

CI SCUSIAMO NON RIUSCITI, COME DI CONSUETO, A GARANTIRE TEMPESTIVITA' DELLA COMUNICAZIONE. IL RITARDO E' STATO DETERMINATO DALLA NECESSITA' DI VERIFICARE LE INFORMAZIONI FORNITE DALL'AZIENDA CON QUANTO DI DIVERSO CONTINUA AD ACCADERE NELLE VARIE STRUTTURE

- **Aggiornamento TAVOLO EMERGENZIALE Sindacato-Azienda COVID-19:** stamattina abbiamo sottoposto all'Azienda le diverse questioni emerse in particolare negli ultimi giorni.

In fondo le nostre considerazioni, di seguito una sintesi dei macro temi affrontati, riportando le risposte dell'Azienda:

INFORMAZIONE DI SERVIZIO – COM AZIENDALE COVID19

- ❖ *nonostante l'intero Paese sia stato dichiarato "zona protetta", perché nelle COM aziendali permane una differenziazione geografica?*

L'Azienda, in ottemperanza delle disposizioni alle Autorità, ritiene vi sia al momento un maggiore rischio di contagio nella regione Lombardia e nelle province di Piacenza, Parma, Reggio Emilia, Modena, Rimini, Pesaro-Urbino, Alessandria, Asti, Novara, Verbano-Cusio-Ossola, Vercelli, Padova, Venezia e Treviso. Il contagio nelle altre Regioni risulterebbe caratterizzato da una concentrazione maggiormente rilevante solo in alcune province.

- ❖ *posso utilizzare anche la prossima settimana il giorno di permesso a carico dell'Azienda, maturato a seguito dell'utilizzo di una giornata di ferie (chiusura scuole; ferie obbligatorie) in questa settimana (dal 9 al 15/03)?*

L'Azienda ha precisato che le disposizioni valgano per la durata alla quale si riferiscono e che un utilizzo estensivo rischierebbe di generare contrasto tra le diverse settimane

- ❖ *i lavoratori che la prossima settimana dovranno garantire 2 giorni di lavoro, potranno per quelle giornate richiedere l'utilizzo di ferie (oltre a quelle obbligatorie) e/o di permessi propri (banca ore, flex, no retribuito, etc.)?*

L'Azienda ha confermato che sarà garantita la massima disponibilità per agevolare l'utilizzo dei permessi propri, precisando che anche i lavoratori/genitori che opereranno in remoto (da casa) potranno utilizzare il meccanismo previsto per la chiusura scuole: per ogni giorno di ferie utilizzato, viene riconosciuto un permesso retribuito a carico Azienda fino ad un massimo di 2gg e mezzo per l'intera settimana.

- ❖ *la programmazione delle ferie e della giornata di permesso a carico Azienda viene decisa dal responsabile?*

L'Azienda ha precisato che l'assenza dovrà essere accordata tenendo conto dell'esigenza dei lavoratori e non decisa dal responsabile, con l'evidente necessità di non lasciare completamente sguarniti gli uffici.

- ❖ *nel caso di giornate di malattia immediatamente precedenti o successive al giorno di ferie previsto, occorre ugualmente presentare il certificato medico?*

L'Azienda ha confermato la validità della normativa contrattuale vigente.

- ❖ *i lavoratori con articolazione oraria a part time verticale potranno assentarsi per l'intera settimana?*

L'Azienda ha chiarito che proporzionalmente a quanto previsto per i full time, i colleghi a part time verticale dovranno utilizzare 1 giorno di ferie e 1 giorno di permesso a carico Azienda, garantendo così 1 giorno di presenza a lavoro.

SALUTE E SICUREZZA

- ❖ *sarà prevista la dotazione in tutte le sedi di: guanti e mascherine; prodotti igienizzanti a base alcolica; dettaglio degli interventi effettuati e quelli che verranno attuati?*

L'Azienda non ha previsto, per il momento, accorgimenti quali mascherine e guanti. Nelle prossime settimane, prioritariamente nelle sedi direzionali, dovrebbero essere collocati in alcuni punti dei dispenser con gel igienizzante (come già avvenuto a Sdm e in Torre Unipol, sede Linear e Unisalute). L'Azienda ha precisato che le ditte preposte già utilizzano anche per la pulizia ordinaria dei prodotti specifici a base alcolica, confermando siano stati effettuati interventi di sanificazione straordinaria. L'Azienda si è riservata di comunicare preventivamente gli ulteriori interventi periodici previsti.

"LAVORO DA CASA"

- ❖ *quante persone hanno compilato la Survey – Dotazioni personali*

L'Azienda ha comunicato che alla Survey hanno risposto al momento circa 8200 lavoratori.

- ❖ *quanti lavoratori potranno lavorare da casa e quali uffici saranno esclusi?*

L'Azienda, a titolo d'esempio, ha informato che circa 1\3 dei dipendenti di Unipolsai è dotato di Pc aziendale. Entro la fine della prossima settimana, l'80% dei lavoratori circa dovrebbe poter operare da casa, tenendo conto della compatibilità degli applicativi adottati nelle varie Aree (priorità a Liquido ed Essig), con una presenza a lavoro stimata nel 10% al massimo.

L'Azienda si è riservata di esplicitare quali uffici\profili professionali non potranno lavorare da casa. Per le altre società del Gruppo, al momento non è stato fornito alcun riferimento certo. L'Azienda si è riservata di verificare, su nostra richiesta, se vi sono "in magazzino" dei **Pc aziendali fissi** da poter destinare al lavoro da casa.

