Verbale di accordo

In data 23 marzo 2018 si sono incontrate la funzione di Relazioni Industriali Eni, anche in rappresentanza delle Società controllate, le funzioni HR di EniServizi, di Syndial, di Eniprogetti, la funzione HR Hub, e le Segreterie Nazionali Filctem CGIL, Femca CISL, Uiltec UIL, unitamente ad una delegazione di Strutture Territoriali e RSU delle Società Eniservizi, Syndial e Eniprogetti, per effettuare la verifica sull'andamento della sperimentazione dello Smart Working in ambito genitorialità, definito con il verbale di accordo del 6 febbraio 2017, e valutare la sua estendibilità, anche tenendo conto delle novità normative introdotte dalla legge n. 81 del 2017.

Nel corso dell'incontro sono stati analizzati ed approfonditi i risultati del sondaggio allegato realizzato nel mese di luglio 2017 che ha interessato gli smart worker e i relativi responsabili.

A tale riguardo, le Parti, condividendo il giudizio positivo sulla operatività del verbale di accordo del 6 febbraio 2017 e l'efficacia della sperimentazione avviata, ritengono di confermare lo Smart Working sulla genitorialità e dare seguito ad una fase di estensione agli ambiti organizzativi di seguito definiti, secondo le integrazioni allegate al presente accordo.

La prima applicazione dello Smart Working in ambito organizzativo riguarderà le Società EniServizi, Syndial ed EniProgetti.

La progressiva estensione dello Smart Working in ambito Eni e ad altre Società controllate, per risorse con mansioni compatibili con lo stesso, sarà attuata successivamente in coerenza con le risultanze dell'applicazione dell'istituto alle

Società sopra citate. L'Azienda garantirà le idonee forme di comunicazione e formazione al personale progressivamente interessato.

A seguito degli impegni definiti nel verbale di accordo del 6 febbraio 2017, in merito alla valutazione dell'utilizzo dello Smart Working alle risorse affette da patologie gravi, le Parti hanno condiviso l'estensione dello Smart Working alle risorse di Eni e delle Società controllate affette da patologie riconosciute ai sensi della legge n. 68/1999, che svolgono mansioni compatibili con l'utilizzo dello Smart Working; per tali risorse, la prestazione in Smart Working avrà frequenza fino ad un massimo di 2 giorni a settimana per una durata di 12 mesi tacitamente rinnovabili.

Le Parti hanno condiviso che contestualmente all'avvio operativo della sperimentazione saranno realizzati periodicamente incontri a livello locale per approfondire l'applicazione dello Smart Working e di incontrarsi entro il mese di ottobre 2018 per una valutazione complessiva dell'attuazione dell'accordo.

Le Parti condividono l'opportunità di avviare una survey tra i lavoratori per analizzare e approfondire il livello di apprezzamento dello Smart Working.

Aziende

OO.SS.LL.

Allegato all'accordo sindacale del 23 marzo 2018

L'articolo 3 del verbale di Accordo del 6 febbraio 2017, viene integrato con quanto segue:

Con riferimento allo Smart Working in ambito organizzativo:

- Potranno accedere allo Smart Working le risorse in servizio, ivi comprese le risorse distaccate presso le Società coinvolte dall'applicazione del presente accordo, adibite a mansioni compatibili con lo svolgimento del lavoro con tale modalità.

- L'accesso allo Smart Working avverrà previa valutazione discrezionale da parte dell'azienda. Sono esclusi a priori i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

- Lo Smart Working avrà una durata di 12 mesi tacitamente prorogabili per un analogo periodo, salvo eventuale disdetta scritta da comunicare entro 30 giorni precedenti al termine di scadenza.

