



Conciliazione vita e lavoro: gli effetti di modelli organizzativi del lavoro in una crisi sociale e sanitaria globale

Bruno Serra

Responsabile Rapporti con il Sistema Confindustriale

Responsabile Relazioni Industriali Nazionali CCNL Energia e Petrolio

Dicembre 2020

Eni nel mondo, in Italia ed il ns sistema di relazioni industriali: la ns mission



«La nostra presenza globale ci rende consapevoli delle sfide che il mondo sta affrontando oggi: la nuova mission stabilisce i valori e i principi che guideranno il nostro contributo ad affrontare queste sfide.»

Claudio Descalzi

STRATEGIA DI LUNGO TERMINE

OIL & GAS

QUOTA GAS: ~85%

RAFFINAZIONE

5 MTPA BIOFUEL

CHIMICA

PRODOTTI BIO & RICICLATI

MARKETING

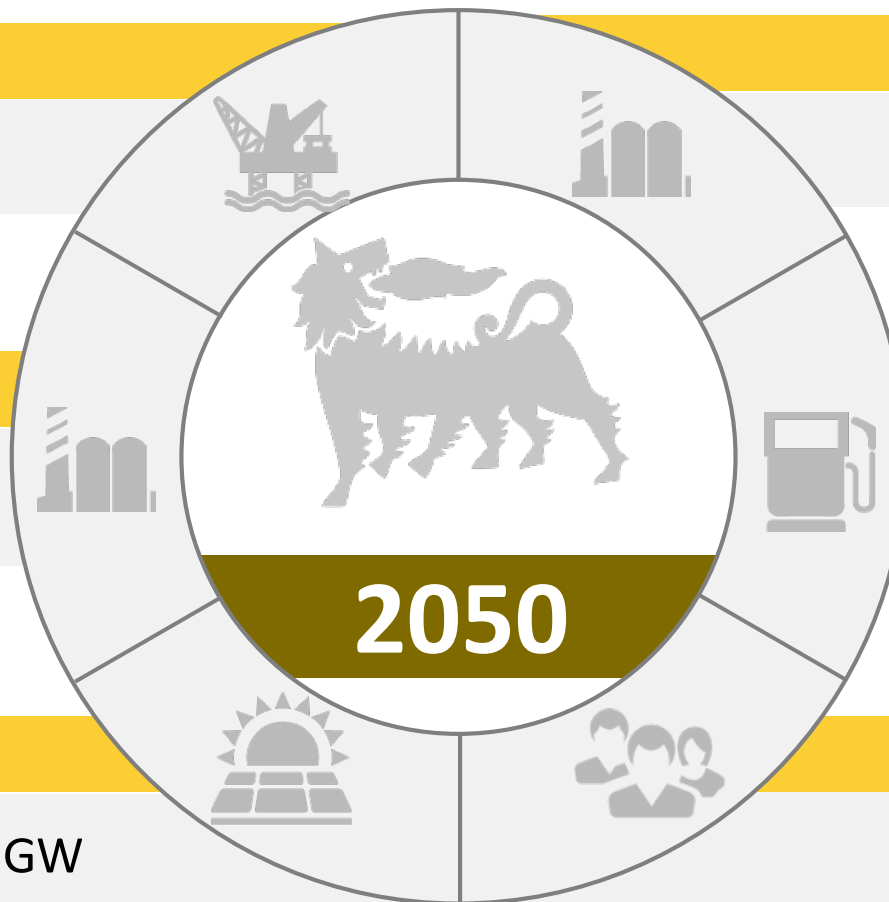
100% COMBUSTIBILI SOSTENIBILI

RINNOVABILI

CAPACITÀ INSTALLATA > 55 GW

RETAIL GAS & POWER

> 20 MLN CLIENTI



LA NUOVA ENI: STRUTTURA ORGANIZZATIVA



AFFARI SOCIETARI E GOVERNANCE

INTERNAL AUDIT

COMPLIANCE INTEGRATA

RISK MANAGEMENT INTEGRATO

FUNZIONI DI SUPPORTO

(CFO, Human Capital & Procurement Coordination, Public Affairs, Affari Legali e Negoziati Commerciali, Communication & Reputation Management, Media Relations)

TECHNOLOGY, R&D & DIGITAL

NATURAL RESOURCES

ENERGY EVOLUTION

CCS/CCUS/FORESTRY

OIL & GAS, CCS/CCUS e FORESTRY



DA PRODOTTI TRADIZIONALI A BIO, BLUE, GREEN



MERCATI LOCALI & RETAIL (INDUSTRIALE - DOMESTICO - MOBILITÀ)



Lo Smart Working in Eni



Lo Smart Working in Eni

Le tappe dello sw Eni

Partecipazione delle OO.SS.

