



SMART WORKING: la trattativa rimane aperta...i termini della sperimentazione ancora troppo limitati, con costi a carico dei lavoratori

In apertura dell'incontro l'Azienda ci ha informato sull'intenzione di accedere al finanziamento previsto da un avviso pubblico emesso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri: # **Conciliamo**

Tale opportunità stanziava un Fondo di 74 ml di euro a favore delle società che promuovono azioni di Welfare per la conciliazione famiglia & lavoro: prevista l'erogazione di 1,5 ml di euro con contributo aggiuntivo del 30% a carico dell'Azienda interessata, quindi un piano superiore a 2 ml di euro.

Il Gruppo Unipol ha individuato 2 ambiti ai quali assegnare la succitata disponibilità economica:

- ✓ *Smart Working:* copertura della dotazione informatica\tecnologica occorrente per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità Smart Working, ancora oggetto di discussione tra le Parti
- ✓ *Servizi di Fragilità:* piano di informazione\formazione e supporto dei Cargivers

Tornando al confronto in atto, ricordiamo in sintesi *i risultati della Survey sullo Smart Working:*

- alla Survey hanno risposto 1837 persone, con giudizio positivo del 91%
- i lavoratori si aspettano impatti positivi sia in termini di benefici personali che professionali; i responsabili ritengono si possano maturare effetti positivi sul lavoro in termini di motivazione dei colleghi e responsabilizzazione su obiettivi e risultati raggiunti
- la distanza media per raggiungere l'ufficio è 21 Km mentre il tempo medio è di 42 minuti
- il 52% utilizza l'automobile, con aggravio in termini di: **costi** (pedaggi, parcheggi e benzina); **stress** (attese, cambi frequenti, ritardi e disservizi dei mezzi pubblici, mancanza del parcheggio, code per traffico intenso e incidenti, utilizzo di più di un mezzo per raggiungere l'ufficio)

Tenendo conto di quanto sopra, l'Azienda ha sottoposto un *testo di Accordo* per la fase sperimentale che dovrebbe riguardare 648 persone (*non ancora formalmente identificate*) tra quelle a cui rivolto il questionario aziendale:

- ✓ *Bologna* 166
- ✓ *Milano* 251
- ✓ *Torino* 118
- ✓ *Firenze* 64
- ✓ *altre sedi* 49
- ✓ *Strutture:* Accademy – 34; Corporate Communication e Media Relation – 8; Organizzazione e Pianificazione strategica – 43; Risorse umane – 30; Relazioni Industriali – 29; Servizi Informatici – 160; Immobiliare – 17; Sinistri 116; Auto -77; Linea Persone – 82; Vita – 52

Il coinvolgimento dei vari uffici avverrà in modo graduale, in base alla maggiore "predisposizione" emersa dalla Survey (criteri: benefici attesi, mansioni, organizzazione interna e strumenti di lavoro adottati).

Sul testo presentato dall'Azienda abbiamo rilevato diversi elementi critici:

- la platea dei lavori coinvolti è troppo esigua: non tiene conto delle reali esigenze di carattere personale\familiare, delle lunghe percorrenze negli spostamenti casa\lavoro ed esclude tutti i colleghi delle altre società del Gruppo;
- la durata della sperimentazione (dicembre 2020), comporta il tardivo coinvolgimento degli altri lavoratori;
- non si intende riconoscere il buono pasto;
- la connessione internet è carico del lavoratore;
- l'Azienda ha la facoltà di revoca dello svolgimento di attività in smart working qualora ritenga che i lavoratori coinvolti non stiano rispettando adeguati livelli quali\quantitativi di produttività;
- non vengono garantite maggiori tutele in termini di salute e sicurezza e in caso di infortunio;
- non sono stati precisati i dettagli sullo specifico percorso formativo.

A fine incontro l'Azienda ha proposto un ulteriore testo che necessiterà dell'opportuno approfondimento.

Come sempre vi terremo costantemente informati.



First CISL Gruppo Unipol
la Segreteria