



## COMUNICATO ACCORDO DEL 21 OTTOBRE 2020

A seguito di incontro tra le parti avvenuto in data 14 ottobre 2020, è stato sottoscritto un verbale di incontro, che ha valenza di accordo in data 21 ottobre 2020.

L'azienda da subito ha voluto far presente che dopo un periodo di buon esercizio lavorativo nel periodo estivo, dovuto alla spinta estiva, settembre ha evidenziato un sensibile rallentamento; di certo si vive nella piena incertezza dovuta ad un momento dove nulla è prevedibile.

Da parte sindacale pur condividendo ogni ragionamento legato all'attuale emergenza, abbiamo fatto presente alcuni temi per noi importanti e non procrastinabili:

- Necessità di una risposta sulla mancata corresponsione del PDR determinata dell'importante flessione sull'EBITDA dovuta al COVID-19 che non ha fatto raggiungere la soglia determinata dall'accordo;
- Richiesta di chiarimento ed aumento permessi mamma in produzione. Su questo la nostra richiesta è che tale flessibilità fosse rivolta a tutto il personale senza distinzione di genere;
- Richiesta di un assetto più stabile nell'orario di lavoro in produzione e la possibilità di avere un turno di 8 ore con pausa tutta a carico azienda;
- Richiesto il riconoscimento di nuovi passaggi al livello superiore
- Accordo sullo smart working che dia una regolamentazione condivisa con le OO.SS..

L'accordo sottoscritto sicuramente rappresenta un buon punto di partenza a partire dalla discussione sul PDR. Abbiamo infatti definito di avviare un confronto costante per poter riconoscere qualcosa di economico a tutti i lavoratori a ristoro del mancato PDR. E' nostro intento come OO.SS. non cedere su questo tema soprattutto alla luce delle nuove opportunità introdotte dal decreto di agosto che consentono alle imprese di aumentare il valore massimo del welfare.

Sui permessi mamma in produzione abbiamo fatto chiarezza, vista l'errata interpretazione di qualche responsabile, determinando inequivocabilmente che possono essere chiesti a ore ed alzando il tetto massimo da 16 a 20 ore/mese.

Con la consapevolezza della schizofrenica gestione dei turni a fronte dell'emergenza che stiamo vivendo e del disagio vissuto dai lavoratori, come OO.SS. abbiamo chiesto di avere dei turni che seguissero il canonico schema a 8 ore dove la pausa non fosse gestita 50% a carico azienda e 50% a carico lavoratori ma interamente tutta a carico azienda. A tal proposito nel verbale abbiamo concordato di elaborare come sindacato una proposta da mettere in valutazione per la sua sostenibilità.

Lo smart working rappresenta una grandissima sfida per il futuro e su questo il sindacato confederale non si è mai sottratto dal discuterlo con la consapevolezza dei vantaggi e svantaggi in esso racchiusi. In questo momento di emergenza i vari DPCM hanno consentito all'azienda di gestirlo in modo unilaterale e con il fine ultimo di tutelare la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori. Con l'accordo sottoscritto abbiamo sancito il riconoscimento del ticket, le modalità di ingaggio che oggi vengono rimandate tempo per tempo alla situazione epidemiologica ma soprattutto abbiamo preso un formale impegno di normarlo attraverso un percorso sindacale quando la normativa lo consentirà.

Ricordiamo infatti che lo smart working prevede un'alternanza tra lavoro domiciliare e sede di lavoro che oggi può essere superata in quanto siamo in un regime di straordinarietà.

Venezia, 28 ottobre 2020

Le Segreterie Territoriali SLC-CGIL, FISTel-CISL

Le RSU Pixartprinting