Care colleghe, cari colleghi, vi scriviamo in merito alla townhall di questa mattina, durante la quale l'Azienda, oltre a presentare i dati relativi al terzo trimestre, ha deciso di illustrare il nuovo modello organizzativo, nonostante sia ancora oggetto di trattativa con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Non era mai capitato nella storia delle relazioni industriali in Zurich che il contenuto di un confronto sindacale in essere, e per il quale HR ci ha chiesto riservatezza fin dal primo incontro (!!!), diventasse tema di una vera e propria assemblea aziendale, domande comprese, durante la quale è stato anche presentato alle lavoratrici e ai lavoratori il nuovo Responsabile del Personale (informazione, tra l'altro, sottaciuta alle RSA).

Nel merito della questione, proprio ieri sera avevamo ultimato gli incontri di approfondimento rispetto alle tematiche che sono state esposte oggi pubblicamente: il modello, infatti, a differenza di quanto è stato sommariamente presentato, impatta in modo rilevante, per esempio, su diversi articoli del contratto integrativo vigente, con effetti che devono essere oggetto di approfondite analisi da parte nostra, per le quali è necessario ovviamente del tempo.

L'azienda, invece, come è stato confermato oggi, dopo essersi presa tutto il tempo possibile (aspettavamo da settembre di discutere del modello!) in fretta e furia vuole imporre ritmi serrati ad una discussione fondamentale che impatterà in modo pesante il futuro dell'organizzazione del lavoro, peraltro in un momento in cui il nuovo avanzare della pandemia consiglierebbe prudenza, molta prudenza, vista l'evidente impossibilità, in ogni caso, di rendere operativo il modello a partire dal 3 gennaio 2022.

Al di là della necessità di confrontarsi sul nuovo modello, per la quale ovviamente continuiamo ad essere disponibili, riteniamo infatti assolutamente prioritario, soprattutto in questa fase, dare innanzitutto certezze alle lavoratrici e ai lavoratori per i mesi a venire. A questo fine abbiamo ribadito all'azienda che estendere almeno fino al **31 marzo 2022 la modalità di lavoro da remoto ora in vigore** (ferma restando la volontarietà di rientrare nelle sedi secondo quanto attualmente previsto) continui ad essere il migliore strumento per coniugare lavoro, salute e sicurezza.

L'azienda non può cercare di imporre modelli con il cronometro alla mano, senza discuterli nei necessari dettagli, tergiversando sulla decisione della proroga immediata dello sw esteso e nascondendosi dietro gli sviluppi della discussione sullo stato di emergenza.

Arriviamo, del resto, da un'esperienza prepandemica in cui le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno dovuto lottare per rendere esigibile l'accordo sullo smart working, soggetto a interpretazioni restrittive in tantissimi uffici ed oggetto di veri e propri lacci e lacciuoli, nonostante il lungo lavoro per rendere il testo chiaro ed inequivocabile.

È doveroso dare alle lavoratrici ed ai lavoratori il miglior accordo sull'organizzazione del lavoro e sullo smart working, il più tutelante e limpido possibile, che deve necessariamente andare oltre le nuove rigidità insite nella proposta che è stata illustrata oggi.

"Avanti, Pedro, con giudizio" diceva il Manzoni nei Promessi Sposi…

Milano, 30 novembre 2021 LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI FIRST CISL – FISAC CGIL – FNA