SMART WORKING:
prosegue il confronto, una strada lunga per una vera cultura aziendale

Come previsto abbiamo nuovamente incontrato l'Azienda per discutere di Smart Working con l'obbiettivo di normare la materia in uno specifico Accordo.

Ricordiamo il punto di vista inizialmente espresso:

– l'Azienda ritiene utile introdurre lo strumento, come nuova filosofia lavorativa basata su flessibilità oraria, razionalizzazione degli spazi, innovazione tecnologica ed organizzativa, responsabilizzazione e raggiungimento degli obiettivi

– il Sindacato ritiene sia fondamentale perfezionare, ampliare e sviluppare le opportunità di conciliare i tempi vita\lavoro dei colleghi (distanza casa\lavoro; particolari problematiche familiari; etc.), esigenza manifestata anche attraverso la Piattaforma dei lavoratori per il rinnovo del Contratto aziendale Gruppo Unipol

La Delegazione aziendale ha illustrato quanto emerso dalla Survey commissionata ad un ente esterno (P4I) accreditato presso il Politecnico di Milano e con esperienza in materia di smart working/lavoro agile.

In sintesi, questi i risultati:

⇒ alla Survey hanno risposto 1837 persone su 2033 invitati, dalla quale è emerso che:

- lo Smart Working è stato valutato positivamente dal il 91%
- i lavoratori si aspettano impatti positivi sia in termini di benefici personali che professionali;
- i responsabili ritengono possano maturare effetti positivi sul lavoro in termini di motivazione dei colleghi, nonché responsabilizzazione su obiettivi e risultati raggiunti;
- non sono emerse criticità significative, un giorno a settimana viene ritenuto un modello valido da utilizzare per la prima sperimentazione;
- la distanza media per raggiungere l'ufficio è 21 Km;
- il tempo medio per raggiungere l'ufficio è di 42 minuti;
- il 52% dei rispondenti utilizza l'automobile per raggiungere la sede di lavoro: 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).

Sulla base delle risultanze della Survey, è stata effettuata un'analisi dalla quale emergerebbero la maggiore o minore predisposizione delle diverse aree ad operare secondo logiche di Smart Working, tenuto conto delle attività svolte, delle persone e della relazione capo-collaboratore.

Sotto riportata la classificazione per aree e sedi (partendo da quelle ritenute già pronte a quelle attualmente meno predisposte)

Area	Dipendenti
TECNICA LINEA PERSONE	92
RISORSE UMANE	119
CORPORATE COMMUNICATION E MEDIA RELATIONS	38
CHIEF STRATEGIC PLANNING AND ORGANISATION OFFICER	64
ACADEMY	68
SERVIZI INFORMATICI	609
SINISTRI (alcune unità organizzative)	243
TECNICA AUTO	210
RELAZIONI INDUSTRIALI, CONTENZIOSO E SICUREZZA	67
VITA E SOLUZIONI WELFARE INTEGRATE	354
IMMOBILIARE	169

Sede	Dipendenti
MILANO – SAN DONATO MILANESE	680
BOLOGNA	583
ALTRE SEDI	101
TORINO	397
FIRENZE	272

L’Azienda ha esplicitato la volontà di testare la nuova modalità di lavoro in maniera graduale e con un numero prudenziale e limitato di persone, allo scopo di evitare una possibile scarsa tenuta delle infrastrutture tecnologiche e dell’organizzazione intera dei vari uffici.

Per tale motivo, è stata confermata l’intenzione di coinvolgere nella sperimentazione un massimo di 600 colleghi operanti nelle diverse aree interessate dalla Survey, indistintamente e senza che vengano valutate le singole esigenze personali.

A fine riunione, è stato fissato un ulteriore incontro per approfondire anche gli altri aspetti: piano formativo; dotazione informatica; connessione in remoto; salute e sicurezza.

Per quanto ci riguarda, non possiamo che ribadire le perplessità già evidenziate nel precedente incontro, rispetto l’esiguità

della platea coinvolta (escluse le altre società del Gruppo), lo svolgimento limitato ad una sola giornata, la durata della sperimentazione, etc.

Sul tema, occorrerà fare significativi passi avanti affinché si sviluppi una virtuosa cultura aziendale, a vantaggio dell'Impresa e di tutti i lavoratori interessati. Di certo, ad oggi emerge in maniera marcata la differente impostazione tra le Parti: il Sindacato ritiene che, a partire dalla sperimentazione, nel complesso delle persone identificate, debbano essere tenute in considerazione anche le difficoltà di carattere personale sopra riportate, l'Azienda invece tiene esclusivamente conto della presunta convenienza in termini di futuro risparmio di costi.

Rappresentanza Sindacale Gruppo Unipol
First CISL – Fisac CGIL – Fna – Snfia – Uilca UIL