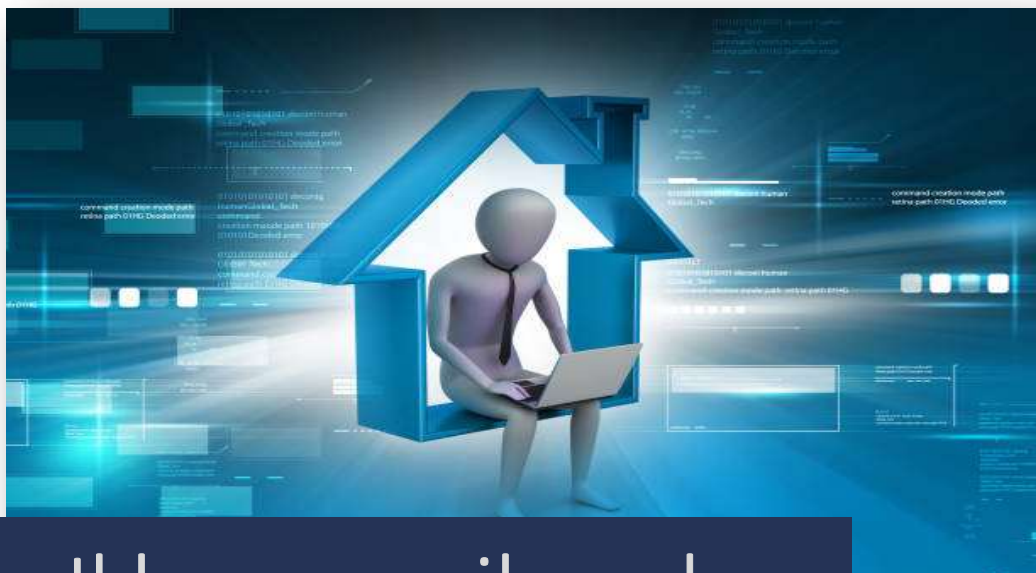




Il lavoro agile nel settore assicurativo

Linee guida per la contrattazione secondo l'accordo di settore del 24 febbraio 2021



500.000

i lavoratori italiani che utilizzavano il lavoro agile a Dicembre 2019

8.000.000

i dipendenti italiani in lavoro agile a Maggio 2020, durante la pandemia

98% la quota dei dipendenti del settore assicurativo (circa 47.000) che usufruiscono del lavoro agile oggi



Lavoro agile, digitalizzazione, pandemia: questi tre elementi, in un momento eccezionale per il mondo, hanno accelerato la trasformazione nell'organizzazione e nella cultura del lavoro del nostro paese.

Alcune sperimentazioni di "*smart working*" (o "lavoro agile" nella traduzione italiana), si erano svolte anche nel nostro settore negli ultimi anni, ma è solo con la legge n.81/2017 che il lavoro agile è stato disciplinato e regolamentato in Italia.

Eppure, alla fine del 2019 si assisteva ancora ad una sua scarsa diffusione, dovuta soprattutto a fortissime resistenze culturali, sebbene i risultati emersi dalle prime esperienze mostrassero un netto miglioramento della qualità del lavoro sia in termini di risultati e produttività, che soprattutto nella soddisfazione del dipendente legata al miglioramento della conciliazione vita lavoro.

La pandemia Covid-19 ed il conseguente *lockdown* hanno imposto l'impiego del lavoro agile per proteggere le imprese e i lavoratori, il che ha anche permesso di valutare attraverso questo imponente *stress-test* vizi e virtù di questa differente modalità di lavorare. Sono emersi, conseguentemente, gli innegabili vantaggi sul lato della conciliazione vita-lavoro, ma anche importanti criticità legate al "*work-life blending*", alla necessità di disconnessione, al ripensare e riorganizzare diversamente le attività e le mansioni, nonché ai nuovi rischi relativi a salute e sicurezza.

In questo quadro, le OO.SS. del comparto assicurativo hanno stipulato con Ania, il 24/2/21, l'accordo contenente le "linee guida per il lavoro agile nel settore assicurativo e di assicurazione /assistenza" il quale, partendo dalla legge 81/17, ne declina regole e principi per adattare al meglio alle esigenze del nostro settore, e che costituisce la cornice di riferimento per gli accordi aziendali **per il futuro post-emergenziale**.

Le Linee Guida del Lavoro Agile nei settori assicurativo e assicurazione-assistenza



Lavoro agile: è la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, con utilizzo di strumenti tecnologici, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi (cfr. art 18, l. 81/2017)

Profili giuridici:

- L'adesione è su base volontaria, e sarà facilitato l'accesso al lavoro agile delle lavoratrici/lavoratori che hanno situazioni familiari complesse, esigenze legate alla genitorialità, disabilità, nonché pendolarismi significativi. In particolare, per le lavoratrici/lavoratori in condizioni di disabilità le imprese si attiveranno per ricercare adeguate soluzioni tecniche.
- La modalità di lavoro agile non cambia il profilo giuridico e contrattuale del rapporto di lavoro, che rimane quello del lavoro subordinato, a tempo indeterminato o a termine, a seconda dei casi.
- La sede di lavoro non cambia.

Profili economici:

- Rimane invariato il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL e dagli accordi aziendali
- in caso di infortuni e malattie, è garantita la copertura Inail secondo le modalità previste specificamente per il lavoro agile
- Per le lavoratrici/lavoratori agili è sancito il riconoscimento del Buono Pasto, salvo diverse intese sindacali in sede aziendale.
- Le dotazioni informatiche sono a carico delle aziende.
- In sede aziendale si potranno convenire ristori economici e/o welfare che supportino l'attività di lavoro a distanza delle lavoratrici/lavoratori.

Orario di lavoro:

- Il lavoro agile non sarà la tipologia di lavoro esclusiva: al fine di evitare forme di isolamento e desertificazione fisica dei luoghi di lavoro, il lavoro agile deve combinarsi con la prestazione in sede secondo la modalità "tradizionale".
- L'orario di lavoro giornaliero e settimanale, ovvero il monte ore stabilito nei contratti (ad es., 37 ore settimanali), resta invariato come da art. 95 del CCNL ANIA e dei Contratti Integrativi Aziendali, ma la prestazione potrà essere collocata all'interno di fasce orarie, per garantire una maggiore flessibilità ed un miglior equilibrio vita-lavoro.
- E' sancito il diritto alla disconnessione: il lavoratore potrà, sia nei giorni di assenza che, in generale, al di fuori dell'orario di lavoro, spegnere tutti i dispositivi e non sarà obbligato a rispondere alle comunicazioni in quegli orari.
- Non è previsto, di norma, svolgimento di lavoro supplementare o straordinario.

Diritti sindacali, salute e sicurezza:

- È previsto un ampio coinvolgimento degli RLS sia per le informative sui rischi generici e specifici connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, sia per momenti di monitoraggio paritetico.
- Sono garantite tutte le libertà ed i diritti sindacali attraverso la diffusione di bacheche elettroniche, assemblee in remoto con possibilità di votazioni in tempo reale.
- Viene istituito un osservatorio bilaterale per monitorare l'andamento e gli sviluppi delle linee guida anche in rapporto all'innovazione tecnologica e digitale.