



## Smart Working: ci siamo quasi

Nel pomeriggio di ieri i Segretari Responsabili e i Coordinatori di tutte le Organizzazioni Sindacali Aziendali hanno incontrato i vertici delle Relazioni Industriali, per procedere nel confronto per lo sblocco della trattativa del Lavoro Agile, oltre a trattare altri temi d'interesse generale.

L'Azienda, come confidavamo, ha restituito dignità al tempo fin qui impiegato in questa faticosa e lunga trattativa, **riconoscendo sia il valore aggiunto del senso di responsabilità dei propri dipendenti** sia l'avanzamento decisivo della qualità delle relazioni sindacali degli ultimi mesi, le quali ci hanno consentito di superare un modello rigido di negoziazione, che ha impedito in passato di affrontare con la necessaria agilità linee di sviluppo ed esigenze, sia dei dipendenti che dell'Azienda, che ormai cambiano a velocità sempre maggiore.

Oggi siamo finalmente passati da un confronto sul se adottare lo Smart Working a come dovrà essere e a quando partire; **siamo passati dalla speranza alla certezza.**

Il percorso si articolerà in **3 fasi**:

1. Prosecuzione dei lavori dei tavoli tecnici, che sono stati decisivi nell'individuare un approccio innovativo al tema.
2. La definizione di un protocollo d'intesa per l'avvio di una sperimentazione di Lavoro Agile, che per noi deve coinvolgere tutti.
3. L'analisi dei dati emersi dall'osservazione della sperimentazione, che ci permetteranno di definire per tutti i dipendenti del Gruppo, un modello organico e integrato con le altre forme di flessibilità, oggi più che mai necessarie **per rispondere meglio alle molteplici necessità delle persone che hanno costruito e continuano a costruire il successo della nostra azienda.**

**La volontà reciproca delle parti è quella di partire entro qualche settimana con la fase sperimentale.**

L'incontro è poi proseguito sui seguenti temi:

1. Abbiamo espresso la necessità di rivedere le attuali interpretazioni aziendali sulle casistiche che richiedono la presentazione del **certificato medico** (malattia ad ore + giornata intera; malattia nella giornata del venerdì e del successivo lunedì), riservandoci comunque di effettuare una verifica sulla correttezza normativa di queste applicazioni.
2. Abbiamo chiesto un confronto sulle **nuove convenzioni assicurative**, per trovare soluzioni tese ad evitarne un peggioramento.
3. Abbiamo proposto l'introduzione della facoltà di utilizzare il **congedo parentale** anche ad ore e non solo a mezze e giornate intere.
4. L'azienda ha confermato che entro la fine del mese di marzo metterà a disposizione la piattaforma (Welbee) sulla quale sarà possibile utilizzare, scegliendo fra una vasta gamma di servizi e beni (viaggi, tempo libero, sport, oltre a spese mediche, assistenziali, scolastiche, ecc.) **il credito welfare di € 600** (IV° Livello 7ma classe) – da riparametrare su livello, inquadramento e classe di anzianità – previsto dall'accordo di rinnovo del CCNL di novembre 2022. Prossimamente avremo modo di vedere nel dettaglio il funzionamento della piattaforma e di fornire maggiori informazioni sulla tipologia dei servizi offerti.
5. **Inquadramento amministrativo del personale in forza ai Call Center del Gruppo**: l'Azienda ha confermato la volontà di ratificare in tempi rapidi, il riconoscimento dell'inquadramento al 3° livello amministrativo agli addetti dei Contact Center e al 5° livello amministrativo ai coordinatori di Team.

Sedi, 17/02/2023

Le Rappresentanze Sindacali del Gruppo Unipol  
First/CISL Fisac/CGIL FNA SNFIA Uilca/UIL