- ❖ *quali sono le tempistiche e le modalità per avviare il lavoro da casa?*

L'Azienda ha precisato che i lavoratori amministrativi già in possesso di Pc aziendale, **quindi ad eccezione dei colleghi dei Contact Center abilitati**, potranno iniziare da lunedì prossimo (16/03) senza attendere alcuna comunicazione. I restanti lavoratori, compresi **i colleghi dei Contact Center abilitati**, dovranno controllare la posta elettronica aziendale, in attesa dell'autorizzazione e delle relative indicazioni operative. Occorrerà, ovviamente, verificare nella pratica la tenuta della Rete aziendale e delle Reti domestiche utilizzate, nonché il fattivo accesso e utilizzo ai gestionali dell'azienda.

- ❖ *per la possibilità di lavorare da casa, verrà tenuto conto di situazioni particolari quali: familiari malati; fruitori permessi 104; patologie croniche; lunghe percorrenze tragitto casa lavoro e/o utilizzo mezzi pubblici; etc.?*

L'Azienda ha precisato che al momento non sia previsto, riservandosi di valutare.

- ❖ *sarà possibile prevedere per tutti i lavoratori una rotazione, alternando lavoro in sede e lavoro da casa*

L'Azienda ha dichiarato che risulterebbe difficilmente realizzabile una presenza a rotazione, riservandosi comunque di effettuare una verifica.

CONTACT CENTER - "LAVORO DA CASA"

- ❖ *quanti Pc sono stati già consegnati nei Contact Center del Gruppo Unipol e quanti complessivamente disponibili?*

L'Azienda ha informato che sono stati distribuiti nei Contact Center del Gruppo circa 180 Pc aziendali totali a cui si aggiungeranno altre 260 unità consegnate la prossima settimana, con l'obiettivo di coprire circa il 40% della popolazione coinvolta.

- ❖ *con quali criteri sono stati distribuiti i Pc aziendali ai lavoratori dei Contact Center?*

L'Azienda ha precisato che la scelta dei lavoratori dei Contact Center a cui affidare i Pc aziendali sia stata effettuata dal responsabile dei singoli Contact Center

- ❖ *i lavoratori dei Contact Center potranno lavorare da casa utilizzando la dotazione personale (Pc proprio e connessione Internet domestica)?*

L'Azienda ha puntualizzato che i lavoratori dei Contact Center potranno lavorare da casa soltanto se dotati del Pc aziendale e Vpn, in quanto non risulterebbe possibile il collegamento in remoto alla Phonebar telefonica.

- ❖ *per i lavoratori dei Contact Center sarà possibile prevedere una rotazione con lo svolgimento di attività non telefoniche per coloro che non hanno in dotazione un Pc aziendale?*

L'Azienda ha dichiarato che risulterebbe difficilmente realizzabile una rotazione della presenza sulla base mansioni svolte, riservandosi comunque di effettuare una verifica.

Quanto sopra la sintesi di una lunga riunione nella quale abbiamo nuovamente argomentato in ogni modo e con grande forza le difficoltà in cui si trovano tutti i lavoratori, anche a fronte delle nuove disposizioni che, senza dubbio, penalizzano una parte di colleghi: **ferie forzate; mancata fornitura di Pc aziendali per tutti; sanificazione e igienizzazione scarsa e inadeguata, etc.**

Rispetto ai temi sopra riportati abbiamo inoltre evidenziato che a diversi dipendenti sia stato comunicato dai propri responsabili che non lavoreranno da casa nonostante in possesso del Pc aziendale, così come risulta che in alcune strutture stiano negando ai lavoratori di poter indicare i giorni di ferie da utilizzare, imponendo la programmazione. **Questi elementi smentiscono quanto a riguardo ha invece riferito l'Azienda.**

Tantissimi i ragionamenti condivisi tra noi da diverse settimane e troppo complesso sarebbe riassumerli in una comunicazione sindacale, già di per sé lunga.

Ciò detto, risulta evidente che la situazione nella quale ci troviamo non abbia precedenti, almeno riguardanti le generazioni attualmente presenti nel Gruppo. Il Governo si trova in una posizione di estrema delicatezza e non è nostra intenzione giudicarlo erigendoci ad esperti. Quello che però emerge con chiarezza è che il dare indicazioni sotto forma di **raccomandazioni**, piuttosto che come obblighi da rispettare con adeguati ammortizzatori sociali da utilizzare, porta inevitabilmente le aziende a decidere discrezionalmente come garantire la propria operatività.

Nella massima consapevolezza che assicurare la produttività e la solidità del Gruppo, sia nell'interesse anche dei dipendenti stessi, soprattutto in un momento di estrema precarietà e di

contrazione nel tessuto produttivo di tutto il paese, rimane nostro primario impegno fare tutto il possibile per tutelare la salute dei colleghi.

Fin dalla prima settimana, estremamente tardivi gli interventi dell'Azienda, rispetto ai quali non abbiamo mai smesso di incalzare la Direzione dell'Impresa: abbiamo ben chiari gli enormi problemi ancora da affrontare ma pensiamo occorra tenere in debito conto la portata complessiva degli interventi che, vi assicuriamo, a partire dalla prima settimana, non fossero affatto scontati (permessi retribuiti a carico dell'Azienda, sebbene a fronte di utilizzo ferie; lavoro da casa per la maggior parte dei colleghi; etc.).

Siamo intenzionati a non demordere, continuando ad insistere per convincere l'Azienda a tutelare al massimo l'integrità psicofisica dei lavoratori e dei propri cari.

Infine, ci compete sottoporre la proposta di una parte dei colleghi di proclamare lo SCIOPERO, rispetto alla quale chiediamo di esprimervi.

Ringraziamo nuovamente per la fiducia e per il vostro costante supporto.

***Rappresentanza
Sindacale Gruppo Unipol***
la Segreteria