Inform. delle OO.SS.

avvio **Progetto Pilota** (febbraio '17)

Sperimentazione dello Smart Working per valutazioni sull'estensione in Eni e **supporto alla genitorialità** (applicazione a dipendenti con figli fino a 3 anni di età).

Dipendenti in SW
350

estensione dello Smart Working in **ambiti organizzativi circoscritti e ampliamento welfare** (aprile '18)

- Applicazione dello Smart Working su **scala più ampia** e secondo una **dimensione organizzativa**. Società pilota: EniProgetti, EniServizi e EniRewind..
- Rafforzamento in chiave welfare con estensione anche a persone affette da **particolari patologie**.

1.200

estensione dello SW per ambiti organizzativi **personale in Italia non operante in siti industriali**
Ampliamento dello strumento in chiave welfare (settembre '19)

- Estensione a personale di Eni e società controllate Italia presente nelle sedi Uffici con mansioni compatibili non afferenti a siti industriali
- **Ampliamento** in chiave welfare con estensione a **dipendenti con figli in condizioni di disabilità** riconosciute ai sensi della **legge 104/92** a prescindere dall'età

4.500

SW per «**iniziative straordinarie**» (2020)
Uffici chiusi in 24 ore!!

- Estensione a tutte le persone di Eni delle sedi direzionali e degli **sedi direzionali/uffici a supporto delle realtà operative**.
- Efficace sistema di turnazione che ha consentito un minore afflusso di persone in contemporanea sui siti.

21.000 nel mondo
15.000 in Italia
punta max

Survey
Effettuate 2 survey sulla popolazione coinvolta ai fini della valutazione dell'andamento dell'iniziativa
Confermano le aspettative: lo Smart Working é un'esperienza positiva

Emergenza COVID-19
Applicazione SW In linea con disposizioni di legge a partire da **26 febbraio 2020** per Mi e **6 marzo 2020** per RM



Le modalità di funzionamento dello Smart Working «ordinario» in Eni

Chi può aderire	SW Welfare SW neo genitoriale: personale Eni e controllate Italia neomamme, neopapà e genitori con un figlio in adozione (fino a 3 anni del figlio/momento dell'adozione) SW per patologie: personale Eni e controllate Italia affetto da patologie riconosciuta ai sensi della legge n° 68/1999 SW per figli in condizioni di disabilità: personale Eni e controllate Italia con figli in condizioni di disabilità	SW Organizzativo SW per ambiti organizzativi: personale in servizio Italia nelle aree organizzative comunicate dall'Azienda sulla base dei seguenti criteri: <ul style="list-style-type: none"> ▪ attività non in turno e non su impianti o controllo fornitori in prossimità ▪ svolgimento dell'attività lavorativa con l'utilizzo di strumenti remotizzabili ▪ attività lavorativa senza necessità di frequente utilizzo di archivi cartacei o di stampa documenti
	Per aderire Il lavoratore presenta richiesta su base volontaria e l'azienda (Responsabile e HR) valuta la possibilità di accesso allo SW (es. possesso dei requisiti welfare, compatibilità allo SW della mansione). L'adesione si formalizza con Accordo Individuale previa formazione obbligatoria e adeguamento delle dotazioni ICT.	
Durata dello SW ⁽¹⁾	SW Welfare Fino a 2 giorni a settimana Durata: <ul style="list-style-type: none"> ▪ fino al compimento dei 3 anni del figlio/a per SW neo genitoriale ▪ a tempo indeterminato per SW per patologie e SW per figli in condizioni di disabilità 	SW Organizzativo Fino ad 1 giorno a settimana Durata a tempo indeterminato
	Pianificazione Le giornate di SW sono programmate in accordo con il Responsabile con un preavviso coerente con le esigenze dell'ufficio di appartenenza. La fruizione delle giornate in SW dovrà essere autorizzata dal Responsabile attraverso il sistema di rilevazione delle presenze. In caso di problemi tecnici della dotazione in uso per lo SW il lavoratore potrà essere chiamato a rientrare in ufficio.	
Luogo in cui lavorare in SW	Il luogo per lo svolgimento dell'attività in SW: <ul style="list-style-type: none"> ▪ dovrà essere un luogo sul territorio nazionale diverso da quello di lavoro, liberamente scelto dal Lavoratore, ma rispondente ai criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza ▪ dovrà consentire, in ogni caso, il corretto svolgimento dell'attività lavorativa nonché il collegamento con i sistemi aziendali Sono esclusi i luoghi pubblici o aperti al pubblico L'Azienda fornisce formazione/informazione preventiva all'adesione sugli aspetti HSE da considerare nella scelta del luogo e sui comportamenti da seguire per la protezione delle informazioni	



