



RSA UILCA UNISALUTE

Care iscritte, cari iscritti,

dopo l'incontro di aggiornamento di venerdì mattina tra Azienda e Sindacato, scaturito nel comunicato di sigla inviatovi nel tardo pomeriggio ci sono pervenute molte sollecitazioni / valutazioni da parte vostra. Nello specifico ci si chiede se le disposizioni prese in ambito di sicurezza del lavoratore, siano conformi alle disposizioni contenute nel Decreto del Presidente del Consiglio emanato l'11 marzo.

Come **RSA Unisalute**, abbiamo ampiamente dibattuto e riflettuto al nostro interno e risposto a molti dei vostri messaggi tra ieri venerdì notte e sabato, dove emergevano molta delusione e amarezza legata alle disposizioni Aziendali uscite nel pomeriggio di ieri. **Queste scelte aziendali, ci spiace sottolinearlo, stanno sancendo una spaccatura tra i colleghi che operano soprattutto nel Contac center:**

- È un dato di fatto che **alcuni lavoratori potranno usufruire dello Smart Working**, mentre **altri dovranno forzatamente utilizzare le proprie ferie** per coprire le giornate di assenza al lavoro;
- È un dato di fatto che ognuno di noi ha paura, vista la grave pandemia che non sta risparmiando nessuna Regione italiana e che sta provando gli animi di tutti...

Il Decreto del Ministro del lavoro (registrato alla Corte dei conti il 12 ottobre 2017) con il quale si offre la possibilità alle aziende di predisporre, in accordo con il Sindacato, misure volte ad agevolare il lavoratore, promuovendo la conciliazione tra vita e lavoro, in questa fase critica, **sono a nostro avviso assolutamente insufficienti.**

Le scelte Aziendali, sono sfociate in iniziative che non vanno nel solco dell'equità, in molte realtà amministrative e soprattutto nei Contact center la copertura del lavoro in remoto non copre neanche il 50% della popolazione aziendale. Per questo abbiamo chiesto con forza che si possa fare una rotazione tra colleghi degli strumenti tecnologici.

Come **Uilca**, in questo momento di forte criticità, ci aspettavamo da parte del Gruppo atteggiamenti più equi e un occhio di riguardo per le fasce più deboli, in linea con quanto dichiarato nella Carta dei valori ed esplicitati nel Codice Etico* di Unipol.

La prevenzione, nei posti di lavoro, deve riguardare tutti i lavoratori, senza infrangere i diritti di uguaglianza, di dovere e di tutela della salute dell'intera popolazione aziendale. Un'adeguata prevenzione, deve passare attraverso l'adozione di una serie di interventi organizzativi tra i quali:

- Turni agevolati e differenziati, coerenti con la situazione contingente;
- Distribuzione e adeguatezza delle mansioni in modo equilibrato;
- Trasparenza e maggiore attenzione nei criteri adottati nell'assegnazione di PC aziendali;
- Maggiore rispetto delle norme igienico sanitarie di tutti i locali aziendali;
- Distribuzione capillare dei disinfettanti alle persone e mascherini se richieste.

Abbiamo già sottolineato sopra, tutta la nostra contrarietà riguardo all'uso di Ferie o permessi non retribuiti, per poter salvaguardare la propria incolumità fisica, visto il

periodo di contingenza nazionale e il forte ritardo dell'Azienda alle precauzioni legate ai dispositivi di protezione individuale.

Il rispetto del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei prestatori di lavoro.

Continueremo con forza a pressare l'Azienda, affinché sia garantita la parità di trattamento a tutti i lavoratori, riguardo al lavoro agile che dovrà trovare soluzioni nella rotazione o nella predisposizione a tutti di portatili per riportare equità e valori, ribaditi più volte dal nostro Amministratore Delegato.

Stiamo attraversando un periodo critico e delicato sia in Italia sia nei luoghi di lavoro, fase che richiede la massima coesione e unitarietà delle RSA.

Le stesse Aziende, non erano preparate ad affrontare questa emergenza mondiale, proprio per questa occorre che come non mai che le Imprese ascoltino i lavoratori e chi li rappresenta, affinché insieme si possano ricercare le idonee soluzioni per la tutela della salute di tutti i lavoratori.

Iniziative estemporanee, non unitarie, indeboliscono il fronte sindacale e dividono i lavoratori.

Un Sindacato responsabile, non espone i lavoratori ma ricerca insieme soluzioni idonee da sottoporre all'azienda. In assenza, di convergenza con le impostazioni aziendali, il Sindacato ha il dovere di sottoporre ai lavoratori eventuali contromisure.



RSA UILCA UNISALUTE

*** Citiamo dal Codice Etico di Unipol:**

"Il Gruppo Unipol si impegna ad operare attivamente per evitare il determinarsi di situazioni di conflitto di interessi... il gruppo adotta comportamenti tesi ad escludere vantaggi personali... nelle operatività aziendale..... Unipol considera il rispetto quale Pilastro dell'interazione tra persone, su cui costruire i rapporti con i propri dipendenti agenti e collaboratori del gruppo ispirandosi e facendo propria la -Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite-..... Si impegna

a prevenire forme di discriminazione e promuovere iniziative volte a garantire la dignità, la parità di genere e l'opportunità ad ogni dipendente anche favorendo la conciliazione dei tempi vita lavoro"

Bologna, 15 marzo 2020