FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI

COMUNICATO

Il 12 dicembre è proseguito a Bologna il confronto con l'Azienda relativo alla tematica SMART WORKING.

Preliminarmente l'Azienda ha precisato che la platea di riferimento per la fase sperimentale sarà la seguente:

648 dipendenti (Bologna 166 – SDM/Milano 251 – Torino 118 – Firenze 64 – Altre Sedi 49) rispettivamente dalle funzioni aziendali:

- Academy (34 risorse)
- Corporate Communication e Media Relations (8 risorse)
- Risorse Umane (30 risorse)
- Relazioni Industriali (29 risorse)
- Organizzazione e pianificazione strategica (43 risorse)
- Auto (77 risorse)
- Immobiliare (17 risorse)
- Vita (52 risorse)
- Linea Persone (82 risorse)
- Sinistri (116 risorse)
- Servizi Informatici (160 risorse)

Si è poi passati alla discussione del testo di accordo consegnato dall'Azienda nel precedente incontro.

Innanzi tutto si è evidenziato che *la ridefinizione degli spazi lavorativi in una logica smart workspace* per il Sindacato è una conseguenza del lavoro "agile", non un presupposto sul quale incardinare l'eventuale accordo.

Si è richiesta, nella fase sperimentale, l'estensione ad una platea più ampia di quella individuata dall'Impresa sulla base della survey, affinchè si tenga conto di casi particolari in ragione di motivi oggettivi (es: personale con trattamento ex L.104).

Si è criticato duramente il **mancato riconoscimento del buono pasto**.

È stata ribadita la necessità di procedere alla stesura – in allegato all'Accordo – del **format dell'accordo individuale**.

Abbiamo contestato la pretesa dell'Azienda di **recedere** dall'accordo individuale in caso di livelli di prestazione e risultato inferiori agli standard decisi unilateramente dalla stessa.

Abbiamo rilevato come, nelle intenzioni dell'Azienda, la **strumentazione "base**" (PC, smartphone etc) sia **a spese del lavoratore, così come il costo della connessione internet/telefonica.**

Inoltre abbiamo richiesto **informative sulla fase sperimentale** con maggiore frequenza (l'Azienda prevedeva un solo incontro di verifica).

Più in generale: si è evidenziata la necessità di disciplinare l'orario con espressa **esclusione del lavoro festivo/notturno**, le **pause**, il **diritto alla disconnessione**, **l'utilizzo di ferie/permessi**, l'esclusione di forme di **controllo a distanza**, la conferma della **sede di appartenenza e dell'unità organizzativa**, la conferma che la richiesta del dipendente non sia rimessa al solo vaglio del superiore gerarchico ma **in accordo con il Personale**, la predisposizione di corsi di formazione mirati **previo interessamento della Commissione Formazione** prevista dal CIA. Infine si è chiesto di **non limitare a** *luoghi privati* la sede alternativa ai locali aziendali e, nel caso di impossibilità ad operare per cause non dipendenti dalla volontà del lavoratore, sia previsto **il diritto alla giornata** di lavoro agile nella stessa settimana in cui è programmato.

A fronte delle suddette criticità, l'Azienda ha presentato una nuova bozza.

Nel merito, pur apprezzando le aperture (in particolare: si prevede l'assegnazione di strumentazione a carico dell'Impresa, si prevede l'estensione ai colleghi con handicap grave L. 104, la formazione dedicata), riteniamo ancora notevoli le distanze fra le parti, soprattutto per il **buono pasto ancora assente**, **il costo della connessione a carico del dipendente**, la mancanza di chiarimento sul **controllo a distanza** e il silenzio assoluto sul **diritto alla disconnessione.**

Il confronto proseguirà nel mese di gennaio.

A margine dell'incontro l'Azienda ha presentato alle OO.SS. il progetto "*WELFARE SMART CARE/LAVORO AGILE E SUPPORTO AI CAREGIVERS PER IL WELFARE IN UNIPOLSAI*", in adesione al Bando **"#Conciliamo**" emanato a settembre 2019 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Tale Bando prevede uno stanziamento di circa **74 milioni**, il progetto aziendale prevede costi per circa **2 milioni**.

Nell'ambito del sistema "Welfare aziendale" si intende andare incontro ai bisogni dei dipendenti e delle loro famiglie, attraverso:

- SMART WORKING
- CAREGIVERS – Informazione/Formazione e azioni di supporto, con guide linea mirate a favore della popolazione aziendale interessata, specifiche attività di informazione e formazione dedicate, incontri tematici sul territorio, e-learning su piattaforma ad hoc (platea interessata: 2500 utenze), formazione apposita per i gestori del personale, costituzioni di Gruppi di AUTO-MUTUO AIUTO per sostegno reciproco degli interessati, un Piano di comunicazione trasversale finalizzato alla condivisione delle best practice aziendali e alla valorizzazione dei contenuti del Forum WELFARE ITALIA.

Sedi, 17 dicembre 2019.

F.N.A. GRUPPO UNIPOL