Care colleghe e cari colleghi,

nella giornata odierna l'Azienda ci ha comunicato**, nonostante la nostra contrarietà,** la propria decisione **di non voler puntare sullo smart working**, **fatta eccezione per i call center che,** vista la natura del tutto peculiare del servizio svolto, non è conciliabile col modello della settimana corta, **continueranno a beneficiare di un giorno a settimana di lavoro agile**.

Ciononostante, **tenendo peraltro conto delle innumerevoli sollecitazioni fatte da noi in questi anni in tema di conciliazioni tempi vita/lavoro**, ci ha proposto, dopo un'accesa discussione, **di aprire una trattativa su un nuovo modello organizzativo**, unico nel comparto assicurativo, incentrato sulla cosiddetta **settimana corta**, su base volontaria.

La proposta prevede una settimana **lavorativa di 4 giorni, della durata di 9 ore**, (**36 ore** a settimana invece di 37 **a parità di stipendio),** distribuiti in modo alternato:

- **Dal lunedì al giovedì**, e d**al martedì al venerdì**.

Con orari e flessibilità/elasticità da definire durante la prossima trattativa.

A coloro che sceglieranno di mantenere il **modello tradizionale** l'Azienda invece proporrà di tornare a lavorare su 5 giorni settimanali ma **senza la possibilità di accesso allo smart working.**

Chi è escluso dalla settimana corta e dallo smart working?

- **I lavoratori part-time**, che potranno richiedere di tornare al full-time per accedere alle nuove modalità.
- **I funzionari senior con responsabilità**, per i quali sarà invece introdotto un nuovo sistema premiante più in linea con il ruolo manageriale svolto.

Nonostante la nostra proposta fosse quella di estendere e potenziare lo Smart Working (8 giorni per tutti senza distinzione), riteniamo comunque importante **valutare con attenzione la proposta aziendale**, per le seguenti motivazioni:

La settimana corta potrebbe rappresentare un'**alternativa sufficientemente adeguata** al superamento dello S.W., in quanto consente comunque, in una forma innovativa, di guadagnare maggiore spazio per organizzare al meglio la vita privata e quella professionale, **riducendo i giorni in ufficio a parità di stipendio.**

Pertanto, sarebbe possibile:

- **Godere di un giorno libero in più** a settimana per dedicarsi alla famiglia o al tempo libero (liberi: venerdì-sabato-domenica o sabato-domenica-lunedì).
- **Ridurre lo stress** legato alla gestione delle giornate lavorative;
- **Continuare a risparmiare** tempo e costi legati agli spostamenti;

Riteniamo che questo modello potrebbe coniugare le necessità operative dell'azienda con una maggiore flessibilità per i lavoratori.

Come Sindacato, pur consapevoli che si tratti soprattutto di un'iniziativa aziendale, riteniamo che la proposta della settimana corta sia **un tema degno di essere approfondito, discusso e migliorato per arrivare ad un accordo vantaggioso per tutti.**

Abbiamo pertanto concordato di tenere un primo incontro di trattativa nei prossimi giorni e **non mancheremo di coinvolgervi** per valutare insieme i punti di forza e le criticità di questa iniziativa, raccogliendo le vostre osservazioni e le vostre proposte.

La vostra voce è fondamentale per garantire che ogni cambiamento sia realmente a favore di chi, ogni giorno, contribuisce al successo dell'Azienda.

Rappresentanze Sindacali Aziendali Gruppo Unipol FIRST CISL FISAC CGIL FNA SNFIA UILCA UIL