

## SINTESI ACCORDO 9 GENNAIO 2019 SU FERIE E PAR/EF

L'accordo firmato il 9 gennaio è l'applicazione concreta di quanto stabilito dall'accordo dell'**11 giugno 2018** che prevede la definizione di un accordo per la fruizione di tutte le spettanze annue di ferie e permessi, previa programmazione delle ferie e fruizione (senza programmazione) dei permessi (EF).

Un accordo frutto della battaglia fatta dal **sindacato confederale contro la disdetta** del secondo livello di ottobre 2016 e che ha ottenuto il 97% dei voti favorevoli in Toscana e del 93% in Italia.

L'accordo di giugno prevede anche **la cancellazione del regolamento aziendale unilaterale** e la sua sostituzione con un vero contratto di secondo livello: infatti, nelle premesse dell'accordo del 9 gennaio abbiamo ribadito che si tratta **"dell'avvio del confronto sul secondo livello di contrattazione"**; e l'ultimo articolo prevede il superamento del regolamento relativamente ai temi trattati.

Come noto con l'accordo dell'11 giugno 2018 siamo riusciti a **migliorare il PDR** e a **riconquistare i due giorni di ferie** che l'azienda ci ha tolti nel 2016: l'accordo attuale conferma **l'aumento dei due giorni di ferie, che quindi tornano ad essere 23**.

L'accordo prevede la **programmazione e la fruizione di 3 settimane di ferie**, anche a giorni singoli, entro il 30 settembre: in tal modo abbiamo superato il delirio del regolamento aziendale che prevedeva 5 giorni entro giugno e altri 10 entro settembre. I rimanenti giorni di ferie devono essere fruiti entro l'anno e possono essere imposti dall'azienda.

L'accordo prevede anche la possibilità di **programmare periodi di ferie superiori** fuori dal periodo gennaio-settembre.

Le **chiusure collettive** (ferie forzate), pari a due settimane (di norma 9 giorni, perché il 15 agosto è festivo) per i reparti non operativi sono collocate nella **settimana di ferragosto** e altri 5 giorni contigui a festività nazionali ("**ponti**").

In caso di mancata programmazione e fruizione delle **ferie** l'azienda può imporle nell'anno di fruizione.

Come noto nella piattaforma di secondo livello abbiamo richiesto di **tornare alle 44 ore di EF** e alla possibilità di fruire di **EF per 15 minuti**: un risultato importante ottenuto con questo accordo.

Con la disdetta del 2016 l'azienda ci aveva tolto 12 ore di EF (da 44 a 32) "**ridotte**" dalle 8 ore pagate per la festività del 4 novembre cadente di domenica, come prevista dal CCNL.

Con il presente accordo le **8 ore del 4 novembre** tornano a far parte dei permessi (EF) che quindi passano da **32 a 40 all'anno**.

L'**accordo riconquista le 44 ore di EF** ad ogni lavoratore mediante un semplice meccanismo tautologico: l'accordo prevede la fruizione di tutte le EF entro l'anno; se si consumano tutte le EF entro l'anno spettano 4 ore di "**bonus**" in più (da sommarsi alle 40 ore), che vengono meno in caso di non fruizione completa della spettanza annuale (con le garanzie per le situazioni di assenze lunghe).

Evidentemente le 4 ore vengono fruiti nell'anno successivo, quindi nel 2019 si sarebbero perse: per questo abbiamo definito la **smonetizzazione obbligatoria del 2**

**giugno 2019** con un “bonus” aggiuntivo di 4 ore (e di un giorno di DO, per il 2 giugno 2019).

Le eventuali rimanenze inferiori ai 15 minuti potranno essere fruite entro l'anno.

**L'accordo non prevede nessuna programmazione delle EF**, risolvendo le infinite pressioni che in questi ultimi anni l'azienda ha fatto su tutti noi: una liberazione che migliorerà il clima nei reparti.

E' prevista l'**imposizione delle EF** entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di maturazione **solo nel caso di mancata fruizione entro l'anno**.

E' previsto che per il 2019 tale norma non trovi applicazione e si possa utilizzare eventuali residui di EF (-2 e/o -1) del 2018 entro il 30 giugno 2019; dopo tale termine l'azienda può imporle fino al 31 dicembre 2019.

**Sia per le ferie che per le EF sono fatte salve le situazioni contrattualmente previste di assenze per malattia, infortunio e maternità.**

L'accordo definisce anche la gestione dei **3 giorni di bonus previsti dal regolamento aziendale** già definiti dall'accordo di giugno: quindi i 2 giorni di ferie sostituiscono i 2 giorni di bonus erogati unilateralmente dall'azienda; rimane il terzo giorno di bonus dovuto se il lavoratore ha fruito del 75% delle EF del 2018.

Importante è anche la previsione dei **permessi a recupero**, cioè 8 ore annue da usarsi in caso di fruizione di tutte le spettanze annue (ferie ed EF): in tal caso il lavoratore può fruire del permesso a recupero con **permessi minimi di 30 minuti**; le prestazioni aggiuntive a recupero dovranno essere tra **30 minuti e 90 minuti**.

Infine è prevista la **smonetizzazione facoltativa del 6 gennaio 2019**, cadente di domenica: come noto tale smonetizzazione da diritto ad una giornata di libertà (DO) da fruirsi entro l'anno, pena perdita del diritto.

L'azienda, dopo la firma dell'accordo, ci ha comunicato la **proroga del lavoro agile** fino ad aprile 2019, sospeso solo dieci giorni fa: dimostrando così la strumentalità della sospensione per fare pressione sul sindacato.

**In sintesi, dopo aver riconquistato il PDR nel 2017, migliorato a giugno 2018; dopo aver riconquistato le due giornate di ferie; oggi, con questo accordo facciamo un altro passo avanti con la riconquista delle 44 ore tolte unilateralmente dall'azienda nel 2016.**

**Tuttavia la cosa importante è il proseguio della trattativa per il secondo livello che il sindacato confederale sta portando avanti con evidenti risultati.**

Risultati ottenuti grazie alla nostra coerenza, a quanto stabilito negli accordi, nella piattaforma, alle tante discussioni nelle assemblee, sempre grazie alla partecipazione dei lavoratori, senza i quali non ci sarebbe niente di tutto questo.

La lotta prosegue.

Ciao  
Samuele