



COMUNICATO

Colleghe e Colleghi,

il giorno 26 giugno u.s. si è tenuto l'incontro semestrale ai sensi dell'art. 10 del CCNL e dell'art. 40 del CIA tra le OO.SS.AA. e la Delegazione Aziendale, composta dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Risorse Umane e dal Responsabile delle Relazioni Industriali.

Nella prima parte dell'incontro, il Direttore Amministrativo ha richiamato i principali dati positivi economici dei bilanci 2022, nonostante la guerra, le conseguenti spinte inflattive e la turbolenza dei mercati finanziari. In particolare, Sara ha registrato +3% di Premi lordi contabilizzati, Risultato d'esercizio netto 50,9 milioni di Euro; Sara Vita nel 2022 ha risentito maggiormente della crisi finanziaria e si è avvalsa della facoltà IVASS di sterilizzarne in parte gli effetti negativi e ha conseguito un Utile netto di 3,9 milioni di Euro. Confermata la forte patrimonializzazione del nostro Gruppo e l'andamento economico positivo, in questi primi mesi.

Lato sindacale, a fronte di questa informativa più che confortante, abbiamo chiesto chiarimenti sulla notizia della possibile cessione di una quota della partecipazione Sara da parte di ACI. Il Direttore Risorse Umane ha risposto innanzitutto che nulla è ufficiale, aggiungendo che il nostro principale azionista è e rimarrà sempre l'ACI e ha chiarito che non vi è alcun nesso tra questa eventualità e la decisione aziendale di rinviare la trattativa del CIA. Al riguardo, segnaliamo che il 27 giugno si è svolto un Consiglio Generale ACI che sembrerebbe aver approvato decisioni importanti in tal senso.

Per ciò che concerne il negoziato CIA, la proposta del Direttore Risorse Umane è stata la pianificazione di due incontri, per il 12 ed il 14 settembre dalle ore 10 alle ore 16, ritenendo che solo allora i tempi saranno maturi per avviare il confronto con le OOSAA. Ha aggiunto che nulla è cambiato sulla scelta di negoziare lo smart working con accordi individuali in quanto modalità organizzativa, argomentando che come per tutti gli accordi collettivi devono esserci dei vantaggi per entrambe le parti e in questo caso il datore di lavoro non ravviserebbe alcun ritorno economico quale ad esempio, il risparmio dei costi strutturali della dismissione immobiliare che al momento non interessa. Ed è questa l'unica cosa di cui tutti ci siamo accorti: ingenti infatti sono stati gli investimenti economici per ristrutturare le nostre sedi con l'obiettivo dichiarato di renderle performanti e consentire di lavorare al meglio. Come lavoreremo però al momento e in futuro non è dato sapere. L'unica certezza è che continuerà la sperimentazione dello smart working...

Purtroppo registriamo un approccio ideologico sulla questione che oltretutto aveva un riferimento normativo nel nostro CIA, superato unilateralmente dalla Direzione Risorse umane con il ricorso ai soli accordi individuali. Anche da legge nazionale arriva l'ennesimo input ad utilizzare lo smart working non solo come strumento

organizzativo: dal 1° Luglio è stato prorogato questo strumento sino al 31 dicembre 2023 per alcune categorie (fragili e genitori di under 14), nonostante la fine del periodo pandemico. L'interpretazione di questa legge del nostro Datore di Lavoro è stata decisamente restrittiva, soprattutto per i colleghi Direzionali riconoscendo lo smart solo per il venerdì, giornata che già in parte consente di gestire la conciliazione vita lavoro.

Per non citare poi il tema delle comunicazioni aziendali sulle ferie in contrasto con la normativa vigente: le ferie vanno decurtate secondo la priorità di scadenza!

Quindi, se i conti sono positivi, se nulla c'entra la cessione delle quote Sara da parte di ACI a nostro avviso fissare due date a settembre è comunque un atteggiamento illogico, puramente dilatorio e non rispettoso delle istanze delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Gruppo Sara in quanto si andrebbe a discutere la piattaforma a distanza di ben 6 mesi dalla sua approvazione.

Mentre il nostro Datore di Lavoro approfondisce alcuni istituti ancora non meglio identificati e circolano conferme su cambiamenti della compagine azionaria, i nostri istituti normativi ed economici non si arricchiscono e addirittura in alcuni casi arretrano in termini di work life balance e/o di potere di acquisto, non tenendo conto del contributo che abbiamo dato in questi anni complicati e che continuiamo a dare, come testimoniano oggettivamente i risultati economici strepitosi del nostro Gruppo.

Colleghe e Colleghi, abbiamo ricevuto un mandato assembleare: respingere un rinvio privo di motivazioni logiche e iniziare subito la trattativa, avere delle risposte ed un confronto sulla nostra piattaforma. Pertanto, in ottemperanza a questo mandato, confermiamo il perdurare dello Stato di agitazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Gruppo Sara. Continueremo ad informare tutti gli stakeholders sullo stallo negoziale e valuteremo ulteriori iniziative sindacali a tutto campo, in assenza delle doverose risposte nei prossimi giorni.

Roma, 3 luglio 2023

FIRST/CISL - FISAC/CGIL - F.N.A. - SNFIA - UILCA