- Lo Smart Working in ambito organizzativo sarà di 1 giorno a settimana

Con riferimento allo Smart Working in generale si riporta quanto segue:

La previsione secondo cui "*Per lo SW a supporto della genitorialità l'azienda e il lavoratore possono in qualsiasi momento liberamente recedere dallo SW con un preavviso scritto di 30 giorni*" **viene abrogata e sostituita come segue**: "*In presenza di giustificato motivo, le parti possono recedere prima della scadenza del termine e senza preavviso. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, costituiscono giustificato motivo di recesso dall'accordo di SW le seguenti casistiche:*

- *l'assegnazione del lavoratore ad altro ufficio/reparto/struttura incompatibile con lo SW;*
- *l'assegnazione di mansioni incompatibili con lo SW o, comunque, la variazione delle attività assegnate tale da non consentire più la possibilità di operare in SW.*

L'articolo 4 del verbale di accordo del 6 febbraio 2017, viene integrato/modificato come segue:

La previsione secondo cui *"Il lavoratore in SW sarà tenuto a rispettare le fasce orarie previste dagli accordi sindacali in essere nella propria sede di lavoro"* **viene abrogata e sostituita come segue**: *"Il dipendente in SW è inoltre tenuto a rispettare l'orario di lavoro previsto dagli accordi sindacali in essere nella propria sede di lavoro con una "flessibilità aggiuntiva SW" di 60 minuti concessa per bilanciare al meglio le esigenze di vita-lavoro. In caso di fruizione di tale "flessibilità aggiuntiva SW" il Lavoratore dovrà:*

- *preventivamente essere autorizzato dal proprio Responsabile all'utilizzo della stessa;*
- *recuperare il relativo periodo temporale nella stessa giornata in SW".*

Successivamente alla previsione di cui sopra, l'art. 4 viene **integrato** con la seguente previsione: *"L'orario e i tempi di lavoro previsti nel presente accordo rispettano l'art. 19, comma 1, della legge 81/2017 (disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro)."*

La previsione secondo cui *"Durante le giornate in SW non saranno previste e autorizzate ore di lavoro straordinario"* **viene abrogata e sostituita come segue:** *"Durante le giornate di SW non saranno previste e autorizzate ore di lavoro straordinario né prestazioni di lavoro festivo e notturno".*

Risultati della Survey sullo Smart Working di luglio '17

23 marzo 2018

Premessa

La survey

- è stata condotta **a 3 mesi dall'avvio del Pilota** Smart Working a supporto della neo-genitorialità anche come strumento di valutazione della fase di sperimentazione (avvio survey 11 luglio – chiusura 18 luglio)
- è stata indirizzata alle **persone in SW** che hanno effettuato almeno 1 giorno di SW **e** ai loro **Responsabili** ed è stata effettuata con **questionari on line**
- ha avuto un **tasso di risposta** del **94%** per Smartworker e **92%** per i Responsabili

Di seguito è riportata una **sintesi della popolazione coinvolta** nella survey

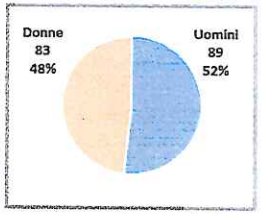
persone in SW	172

Giorni effettuati in SW (~2000)

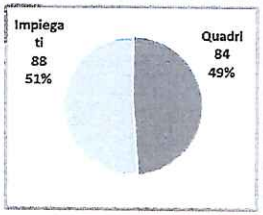
- 42 persone con < 5 giorni
- 42 5 -10 giorni
- 32 11 – 15 giorni
- 32 16 – 20 giorni
- 24 > 20 giorni

Media attuale di 12 giorni a testa

Sesso



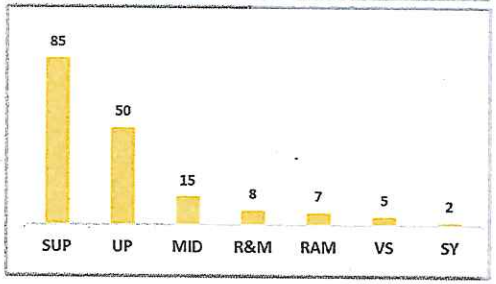
Qualifica



Con posizione di Responsabile

38

per AdB

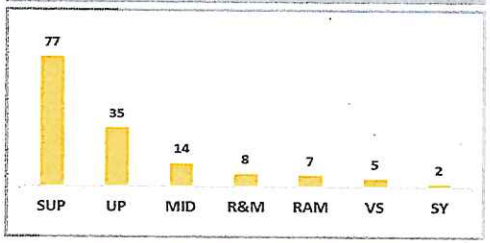


Principali Aree professionali (> 4 persone)

