

Allerta Meteo Rossa: Le Autorità Agiscono, Unipol No

Dalla Sicilia all'Emilia-Romagna, le autorità italiane hanno diramato l'allerta rossa per condizioni meteorologiche estremamente pericolose. Scuole chiuse, evacuazioni in intere vie e misure straordinarie per garantire la sicurezza dei cittadini. Eppure, per Unipol, la richiesta di lavorare in smart working non è accettabile: "lo smart working non è un istituto adottato quale modalità di organizzazione del lavoro né oggi disciplinato all'interno dell'Azienda".

Un'eccezione, però, c'è stata: quando lo smart working ha permesso di risparmiare sui costi delle sedi, come avvenuto a Torino e Milano.

Sostenibilità e Benessere? Solo a Parole

Unipol si vanta di essere un'azienda attenta alla sostenibilità e al benessere dei dipendenti. Tuttavia, nei fatti, ignora persino gli appelli delle autorità in situazioni di emergenza, imponendo una rigida organizzazione del lavoro anche di fronte a calamità naturali.

Come rappresentanti sindacali, riteniamo che la flessibilità lavorativa debba essere una priorità in caso di emergenze gravi. La sicurezza e la salute dei dipendenti, insieme alla conciliazione tra vita privata e lavoro, non possono essere sacrificate per mere rigidità burocratiche.

Lavoratori con Famiglie e Responsabilità: Unipol li Ignora

Fuori dalle mura aziendali, esistono famiglie, figli, genitori anziani e persone non autosufficienti da accudire. In una situazione di emergenza, non si possono abbandonare i propri cari solo perché Unipol si rifiuta di riconoscere la realtà della situazione. L'organizzazione del lavoro non può essere più importante della sicurezza delle persone.

Smart Working: Un Successo che Unipol Vuole Dimenticare

Per oltre quattro anni, lo smart working ha permesso ai dipendenti di lavorare con efficienza, contribuendo a risultati aziendali record. Nei due anni più recenti, Unipol ha superato il miliardo di euro di utile, dimostrando che il lavoro da remoto non ha mai compromesso la produttività.

Eppure, oggi l'azienda cancella questa possibilità senza alcuna mediazione o motivazione oggettiva. Nessun ragionamento legato alla produttività, nessuna attenzione per la sicurezza dei dipendenti. Solo una risposta fredda e cinica: "lo smart working non è un istituto adottato quale modalità di organizzazione del lavoro né oggi disciplinato all'interno dell'Azienda".

L'unica Alternativa? Ferie e Permessi!

Se le condizioni meteo rendono pericolosi gli spostamenti, se avete figli piccoli a casa o se dovete attraversare fiumi in piena, Unipol non vi offre alternative. L'unica soluzione è sacrificare ferie e permessi personali.

Un'azienda che predica benessere e sostenibilità, ma nei fatti impone scelte che mettono in pericolo i suoi stessi lavoratori. Un comportamento inaccettabile che deve essere denunciato.

Il comunicato unitario



Da Palermo a Bologna, passando per Roma, le autorità diramano l'allerta rossa per le condizioni meteo seriamente avverse, chiudono le scuole, si evacuano intere vie, ma per Unipol la richiesta di una giornata di lavoro in smartworking non può essere accolta: in quanto "lo smart working non è un istituto adottato quale modalità di organizzazione del lavoro né oggi disciplinato all'interno dell'Azienda", fatta eccezione quando è servito per risparmiare denaro durante le ristrutturazioni delle sedi, come a Torino e Milano .

Unipol si riempie la bocca di parole come sostenibilità e benessere dei dipendenti, ma nei fatti ignora persino gli appelli delle autorità in situazioni di emergenza .

Come OO.SS riteniamo che l'organizzazione del lavoro dovrebbe essere flessibile davanti a gravi eventi naturali e che la salute e la sicurezza dei dipendenti sia prioritaria, così come la conciliazione dei tempi vita/ lavoro.

Per tutti noi esiste un'organizzazione degli affetti e dei familiari fuori da Unipol. Figli, genitori o persone non autosufficienti a cui badare, che non possono essere abbandonati

dentro un quadro di emergenza solo perché in Unipol sono crollati tutti i sistemi di valutazione della realtà e della gravità degli eventi, e l'organizzazione del lavoro rigida comanda su tutto.

Non è sufficiente e, anzi, risulta ormai insopportabile proclamare rispetto della persona, come nell'art. 2 del CIA, e attenzione alla sostenibilità, quando poi nei fatti si continuano ad ignorare ostinatamente i bisogni più elementari dei propri dipendenti e gli appelli delle autorità in situazioni di crisi, già vissute in passato.

Lo smart working è stato utilizzato per oltre 4 anni dai dipendenti di questo gruppo, fino a pochi mesi fa, e questo non ha impedito di raggiungere i migliori risultati di sempre, superando abbondantemente il MILIARDO negli ultimi due anni.

Ma oggi Unipol dimentica la sua storia e senza nessuna mediazione o motivazione oggettiva, legata a ragioni di produttività o altro, senza curarsi delle esigenze dei colleghi tutti e della loro sicurezza, con lo stesso cinismo ha di nuovo risposto che: "lo smart working non è un istituto adottato quale modalità di organizzazione del lavoro né oggi disciplinato all'interno dell'Azienda".

Per cui, se non volete rischiare la vita, se avete figli/e a casa o fiumi in piena da attraversare, non preoccupatevi, ci sono sempre gli altri istituti contrattuali, come ferie e permessi!!!

Il rispetto non si predica, si pratica!!!

Mamma Unipol si è trasformata in Medea.