



COMUNICATO

Care colleghe e cari colleghi,

vi informiamo che nella giornata di ieri, 14 febbraio, dopo mesi di confronto con l'Azienda, è stato raggiunto l'accordo per la revisione dello Smart Working.

Si tratta di un accordo ponte, sperimentale, che integra il precedente del luglio 2017.

Il nuovo accordo, che scadrà in data 31 dicembre 2025, prevede già da subito momenti di confronto tra le parti per monitorarne l'andamento e va nella direzione auspicata dalle OO.SS. finalizzata all'aumento della flessibilità e al miglioramento del work-life balance.

A tal fine si è ritenuto opportuno non proseguire nel percorso di sviluppo di una "App" che, potenzialmente, avrebbe potuto presentare elementi di criticità e andare nella direzione opposta rispetto a quanto richiesto dalle OO.SS.

L'accordo sottoscritto si pone inoltre l'obiettivo di affrontare le problematiche gestionali relative allo Smart Working, emerse negli ultimi mesi.

Ferma la previsione del 50% di alternanza tra lavoro in presenza e lavoro da remoto, il nuovo accordo prevede la creazione di un "cruscotto" che misuri quotidianamente le giornate lavorate complessivamente, suddivise in base alla modalità di lavoro prestata, con le conseguenti percentuali.

È stato inoltre previsto un elenco di giornate neutre, da non conteggiare ai fini delle percentuali:

- ⇒ Malattia;
- ⇒ Ferie;
- ⇒ Ex festività;
- ⇒ Congedi parentali;
- ⇒ Permessi personali (Tg8, art. 39 ccnl, banca ore, etc.);
- ⇒ Permessi legge 104;
- ⇒ Trasferte lavorative;
- ⇒ Giornate di formazione svolte fuori sede;
- ⇒ 4 giornate Jolly.

Inoltre, sono stati introdotti i seguenti principi:

- ⇒ tolleranza del 10% rispetto alla previsione del 50% di alternanza tra lavoro in presenza e lavoro da remoto calcolata su base trimestrale;

⇒ riporto al trimestre successivo dell'eventuale eccedenza, rispetto al range di tolleranza del 10%, con obbligo di recupero.

Vengono introdotte altresì le seguenti casistiche in cui è previsto lo svincolo di coppia:

- ⇒ scioperi nazionali dei mezzi pubblici che impediscano in modo obiettivo l'andata e/o il ritorno dalla propria abitazione alla sede lavorativa;
- ⇒ eventi, comunicati dall'Azienda, legati alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- ⇒ adesione all'iniziativa "Allianz for kids" di uno o entrambi i dipendenti della coppia;
- ⇒ 4 giornate cosiddette "Jolly", utilizzabili per motivi personali, che matureranno nella misura di una giornata a trimestre fruibili, anche cumulativamente, entro la fine dell'anno solare. Tali giornate sono considerate neutre e pertanto non concorrono a modificare la percentuale di lavoro in presenza e/o da remoto.

Le OO.SS. hanno in aggiunta rimarcato con determinazione la necessità di estendere lo smart working anche ai colleghi con mansioni esterne ad oggi non destinatarie dell'accordo, convenendo con l'Azienda di mantenere un punto di attenzione per eventuali prossimi sviluppi positivi.

La data di decorrenza dell'accordo è subordinata all'implementazione tecnologica necessaria e sarà presumibilmente il primo luglio 2024.

Sarà organizzata prossimamente un'assemblea per l'illustrazione dell'accordo ponte.

Milano, 15 febbraio 2024

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali
First/Cisl - Fisac/Cgil - Fna - Snfia - Uilca