

STATO DI AGITAZIONE ED INTERRUZIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

vi comunichiamo, con rammarico, la decisione unitaria di avviare lo stato di agitazione e l'interruzione delle relazioni industriali.

La trattativa per il rinnovo del CIA, scaduto da ben sedici mesi, ha visto il succedersi di iniziative aziendali dilatorie, proposte di incrementi economici ben lontani dal reale potenziale del Gruppo Sara, che vanta un ottimo stato di salute, e di richieste volte al sostanziale arretramento normativo del nostro CCIA.

Siamo giunti alla interruzione delle trattative dopo aver tentato in tutti i modi di arginare la politica incomprensibile e controproducente dell'Azienda. In effetti l'azienda ha posto come pregiudiziale al rinnovo del CCIA quella di non regolamentare lo smart working nell'ambito della contrattazione collettiva e ciò rappresenta un'importante involuzione, il vecchio CCIA lo conteneva, sebbene in forma embrionale e sperimentale.

Lo smart working, vantaggioso per entrambe le parti, deve essere valorizzato per tutti i dipendenti, in quanto sia strumento di organizzazione che strumento di work life balance e, per la sua importanza ed incisività sul vissuto quotidiano delle persone, non può essere rimesso ad una decisione unilaterale, alla buona o non buona volontà di un capo, nè soggiacere alle disparità tipiche della concessione, deve essere inserito in una regolamentazione quadro applicabile in maniera uniforme per tutti.

Molte aziende del nostro settore si sono mosse diversamente e hanno deciso di valorizzare la valenza di conciliazione vita lavoro dello smart working, concordando con un approccio moderno insieme alle OOSSAA la normativa interna.

Con senso di responsabilità abbiamo continuato il negoziato sugli altri temi e la trattativa si è concentrata sugli istituti economici ed essenzialmente, a livello generale, su assistenza sanitaria e buono pasto ove ci sono stati proposti degli incrementi rispettivamente accettabili ed interessanti. C'è da rimarcare che la richiesta di aumenti ha seguito una logica oggettiva di recupero inflazionistico e non di astratta rivendicazione. Nonostante le nostre legittime aspettative, ciò non è avvenuto per l'indennità di turno e per le trasferte (istituti che interessano colleghi con gestioni oggettivamente più complesse di work life balance) ove gli aumenti si sono attestati al di sotto del recupero del potere di acquisto. Deludente anche il mancato avanzamento per la reperibilità, ormai solo strutturale, quella occasionale viene gestita mediante lo smart working. Anche sull'indennità per invalidità da malattia e da infortunio l'esito è stato molto sconsolante poiché è stato necessario rinunciare alle nostre richieste di incremento per far ritirare delle controproposte aziendali ritenute inaccettabili. Per la previdenza integrativa, pav, l'offerta aziendale si è attestata su valori molto distanti dalle richieste e lontani dalle aspettative.

Tutto questo già di per sé ci portava ad una valutazione complessiva della non adeguatezza economica del rinnovo anche al netto degli altri istituti momentaneamente messi da parte. Ma, su questa base già insoddisfacente, ecco arrivare la pretesa non trattabile dell'Azienda sulle ferie volta ad ottenere la piena disponibilità sindacale alla modifica in peius dell'accordo vigente, in peggioramento anche rispetto alle

previsioni del CCNL.

Una pregiudiziale che, nella formulazione aziendale di assolutezza, è inaccettabile già di per sé e che va ad inserirsi nel quadro generale della pochezza nella parte economica e della mancanza di strumenti di work life balance.

Una pregiudiziale che l'Azienda vuol far passare sottotraccia, relegandola ad un capriccio del sindacato, un sindacato che è intenzionato ad opporsi all'abolizione della libertà individuale e che "pretende", in modo anacronistico per l'azienda, la tutela dell'interesse del lavoratore di decidere quando fare le proprie ferie e di utilizzarle come strumento di work life balance per alleggerire necessità piccole o grandi che possono accadere a ciascuno di noi in maniera più o meno preventivabile nello scorrere della vita.

Sinceramente non riusciamo a capire come in una situazione patrimoniale e reddituale così favorevole non si riesca a trovare un accordo che tenga conto delle rivendicazioni della piattaforma, del contesto macroeconomico, di raggiungere un equilibrio maggiore negli istituti normativi nel rispetto della migliore organizzazione aziendale e di garantire una ripresa del rapporto fiduciario che le azioni unilaterali hanno in parte messo in discussione.

Colleghe e Colleghi, alla luce dell'innegabile fase di stallo del confronto con l'azienda e del fallimento di un dialogo che, da parte nostra partiva da rivendicazioni obiettive e da richieste di ammodernamento ed ampliamento degli Istituti volti ad un sempre più improrogabile "Work life balance", rimarchiamo nuovamente che una logica di depotenziamento dell'esistente CCIA e di sordità verso richieste legittime che collimano con lo stato di salute aziendale e con il quadro macroeconomico, non potrà essere accettata dalle OOSAA.

Il nostro impegno precipuo, volto a migliorare le condizioni dei lavoratori del Gruppo Sara ci induce a rompere le trattative.

Va da sé che, per come oggi stanno le cose e per l'assenza oggi della reale possibilità di una proficua trattativa, non esiteremo ad intraprendere tutte le iniziative del caso, nessuna esclusa e tutti noi lavoratori del Gruppo Sara, uniti, saremo chiamati a porre in essere tutta una serie di azioni di lotta progressive.

Roma 17 aprile 2024

FIRST/CISL FISAC/CGIL FNA SNFIA UILCA/UIL