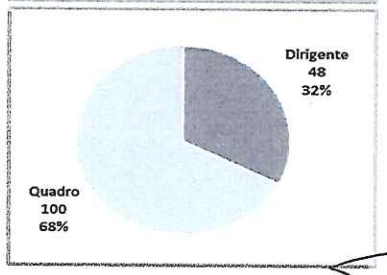
Area professionale	n°
ICT	25
INGEGNERIA	21
CFO	16
COMMERCIALE	12
INTERNAL AUDIT	12
RISORSE UMANE	11
COMUNICAZIONE ESTERNA E IDENTITY MANAGEMENT	11
HSEQ	9
RICERCA, SVILUPPO E INNOVAZIONE TECNOLOGICA	8
RAPPORTI ISTITUZIONALI E AFFARI REGOLATORI	6
PORTFOLIO MANAGEMENT & TRADING	6
SERVIZI PER LE PERSONE	6
PRODUZIONE PETROLIFERA, PETROLCHIMICA, POWER E AMBIENTALE	5

Responsabili	148

per AdB



Qualifica

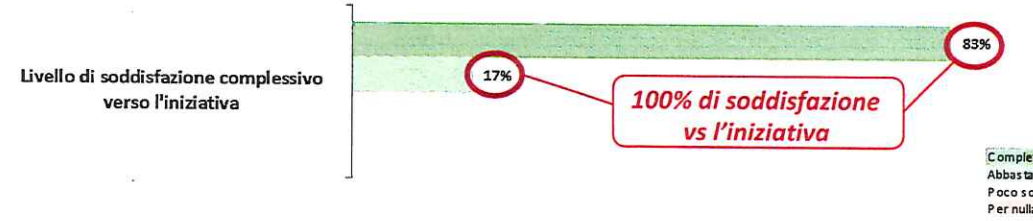


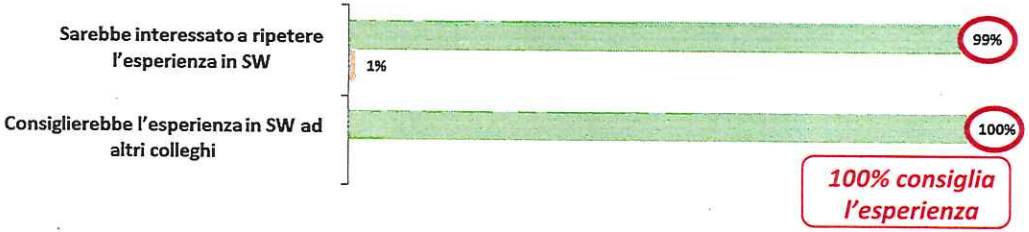
Principali **dimensioni analizzate** con il questionari

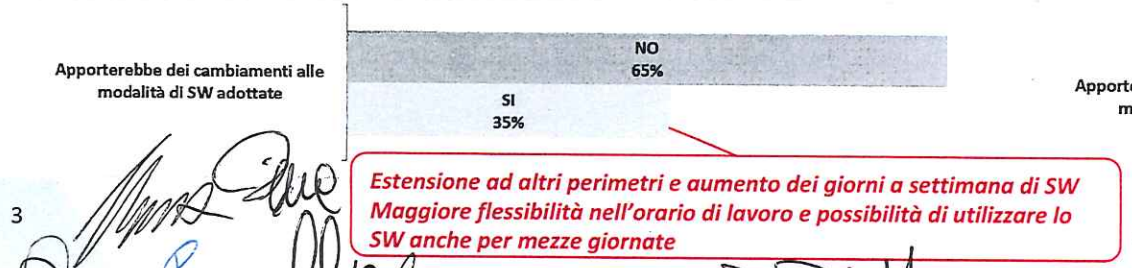
- **Valutazione complessiva sull'iniziativa**
- **Produttività**
- **Benefici riscontrati**

