Continua la pessima gestione: errare è umano… perseverare è aziendale

Come esplicitato nel nostro precedente Comunicato, l'Accordo raggiunto lo scorso venerdì ha carattere conservativo, a tutela delle retribuzioni e a garanzia della possibilità di preservare un pacchetto di giorni di ferie/permessi da poter utilizzare nei prossimi mesi.

Nella discussione con l'Impresa avevamo anche ribadito la necessità di far cessare una gestione unilaterale a "geometria variabile", poco trasparente e caratterizzata da comportamenti a dir poco deprecabili.

In particolare, nel corso delle settimane, risulta che in diverse Strutture sia stato richiesto di garantire l'operatività, anche nel caso in cui prevista la sospensione dell'attività, con il subdolo richiamo al raggiungimento degli obbiettivi: diversi colleghi, pur utilizzando ferie, permessi, etc., hanno inteso accondiscendere alla richiesta di lavorare ugualmente, facendo prevalere il senso di responsabilità o semplicemente perché posti dinanzi alla difficoltà di doversi rifiutare.

A riguardo, constatiamo – nostro malgrado – che la condotta aziendale continui tutt'ora a non tenere minimamente conto delle rassicurazioni invece forniteci dai Vertici del Gruppo in sede di trattativa.

Poiché questo modo di operare risulta manchevole del dovuto rispetto nei confronti dei dipendenti, nonché in spregio delle norme contrattuali e di legge, resta evidente che al reiterare di tali iniziative da parte dell'Azienda, effettueremo le opportune segnalazioni\denuncia a tutti gli Enti competenti in materia.

Ricordiamo, altresì, che l'Impresa ha dichiarato un calo delle attività, in ragione del quale vengono utilizzate le ferie e attivato il Fondo di solidarietà: qualora la suddetta contrazione delle attività dovesse venir meno, è previsto venga riaperto il confronto sindacale. **Pertanto, invitiamo tutti i colleghi a non prestarsi a richieste improprie**.

Infine, sempre in merito alla gestione Aziendale, eccepiamo la comunicazione relativa alla impossibilità di utilizzo del sistema Liquido conseguentemente il completamento di verifiche tecniche/funzionali (*così come avevamo consigliato, forse sarebbe stato il caso di evitare l'aggiornamento del sistema nella condizione in cui ci troviamo!*).

Tralasciando l'ennesima diffusione di informazioni effettuata in orario non lavorativo, per giunta di domenica sera, quindi a dispetto del legittimo diritto alla disconnessione, riteniamo che a fronte dell'impossibilità di utilizzare gli strumenti di lavoro, non certo per difetto da parte dei dipendenti, l'Azienda potesse farsi carico – anche visti i tempi stretti - di garantire la giornata di sospensione con permessi retribuiti a proprio carico, così come peraltro avvenuto in altre occasioni. Oltre a ciò, rigettiamo in toto l'utilizzo improprio e strumentale dell'Accordo dell'8 maggio u.s. che in alcun modo disciplina il caso verificatosi.

L'atteggiamento tenuto dall'Impresa, non può che alimentare ed acuire la disaffezione da parte dei dipendenti, con conseguenti ripercussioni sul clima lavorativo interno, nonché in termini di produttività futura.

Bologna, 11 maggio 2020.

Rappresentanza Sindacale Gruppo Unipol
First **CISL** - Fisac **CGIL** - **Fna** - **Snfia** - Uilca **UIL**