

COMUNICATO SINDACALE

COMMISSIONE WELFARE e PARI OPPORTUNITÀ

Aggiornamento utilizzo Lavoro “Agile”

Si è tenuto un incontro delle Commissioni Welfare e Pari Opportunità congiunte con l'obiettivo di valutare l'andamento dell'utilizzo del Lavoro Agile nei gruppi STELLANTIS, IVECO e CNHI, richiesto da parte sindacale anche per approfondire le comunicazioni ricevute via mail in STELLANTIS Engineering e Technology Office a fine febbraio sulle modalità da tenere a riferimento alle giornate di lavoro da effettuare in presenza in sede.

I tre gruppi hanno presentato un aggiornamento sulla fruizione e gestione del Lavoro Agile.

IVECO GROUP

- Il periodo di sperimentazione gestito con gli accordi individuali e tramite il regolamento aziendale scade a fine aprile 2024 ed è prevista una proroga di 18 mesi con la sottoscrizione di nuovi accordi individuali senza modifiche al regolamento;
- nel frattempo, entro il prossimo rinnovo CCSL, si valuterà se realizzare un accordo specifico, regolamentando il lavoro agile nel CCSL;
- Il totale degli Impiegati “eligible” al lavoro agile è pari a 5478 di cui 4727 pari al 86% fruisce del lavoro agile (16% con le Core Hours e 70% senza Core Hours);
- mediamente le giornate di lavoro svolte da remoto sono 8 al mese rispetto alle 12 massime previste;
- lo straordinario medio in lavoro agile è pari a 37 h/anno.

Come parte sindacale abbiamo chiesto ad IVECO GROUP di valutare l'estensione a 14 gg massimi di LAVORO AGILE al mese e la possibilità di poter effettuare il lavoro in sede anche a mezza giornate, da sommare a mezza giornata di LAVORO AGILE.

L'Azienda valuterà la proposta in relazione fattibilità tecnico-organizzativa e del sistema di rilievo presenza.

CNHI

- il periodo sperimentazione con gli accordi individuali e regolamento aziendale scade a fine aprile 2024 ed è prevista la proroga di 18 mesi con sottoscrizioni di nuovi accordi individuali;
- le giornate massime al mese in lavoro agile erano state aumentate (12 +2) provvisoriamente solo per le sedi di Torino, a seguito di attività di ristrutturazione delle sedi di Torino. Queste sono state concluse con l'apertura nuova sede di Via Stura che presenta nuovi spazi adeguati alla presenza in sede e alla gestione di attività in team, e quindi si prevede di tornare in tutte le sedi alle 12 giornate massime al mese;
- il lavoro agile è utilizzato dal 95% degli impiegati “eligible”;
- il perimetro “eligible” è stato rivisto con ampliamento anche all'area tecnica con possibilità di utilizzare fuori azienda alcuni dispositivi trasportabili;
- il nuovo sistema di payroll esterno ha permesso di effettuare da sistema la programmazione e l'autorizzazione da parte dei responsabili delle giornate in lavoro agile e della gestione degli straordinari;

Come parte sindacale abbiamo chiesto a CNHI di valutare l'estensione a 14 gg massimi di lavoro agile al mese e la possibilità di poter effettuare presenza in sede anche a mezza giornate.

L'Azienda ha risposto che i giorni massimi di lavoro agile saranno 12 e che il sistema di rilievo presenza CNHI consente già di considerare la mezza giornata di presenza a giornata intera.

STELLANTIS

- sono stati apportati nel tempo interventi sulla gestione riunioni con l'indicazione di fasce di cortesia per le riunioni on-line (mattino presto, pausa pranzo e pre-cena);
- utilizzo del lavoro agile tra gli impiegati "eligible" è del 95%;
- la presenza minima è del 20% come previsto dal CCSL, ma in funzione implementazione del progetto NEA a livello Global è del 30%;
- le aree di co-working a prenotazione in uso in ingegneria sono un "avvicinamento" alle aree NEA già presenti, ad esempio, in FCA Services e in via Plava; il percorso verso le aree NEA sarà completato con la realizzazione del Green Campus di Mirafiori che consentirà nuove logiche di condivisione spazi di lavoro, migliore impatto ambientale e ecologico, e la possibilità di interscambio anche con colleghi altre aree o esterni;
- in alcune società (FCA SERVICES) e in alcuni enti (Engineering) è stato necessario ricordare che la presenza minima del 20% deve essere rispettata perché non tutti i lavoratori la effettuavano, anche a causa di un mancato il controllo e gestione dei responsabili;
- è in fase di definizione un percorso formativo e di supporto ai responsabili/manager con attenzione alle diverse esigenze per ente o attività.

Rispetto alla nostra richiesta di approfondimento sulla comunicazione del Responsabile Ingegneria e Technology Office su nuove indicazioni per la presenza in sede e successiva comunicazione da parte di HR per l'ingegneria viene chiarito da parte aziendale che:

- il Responsabile Global di Ingegneria e Technology Office ha una visione complessiva di osservatorio globale e quindi, in relazione alle sfide in corso, ha ravvisato alcuni eccessi sulla gestione della presenza in sede che potevano portare a difficoltà e di conseguenza ha dato indicazioni ai manager delle diverse region;
- l'Italia è stata presa come benchmark perché estranea a tali eccessi e criticità di gestione della presenza;
- HR ha sottolineato la necessità di proseguire in Italia sul modello attuale che permette un positivo bilanciamento tra attività necessarie in sede da programmare con il responsabile, utili anche a condividere momenti di socialità in azienda e quindi a conseguire un benessere del dipendente e la gestione flessibile della vita personale extra lavorativa;
- **per questo in Italia nelle aree Engineering, Technology Office e SOFTWARE X non sono previste modifiche o revoche (comunque regolamentate dal CCSL) degli accordi individuali di lavoro agile sottoscritti, ma eventualmente quando necessario potrà essere effettuato un bilanciamento per singole attività e periodi come già previsto dal CCSL.**

Anche su richiesta sindacale si è convenuto di valutare:

- la possibilità di far utilizzare le aree di co-working su 5 giorni/settimana (ora chiuse il lunedì e venerdì per risparmio energetico);
- monitoraggio in Commissione dell'impatto sulle aree di co-working durante i lavori di realizzazione Green Campus;
- ulteriormente miglioramento, anche grazie alla formazione dei responsabili, della gestione della disconnessione e relativo "recupero" attività in giornata che risulta ancora in alcuni casi troppo rigida rispetto alla logica del lavoro agile da remoto.

Torino, 18 marzo 2024