Risultati della survey: **Valutazione complessiva**

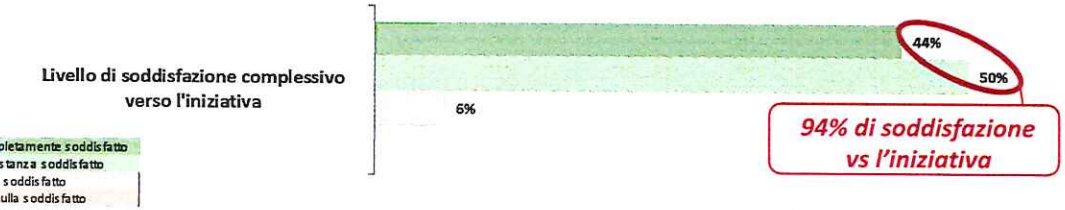
Persone in SW

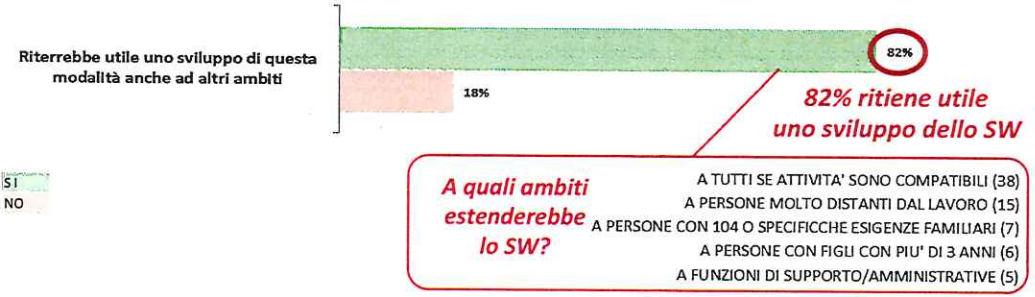


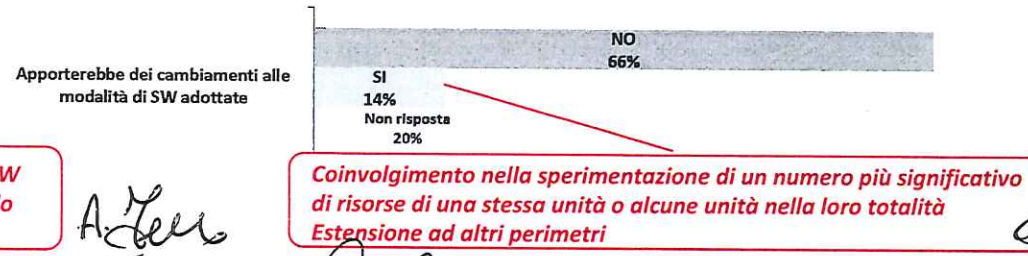




Responsabili di persone in SW





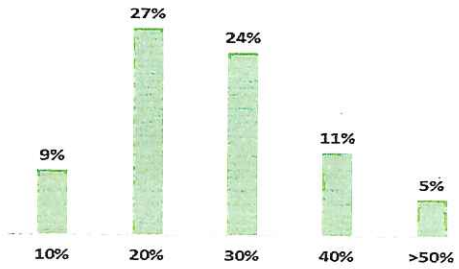


Risultati della survey: **Produttività**

Persone in SW

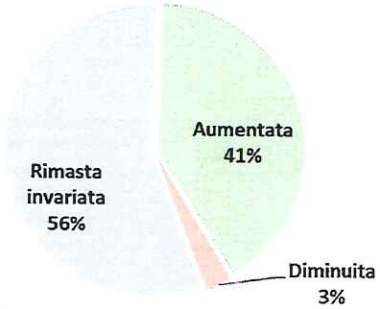
Durante le giornate in SW ritiene che la sua produttività sia