⁽¹⁾ Resta inteso che le parti possono liberamente recedere con un preavviso di 30 giorni (90 in caso di patologie) o senza preavviso in caso di giustificato motivo

Gli strumenti previsti a supporto delle persone in SW «ordinario»

Modalità di funzionamento







Regolamentazione definita

- Adesione volontaria
- Giorni massimi a settimana definiti
- Giorni di SW in accordo con il Responsabile
- Possibilità di revoca. In caso di giustificato motivo possibilità di revoca senza preavviso
- Criteri di compatibilità della mansione allo SW
- Formazione obbligatoria HSE e di Security pre adesione
- Orario di lavoro =
- Il luogo ove lavorare in SW è scelto dal lavoratore nel rispetto delle esclusioni comunicate (no luoghi pubblici o aperti al pubblico) e dei criteri di sicurezza e riservatezza comunicati

Sistemi tecnologici



Dotazioni IT

-  PC Laptop con webcam integrata
-  Skype for business per chat e le videochiamate (anche in collegamento con sale Eni per video conference)
-  SoftPhone Jabber per telefonare dal PC
-  VPN pre-installata sui PC Laptop con crittografia del traffico di rete e stesso livello di sicurezza reti presente in ufficio

sono replicati i sistemi di sicurezza utilizzati per le sedi uffici

Approfondimenti slide successiva

Comportamenti e competenze



Corsi di **formazione** open in Enicampus a supporto del **change management**

rivolto alle **persone Eni** per: comunicare le esperienze positive vissute di SW; favorire il coinvolgimento; rafforzare capacità quali: pianificazione, collaborazione, focus sui risultati

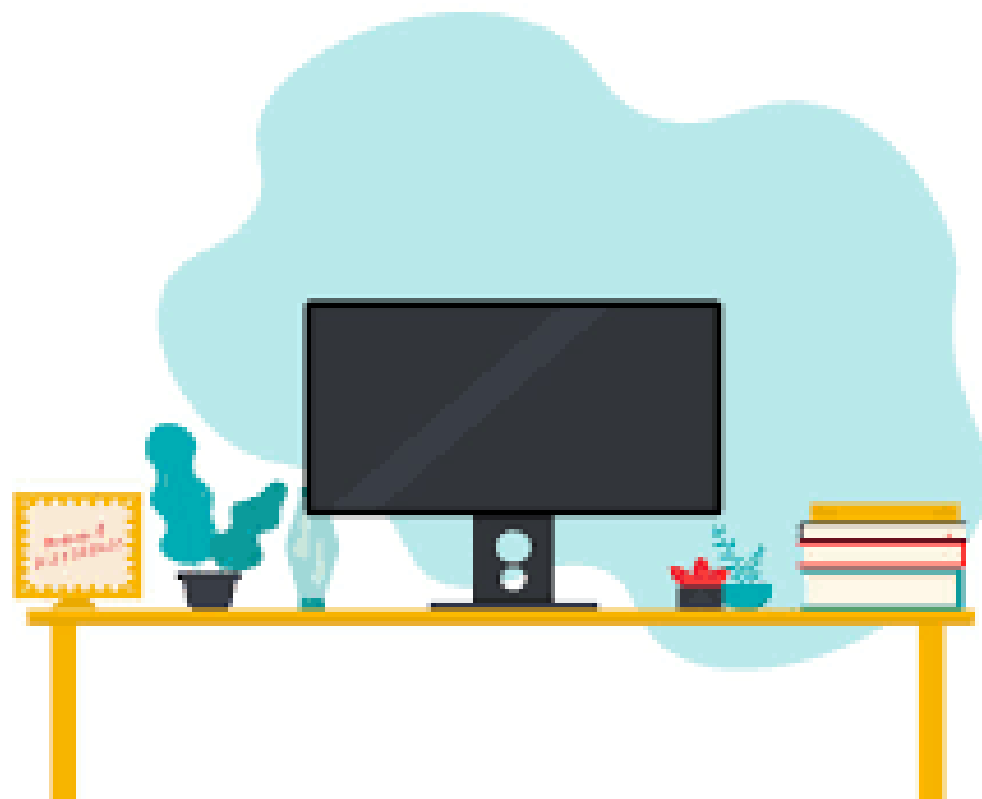
rivolto ai **Responsabili** per: superare le resistenze; favorire il cambiamento nei comportamenti e negli stili di leadership; rafforzare capacità quali: delegare e condividere, fiducia, focus sui risultati

