



Care colleghe, cari colleghi,

ieri pomeriggio abbiamo assistito all'incontro "Parliamo di noi" durante il quale, ancora una volta, nel lungo e non sempre appassionante monologo del Responsabile del Personale sono stati toccati diversi argomenti prettamente sindacali. Ci sembra, pertanto, doveroso entrare brevemente nel merito di alcuni di essi per fare chiarezza e dare un aggiornamento puntuale rispetto allo "stato dell'arte".

Partiamo da un tema che ci sta particolarmente a cuore: gli assorbimenti degli aumenti del CCNL. Ieri è stato ribadito che procedere con gli assorbimenti è la politica che Zurich si è data, visto anche il virtuoso meccanismo del "consolidamento" del Premio Aziendale Variabile previsto nel Contratto Integrativo. Siamo sicuramente fieri di quanto siamo riusciti a contrattare negli ultimi rinnovi, visti gli importanti risultati in termini di incremento degli importi, ma riteniamo che mettere in relazione gli assorbimenti e il "consolidamento" sia profondamente scorretto e decisamente fuorviante! **Tale meccanismo deriva, infatti, dall'erogazione del PAV, che è prevista solo al raggiungimento di determinati obiettivi in termini di "Country BOP" ed è stato inserito nel nostro CIA perché HR è sempre meno disponibile a concedere aumenti adeguati e predefiniti del PAP nei rinnovi contrattuali.** Proprio per queste ragioni non può essere messo in relazione agli aumenti contrattuali del CCNL, che sono tutt'altra cosa.

Tradotto viene spacciato qualcosa che dovrebbe riguardare tutte e tutti (gli aumenti contrattuali del nazionale) con qualcos'altro che, oltretutto, non è sicuro, ma è strettamente legato ai risultati (il consolidamento). Ricordiamo, inoltre, che l'assorbimento è oggetto della trattativa in corso per il rinnovo del CCNL, perciò auspichiamo con forza che si possa trovare una soluzione per fare in modo che aziende come Zurich smettano di procedere con tale odiosa pratica, soprattutto in un momento storico nel quale l'inflazione ha raggiunto livelli che non si registravano dal gennaio del 1986!

Il problema dell'aumento dell'inflazione ci è utile per parlare di un'ulteriore questione che ieri è stata frettolosamente liquidata: i buoni carburante. Anche in questo caso, ci sembra davvero poco credibile trincerarsi dietro le "scelte green" della Compagnia per giustificare il mancato utilizzo di questo strumento previsto dalla normativa (tra l'altro completamente deducibile dal reddito dell'impresa) soprattutto per quei colleghi e quelle colleghe che devono necessariamente utilizzare l'auto per recarsi al lavoro, oltre agli "esterni" che spostandosi sul territorio sono più esposti all'aumento del prezzo dei carburanti. Se il problema fosse davvero etico, si potrebbero comunque trovare tante altre soluzioni per supportare le lavoratrici e i lavoratori nel combattere l'inflazione, magari pensando ad un piano straordinario di welfare o a contributi UNA TANTUM. La pandemia, il contesto di guerra e l'inflazione stanno allargando la forbice tra i profitti e i salari: oltre alle chiacchiere servono fatti concreti per ridistribuire la ricchezza prodotta in questi anni di utili record!

Ci sono ulteriori argomenti sui quali ci sembra più che opportuno fare un chiarimento: il primo è lo smart working fino ai 14 anni di età dei figli previsto dalla normativa fino al 31 luglio. Già all'inizio del mese di giugno avevamo sollevato il tema a HR, riconducendolo ad un diritto soggettivo in capo alle lavoratrici e ai lavoratori, ma il via libera da parte aziendale è arrivato solo alla fine del mese scorso.

Addebitare il ritardo della comunicazione ad una "presunta discussione" delle Parti Sociali sulla tematica è decisamente scorretto. Abbiamo sicuramente apprezzato che Zurich, a differenza di altre aziende, non ha posto ostacoli a recepire la normativa, ma i tempi per dare il benessere sono stati decisamente lunghi e non possono essere imputati a qualcun'altro.

Ieri si è parlato molto anche della decisione aziendale di chiudere diversi piani dello stabile di Mac9 per il periodo estivo, vista la presunta contrazione delle presenze in Azienda. A questo proposito vi informiamo che, in qualità di RSA e RLS, abbiamo chiesto un incontro urgente per discutere della tematica. Riteniamo, infatti, che in questi giorni l'affollamento dei piani (anche per quanto riguarda l'utilizzo dei servizi: sala break, bagni, ecc.) sia ad un livello preoccupante, soprattutto in virtù dell'aumento significativo dei contagi COVID-19. Necessita, a nostro avviso, che vengano riaperti al più presto almeno alcuni piani oltre ai tre prenotabili attualmente (non cinque come più volte ribadito ieri). Anche in questo caso, e soprattutto in questo contesto economico, giustificare la scelta di chiudere parte dello stabile con la politica "green" della Compagnia ci sembra "poco sostenibile": è del tutto evidente che, come parzialmente ammesso, la scelta sia di natura economica, legata al contenimento dei costi.

Cambiando argomento, ieri sono stati illustrati i risultati della Survey (stiamo ancora aspettando che vengano presentati alle RSA): la gestione del tema smart working, la cessione del ramo d'azienda a GamaLife e il relativo coinvolgimento delle convenzioni finanziarie del nostro Fondo Pensione hanno sicuramente influenzato in modo negativo l'opinione rispetto a Zurich. Un'analisi seria per invertire la rotta non può prescindere da una profonda riflessione autocritica rispetto al modo e al merito delle iniziative che vengono portate avanti nella gestione del Personale. Vedremo nei prossimi mesi quale sarà l'atteggiamento aziendale riguardo allo smart working per l'anno prossimo, se ci sarà la volontà di intavolare un vero confronto con le RSA e superare i punti più critici, primo su tutti il diritto alla disconnessione (citato nell'incontro), oggi regolamentato in modo equivoco negli accordi individuali.

Ieri abbiamo, inoltre, sentito parlare di fondo di solidarietà, formazione e Zurich Bank. Rispetto alle prime due questioni, ribadiamo la nostra disponibilità a sederci al tavolo per verificare se ci sono le condizioni per addivenire ad un accordo soddisfacente per eventuali lavoratrici/lavoratori che manifesteranno interesse ad un'uscita anticipata dall'Azienda e, allo stesso tempo, per comprendere quali saranno i progetti relativi alla formazione.

In merito a Zurich Bank, pur non essendo stati ospiti graditi al tavolo delle trattative rispetto alla cessione di ramo d'azienda, siamo a conoscenza di un atteggiamento di chiusura netta da parte di Zurich rispetto alle richieste portate avanti dalla delegazione sindacale di Deutsche Bank. Zurich Bank, al di là delle peculiarità contrattuali, farà parte del mondo Zurich, come accennato anche ieri nell'incontro. Le dinamiche di quella trattativa, pertanto, ci riguardano molto da vicino e le decisioni che verranno prese potrebbero avere ampie ripercussioni all'interno di Zurich, viste anche le sinergie tra il mondo assicurativo e quello bancario e le

candidature interne per passare in banca. Per questo ci auguriamo che l'esito delle trattative possa essere soddisfacente per le nuove colleghe e i nuovi colleghi di DBFA che ci raggiungeranno prossimamente in Mac9.

In attesa di nuovi aggiornamenti, buone ferie!

Milano, 21 luglio 2022

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