Valutazione dell'aumento di produttività

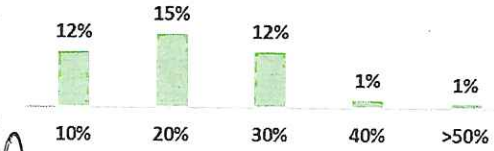


Responsabili di persone in SW

Durante le giornate in SW ritiene che la sua produttività sia



Valutazione dell'aumento di produttività

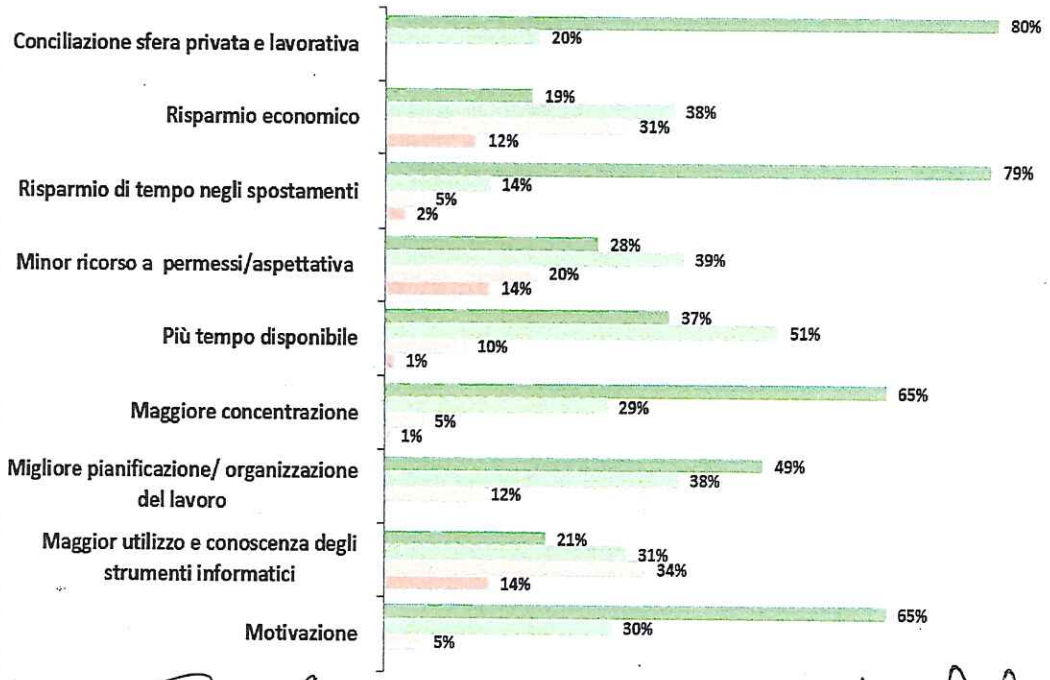


Risultati della survey: **Benefici riscontrati**

Molto
Abbastanza
Poco
Per Niente

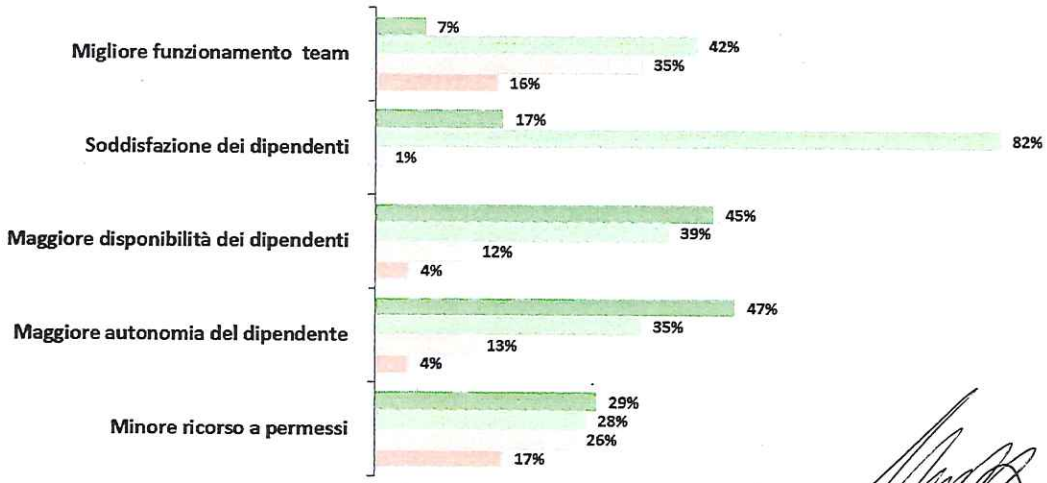
Persone in SW

Quali sono i principali benefici che ha riscontrato nelle giornate in SW



Responsabili di persone in SW

Quali sono i principali benefici che ha riscontrato a seguito dell'avvio dello SW dei suoi collaboratori

