



Care colleghe, cari colleghi,

ci sembra fondamentale informarvi che ieri 16 dicembre la Segreteria Generale SNFIA, alla quale va il nostro apprezzamento per la decisione presa, ha comunicato all'Azienda che non autorizza la firma dell'accordo separato sottoscritto dalla loro Rappresentanza Sindacale Aziendale in Zurich, ritenendo non valido né operativo il contenuto e l'applicazione dello stesso.

Va dunque a cadere "la foglia di fico" rappresentata dall'accordo sindacale sottoscritto da HR con la sola RSA SNFIA, poco o per nulla rappresentativa nel Gruppo Zurich, per provare a legittimare, agli occhi delle Lavoratrici e dei Lavoratori, un'intesa che rappresenta un deciso passo indietro rispetto alle peculiarità del lavoro agile e all'accordo "Smart Working" del 29 marzo 2018 tra l'Azienda e le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Ci stiamo riferendo, in particolare, ai punti dell'accordo che riguardano l'istituzione di fasce rigide di compresenza e la pausa rigida di un'ora che, come già scritto, riteniamo essere in contrasto con le previsioni della legge 81/2017, laddove si dice che il lavoro agile si svolge "senza precisi vincoli di orario...omissis... entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

Per non parlare del presunto diritto alla disconnessione alle 18.30 che, per come scritto nel famigerato accordo, si configura come un obbligo alla reperibilità fino a quell'ora (venerdì compreso).

Viene, infatti, stabilito che "dopo le ore 18.30 i dipendenti possono non essere connessi ai dispositivi aziendali e non sono obbligati a partecipare a call conference/riunioni e/o a rispondere a mail/telefonate, prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa": ne va da sé, che prima di quell'ora necessita essere connessi e obbligati, di fatto, a lavorare ove richiesto!

Una soluzione condivisibile come il "meccanismo di riequilibrio su base quadrimestrale" delle giornate di lavoro da remoto, in linea teorica potrebbe consentire di allontanarsi dalla sede di residenza per svolgere la propria prestazione lavorativa. In realtà tale possibilità è minata alle basi dalla prevista richiesta di rientro in sede con sole 24 ore di preavviso, richiedibile dal responsabile per fumose "esigenze organizzative contingenti e non preventivabili".

La scelta scellerata da parte aziendale di sottoscrivere frettolosamente un accordo sindacale separato, ormai privo anche del minimo valore, ha determinato una situazione di grave incertezza tra le Lavoratrici e i Lavoratori. Scelta deprecabile anche per via della sopravvenuta proroga dello stato di emergenza al 31 marzo 2022, che rimanda quanto meno al 1° aprile p.v. l'attuazione del nuovo modello e avrebbe consentito, come abbiamo fin da subito auspicato, un normale confronto sindacale in tempi ragionevoli.

Alla luce di tutto questo, e visto anche quanto indicato in premessa, ribadiamo l'invito alle Lavoratrici e ai Lavoratori a non sottoscrivere un accordo individuale poco tutelante, che implica un sostanziale ricatto. Chiediamo che l'Azienda torni sui propri passi e condivida un accordo con le Rappresentanze Sindacali, nello spirito di quanto contenuto nelle "Linee guida per il Lavoro Agile nel settore assicurativo" del 24 febbraio 2021 e nel recentissimo "Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità Agile", sottoscritto il 7 dicembre u.s. tra le Parti Sociali (ANIA compresa).

Milano, 17 dicembre 2021

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