

Bologna 7 aprile 2020

Spett.le

Unipol Gruppo

Direzione del Personale

Governance, Legal affairs and Human resources

Oggetto: applicazione DPCM "Covid-19" – *Lavoro agile; fruizione ferie*

Facciamo seguito a quanto già più volte evidenziato in relazione alle comunicazioni inviate a tutti i Dipendenti del Gruppo Unipol, denominate *Informazione di servizio*, afferenti i provvedimenti da Voi unilateralmente disposti per il contrasto e il contenimento sull'intero territorio nazionale del diffondersi del virus Covid-19.

In particolare, ci riferiamo ai principali elementi descritti e disposti dalle sopra richiamate comunicazioni, relativamente *all'utilizzo delle ferie e allo svolgimento del lavoro agile*.

Nel merito evidenziamo quanto segue:

- **Lavoro agile** – pur avendo positivamente preso atto dell'alta percentuale, da Voi dichiarata, del numero di lavoratrici e lavoratori autorizzati allo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto, ribadiamo nuovamente come il processo di gestione sia stato caratterizzato dalla scarsa trasparenza dello stesso, da insufficiente equilibrio nella priorità di assegnazione dei Laptop aziendali, nonché dall'indisponibilità all'introduzione di ulteriori potenziali strumenti utili per lo svolgimento delle mansioni di carattere telefonico (*sim; telefoni aziendali; mezzi propri*).

Difatti, risulta che i suddetti personal computer siano stati affidati, in larga misura, senza tener conto di coloro che si trovano sprovvisti di dotazione informatica propria (*Pc personale e connessione internet domestica*) e/o che, svolgendo attività prevalentemente telefonica, necessitano dei Pc aziendali per poter operare.

In alcuni contesti, tale penalizzazione risulta maggiormente evidente, a titolo di esempio nella società Bim e nel Contact Center Vendite di Linear (*Back e Front*) dove sono stati esclusi la maggior parte dei Dipendenti con conseguente nocumento della relativa retribuzione.

Inoltre, non risulta alcuna priorità per le specifiche condizioni raccomandate dalla legge (*handicap; care giver; etc.*).

Infine, a tutt'ora, l'autorizzazione al lavoro agile risulta negata, senza debita spiegazione, a chi ha manifestato, in occasione della raccolta di informazioni disposta dall'Azienda, successivamente alla prima "Survey dotazioni personali", anticipatamente chiusa, la propria disponibilità a lavorare da casa.

- **Utilizzo ferie** – sul punto in questione, preme evidenziare come lo spirito contenuto nel *DPCM dell'8 marzo scorso*, ripreso e ribadito nel *DPCM dell'11 marzo*, abbia determinato un distinguo interpretativo tra le ferie arretrate\maturate fino al 12\03 u.s. e quelle maturande nei periodi successivi.

Difatti, appare chiaro che, in considerazione della "raccomandazione" proveniente dal Governo, la fruizione può essere imposta dal datore di lavoro relativamente alle ferie alla data di emanazione del DPCM in specie (11/3/2020), mentre, per quanto concerne il maturando, con evidenza per l'adibizione al lavoro agile, il Decreto ricorda che, come principio generale sancito dalla Costituzione, le ferie sono un "diritto irrinunciabile del lavoratore per ripristinare le energie fisiche e psichiche" la cui fruizione è determinata mediando tra le esigenze aziendali e quelle del lavoratore stesso, così come previsto anche dall'art. 2109 c.c. e normato dal CCNL di categoria.

La fruizione obbligatoria delle ferie maturande, da Voi disposta, risulta perciò complessivamente in netto contrasto con i sopra richiamati principi, a danno dell'intera popolazione aziendale coinvolta (*adibiti al lavoro agile; non adibiti al lavoro agile; operanti nei servizi in cui garantita la presenza in sede*)

In ragione di quanto su esposto, rileviamo quindi che le misure da Voi adottate, in particolare sulla fruizione delle ferie, configurino elementi di potenziale controversia circa la legittimità delle stesse: a riguardo, ci si riserva di valutare le necessarie iniziative a tutela di tutti i lavoratori interessati.

Vi esortiamo, dunque, a:

- procedere all'estensione autorizzativa al lavoro agile per tutti i dipendenti attualmente esclusi (anche fornendo gli strumenti necessari), fatta eccezione per i servizi che devono essere garantiti presso le sedi di lavoro; nonché ad esplicitare le motivazioni di eventuale diniego
- non imputare l'utilizzo delle ferie maturande a partire dal 12\03 u.s.
- istituire, anche attraverso lo strumento contrattuale già esistente, una "Banca delle ferie" senza alcun vincolo in termini di versamento\donazione e di conseguente fruizione per i lavoratori interessati

Inoltre, allo scopo di aver il maggior dettaglio possibile, richiediamo di fornire i dati, ad oggi, relativamente a:

- numero dipendenti *autorizzati* al lavoro agile, suddiviso per: azienda; sede; Contact Center (con specifica per attività svolta); dotazioni aziendali e dotazioni personali
- numero dipendenti *non ancora autorizzati* al lavoro agile suddiviso per: azienda; sede; Contact Center (con specifica per attività svolta); dichiarazione disponibilità\indisponibilità al lavoro da casa (tenendo conto dell'ultima raccolta di informazioni effettuata e della disponibilità spontanea a Voi comunicata); personale che deve garantire il servizio presso la sede
- numero dipendenti con ferie residue\anni precedenti ancora da utilizzare, con evidenza del numero di giorni medio

- numero dipendenti con ferie d'esercizio maturate al 12\03 non ancora utilizzate, con evidenza del numero di giorni medio
- numero dipendenti per i quali già in corso la fruizione delle ferie d'esercizio non ancora maturate
- utilizzo in corso delle società in appalto a cui il Gruppo affida attività assicurative
- elenco delle strutture ritenute rilevanti e di quelle nelle quali deve essere garantita la necessaria continuità del servizio presso i locali aziendali
- provvedimenti che si intenderebbe assumere per i lavoratori abbiano un residuo annuo di ferie concorrenti inferiore a 10 giorni

Infine, rammentiamo le previsioni del Ccnl e del CIA Unipol in termini di informazione, confronto e negoziazione tra le Parti, nonché quanto contenuto nel DPCM dell'11 marzo, comma 9 dell'art. 1 (punto 7 lettere a e b), circa il *favorire intese tra organizzazioni datoriali e sindacali in materia di lavoro da casa e utilizzo delle ferie.*

Nel condannare nuovamente l'arbitraria condotta finora tenuta dall'Impresa, rinnoviamo la massima disponibilità ad attivare un **reale negoziato** per la gestione della fase emergenziale, finalizzato ad individuare soluzioni eque ed equilibrate, con il consueto senso di responsabilità che da sempre contraddistingue l'operato del Sindacato del Gruppo Unipol.

Rimaniamo in attesa di riscontro.

Saluti.

Rappresentanza Sindacale Gruppo Unipol
First **CISL** - Fisac **CGIL** - **Fna** - **Snfia** - Uilca **UIL**