L’azienda resta ferma sulle sue posizioni

Nella giornata di ieri, abbiamo purtroppo dovuto constatare che la trattativa sulla settimana corta non ha potuto avere alcuno sbocco.

La posizione ultima rassegnata dall’impresa non ha avuto alcuna apertura rispetto alle esigenze emerse dalla Consultazione e dal confronto con le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo.

Quanto alla riduzione d’orario e alla sostenibilità quotidiana:

L’Azienda ha confermato le 36 ore settimanali, ed ha solamente proposto un pacchetto di 36h annue di permessi retribuiti, a fronte del riproporzionamento dei giorni di ferie scendendo da 25 a 21 giorni, e la riparametrazione in pejus dei permessi personali.

Inoltre, la proposta aziendale prevederebbe il passaggio alle quattro timbrature per tutti, compresi i 6 livelli e i funzionari, ed una netta riduzione delle fasce di flessibilità in entrata e in uscita, con unica possibilità di recupero nel giorno di riposo, che resterebbe confermato solamente nelle giornate del venerdì o del lunedì.

In poche parole, parliamo di una gestione dell’istituto non rispondente a quanto emerso dalle esigenze dei colleghi e molto lontana da quanto previsto negli esempi di altre imprese.

Quanto alle esclusioni:

Nessuna disponibilità per i lavoratori part time, se non la facoltà di rientrare FT per aderire alla settimana corta; esclusi anche i Contact Center e i funzionari senior.

Quanto allo smart working:

Nessuna possibilità di utilizzare lo smart working come modello organizzativo strutturale, è stata semplicemente prospettata un’ipotesi limitata, marginale e divisiva che ricalca sostanzialmente le dichiarazioni stampa già fatte dai massimi vertici aziendali nel mese di settembre scorso.

A fronte del fatto che l’impresa ha confermato che nemmeno un giorno alla settimana di smart working sia un modello organizzativo sostenibile, riteniamo che il sindacato non possa addentrarsi in una giungla di previsioni ed esclusioni, che apparentemente portano vantaggio solo a certe categorie di colleghi a scapito di altre e di cui bisognerebbe comunque verificare la fattibilità normativa.

Di fatto si escludono i caregiver, ed i lavoratori padri mentre alle lavoratrici madri si concederebbe un pacchetto di giorni di S.W. a fronte della sospensione al diritto, previsto per Legge, alla maternità facoltativa.

Ancora una volta ci siamo trovati di fronte alla presa d'atto che le decisioni sulla tipologia di lavoro vengano prese dall'impresa a suo insindacabile giudizio, e che quindi la proposta aziendale sostanzialmente non era negoziabile, non prendendo in considerazione le esigenze del complesso dei lavoratori.

A tal proposito si evidenzia che dopo la cancellazione unilaterale di qualsiasi forma di smart working all'interno del Gruppo, del rifiuto di una proroga in costanza di trattative, ed ora questa indisponibilità ad apportare le necessarie modifiche alla proposta sulla settimana corta, venga applicata una visione novecentesca del rapporto azienda/dipendente, imperniata sul controllo rigido della presenza, ormai superata non solo da tutte le imprese del settore assicurativo bancario finanziario, ma anche in generale nel mondo del lavoro del cd terziario avanzato.

Riteniamo che questa impostazione sia assolutamente inadeguata rispetto al lavoro ed al contributo, che migliaia di lavoratrici e lavoratori del Gruppo quotidianamente producono, per il benessere e per i risultati dell'impresa.

Da parte nostra è dirimente rivedere un modello di relazioni industriali che dia piena legittimità ad ogni tema, strumento ed esigenza, senza pregiudiziali che possano impedire un proficuo confronto, e che, tenute conto delle reciproche diversità e posizioni, trovi nel dibattito una sintesi utile a tutti. Senza una aprioristica chiusura ideologica e con maggior riguardo rispetto ai temi che per loro natura producono effetti nelle dinamiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e lavoratori.

Ora occorrerà lavorare per trovare le condizioni, in tempi brevi, per costruire insieme una piattaforma CIA che riprenda le esigenze di tutti i lavoratori, attraverso degli istituti che migliorino le condizioni di lavoro di tutti gli 8500 dipendenti.

Continueremo a lottare insieme per questi obiettivi!!

Le Rappresentanze Sindacali Gruppo Unipol
First Cisl – Fisac Cgil – Fna – Snfia – Uilca Uil