

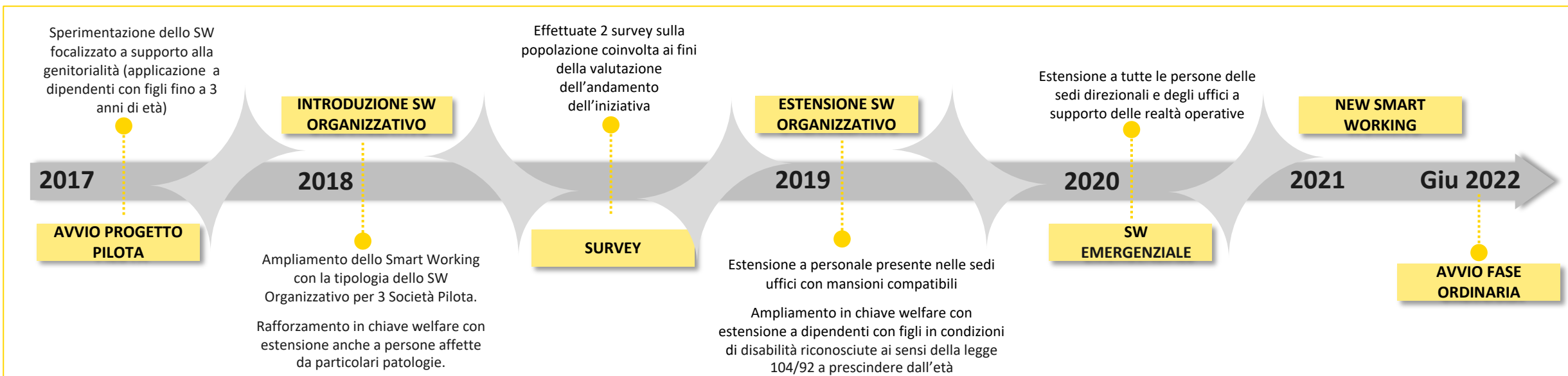


Una PA smart e inclusiva: lavoro agile e parità di genere

Dipartimento Pari Opportunità Presidenza Consiglio dei Ministri

28 Settembre 2023

Il New Smart Working in Eni



SW ORGANIZZATIVO

Personale Eni e controllate Italia in servizio presso Sedi Uffici

Personale Eni e controllate Italia in servizio presso Siti Industriali

(Staff tecnico a supporto del processo industriale, Funzioni di staff a supporto del processo industriale, Funzioni di staff collocate presso siti industriali per motivi logistici e non a supporto dei processi)

Personale Plenitude e EniProgetti [Progetto Pilota]

SW WELFARE

SW neo genitoriale: durante la gravidanza; neomamme, neopapà con un figlio (fino a 3 anni di età /momento dell'adozione) + Summer kids per genitori con figli < 16 anni

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 a prescindere dall'età

SW Get Well (dipendente e familiare convivente) SW per periodi temporanei continuativi per casi particolari

SW EVENTI PARTICOLARI

Possibilità disposizione periodi temporanei continuativi per casistiche particolari quali, a titolo esemplificativo, calamità, eventi pandemici, eventi metereologici o contingenti situazioni organizzative, da inserire nell'accordo individuale.

Benefici e fattori di successo

I PRINCIPALI BENEFICI

- Per le organizzazioni che lo adottano
 - Rivisitare l'organizzazione del lavoro sempre più orientata verso il lavoro per obiettivi con conseguente rafforzamento del *business alignment*
 - Accelerazione della digitalizzazione attraverso la creazione di *Digital Workplace*
- Per le persone che lo utilizzano
 - Consolidare l'engagement delle risorse, rafforzare l'attraction verso il mercato esterno e impiegarlo come leva di retention (soprattutto in ottica welfare e di inclusione)
 - Maggiore flessibilità nell'adattare la giornata lavorativa alle proprie esigenze, migliorando il *work-life balance*
 - Risparmio economico legato alla riduzione degli spostamenti casa-ufficio
- Per l'ambiente che ne trae vantaggio
 - Riduzione della mobilità e del ricorso a mezzi di trasporto genera un miglioramento della complessiva viabilità e una riduzione dell'inquinamento atmosferico

I FATTORI DI SUCCESSO

- Disporre di una regia
 - Necessaria una **visione trasversale** che garantisca **uniformità** di comportamenti e di applicazione
- Approcciare gradualmente
 - Lo sviluppo deve avvenire per **step** al fine di garantire la piena comprensione dei differenti aspetti, **coinvolgendo direttamente dipendenti** (survey) e **organizzazioni sindacali** (accordi e commissione bilaterale)
- Avere commitment
 - La **sponsorship** ed il **coinvolgimento attivo dei vertici** rappresentano un elemento necessario affinché si sviluppino in modo positivo le prime esperienze pilota, aiutando a vincere eventuali resistenze al cambiamento
- Comunicare correttamente
 - Disporre di un adeguato **piano di comunicazione** a supporto del percorso
- Implementare il piano formativo
 - Definire **iniziative formative** sia per i responsabili delle risorse, sia per gli Smartworker che contemplino sia gli aspetti "**comportamentali**" sia gli aspetti specifici **HSE** e di **Security**.