

VERBALE DI INCONTRO IN MATERIA DI SMART WORKING

Riunione del 28 marzo 2022 dalle 14 alle 16

Partecipanti:

Datore di Lavoro: Zanetto Stefano e Boscarino Tosoni Claudio

FIRST/CISL: Daelli Roberto assistito da Comini Giovanni

FISAC/CGIL: Parini Antonella assistita da Fersini Cosima

FNA: Cislaghi Mauro assistito da Novello Andrea

SNFIA: Catalini Giorgio assistito da Goggi Giuseppe

Premesso che:

- Nel Contratto Integrativo Aziendale siglato il 31 maggio 2019 le Parti si sono impegnate a istituire una Commissione Paritetica allo scopo di verificare la possibilità di introdurre in Vittoria Assicurazioni S.p.A. l'istituto dello Smart Working, i cui lavori sono iniziati nel mese di luglio 2020. Complessivamente nel biennio 2020-21 le Parti si sono incontrate più volte per trattare tematiche direttamente o indirettamente correlate allo Smart Working.
- Durante la prima fase dell'emergenza epidemiologica, l'Azienda, visti i risultati positivi del Lavoro Agile svolto nell'intera settimana lavorativa, ha avviato una prima sperimentazione con il supporto del Politecnico di Milano con l'obiettivo di introdurre in modo strutturale lo Smart Working in Azienda a cui hanno partecipato circa 200 dipendenti appartenenti a 43 funzioni.
- Vista la difficoltà nel valutare il raggiungimento degli obiettivi prefissati dalla prima sperimentazione, la Compagnia ha deciso unilateralmente di sospendere la sperimentazione nel mese di luglio 2021.
- L'Azienda da luglio 2021 a dicembre 2021 ha messo in atto un progressivo piano di rientro in presenza, fino a cinque giorni alla settimana, garantendo la sicurezza dei lavoratori e l'applicazione del relativo Protocollo del 6 aprile 2021 condiviso con RSA e RLS.
- Completato il rientro, l'Azienda ha comunicato la volontà di riprendere la sperimentazione a partire da gennaio 2022 informando le RSA.
- Tale ripresa è stata posticipata a causa della recrudescenza della situazione pandemica, a seguito della quale l'Azienda ha ritenuto che non vi fossero le condizioni per una seconda sperimentazione.

Vittoria Assicurazioni S.p.A. dichiara che:

- L'Azienda ha comunicato a tutti i lavoratori che, in virtù della fine dello stato di emergenza confermata per il 31 marzo 2022 e visto il Decreto-Legge del 24 marzo 2022 n.24, che tra le varie misure proroga la procedura semplificata e senza la necessità di un accordo individuale per accedere al Lavoro Agile fino al 30 giugno 2022, metterà in atto un graduale piano di rientro a partire dal 1° aprile 2022 con l'obiettivo di riprendere il lavoro in presenza.
- In concomitanza con il rientro al lavoro in presenza, l'Azienda ha dichiarato la propria disponibilità a riprendere la sperimentazione dello Smart Working, ritenendo che in questa fase vi siano le effettive condizioni per poter sperimentare l'alternanza tra lavoro in presenza e lavoro in modalità agile in un contesto di nuova normalità.
- È intenzione dell'Azienda cominciare la sperimentazione da circa 15 funzioni aziendali per un totale di circa 100 dipendenti.
- L'inserimento nella sperimentazione sarà graduale, indicativamente:
 - circa 8 funzioni da metà aprile;
 - ulteriori altre funzioni da metà maggio;
 - le ultime funzioni da metà giugno.
- Conseguentemente, questa seconda sperimentazione si svolgerà nei mesi di maggio, giugno e luglio 2022.

- L'Azienda insieme alle OO.SS. valuterà l'esito della sperimentazione tra l'ultima settimana di luglio e la prima di agosto, in modo da poter definire insieme alle OO.SS. se proseguire o sospenderla anche definitivamente l'attività di sperimentazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi del progetto sentito il parere delle RSA.
- L'obiettivo della sperimentazione sarà favorire il benessere dei lavoratori attraverso il miglioramento del work-life balance grazie all'alternanza tra lavoro in presenza e lavoro da remoto.
- Ulteriore obiettivo della sperimentazione sarà verificare se questa modalità di lavoro consentirà alla Compagnia di mantenere, se non addirittura di incrementare i livelli di produttività.
- A tal proposito le funzioni coinvolte dovranno definire in maniera congiunta tra Responsabili e Collaboratori i KPI di monitoraggio su base periodica delle attività.
- I Responsabili inoltre dovranno assegnare alle risorse obiettivi che potranno essere giornalieri/settimanali/mensili, in funzione delle rispettive attività, nonché funzionali al raggiungimento dei KPI definiti, nel rispetto delle 37 ore di lavoro settimanali e senza modificare i carichi di lavoro esistenti.
- Tali KPI saranno valutati in funzione di metriche definite dal Responsabile di Funzione sempre nel rispetto delle 37 ore di lavoro settimanali e senza modificare i carichi di lavoro esistenti.
- L'Azienda ha prospettato un progetto così strutturato:
 - durata della prima fase della sperimentazione da maggio a luglio 2022 (al termine della quale saranno congiuntamente valutati i risultati e definiti i prossimi passi);
 - un numero di funzioni e dipendenti coinvolti ridotto rispetto alla precedente sperimentazione per poter garantire un maggior presidio da parte del team di progetto;
 - maggior formazione ai Responsabili e ai Collaboratori;
 - un team di progetto a supporto di tutto il personale coinvolto;
 - una informazione continuativa e sistematica con le OO.SS.

