



COMUNICATO STAMPA

UNA RISPOSTA ARROGANTE

Mentre il Presidente Cimbri presentava il nuovo piano industriale 2025-2027 del gruppo Unipol, le lavoratrici e i lavoratori su tutto il territorio nazionale hanno fatto sentire la propria voce.

E lo hanno fatto in maniera imponente.

Il Presidente del Gruppo Unipol sicuramente avrà avuto modo di visionare le immagini e le foto dei presidi e delle manifestazioni che si sono tenute nelle varie sedi del Gruppo.

Nella replica di venerdì scorso, Cimbri ha affermato che 5000 lavoratrici e lavoratori erano collegati in streaming per assistere alla presentazione del Piano Industriale, ci si chiede allora dove fossero tutti gli altri colleghi e colleghe che lavorano nelle aziende del Gruppo Unipol.

Siamo sicuri che la risposta sia proprio in quelle foto e in quelle immagini.

Il futuro dell'Azienda non si costruisce solo informando di contenuti slogan come "Stronger, Faster, Better", ma con scelte concrete che mettano al centro proprio quelle persone che ogni giorno con la loro attività ne sostengono la crescita e permettono il raggiungimento dei risultati, quelli sempre più ambiziosi ad ogni triennio di Piano Industriale

Unipol è diventata una grande realtà soprattutto grazie al lavoro delle persone che ne fanno parte e che con la loro attività l'hanno fatta crescere nel tempo.

Ciò che è veramente triste non è la protesta delle lavoratrici e dei lavoratori, ma dover rilevare che chi guida questa Azienda si pone come unico obiettivo quello di aumentare i profitti per gli azionisti e i compensi per il top management, trascurando del tutto le concrete possibilità di miglioramento delle condizioni di chi ogni giorno crea valore.

Se Unipol vuole essere davvero più forte, allora è tempo di adottare relazioni industriali degne di questo nome attraverso un costruttivo dialogo sociale. Un'Azienda non è solo rispecchiata da bilanci e dividendi, ma costituita nel suo operare da persone che meritano ascolto e rispetto. Le lavoratrici ed i lavoratori non sono solo una voce di costo del bilancio, ma la colonna portante del Gruppo: senza di loro, i numeri record e le ambizioni di sviluppo resterebbero sterili progettualità.

Se Unipol vuole essere più veloce, allora bisogna garantire un equilibrio reale tra impegni di vita e lavoro. Rischia di essere vano chiedere sempre maggiore produttività senza tenere in considerazione il benessere di chi contribuisce ai successi aziendali. È già sperimentato che una persona più serena e valorizzata lavora meglio e raggiunge risultati migliori. **Lavorare da remoto non è un "privilegio"**, ma un miglioramento per molti, se non altro per una riduzione dei costi di spostamento. Se è vero che il Gruppo si adopera nel perseguimento di obiettivi di sostenibilità ambientale e sociale, perché ignorare una soluzione che migliora la qualità della vita, riduce le emissioni nocive e aumenta l'efficienza?

Se Unipol vuole essere migliore, è necessario investire sullo sviluppo delle competenze e sulla crescita

professionale delle persone. I lavoratori non possono essere trascurati mentre si moltiplicano gli utili per gli azionisti e si garantiscono stipendi milionari ai vertici. Se davvero si parla di sacrifici e di visione strategica, forse è opportuno dare il buon esempio a partire dai livelli più alti della dirigenza. Essere migliori significa anche essere sensibili alla sostenibilità sociale e adottare le misure sollecitate dalle Autorità Pubbliche in occasione dell'ultima allerta climatica e che invece sono state ottusamente disattese anche e nonostante impegni assunti e formalizzati in uno specifico accordo tra Parti Sociali e Parti Datoriali.

Un'Azienda è fatta di donne e uomini in "carne" e non solo di business, come afferma il Presidente?

Perfetto.

Allora è bene che si presti ascolto a quelle lavoratrici e ai quei lavoratori che ogni giorno producono ricchezza e valore. Perché la socialità non è solo stare in ufficio, ma anche sentirsi parte di un progetto comune, rispettati e valorizzati. Non riconoscere il valore dei propri dipendenti e considerarli ingranaggi sacrificabili comporta il rischio della distruzione del tessuto sociale aziendale.

È erroneo interpretare la protesta solo come indirizzata all'adozione del lavoro agile: la protesta è per un complessivo modello di impresa che tenga in primaria considerazione chi ogni giorno lavora per creare valore per questa Azienda e chi esprime la loro rappresentanza agita nell'ambito di corrette e avanzate relazioni sindacali.

Chiediamo ancora con forza che si dia, finalmente, inizio ad un vero e costruttivo confronto sui temi divenuti ineludibili di investimenti su chi lavora, retribuzioni adeguate agli straordinari risultati finanziari, redistribuzione della redditività e una visione aziendale che metta finalmente i dipendenti al centro.

Se Unipol vuole guardare al futuro, deve iniziare da qui.

LE SEGRETERIE TERRITORIALI E REGIONALI FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA/UIL - SNFIA