



Care colleghe, cari colleghi,

ieri abbiamo avuto modo di assistere ad un monologo davvero degno di palcoscenici più importanti.

Attraverso una narrativa distorta dei fatti e una retorica da buon padre di famiglia, l'Azienda, per bocca del capo del Personale, ha voluto raccontarci "le magnifiche sorti e progressive" del nuovo modello di lavoro e delle grandi opportunità che si aprono per chi andrà in GamaLife (badate bene, il quinto Gruppo assicurativo... in Portogallo!).

Una narrativa nella quale sostanzialmente ci sono i buoni (l'Azienda) ed i cattivi (le Organizzazioni Sindacali), in cui esistono opportunità da cogliere (GamaLife) e rischi da cui rifuggire (il portafoglio vita in "run off" e il possibile problema occupazionale da scongiurare, paventato come ennesimo ricatto).

È vero, come citato nell'incontro, che l'oste sostiene che il suo vino sia il migliore di tutti, ma qui si è andati decisamente ben oltre, qui il vino è stato spacciato per champagne millesimato.

Riteniamo davvero sconcertante sostenere che il Sindacato abbia chiesto un incontro all'Azienda solo il 24 gennaio per discutere del nuovo modello di lavoro, quando in realtà le Rappresentanze Sindacali Aziendali FIRST CISL, FISAC CGIL e FNA si sono dichiarate disponibili, dopo alcuni incontri di approfondimento, ad iniziare la trattativa dal 10 dicembre, anziché il 9 dicembre proposto da HR, richiesta rispetto alla quale non abbiamo mai avuto risposta! Così come è fuorviante raccontare che la volontà aziendale di procedere con gli accordi individuali è scaturita dopo la firma del Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile del 7 dicembre u.s. il cui spirito va invece in una direzione contraria.

Ancor più grave, oltre che profondamente scorretto, è stato sventolare una presunta garanzia di tre anni per le sedi esterne, come merce di scambio per fare aderire incondizionatamente le OO.SS. a un modello di lavoro che non poteva e non può essere messo più in discussione perché HR "non può perdere la faccia" (se dobbiamo lavare i panni in pubblico, facciamolo fino in fondo!).

Un modello talmente avanzato che non prevede, testuali parole, "nessuna sanzione disciplinare per chi si disconnette dopo le 18.30". Lapsus freudiano o altro? Un modello decisamente avanzato, non come in quegli accordi sindacali in cui "è prevista la compresenza dalle 8 alle 20" (si parlava di Generali, nel cui accordo sindacale non vi è alcun riferimento a compresenze, se lo andassero a leggere fino in fondo, contributo economico compreso) ...

Rassicurare, in ultimo, le lavoratrici e i lavoratori rispetto alla vendita della gestione separata nella quale è ricompreso il nostro fondo pensione è certamente utile alla narrativa dominante, peccato che quando si parla di scadenza della convenzione ci si dimentichi di dire che il termine della stessa è il 31 dicembre 2022. Perfino gli esperti in materia di fondi pensioni sono fortemente preoccupati rispetto al futuro dei nostri soldi: l'assenza di costi di gestione, il rendimento intero che ci viene riconosciuto e le garanzie che abbiamo ora sono un benefit contrattuale, fuori da ogni logica di mercato che,



Zurich: l'oste sostiene che il suo vino sia il migliore

invece, perseguirà GamaLife!

Quando scoppia la guerra la prima vittima è la verità, diceva cent'anni fa un senatore americano: con le dovute proporzioni è questo che sta accadendo in Zurich!

Questo è il dialogo sociale che viene tanto millantato ad ogni occasione? La mitica sette volte "Top Employer Company" getta ancora una volta la maschera!

Concludiamo, ribadendo ancora una volta che non riteniamo ci siano le condizioni per aderire al modello di lavoro proposto e invitiamo, pertanto, le lavoratrici e i lavoratori a non sottoscrivere alcun accordo individuale, non essendoci sufficienti tutele oltreché poca trasparenza.

Milano, 27 gennaio 2021

**LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
FIRST CISL - FISAC CGIL - FNA - UILCA**