Care colleghe, cari colleghi,

venerdì scorso abbiamo deciso di circondare l'edificio di MAC9 di bandiere delle OO.SS. per manifestare pubblicamente la nostra indignazione rispetto all'annuncio della vendita a GamaLife di un consistente portafoglio vita, che coinvolgerà una ottantina di lavoratrici e lavoratori della nostra azienda e che comprende la gestione separata Zurich Style attraverso la quale è gestito il nostro Fondo Pensione.

Una decisione che abbiamo già avuto modo di definire scellerata, rispetto alla quale dovrà avviarsi un confronto sindacale nel rispetto delle procedure di contratto e di legge, che si somma alla vertenza ancora aperta legata allo smart working e al famigerato "accordo sindacale" firmato dalla sola RSA SNFIA lo scorso 14 dicembre e successivamente disconosciuto a livello nazionale.

A tale proposito, proprio nei giorni scorsi abbiamo avuto modo di leggere le FAQ che sono state pubblicate da HR per rispondere ai "quesiti più frequenti ricevuti dai colleghi in queste settimane": risposte che non hanno fatto nient'altro che confermare tutte le nostre perplessità relative ad un modello di smart working che rappresenta un deciso passo indietro rispetto al passato e che continuiamo a giudicare inadeguato e poco tutelante per le lavoratrici e i lavoratori.

Non è stata fatta alcuna chiarezza riguardo alle questioni più spinose legate al fantomatico "diritto alla disconnessione" che continuiamo a ritenere una sorta di richiesta di reperibilità fino alle 18.30 (venerdì compreso) e che riguarda anche i part time, per i quali, tra l'altro, vengono fissate giornalmente fasce di presenza orarie molto vincolanti, in barba a qualsiasi principio di flessibilità tipico dello smart working; nelle risposte non vi è, inoltre, alcun cenno rispetto allo spegnimento dei dispositivi elettronici al termine della propria giornata lavorativa, diritto che continuiamo a ritenere fondamentale per assicurare il rispetto dell'orario di lavoro contrattuale e il bilanciamento della vita privata/lavorativa.

Rispetto alle famigerate fasce di compresenza, vera e propria contraddizione rispetto alla normativa sul lavoro agile, si fa intendere che nulla cambi rispetto ad oggi: peccato che nell'accordo sindacale sullo smart working che ci ha guidato in tutti questi anni non vi fosse alcuna indicazione di quel genere, evidentemente perché il rispetto delle fasce era legato esclusivamente alle giornate di lavoro in presenza, come prevede il contratto integrativo!

Molto vaga è anche la risposta legata alla pausa pranzo: è stato scritto che ciascuno potrà gestirla come meglio crede, "come ad oggi", ma nell'accordo è scritto a chiare lettere che è prevista una pausa pranzo di un'ora, per cui la famosa mezz'ora di pausa non potrà essere "recuperata" e, di conseguenza, scomputata dal totale delle ore di compresenza. Tradotto, se fai mezz'ora di pausa, regali mezz'ora del tuo tempo a Zurich…

Ci lascia, inoltre, molto perplessi la risposta legata all'utilizzo dei permessi per allattamento: ci sembra, infatti, di capire che le ore per l'allattamento dovranno essere scalate dalle "restanti ore necessarie al raggiungimento delle 37 ore settimanali"; significa dunque che tale istituto non potrà essere utilizzato durante le fasce di compresenza (10.30 – 16.30)?

Se così fosse, vorrebbe dire limitare in modo pesante i genitori che utilizzeranno questo permesso.

In ultimo, ma solo in ordine temporale, la FAQ circa la necessità di raggiungere o meno un accordo sindacale. Avere inserito questo tema ci fa davvero riflettere rispetto a tutto quanto abbiamo denunciato fino ad ora. In passato, nonostante la normativa 81/2017 fosse già vigente, Zurich non ha mai fatto sottoscrivere accordi individuali alle lavoratrici e ai lavoratori, ritenendo sufficiente l'accordo quadro a livello collettivo; ora invece, non solo non ne ha voluto discutere con le sigle più rappresentative, ma si nasconde dietro la normativa, ignorando, nei fatti, lo spirito e la sostanza di quanto indicato nelle Linee Guida per il Lavoro Agile nel settore assicurativo e nel Protocollo Nazionale del 7 dicembre u.s.

Rinnoviamo, pertanto, l'invito a non sottoscrivere alcun accordo individuale in modo di dare forza alla ripresa di un confronto sindacale da noi auspicato, respingendo al mittente il "prendere o lasciare" legato al termine indicato dall'Azienda per aderire al modello, ricatto ancora di più pesante visto il periodo di assoluta incertezza e angoscia che la cessione annunciata sta creando tra tutte le Lavoratrici e i Lavoratori di Zurich!

Milano, 11 gennaio 2022

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
FIRST CISL – FISAC CGIL – FNA – UILCA