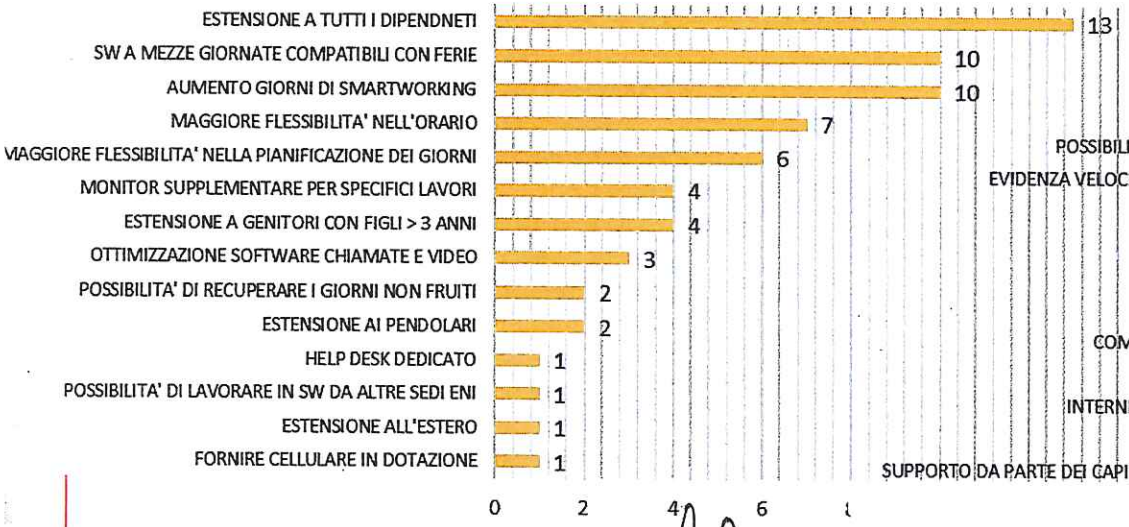


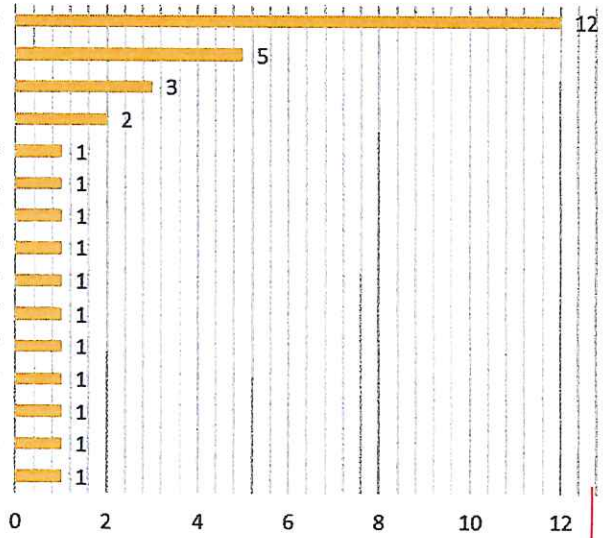
Risultati della survey: **Suggerimenti liberi**

Persone in SW

Cosa si propone di cambiare

Responsabili di persone in SW





Proposte comuni:

- Estensione a fasce più ampie di popolazione
- SW anche a mezze giornate
- Maggiore flessibilità nella pianificazione delle giornte di SW
- Migliorare software telefonico

Proposta divergente:

