nei settori bancario e assicurativo, si pone: come regolare adeguatamente il lavoro da remoto per evitare che diventi esclusivo o "sregolato"? Quale il futuro del sindacato e della rappresentanza in un mondo del lavoro "remotizzato"? Come regolare il lavoro da remoto in modo da non proporre soluzioni uguali per gestire problematiche differenti e individuare eventuali priorità di accesso? Come costruire i nuovi rapporti sociali lavorativi vista la minor presenza nei luoghi di lavoro? Come mettere un limite all'invasività nella sfera privata del lavoro da remoto, ai controlli a distanza, al tema del "lavoro per obiettivi", che rischia di snaturare il lavoro subordinato e spostare il proprio confine verso il lavoro autonomo? E la tutela della salute e della privacy del lavoratore?

Quali le soluzioni che, secondo il Segretario Generale First Cisl Lombardia, dovranno essere adottate per cercare di dare risposte a queste domande?

Le risposte non potranno che arrivare da una contrattazione aziendale che agisca, nel perimetro di regole nazionali, in risposta ai bisogni e alle preferenze dei singoli, tenuto conto della necessità di garantire tutele collettive.

Sarà necessaria garantire una formazione continua del personale, non solo in ambito finanziario, ma in un'ottica olistica, che accompagni le persone ai grandi cambiamenti in atto.

Le parti sociali e i Responsabili, ai vari livelli, sono i principali agenti del cambiamento, e devono avere il coraggio di cambiare per orientare i lavoratori.

Anche il coworking potrebbe offrire grandi opportunità di relazione e scambio, limitando gli spostamenti, in particolare nelle aree metropolitane, e favorendo relazioni, momenti di socialità e anche scambio professionale con lavoratori di altre aziende o settori. Il rischio, oltre al burnout, è che l'esclusività delle mura domestiche diventi una sorta di trappola, determinando situazioni socio-patologiche, di esclusione, sul modello della sindrome giapponese degli Hikikomori.

La partecipazione organizzativa, da ultimo, è la frontiera per accedere a un nuovo umanesimo del mondo del lavoro; le aziende bancarie e assicurative avranno il coraggio di accettare la sfida e costruire, insieme, un futuro diverso per il mondo del lavoro e le imprese?