La sperimentazione seguirà inoltre il Regolamento già in uso nel 2020 (di cui si allega copia alla presente).

- L'Azienda dichiara che per comprovate ragioni tecnico-organizzative la sperimentazione potrà essere interrotta con un preavviso di una settimana.
- Sempre per comprovate ragioni tecnico-organizzative potrà essere modificato in diminuzione o in aumento il numero degli uffici coinvolti.
- In caso di particolari situazioni individuali, verranno rispettate le condizioni di disdetta da parte dell'Azienda o del Lavoratore previste negli accordi individuali.
- L'Azienda comunicherà sistematicamente e continuamente alle OO.SS. i risultati, anche parziali, della sperimentazione, riservandosi di non divulgare a nessuno informazioni particolarmente riservate, in particolare legate alla produttività, agli strumenti di misurazione e agli obiettivi individuati oppure a progetti aziendali in corso di svolgimento.
- L'azienda prende atto con soddisfazione che le OO.SS. si sono impegnate da subito a mantenere il più stretto riserbo sulle informazioni particolarmente riservate di cui dovessero venire a conoscenza e qualsiasi eventuale violazione da parte delle OO.SS. verrà valutata disciplinarmente dall'azienda.
- Gli obiettivi oggetto della sperimentazione potranno essere individuali, di ufficio o aziendali, sempre nel rispetto delle 37 ore di lavoro settimanali e senza modificare i carichi di lavoro esistenti.

Dichiarazioni del Sindacato:

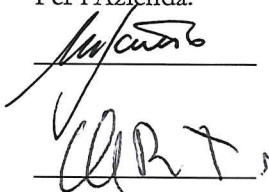
- Le RSA hanno richiesto la stipula di un accordo di Smart Working strutturale che coinvolga l'intera popolazione aziendale.
- Le RSA, seppur ritengono che la sperimentazione sia ridondante e già i tempi possano essere maturi per un accordo strutturale, prendono atto della necessità aziendale di sperimentare la nuova modalità di lavoro nella maniera descritta precedentemente e confermano di essere favorevoli alla ripresa della sperimentazione.

- Le RSA ricordano che lo Smart Working rappresenta soltanto una diversa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispetto al lavoro in presenza.
- Le RSA prendono atto che l'obiettivo della sperimentazione è favorire il benessere dei lavoratori attraverso il miglioramento del work-life balance grazie all'alternanza tra lavoro in presenza e lavoro da remoto.
- Le RSA prendono atto che la sperimentazione avverrà nel rispetto delle 37 ore di lavoro settimanali previste dal CCNL ANIA.
- Le RSA prendono atto che la sperimentazione avverrà senza modificare i carichi di lavoro esistenti.
- Le RSA chiedono all'Azienda un piano di lavoro che preveda l'inserimento nella sperimentazione di tutti i colleghi e in subordine di un numero sempre maggior di dipendenti.
- Le RSA chiedono che ci sia un monitoraggio congiunto dei KPI e che l'Azienda condivida con le RSA l'andamento della sperimentazione e gli esiti della stessa.
- Le RSA prendono atto che l'azienda misurerà la buona riuscita dello smart working attraverso una serie di KPI basati sul lavoro mediante assegnazione di obiettivi, non condividono questo approccio troppo stringente e propongono l'utilizzo delle modalità consolidate di settore.
- Le RSA hanno richiesto all'azienda la massima trasparenza consentita nella condivisione dei risultati, per ottenere comunque la buona riuscita dello Smart Working.
- Le RSA ritengono che la mancata divulgazione di informazioni particolarmente riservate sia condivisibile, ma non debba mettere a rischio la condivisione dei criteri e dei risultati della sperimentazione, che necessita di un monitoraggio continuo e completo, nonché di verifiche periodiche e approfondite.
- Le RSA chiedono che la sperimentazione in Vittoria avvenga nel rispetto delle linee guida sullo Smart Working sottoscritte con apposito accordo da ANIA e OO.SS..
- Le RSA chiedono l'inserimento nella sperimentazione del diritto alla disconnessione, sottolineando che tale diritto risulta funzionale alla corretta valutazione e al buon esito della stessa.

Tutto quanto ciò premesso, le Parti dopo ampio e approfondito confronto ritengono congiuntamente che:

- La sperimentazione inizierà nel mese di aprile 2022 e le Parti si incontreranno nei primi giorni di maggio 2022 per una prima verifica dell'andamento della sperimentazione, fermo restando che in caso di necessità potranno incontrarsi in qualsiasi momento su istanza anche di una sola delle Parti.

Per l'Azienda:


ART

Milano, 27/04/2022

Per le RSA

FNA



FIRST/CISL



FISAC/CGIL



SNFIA

