FONDO DI SOLIDARIETA'
INIZIO DEL CONFRONTO

Nella giornata di ieri 27 aprile 2020, è proseguito il confronto in merito alla dichiarata intenzione, espressa nell'ultimo incontro dalla Direzione Generale di Gruppo, di attivare la **parte ordinaria del Fondo di Solidarietà**.

La Direzione ha ribadito tale volontà, specificando di voler prelevare le risorse disponibili nel Fondo **per TUTTE le Società del Gruppo ad eccezione di Reale ITES**.

Ha poi specificato che, considerando che gli effetti derivanti dalla crisi generata dall'emergenza COVID-19 si riverberano su tutte le aree aziendali ed i conseguenti danni economici sono da considerare come complessivi del Gruppo, **l'astensione dal lavoro coinvolgerà tutte le colleghe e tutti i colleghi facenti parte del perimetro sopra descritto (le Società del Gruppo Italia tranne Reale ITES) e sarà pari a 9 giornate per dipendente**. L'altra eccezione sarà rappresentata dalle lavoratrici e dai lavoratori di **Blue Assistance ai quali sarà richiesta un'astensione pari a 6 giornate lavorative**.

Questo avverrà orientativamente effettuando 1 giornata di assenza per settimana in un periodo temporale che andrà fino alla fine di agosto.

Le Parti, anche a seguito di orientamenti già in parte condivisi a livello nazionale, hanno CONCORDATO su un primo IMPORTANTE punto: **non dovrà esserci alcun nocumento economico -diretto ed indiretto- per le lavoratrici ed i lavoratori interessati a tali riduzioni di orario e saranno inoltre garantiti tutti gli istituti vigenti**.

Partendo da questo assunto, da noi già definito come **IMPRESCINDIBILE** nel precedente comunicato, abbiamo quindi svolto un ragionamento politico e di prospettiva che, inquadrando la richiesta del Gruppo in un ambito più generale, ha posto sul tavolo una serie di richieste di parte sindacale.

La prima è che se la Direzione giustifica la necessità di prelevare le risorse del Fondo di Solidarietà per una sopravvenuta mancanza di attività, deve essere conseguente e **favorire o implementare tutti quegli istituti volontari (buone prassi, part-time, sospensione volontaria dell'attività, ecc) già sperimentati in accordi precedenti e presenti, anche se in forma meno estesa, nella contrattazione integrativa.** Tale nostra richiesta non solo è coerente con il quadro di necessità fornito dall'azienda, ma soprattutto tende a **favorire le lavoratrici ed i lavoratori nell'equilibrio tempi di vita/lavoro**, in questo particolare periodo di difficoltà.

Sempre in coerenza con lo scenario rappresentato dalla Direzione, abbiamo chiesto che ci sia una dichiarazione forte e di lungo respiro, per l'**abbattimento del monte ore straordinari**. Riteniamo inconcepibile doverlo ribadire ulteriormente, ma a questo punto pretendiamo una posizione ancora più chiara e che si proietti oltre la gestione dell'emergenza.

Abbiamo altresì chiesto un **impegno a non effettuare ulteriori chiusure aziendali unilaterali per l'intero anno 2020**.

E' importante e necessario, anche in considerazione di tutela della salute ed in previsione di un progressivo ritorno nelle Sedi di lavoro, **allargare le fasce di flessibilità oraria in ingresso ed in uscita previste dalle rispettive contrattazioni aziendali, così come ridefinire sin da subito nuove regole per il lavoro a distanza**.

Questo difficile momento ha generato delle legittime ansie, in particolare in chi lavora lontano dalle Sedi decisionali, **nei CLD, nelle filiali e nelle Sedi periferiche. La nostra richiesta di un impegno a non effettuare chiusure nelle strutture sopra elencate nel prossimo futuro**, è nell'ottica di creare un clima di fiducia tra le persone che lavorano nel Gruppo Reale. Ci aspettiamo, da parte della Direzione, una risposta che sappia cogliere anche gli aspetti emotivi, oltre che quelli strettamente economici, nel rapporto con i propri Dipendenti.

Infine, dopo aver ricordato la necessità di operare soluzioni improntate ad un largo uso della **formazione**, abbiamo sottolineato con forza la necessità di **assumere quelle persone che stanno lavorando nel Gruppo con contratti precari (interinali, staff leasing, ecc)**. Da questo punto di vista non si tratta solo di un impegno di natura etica, ma anche di acquisizione di competenze volte ad affrontare i futuri difficili scenari che avremo di fronte.

Le Parti hanno convenuto di aggiornarsi il prossimo 29 aprile 2020.

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
Gruppo Reale
FISAC/CGIL – FIRST/CISL – UILCA – FNA – SNFIA