- Aumento (SWers)/ riduzione (Resp) giorni di SW

Sintesi dei principali risultati della survey

Principali risultati	Persone in SW	Responsabili di persone in SW
Livello di soddisfazione vs l'iniziativa	100% dichiara un **elevato** tasso di soddisfazione 100% **consiglierebbe** lo SW ai colleghi	94% dichiara un **elevato** tasso di soddisfazione 82% ritiene **utile** uno **sviluppo** dello SW
Produttività	76% ritiene la sua **produttività aumentata** durante le giornate di SW 24% ritiene che sia rimasta invariata 98% delle persone in SW Responsabili di risorse **non** ha rilevato una maggiore **complessità** nella **gestione dei collaboratori** durante le giornate di SW 67% dichiara che lo SW ha contribuito a **non ricorrere a permessi/aspettativa**	41% ritiene la **produttività** dei suoi collaboratori sia **aumentata** durante le giornate di SW 56% ritiene che la produttività sia rimasta invariata 3% ritiene che la produttività sia diminuita 82% ha riscontrato un elevato **aumento** di **autonomia** e **disponibilità** nei collaboratori in SW 57% dichiara che lo SW ha contribuito a **non ricorrere a permessi/aspettativa** da parte dei collaboratori

100%

in entrambi gli ambiti sono stati rilevati **risultati positivi** con % non significative di criticità/problemi

Cos'è lo Smart Working e l'esperienza di Eni ad oggi

Cosa è stato fatto in Eni finora

Nel **febbraio'17** è stata **avviata una iniziativa di** SW in Eni:

Obiettivi	▪ Sviluppo del sistema di **welfare** aziendale, con particolare riferimento al **supporto alla genitorialità** ▪ **Sperimentazione** dell'applicazione dello SW, a supporto di successive valutazioni di estensione in Eni
Target e modalità	Le **Neo-mamme** e **neo papà** (in Eni e Controllate Italia) con **figli fino a 3 anni** di età possono lavorare in SW (fino a 2 giorni a settimana) fino a 24 mesi
Popolazione coinvolta	**~300 persone in SW** con distribuzione nella quasi totalità delle aree professionali e concentrazione prevalente in Support Funtions (~45%) e Upstream/DOT (~30%)

Per meglio valutare l'andamento dell'iniziativa, data la sua novità, è stata effettuata una **survey** sulla popolazione coinvolta (colleghi e responsabili) che ha **confermato i benefici/vantaggi attesi** in fase di avvio

Stima personale coinvolto nella prima fase di ampliamento

Logiche di esclusione

Per una quantificazione della popolazione potenzialmente coinvolta nella prima fase di ampliamento è stata effettuata una stima sulle casistiche di incompatibilità prevedibili nelle tre società interessate.

Con riferimento alla **verifica di compatibilità della mansione,** gli elementi considerati **fanno riferimento a:**

- svolgimento dell'**attività lavorativa non su impianti** o **su controllo fornitori in prossimità**
- attività **non in turno**
- impossibilità di svolgere l'attività lavorativa senza l'utilizzo di **strumenti** non **remotizzabili**
- **possibilità** di svolgere l'attività lavorativa **senza** necessità di frequente utilizzo di **archivi** cartacei o di **stampa** documenti

Personale coinvolto

Eniservizi	personale ~ 414* in SW neo-genit. 7	Syndial	personale ~ 822* in SW neo-genit. 4	Eniprogetti	personale ~ 565* in SW neo-genit. 27	~ 1800

Personale eleggibile

~ 202	stima per unità	~ 305	stima per unità	~ 510	stima per unità (al lordo del personale di cantiere)	~ 1020
▪ PIANIFICAZIONE, AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	11	PIANIFICAZIONE, AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	12	AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	7	
▪ SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE E QUALITA'	6	SALUTE,SICUREZZA,AMBIENTE E QUALITA' (no RSPP)	12	SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE E QUALITÀ	27	
▪ COMPLIANCE MANAGEMENT	1	APPROVVIGIONAMENTI AMBIENTALI	34	RISORSE UMANE	13	
▪ DEMAND & MONITORING	18	COLLEGAMENTO RELAZIONI ISTITUZIONALI	11	PROJECT EXECUTION MANAGEMENT	71	
▪ OPERATIONS & DEVELOPMENT SERVICES	140	HR BUSINESS PARTNER	18	TECHNICAL AREA MANAGEMENT	366	
▪ WELFARE & PEOPLE SERVICES	26	ENVIROMENTAL & OPERATIONAL ACTIVITIES	115	TECNOLOGIE E PROGETTI INNOVATIVI	41	
		TECHNICAL SERVICES & BUSINESS ANALYSIS	103	WORKLOAD MANAGEMENT	13	

~ 56% stima totale personale eleggibile