



Rappresentanze Sindacali Aziendali della C.R.Volterra S.P.A.

A tutti i colleghi

In relazione alla newsletter aziendale “Gestione emergenza Coronavirus, prosecuzione della programmazione di turnazione del Personale” rendiamo noto che quel testo non è condiviso dalle Organizzazioni Sindacali, nonostante il nostro tentativo di iniziare un confronto con l'azienda “in extremis”. Infatti non è stato possibile pervenire ad un accordo nel merito in quanto le modalità di concessione di permessi aggiuntivi retribuiti declinate dalla Direzione generale per agevolare le turnazioni previste risultano palesemente non conformi al protocollo condiviso tra ABI e Sindacati del 16 marzo 2020 che così recita:

*“In merito alle assenze dal servizio correlate alle diverse misure adottate per contrastare la diffusione del virus COVID-19, le Parti si confronteranno alla luce del nuovo quadro legislativo di riferimento sulle misure a sostegno del lavoro, impegnandosi a ricorrere prioritariamente a tutti gli strumenti che verranno messi a disposizione (ammortizzatori sociali, congedi, etc.) e alla bilateralità di settore ed aziendale/di gruppo, e a soluzioni solidaristiche al fine di sostenere il reddito dei lavoratori e **salvaguardare, per quanto possibile, la dotazione di ferie relativa all'anno in corso.** Le Parti esamineranno altresì eventuali ulteriori conseguenze sul rapporto di lavoro derivanti dalle predette misure.”*

Vi comunichiamo che l'Azienda ha anticipato ai Sindacati il testo della newsletter limitatamente al paragrafo “permessi retribuiti aggiuntivi”. E' stata quindi intavolata una trattativa in call conference in cui i Sindacati hanno proposto una formulazione di quel paragrafo coerente con le disposizioni del Protocollo nazionale ABI – Sindacati.

**Abbiamo provato a richiedere all'azienda le seguenti misure maggiormente tutelanti:**

- **la disponibilità di permessi aggiuntivi straordinari al personale interessato dalle turnazioni in tutti i casi in cui fossero risultate esaurite le dotazioni di ferie e permessi degli anni scorsi, per salvaguardare la dotazione di ferie relativa all'anno in corso;**
- **Il riconoscimento dei permessi retribuiti per le giornate di Sabato non lavorate a causa della chiusura delle Filiali interessate.**
- **Il massimo rispetto possibile, sia da parte dell'azienda sia da parte dei lavoratori, delle programmazione annuale delle ferie;**
- **L'ampliamento e la turnazione dello smart-working ove possibile.**

**L'Azienda ha respinto decisamente le richieste sindacali di cui al primo ed I secondo punto.**

Pertanto, in mancanza di accordo, la Cassa ha pubblicato una newsletter con norme che, relativamente al paragrafo “permessi retribuiti aggiuntivi”, a nostro avviso non garantiscono la spettanza annuale delle ferie e rappresentano una semplice applicazione delle minime disposizioni di Legge.

Infatti sia il decreto del Governo, sia l'accordo con le Parti Sociali voluto fortemente dal Governo e dallo stesso “presidiato” rimanda alla contrattazione collettiva e ne raccomanda il rispetto e la valorizzazione. Orbene l'art.55 del CCNL, precisa che le ferie “solo in casi eccezionali (nota: la pandemia Covid 19 è chiaramente un caso eccezionale) si possono variare di comune intesa fra l'impresa e il lavoratore/lavoratrice”

L'azienda perde per l'ennesima volta in questa situazione di emergenza l'occasione di mostrarsi veramente vicina al personale e di sostenerne il lavoro, dimostrando che le belle parole rimangono tali.

Fin dall'inizio dell'emergenza le organizzazioni sindacali hanno richiesto misure importanti di sicurezza, adeguate alle migliori prassi che altri istituti stavano mettendo in campo. L'azienda si è adeguata sempre dopo notevoli pressioni e con notevole ritardo, non potendo fare a meno di limitarsi ad applicare quanto quanto strettamente previsto di volta in volta dalle normative nazionali via via sempre più restrittive.

Suonano beffarde e inaccettabili le parole “dopo questo periodo la gente dovrà lavorare pancia a terra”.