



Care colleghe, cari colleghi, all'indomani della comunicazione aziendale del 1° dicembre, i cui modi e contenuti qualificano già il nuovo corso, abbiamo fin da subito manifestato la nostra disponibilità a proseguire il confronto sindacale sul nuovo modello di lavoro, a partire dalla mattinata di oggi. Ci è sembrato infatti doveroso prenderci il tempo necessario per approfondire accuratamente tutte le implicazioni in esso contenute che, come avevamo già sottolineato nel precedente comunicato, hanno impatti negativi non indifferenti sul contratto integrativo aziendale.

L'azienda, dal canto suo, non si è nemmeno degnata di rispondere alla nostra richiesta, confermando invece l'incontro sindacale proposto pubblicamente e in modo a dir poco inusuale per ieri 9 dicembre. Una forzatura che riteniamo inaccettabile, anche perché HR era a conoscenza della nostra impossibilità a partecipare al tavolo per impegni sindacali pregressi, legati, per altro, alla nostra discussione interna e all'elaborazione di una proposta condivisa da portare al tavolo della trattativa.

HR continua dunque ad avere fretta di concludere un accordo di portata storica per mantenere "la posizione di primato e avanguardia rispetto a queste tematiche", forzando la mano fino al punto di non consentire alle scriventi Rappresentanze Sindacali di presentare le proprie osservazioni ed iniziare una vera e propria trattativa sindacale. La fretta, tra l'altro, è anche cattiva consigliera: con i loro metodi non hanno fatto altro che far perdere tempo alla discussione, visto che ci siamo trovati a dover rincorrere l'azienda e le sue esternazioni.

Evidentemente l'obiettivo, lato HR, rimane esclusivamente quello di sottoscrivere ad ogni costo un accordo, giusto per avere una medaglia da appuntarsi sul petto, a prescindere dai contenuti che, stante la bozza di testo inviataci, rappresentano un deciso passo indietro rispetto al passato.

Si vogliono, infatti, trasferire nello smart working tutte le rigidità tipiche del lavoro in presenza, vanificando la possibilità di quell'effettiva conciliazione vita/lavoro che costituisce l'essenza dello sw stesso. Tra i punti più controversi la bozza prevede l'obbligo di compresenza dalle 10.30 alle 16.30 (inizialmente l'azienda ci aveva illustrato dalle 10.00 alle 16.00) dal lunedì al giovedì e dalle 10.00 alle 13.00 il venerdì, un presunto diritto alla disconnessione fissato alle 18.30 (anche al venerdì!), che si configura de facto come un obbligo ad essere sempre disponibili fino a quell'ora, l'eliminazione della flessibilità e del monte ore su base mensile, nonché dei permessi PR40 (istituiti legati alle timbrature e al regolamento dell'orario di lavoro, previsti nel contratto integrativo); vengono, inoltre, date indicazioni nebulose circa la durata della pausa pranzo. C'è anche un peggioramento dei termini per rientrare in ufficio in caso di richiesta da parte del responsabile (24 ore di preavviso), indebolendo così l'opportunità di lavorare lontano dal luogo di residenza.

Si tratta quindi di una discussione decisamente in salita, alla quale HR si sta sottraendo, almeno per quanto riguarda il confronto con le scriventi Organizzazioni Sindacali, che purtroppo hanno un brutto vizio: essere molto puntigliose e non disponibili ad alcuna forzatura.

Il nostro unico fine, lo ribadiamo, sarà sempre quello di raggiungere l'accordo più avanzato e tutelante sull'organizzazione

futura del lavoro e, proprio per questo, riteniamo profondamente scorretto voler contingentare i tempi della discussione per imporre modelli “prendere o lasciare”, soprattutto in uno stato di emergenza come quello che stiamo vivendo.

Come ha scritto l'azienda, l'evoluzione della pandemia non dovrà incidere sulla definizione del nuovo modo di lavorare in Zurich; siamo d'accordo, ma riteniamo allo stesso modo che il contesto sanitario in cui ancora ci troviamo non possa essere una variabile indipendente nel ragionamento complessivo.

Ribadiamo che allo stato attuale l'unico strumento efficace per preservare la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori sia lo smart working esteso, da prorogare per i prossimi mesi del 2022, al di là delle decisioni del Governo. Nel frattempo, la discussione sul modello dovrebbe andare avanti, o almeno iniziare (!!!), senza assilli legati alla “comunicazione sul mercato” o ad obiettivi da raggiungere a tutti i costi, senza se e senza ma.

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno oggi la priorità e la necessità di avere certezze per i primi mesi del 2022 ed il diritto ad essere tutelati con un accordo sindacale collettivo!

Milano, 10 dicembre 2021

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI FIRST CISL - FISAC CGIL - FNA