Le modalità di funzionamento dello Smart Working «straordinario» in Eni

SW «straordinario»	
Chi ha lavorato in SW	Estensione a tutte le persone di Eni delle sedi direzionali e degli sedi direzionali/uffici a supporto delle realtà operative . Per i lavoratori con figli under 14 e laddove la tipologia di lavoro lo consenta, il lavoro agile è diventato, sino alla fine dell'emergenza Coronavirus un diritto .
Per non aderire (ad oggi)	Se invece non si volesse proseguire l'attività in Smart Working , si dovrà tempestivamente contattare il proprio referente HR che valuterà la richiesta di rientro in coerenza con le disposizioni di legge e in relazione ad altre motivazioni legate all'operatività aziendale. In tale ipotesi, previo positivo riscontro dell'HR, il lavoro si svolgerà "in presenza" presso la propria sede di lavoro.
Durata dello SW	5 giorni a settimana
Disposizioni di legge	Protocolli del 14.3.2020 e del 24.4.2020, DPCM 26.04.2020. Decreto Rilancio e conversione. Da ultimo, con la conversione del DL 125 del 7 ottobre 2020, SW in forma semplificata sino al 31 gennaio 2021
Progressivo rientro in ufficio (ad oggi)	Rientro ordinato, graduale e sicuro nelle sedi uffici, nel rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro. In relazione all'attuale situazione sanitaria, per i dipendenti di Eni e delle società controllate operanti presso le sedi e gli uffici sul territorio, la possibilità di lavorare in Smart Working, nelle stesse forme e modalità attualmente in essere , è prorogata fino al 31 gennaio 2021 , salvo ulteriori comunicazioni aziendali.



Telelavoro in Eni



Il Telelavoro in Eni

Le tappe del telelavoro in Eni

Accordo 27 giugno 2007 Eni Divisione Gas e Power

- Riorganizzazione attività retail della divisione Eni Gas e Power
- Rivisitazione e razionalizzazione dell'assetto territoriale con conseguente chiusura delle sedi

Accordo 4 dicembre 2007 Eni Divisione Gas e Power

- Accordo **istituzione del telelavoro** per gestire risorse con particolari, obiettive e certificate difficoltà fisiche in servizio nelle sedi in chiusura e con disagi a raggiungere la nuova sede di lavoro
 - Durata triennale (rinnovabili)
 - Trasformazione del rapporto di lavoro su base volontaria
 - Possibilità della cessazione anticipata (non prima che sia decorso un anno dall'inizio del telelavoro)
 - Verifiche idoneità luogo di lavoro a cura dell'azienda
 - Strumentazione informatica e postazione di lavoro fornite dall'azienda
 - Copertura spese aggiuntive (es. superiori consumi energetici) attraverso il riconoscimento di un rimborso forfetario annuo lordo (€ 1.200 a gennaio 2008, € 1.300 a novembre 2010)
 - Nessun riconoscimento indennità nel caso di possibili rientri nella sede amministrativa di riferimento
 - Trattamento economico e normativo invariato
 - Diritti sindacali salvaguardati (partecipazioni assemblee, elezioni rsu, ecc)

