



GESTIONE EMERGENZA COVID-19

Fin dall'inizio dell'emergenza Coronavirus – 24 febbraio – le OO.SS. unitariamente e responsabilmente si sono subito attivate per affrontare la situazione chiedendo un confronto con l'Azienda.

L'azienda ha atteso sin troppo tempo a mettere in atto tutti i presidi di sicurezza richiesti dall'emergenza Covid-19, ma certamente è stata solerte nel chiedere un enorme sacrificio di ferie ai lavoratori, anche ricorrendo alla coercizione.

Abbiamo denunciato alle Segreterie Nazionali ed al Presidente del Gruppo questo atteggiamento aziendale che si era rivelato sordo alle richieste delle OO.SS.

Solo a seguito di questi decisi interventi del Sindacato, la trattativa è finalmente iniziata nella giornata di venerdì 20 marzo e si è conclusa oggi dopo quattro giorni duri, difficili ed intensi, durante le quali l'Azienda ha mantenuto una continua volontà di cercare di scaricare sui colleghi il costo economico dell'emergenza, nel tentativo di azzerare le oltre 8 mila giornate di ferie pregresse, senza concedere in cambio ore di permessi retribuite.

Solo grazie alla decisa determinazione delle OO.SS. si è raggiunto un Accordo – che alleghiamo in copia – di cui sintetizziamo ora gli aspetti più importanti:

1) **SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI:** l'Azienda si è impegnata ad implementare la consegna dei dispositivi di protezione individuale – mascherine e pannelli in plexiglass - a tutte le unità operative che ne siano ancora sprovviste ed inoltre a rimborsare le spese documentabili che i dipendenti avessero sostenuto, a far data dal 24 febbraio, per l'acquisto di mascherine, pannelli in plexiglass e kit igienizzanti, salvo che tale materiale fosse già presente in filiale.

2) **CONCESSIONE PERMESSI RETRIBUITI A FRONTE UTILIZZO FERIE PER EMERGENZA:**

A) riguardo alla dotazione di ferie e banca ore pregresse (2019) rispetto all'anno in corso, concessione di permessi retribuiti nel rapporto di un permesso retribuito ogni dieci giornate di assenze per ferie pregresse o banca ore fruite;

B) riguardo alla dotazione 2020, a fronte dell'utilizzo di ferie sino ad un massimo di 8 giorni, concessione di permessi retribuiti nel rapporto di un permesso retribuito a fronte dell'utilizzo di una giornata di ferie (1-1); tale fruizione avverrà con la stretta alternanza di 1 giorno di ferie versus 1 giorno di permesso retribuito. Qualora le assenze richieste dalle necessità operative non fossero interamente coperte dalle 8 giornate di ferie e dalle 8 giornate di permesso retribuito, l'eventuale differenza - sempre sino al 30 aprile p.v. - sarà posta a integrale carico dell'Azienda con ulteriori permessi retribuiti;

C) ricalcolo delle assenze dovute a ferie e banca ore (escluse le programmate per vacanze) secondo il criterio esposto ai punti che precedono, a far data dal 9 marzo e sino al 30 aprile;

D) riguardo alla dotazione ferie 2020 resta inteso che, utilizzate le dotazioni sub B, l'Azienda non addebiterà ulteriori giornate di ferie della dotazione 2020 se non in presenza di un nuovo accordo sindacale.

3) SMART-WORKING: l'Azienda favorirà l'estensione del lavoro agile (Smart-Working) ad alcune figure di Area quali, ad esempio, gestori corporate e private. Inoltre l'Azienda manleverà i dipendenti che utilizzano temporaneamente il proprio p.c. e la propria rete internet, accedendo in modalità VPN, dal caso di possibili attacchi hacker.

A seguito delle ripetute richieste delle OO.SS., l'Azienda ha manifestato la propria disponibilità a posticipare il termine per la stesura del Piano Ferie annuale dal 31 marzo al 31 maggio.

Il Sindacato ha responsabilmente e unitariamente sottoscritto l'Accordo in questione, che ha scadenza al 30 aprile prossimo - ottenendo anche l'apertura di un tavolo di confronto settimanale con l'Azienda - al fine principale di impedire la continua pressione sui colleghi per l'utilizzo delle ferie, così come è avvenuta in queste ultime settimane da parte di alcuni Responsabili di Area e di Unità Produttive.

A tal proposito sottolineiamo che la Direzione del Personale ha decisamente preso le distanze da certi atteggiamenti vessatori messi in atto dai predetti Responsabili, che devono immediatamente cessare, visto che il bene primario in questo momento è la salute e la tranquillità delle persone che sono costrette a recarsi a lavorare e non certamente l'azzeramento delle ferie.

Vogliamo infine evidenziare che con la sottoscrizione di questo Accordo "emergenziale" non si chiudono le trattative con l'Azienda, alla quale fortemente chiediamo che il recente atteggiamento collaborativo rimanga tale nelle prossime settimane, che vedranno impegnate le Parti a fronteggiare l'attuale difficile situazione.

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN