

## GESTIONE EMERGENZA COVID-19

**IL PROTOCOLLO DEL 25/03 NON E' UN "GRIMALDELLO" PER LE FERIE FORZATE**  
Apprendiamo con stupore ed estremo disappunto che l'Accordo del 25 c.m. viene strumentalmente utilizzato dai Capi Area o dai Responsabili di Unità Produttive per continuare ad esercitare indebite pressioni per far fruire forzatamente le ferie, anziché per garantire la salute dei lavoratori.

Le scriventi OO.SS. hanno responsabilmente sottoscritto il predetto Accordo con diverse finalità, ossia garantire la salute ed evitare il contagio. Finalità diverse da quelle che si stanno manifestando. Ricontriamo inoltre che, nonostante la dichiarazione di intenti della Direzione Aziendale che si era palesemente dissociata da certi comportamenti vessatori, ancora oggi vi è un'interpretazione "fantasiosa" delle disposizioni dell'Accordo.

I vari DPCM che si sono succeduti in questo periodo non hanno mai previsto per i datori di lavoro un obbligo di riduzione del personale operativo, ma sempre e solo l'applicazione massiva dello "Smart-Working", la dotazione dei corretti Dispositivi di Protezione Individuale e l'**agevolazione** delle ferie per chi ne manifestasse la volontà.

La fruizione forzata delle ferie è una decisione aziendale che abbiamo voluto arginare con il predetto Accordo, ma che non è certo contenuta nella disposizioni legislative emergenziali del Governo.

Evidenziamo inoltre una serie di criticità che risultano dalle vostre segnalazioni e che riporteremo all'Azienda in occasione del prossimo incontro appena richiesto:

**1)** il Protocollo non implica l'obbligatorietà di fare ferie e comunque l'eventuale fruizione deve essere con l'alternanza di 1 giorno di ferie a cui seguirà, nel primo giorno successivo richiesto, un giorno di permesso retribuito (nuovo codice Gerip 040).

**Ciò perché i permessi retribuiti hanno scadenza al 30 aprile prossimo.**

Disapproviamo inoltre le richieste che da ieri stanno arrivando ai colleghi per la programmazione delle ferie "emergenziali" sino al 30/04, che introducono un'ulteriore forzatura non esistente nel testo del Protocollo e non assolutamente necessaria;

2) a tal proposito riteniamo infatti che l'estensione massiva dello "Smart-Working", soprattutto per le Filiali, sia lo strumento migliore per garantire la riduzione della presenza e, di conseguenza, ridurre i rischi di diffusione del Virus, senza dover "sacrificare" la dotazione delle ferie;

3) l'utilizzo dei permessi previsti dalla Legge 104 con il relativo incremento stabilito dal Governo, nonché dei Congedi Parentali Covid-19, non può e non deve assolutamente essere subordinato alla preventiva fruizione delle ferie;

4) ci risulta che ancora parecchie filiali siano tuttora sprovviste delle dotazioni di protezione indispensabili, ossia mascherine e paratie in plexiglass.

In questo periodo di difficile comunicazione vi invitiamo a continuare questo proficuo collegamento con i vostri Rappresentanti Sindacali Aziendali.

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