Principali caratteristiche



Il Telelavoro in Eni

Le tappe del telelavoro in Eni

Accordo Eni 14 maggio 2012

Principali caratteristiche

Accordo 16 dicembre 2013 Eni

- **Accesso all'istituto in relazione** alla tele lavorabilità delle attività svolte
 - per favorire il miglioramento della produttività
 - per inserire lo strumento in nuovi processi organizzativi anche in un'ottica di work life balance
- Progetto pilota per la società Eni Adfin (area contabilità fornitori) ed Eni SpA - refining & marketing (ambito retail, wholesale)
- Trasformazione del rapporto di lavoro su base volontaria
- Sperimentazione di due anni a decorrere dalla sottoscrizione del contratto individuale
- Possibilità della cessazione anticipata (non prima che sia decorso un anno dall'inizio del telelavoro)
- Coinvolte 160 risorse (di cui Adfin 70 e max 90 R&M) di alcune sedi delle società
- Verifiche idoneità luogo di lavoro a cura dell'azienda
- Previsti rientri in sede
- Orario di lavoro compreso nella fascia 8-20 nel rispetto della prestazione lavorativa media giornaliera: prestazioni rese il sabato/domenica o giorni festivi richiedono autorizzazione preventiva e sono trattate in base alle normative vigenti
- Copertura spese aggiuntive (es. superiori consumi energetici) attraverso il riconoscimento di un rimborso forfetario annuo lordo (€ 1.350 nel mese di luglio)
- Diritti sindacali salvaguardati (partecipazioni assemblee, elezioni rsu, ecc)

Con l'accordo del 20 dicembre 2012, la sperimentazione aveva coinvolto anche la società Versalis relativamente alle sedi di San Donato Milanese e Trieste

- Estensione istituto telelavoro ad altre unità organizzative di Eni
- Strumento volontario che consente di favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata
- Utilizzo telelavoro anche per persone con disabilità affette da gravi patologie

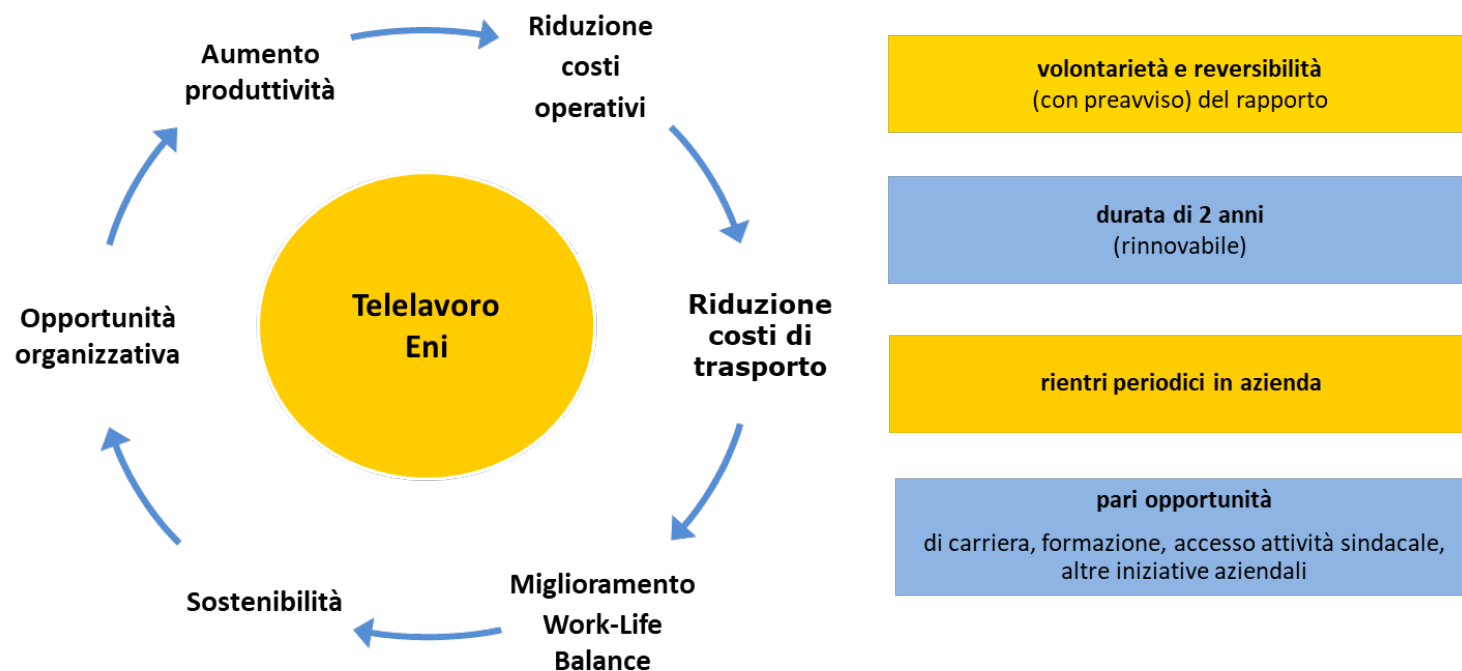


Il Telelavoro in Eni

Le tappe del telelavoro in Eni

Accordo 11 giugno 2015 Eni

- Nuovo assetto organizzativo in ambito g&p per presidiare al meglio il territorio nelle relazioni con clienti e fornitori privilegiando una maggiore mobilità (istituzione figura del mobile worker) e ulteriore ottimizzazione logistica anche attraverso nuove chiusure di sedi.
- Trattamenti uniformati per tutti i telelavoratori (homeworker) – a valere per Eni non solo per g&p - per la copertura delle spese aggiuntive (es. superiori consumi energetici) attraverso il riconoscimento di un rimborso forfetario annuo lordo di € 2.200
- Servizio di ristorazione erogato solo nelle giornate di rientro nelle sedi amministrative di riferimento



