Da Sole24ore – Un buono pasto verrà corrisposto regolarmente per le giornate in smart working. Gli strumenti di lavoro e la connessione sono garantiti dall'azienda. L'utilizzo di strumenti propri, per l'espletamento dell'attività resa in smart working, può avvenire solo con il consenso dell'interessato, per brevi periodi di tempo e dietro corresponsione di un'indennità. A dirlo sono i sindacati dei lavoratori delle assicurazioni (Fna, Fisac, First Cisl, Uilca e Snfia) nella piattaforma che presenteranno domani ad Ania e che potrebbe essere la breccia nazionale e di settore nel muro dei ristori da smart working. Dal buono pasto alla tecnologia.

Il 95% è in smart working

I lavoratori delle assicurazioni si preparano a una prima parte del 2021 fatta, soprattutto per i centri direzionali, di home working. Oggi, come racconta Luca Esposito, segretario nazionale della Fisac Cgil, responsabile del settore, possiamo dire che«il 953degli assicurativi sta lavorando da casa». Nonostante il settore sia tra quelli che contano molte società con gli accordi aziendali più avanzati sullo smart working, non si è mai dotato di un protocollo nazionale, come hanno fatto le banche nell'ultimo rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro. O le telecomunicazioni.I sindacati hanno una loro piattaforma che si può considerare a tutti gli effetti «il punto di ingresso della trattativa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale scaduto alla fine del 2019. Sulla piattaforma per il contratto ci sono stati diversi incontri di sigla, ma non è ancora pronta – dice Esposito -. In questi mesi l'attività sindacale ha avuto come priorità la salute e la sicurezza su cui abbiamo condiviso con Ania un protocollo nazionale e l'accordo quadro per l'accesso al Fondo di Solidarietà parte ordinaria con un approccio costruttivo e sistemico. In questi mesi però i lavoratori del settore hanno sperimentato una modalità di lavoro che ha poco a che fare con il lavoro agile come da previsioni della legge 81-2017. Semmai, vengono di fatto applicate logiche gestionali molto simili a quelle che governano la presenza fisica negli uffici. È per questo che riteniamo sia arrivato il momento di guardare avanti e di avere una cornice nazionale, uguale per tutti».

La piattaforma nazionale

Il negoziato parte nel momento in cui sono ancora aperti e in trattativa due dei più importanti integrativi del settore e cioè quello di Generali e di UnipolSai che da sole rappresentano una fetta consistente degli addetti. Fna, Fisac Cgil, First Cisl, Uilca e Snfia spiega no che «per garantire omogeneità al comparto diventa imprescindibile creare una disciplina nazionale, una cornice di regole e principi, uguali per tutti». Vediamole. Innanzitutto l'adesione allo smart working dovrà avvenire solo su base volontaria, con precedenza per chi ha esigenze particolari, come disabilità, Legge 104, figli minori, forte distanza tra residenza e sede di lavoro. Niente lavoro a distanza al 100%, il tempo massimo dovrà essere 10 giorni al mese. La sede dove lavorare potrà essere la casa, ma anche altro luogo, purché risponda ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza. Al lavoro svolto in smart working dovranno essere applicati il contratto Ania e tutti gli accordi aziendali e di gruppo. Lo smart working non sposta nulla rispetto all'orario di lavoro e nemmeno rispetto datore di lavoro. Le comunicazioni di lavoro possono avvenire solo attraverso i canali aziendali e nel rispetto dell'attività lavorativa.

I ristori

Nella piattaforma sindacale, come detto, trovano spazio anche alcuni dei temi più dibattuti in questa fase, ossia buoni pasto e ristori tecnologici. Per i sindacati delle assicurazioni il buono pasto dovrà essere corrisposto regolarmente per le giornate di smart working, gli strumenti di lavoro e la connessione vanno garantiti dall'azienda, mentre l'utilizzo di strumenti propri, per l'espletamento dell'attività in smart working, può avvenire solo con il consenso dell'interessato, per brevi periodi di tempo e dietro corresponsione di un'indennità. In smart working vale l'orario di lavoro e non è consentito il lavoro straordinario. Per gli smart worker vanno inoltre previste sia la copertura Inail che la copertura assicurativa

equivalente. Questa modalità di lavoro dovrà garantire i diritti sindacali e la tecnologia necessaria per garantire la comunicazione tra i sindacati e i lavoratori, la partecipazione alle assemblee sindacali in modalità online, con la possibilità di votare. Verrà infine istituito un osservatorio paritetico con il compito di discutere le esigenze che via via si manifesteranno.

Primo passo verso il contratto

Questa piattaforma assume una valenza particolare per i lavoratori e le aziende del settore perché vuole essere il primo passo nel dialogo dei sindacati con Ania per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro. Stefano Quintabà, segretario generale degli autonomi della Fna, succeduto a fine gennaio del 2020 a Dante Barban, dice che «i contatti tra sigle sul contratto nazionale sono iniziati già a fine del 2019 ma la pandemia ha spostato l'attenzione su altri temi. Non dimentichiamoci che le assicurazioni sono state considerate un servizio pubblico essenziale. Per questa fase di emergenza abbiamo assistito allo svolgimento dello smart working 5 giorni su 7 per 8 ore al giorno, ma siamo in un regime emergenziale. Passata questa fase abbiamo pensato che tutti dovremo pensare a come tornare a modalità lavorative con equilibri diversi da quelli attuali. Se lo smart working rimarrà la modalità prevalente si dovrà pensare a come regolamentarlo in modo che si abbia una disciplina omogenea per il settore». Quanto al rinnovo nel suo complesso «dovremo concentrarci su alcune tematiche di manutenzione del contratto, senza prescindere dal nodo più importante, la parte economica, visto che il settore è sano nei fondamentali», aggiunge Quintabà.

Priorità smart working e aumento

Una linea su cui concorda anche Roberto Garibotti, segretario nazionale della First Cisl, per il quale «non era pensabile rinnovare un contratto nazionale con due contratti aziendali come Generali e UnipolSai aperti. La piattaforma non esiste ancora, anche se appena scaduto l'ultimo contratto ci siamo posti il tema. Per ora cominciamo a regolamentare lo smart working. l contenuti della piattaforma sono stati definiti anche vedendo l'evoluzione dello strumento durante la pandemia Un'evoluzione che ci ha messo di fronte alla necessità di regolamentare lo strumento a livello nazionale. Abbiamo capito che se questa modalità di lavoro diventerà strutturale è necessario che ci sia una cornice generale. Ampliando il ragionamento al rinnovo del contratto nazionale, dopo che l'ultimo contratto ha portato a una vera e propria riscrittura dell'articolato con molte novità soprattutto per l'orario e l'area contrattuale, nel prossimo contratto ci concentreremo sulle nuove modalità di lavoro e sulla parte economica che resta prioritaria».

Ania al momento non rilascia dichiarazioni ma, secondo quanto riferiscono le organizzazioni sindacali, ha dichiarato la massima attenzione verso la richiesta sindacale e ha dato disponibilità ad aprire un tavolo di confronto. Domani primo round. Da remoto, of course.