COMUNICATO

Nella giornata di ieri, 14 maggio, si è svolto un incontro con le Relazioni Industriali di Gruppo per chiarire diversi aspetti di applicazione dell'accordo.

Ribadita la necessità di direttive chiare ai vari responsabili, perché continuano ad esserci difformità di indirizzo tra i settori. È stata affermata la volontà di fare segnalazioni agli Enti preposti qualora si ripetessero pressioni sui lavoratori per indurli a lavorare al di fuori dell'orario o nelle giornate di riposo. L'azienda ha affermato di aver già incontrato i direttori per dare indicazioni a riguardo.

Secondo l'azienda, in questa settimana (11-15 maggio) i dipendenti essenziali che hanno lavorato tutti i giorni (e in alcuni casi quattro giorni) sono stati 1488 (1278 UnipolSai, 79 Unisalute, 74 Linear, 3 Pas, 13 Arca, 12 Arca Vita, 24 Siat, 5 Incontra)

Sono state presentate le nostre rimostranze per la comunicazione della Direzione Sinistri di domenica sera, per i modi e per il contenuto. Si è ribadito che il richiamo all'accordo fatto in esso è fuorviante, che la responsabilità della sospensione è in capo all'azienda e che essa deve farsene carico con appositi permessi retribuiti al personale interessato. Fatto rilevare il caso dei lavoratori del FGVS, operanti su Ies, che hanno dovuto interrompere l'attività anche se il loro applicativo non era interessato al fermo. La questione è stata rinviata ad una discussione con la Direzione Generale in data da individuare.

L'azienda ha affermato che le voci di possibile riapertura degli uffici a breve sono prive di ogni fondamento. Non ci sono previsioni almeno per tutta la durata dell'accordo; in ogni caso, sarà oggetto di valutazione nell'apposito tavolo tra azienda, sindacati e RLS previsto dall'accordo.

Si è chiarito che l'utilizzo del Fondo avverrà a giornate intere. Il limite al di sotto del quale scatterà l'applicazione del Fondo è 19,5 (18 giorni di ferie + 12 ore di ferie; riproporzionato per i part time), eventuali residui di ferie inferiori al giorno intero resteranno a disposizione.
Esempi:

- residuo di 16 giorni e 16 ore di ferie -> Fondo da subito (giorni e ore di ferie rimangono a disposizione)
- residuo di 18 giorni e 14 ore di ferie -> Fondo da subito (giorni e ore di ferie rimangono a disposizione)
- residuo di 19 giorni e 15 ore di ferie -> 1 giorno di ferie e poi Fondo (18 giorni e 15 ore di ferie rimangono a disposizione)
- residuo di 17 giorni e 20 ore di ferie -> Fondo da subito (giorni e ore di ferie rimangono a disposizione)

Non è possibile coprire mezze giornate con il Fondo, neanche su richiesta del dipendente.
I dipendenti dovranno caricare le sole giornate di presenza lavorativa: si chiederà una compilazione puntuale di Gerip, in modo da permettere alla Rilevazione Presenze di caricare i giorni di ferie e/o di Fondo previsti dall'accordo. I lavoratori con part time orizzontale possono essere sospesi dall'attività dal lunedì al venerdì.

Chiarito che non sono coinvolti nell'applicazione dell'accordo i distaccati nelle società che non applicano il Ccnl Ania (Villa Donatello, Sgr Investimenti), Arca Sistemi, contact center Linear e Unisalute.

I permessi di studio del CIA non valgono ai fini dell'accordo ma possono coprire giorni di lavoro.

Gestione della prima settimana di maggio (dal 4 al 10).
Valgono tutte le norme dell'Accordo se compatibili, ad es. a chi ha lavorato come rilevante 4 giorni verrà confermato un solo giorno di sospensione.
Per chi aveva utilizzato di 1 giorno e mezzo di permesso non retribuito:

- lavoratori non agili: si applica l'accordo e verranno caricati 5 giorni di ferie o di Fondo a seconda dei casi.
- lavoratori agili: posso scegliere se confermare il permesso non retribuito oppure chiedere che vengano sostituiti con giorni di ferie o Fondo (a seconda dei casi).

I permessi per volontariato non sono più previsti ma l'azienda si è detta disponibile a continuare a concederli su richiesta. Di una riattivazione se ne parlerà con la Direzione.

Chiarito che nella giornata di venerdì si possono utilizzare tutti gli istituti contrattuali a propria disposizione e che si possono associare giornate di ferie alle giornate di sospensione programmate alla luce dell'accordo.

L'azienda sta contattando i colleghi che non lavorano perché non dotati di strumenti idonei, per invitarli ad attivarsi col lavoro agile fornendo loro un pc portatile.

Per i colleghi abilitati a lavoro agile che dovessero avere problemi con le proprie dotazioni, l'azienda si rende disponibile a fornire un Pc aziendale.

Buoni pasto: la modalità di consegna è in fase di valutazione; la distribuzione presso le sedi presenta problemi di affollamento; si cercherà di spedire le nuove tessere elettroniche, non è possibile spedire per posta i cartacei in quanto si tratta di valori.

Donazione ferie: ha effetto a partire dalla data dell'accordo (non è retroattivo); per chi li dona, contribuiscono a scalare il totale delle ferie; per chi li riceve e si trova al di sotto del limite stabilito dall'accordo, non fanno cumulo, anche se andranno utilizzate entro l'anno. In proposito dovrebbe arrivare una apposita comunicazione.

Piano ferie: dovrebbe arrivare un avviso a breve, la scadenza di consegna dovrebbe essere alla metà di giugno; riguarderà solo le ferie obbligatorie per l'anno corrente (due settimane consecutive).

Agibilità sindacali: in previsione delle attività della dichiarazione dei redditi, l'azienda permetterà su richiesta l'accesso ad una singola Rsa alle salette sindacali; il ricevimento andrà fatto su appuntamento e anch'esso dovrà essere richiesto all'azienda.

Entro il 20 maggio dovrà essere convocato il tavolo paritetico Azienda/OO.SS./RLS.

Le Rsa restano a disposizione per ogni chiarimento.

Sedi, 14 maggio 2020.

F.N.A. GRUPPO UNIPOL