



COMUNICATO – LETTERA APERTA AL DIRETTORE GENERALE

Egregio Direttore Generale,

purtroppo noi OO.SS.AA. non possiamo che manifestarle stupore e delusione successivamente alla comunicazione circa il nuovo modello sperimentale di SMART WORKING al quale dovranno attenersi i dipendenti.

Sia nel metodo che nel merito siamo in radicale dissenso.

Sul metodo, l'Azienda si è rifugiata dietro la scelta della sperimentazione dello smart working che ormai dura di fatto da circa 3 anni e ancora non ha portato ad una "decisione" su quale strada percorrere.

Sperimentare ancora è ormai il "leit motiv" che accompagna le vostre decisioni in materia, quasi ad equiparare le vite di noi dipendenti a quelle di un farmaco.

Sperimentare ad oltranza, ma con una rotta ben delineata però: depauperare questo istituto di volta in volta.

La regressione, soprattutto nel periodo post-emergenziale, appare inconfutabile: da due giorni in presenza e tre da remoto, a tre giorni in presenza e due da remoto, passando a quattro giorni in ufficio e uno a casa, per terminare con il prossimo modello, quattro giorni in presenza ma con la pregiudiziale che il giorno di Smart Working sia esclusivamente il Venerdì, giornata caratterizzata da 5 ore di lavoro, anziché otto. Al riguardo, non è difficile intuire che il Venerdì, all'interno del famoso concetto di "Work life balance", è quel giorno che impatta di meno anche all'interno dei nuclei familiari, oltre che essere la giornata più utilizzata per richiedere ferie e permessi.

In pratica assistiamo alla forte contrazione di questo istituto.

La decisione comunicata lo scorso 20 gennaio, operativa dal prossimo 1 febbraio, nei fatti fa calare il sipario, per la gran parte della popolazione aziendale, sulla positiva esperienza dello Smart Working in Sara e rappresenta un anacronismo che va in senso opposto alle scelte che il settore in prevalenza ha adottato e che si vanno via via consolidando, oltre ad essere in netto contrasto con gli effetti virtuosi ottenuti dalla sperimentazione concreta di questi tre anni. E' apparso evidente come si fosse lavorato bene anche usufruendo di più giorni di Smart Working, addirittura i migliori risultati li abbiamo avuti in questi periodi!

Fortuna? Casualità?...Noi preferiamo un approccio oggettivo, quindi mettiamo in risalto l'enorme senso di responsabilità mostrato dai lavoratori nei periodi sopracitati, come più volte evidenziato anche dal Direttore Risorse Umane.

Tornando sulla modalità dello smart working che decorrerà dal 1 febbraio p.v., non possiamo non notare come non ci sia neanche la motivazione del risparmio dei costi.

Mentre il mercato del lavoro guarda altrove e il comparto assicurativo anche, (pur nelle diverse sfumature), Sara Assicurazioni che negli ultimi anni si era mostrata iper tecnologica e volta al futuro, in questo ambito sceglie il ritorno al passato con una sorta di “braccio di ferro” che testimonia l’indisponibilità ad ammettere un errore strategico e anacronistico che non fa altro che peggiorare il clima aziendale.

Nella prossima piattaforma per il rinnovo del nostro CIA, sulla quale i colleghi esprimeranno il loro favore o meno, proporremo (perché oltre essere a volte critici, siamo soprattutto propositivi) un progetto di Smart working che sarà basato su dati oggettivi nell’interesse dei Lavoratori e dell’Azienda.

Roma, 23 Gennaio 2023

FIRST/CISL - FISAC/CGIL - FNA - SNFIA - UILCA/UIL