Telelavoro Vs Smartworking

	TELELAVORO (Domiciliare)	SW ORGANIZZATIVO	SW EMERGENZIALE
FONTI	<p>NO disposizioni di legge nell'impiego privato</p> <p>SI Accordi collettivi</p> <p>SI Accordo individuale</p>	<p>Legge n. 81/2017</p> <p>Accordi collettivi</p> <p>Necessità di accordo individuale</p>	<p>Disposizioni legate all'emergenza</p> <p>Accordi collettivi</p> <p>NO Necessità di accordo individuale</p>
DURATA	<p>Biennale (in Eni)</p>	<p>A tempo indeterminato (salvo genitoriale)</p>	<p>Sino al termine dello stato emergenziale (ad oggi 31.01.2021)</p>
LUOGO	<p>«Di norma presso il proprio domicilio»</p>	<p>Liberamente scelto dal Lavoratore sul territorio nazionale ad eccezione luogo pubblico/aperto al pubblico</p>	<p>Scelto dal lavoratore nei limiti delle disposizioni emergenziali</p>
DOTAZIONI	<p>Postazione di lavoro + Dotazioni necessarie</p>	<p>Pc laptop</p>	<p>Pc laptop</p>
ORARIO	<p>Fascia giornaliera 8-20 dal lunedì al venerdì</p>	<p>Fino ad 1 g a settimana</p> <p>Fino a 2 gg settimana per genitorialità e patologie</p> <p>Orario di lavoro previsto dagli accordi sindacali presso la propria sede di lavoro</p>	<p>5 gg settimana</p> <p>Orario di lavoro previsto dagli accordi sindacali presso la propria sede di lavoro</p>



Strumenti di conciliazione in Eni

Protocollo Welfare 2017

Assistenza sanitaria e promozione della salute



Iniziative di welfare genitorialità



Fasen



Insieme 2020

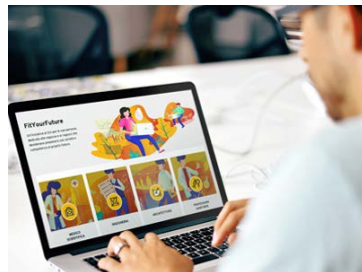


Welfare aziendale e benessere organizzativo

Soggiorni estivi e summer camp



Orientamento scolastico



Nido scuola Eni 0-6

Assistenza ai familiari caregiver



Volontariato impresa



INSIEME – Il nuovo Protocollo di Relazioni Industriali



E' un nuovo protocollo di relazioni industriali che nasce per supportare Eni nel suo percorso di transizione energetica avviato a partire dal 2014, aggiornando così la versione precedente che risale al 2011.

Nido

Il nido scuola Eni (2010 an Donato Milanese e 2019 Roma) è una iniziativa dedicata alle famiglie volta a fornire un supporto importante per conciliare le esigenze della vita privata con quelle lavorative. Il modello organizzativo e di funzionamento del servizio consentono la massima copertura e flessibilità oraria.

Lavoro agile

Alla luce delle ultime esperienze ed al netto degli evidenti impatti derivanti dallo stato emergenziale, le parti si stanno incontrando nel 2020 per valutare congiuntamente nuove modalità di estensione ed applicazione dell'istituto, ed eventuali effetti su professionalità ed organizzazione derivanti dallo stesso. A tal proposito, le Parti condividono di istituire un'apposita commissione che valuti nuove modalità di estensione e applicazione del lavoro agile.

Caregiver

Per i bisogni emergenti delle famiglie, in un'ottica ascolto, inclusione e supporto quotidiano sono state avviate nuove linee di servizio rivolte ai care giver, genitori anziani/familiari non autosufficienti come l'iniziativa Fragibilità (contact center dedicato a fornire supporto e orientamento attraverso una rete di operatori socio sanitari) e soggiorni vacanza per i genitori over 65.

