La contrattazione aziendale nel comparto del brokeraggio assicurativo: il caso Aon

Con il contratto integrativo aziendale dell'11 marzo 2014, **Aon**, società di brokeraggio assicurativo e consulenza, e le federazioni **Cgil Fisac** e **Filcams**, si impegnano a «sostenere **politiche a favore del personale** attraverso un più proficuo utilizzo di istituti aventi un'importante **rilevanza sociale**», in considerazione anche della volontà di armonizzare i «diversi trattamenti ed istituti in atto per il personale delle diverse realtà aziendali confluite in Aon Spa».

Coerentemente, l'intesa concede ai dipendenti **ampi spazi di gestione dell'orario di lavoro** oltre che una gamma non indifferente di strumenti per permettere un'agevole **conciliazione delle esigenze di vita privata con il lavoro**.
In apertura, il primo articolo è dedicato ai **diritti di informazione** di cui godono le Rappresentanze Sindacali Aziendali nei confronti dell'Azienda. Questi riguardano essenzialmente i dati relativi al bilancio consuntivo, all'**occupazione**, ai rapporti di lavoro, a programmi formativi e di organizzazione aziendale ed alla fruizione di polizze integrative e della Previdenza FON.TE. In questa stessa parte «l'Azienda, con apposita e-mail, si impegna a segnalare ai neo assunti che copia del presente contratto […] è reperibile sulla «Welcome home» dell'Intranet aziendale.

L'attenzione dell'Azienda non è rivolta solo ai neo assunti. Per quanto riguarda il personale **femminile**, una speciale «commissione mista aziendale» formata da tre membri scelti dall'Azienda e tre dall'RSA verrà costituita per «rafforzare le condizioni per una significativa presenza» di donne in organico; mentre **per gli studenti viene garantito il diritto allo studio** con l'impegno a «riconoscere un bonus una tantum del valore di Euro 1,000» per il conseguimento di titoli di studio almeno pari al diploma delle scuole superiori, oltre ad assicurare la concessione «per la preparazione delle prove di esame» di cinque giorni di permesso retribuito. Restando nell'argomento della formazione, inoltre, le Parti si impegnano a **definire programmi di aggiornamento tecnico e linguistico** ed a coprire i costi di eventuali corsi esterni di lingua inglese intrapresi dai propri dipendenti.

I trattamenti di miglior favore sono ancora più evidenti in tema di orario di lavoro. Grazie al meccanismo della flessibilità, «nella misura massima di 8 ore mensili», eventuali «**ritardi** ed eccedenze giornaliere» possono essere «**riportati al mese seguente e recuperati entro il 31 gennaio dell'anno successivo**». Qualora poi i ritardi in entrata eccedessero «la fascia flessibile [quindi oltre le 9.30] non possono essere recuperati», ma solamente giustificati «utilizzando permessi retribuiti di minimo 15 minuti e multipli di essi […] altrimenti si procederà alla trattenuta di un importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo stesso».
Riguardo all'istituto «Orario Estivo» è da segnalare la **riduzione di orario prevista per i venerdì dal 1° giugno al 22 settembre**, durante i quali «l'uscita sarà anticipata all'orario di pranzo, dopo

almeno 4 ore lavorate».

La parte più interessante dell'Integrativo in esame, ad ogni modo, potrebbe essere l'«**Accordo di trasformazione del contratto di lavoro da lavoro in sede a contratto di telelavoro**», richiamato dal testo ed allegato in calce. Grazie a questo accordo individuale al lavoratore è consentito svolgere la prestazione lavorativa presso la propria abitazione dove «**sarà progettato e attrezzato a carico del datore di lavoro uno spazio idoneo allo svolgimento della prestazione di lavoro**». La disciplina applicata, salvo la veloce integrazione riguardante la presenza di una linea dati presso l'abitazione di riferimento, è quella prevista dal CCNL applicato da Aon Spa (il CCNL del Terziario) e dall'Integrativo aziendale.

Tornando all'integrativo aziendale, si segnalano le **«deroghe» [così nel testo]** ***in melius*** **accordate per l'«Utilizzo Permessi Rol»**, le cui ore sono «concesse anche in soluzioni in multipli di 15 minuti» e di cui hanno piena fruibilità anche i neo-assunti con meno di due anni di anzianità, e per le **festività aggiuntive del 16 agosto e del Venerdì Santo**.
Per quanto riguarda i permessi relativi all'**esercizio di diritti sindacali**, «il monte ore delle assemblee sindacali retribuite è pari a 16 ore annue», mentre quello previsto «per le R.S.A., per l'espletamento del loro mandato, è pari a 800 ore annue».

Ulteriori permessi disciplinati nel testo sono i «**Permessi genitoriali**» ed i «**Permessi retribuiti per visite mediche, lutti familiari e volontariato**». La regolamentazione dei primi è a favore dei neo-genitori, ed in particolare «ai neo-papà sarà concesso un premio retribuito di tre giorni», di cui uno, obbligato-rio, concesso dall'INPS, gli altri due, invece, di congedo retribuito dall'Azienda, non «sottratti al congedo per maternità della madre» come invece previsto dalla Riforma Fornero, esplicitamente richiamata nel testo.

Cospicuo anche il monte ore di permessi retribuiti per visite mediche: tre ore al giorno per un massimo di 35 ore annue, che raddoppiano in caso di cure oncologiche.
Per concludere, «a coloro che svolgono servizio di volontariato notturno sono riconosciute […] fino ad un massimo di 4 per la mattina successiva al turno anzidetto, per un massimo di un giorno al me-se».

Migliorativa è anche la disciplina dell'indennità di malattia, integrata dall'Azienda «sino al raggiungimento complessivamente del 100% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa». In più, quale segno di fiducia verso i dipendenti, viene stabilito che **il personale assunto a tempo indeterminato è dispensato**

«dall'obbligo di richiedere il certificato medico […] nel caso di un solo giorno d'assenza per malattia per un massimo di un giorno al mese».

In tema di part-time, le Parti stabiliscono una casistica indicativa per la richiesta di riduzione di orario [assistenza a famigliari «gravemente malati o disabili», cura di «figli di età inferiore ai quindici anni» e «gravi motivi di salute personale»] che, stando al testo dell'Accordo, verrà automaticamente accolta «fino al 12% del personale in organico al momento della richiesta per ogni sede di lavoro», mentre non sarà automatica per la quota eccedente, bensì esaminata caso per caso.

Altra peculiarità dell'accordo integrativo Aon è l'articolo dedicato alla «**Anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto**» (TFR). Nei limiti del «70% del TFR maturato e disponibile» le Parti convengono di erogare anticipazioni qualora fossero giustificate da esigenze di spesa rientranti nella casistica elencata nello stesso articolo, purché rientranti «entro il limite del 15% degli aventi diritto».

Completano l'accordo brevi disposizioni riguardanti i buoni pasto, le ferie, la calendarizzazione delle chiusure collettive e la messa a disposizione per la forza lavoro di polizze assicurative e previdenze assicurative più vantaggiose di quelle previste dal Contratto collettivo nazionale.

Simone Caroli
Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
@SimoneCaroli

Scarica il pdf