

Al termine di una difficile prima fase della Procedura di ristrutturazione aperta per Carife Spa, Carife SEI e CFLF Spa, le OO.SS. e l'Azienda, rappresentata dai Commissari, hanno raggiunto un primo accordo, siglato dalle parti nella notte di venerdì 11 ottobre 2013.

Il verbale di accordo regola l'accesso su base **volontaria** dei lavoratori ad una serie di strumenti per favorire l'uscita dall'azienda e per incentivare forme di riduzione dell'orario di lavoro.

Ci preme sottolineare come la pressione unitaria delle sigle sindacali abbia portato alla predisposizione di una gamma di strumenti che si applicano a tutto il Personale (Aree professionali, Quadri e Dirigenti) – con le opzioni esodo incentivato, part time e aspettativa non retribuita oltre l'anno riservate ad Aree professionali e Quadri. Questo in un'ottica di pari trattamento ed equità in termini di sacrifici, ma anche di opportunità, principio che ispirerà l'azione sindacale anche nella successiva fase della trattativa.

Illustriamo di seguito la gamma degli strumenti messi a disposizione.

Esodo incentivato: si tratta della possibilità di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, a prescindere dall'età anagrafica e dall'anzianità contributiva. Chi esercitasse questa opzione riceverà, oltre al proprio trattamento di fine rapporto, un incentivo economico pari ad un' annualità lorda del proprio stipendio, sul quale dovrà poi pagare la tassazione separata. Inoltre ai dipendenti che esercitano l'opzione verranno mantenute le condizioni bancarie e creditizie dei dipendenti fino a due anni dalla cessazione del rapporto di lavoro. Naturalmente non può aderire il personale che matura i requisiti pensionistici entro la fine del 2013, mentre i dipendenti che maturano il diritto a pensione entro metà 2014 possono aderire all'offerta, ma con incentivo ridotto della metà. Per ragioni di opportunità l'opzione dell'esodo incentivato non si applica al Personale che gestisce portafogli di primario interesse. Inoltre l'Azienda si riserva la facoltà di non accogliere domande di Personale con competenze chiave o particolarmente rilevanti per il risanamento aziendale.

Prestazione straordinaria del Fondo di Solidarietà (c.d. Fondo Esuberi): si tratta della possibilità di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro accedendo al trattamento economico del fondo previsto, secondo le attuali regole di legge. Tale contributo viene calcolato per tutto il periodo intercorrente tra la cessazione del rapporto e la data di maturazione del diritto a pensione A.G.O.. Può accedere a questa offerta:

- il Personale delle Aree professionali e dei Quadri Direttivi che maturerà il diritto a pensione entro il 31/12/2018

-i Dirigenti che matureranno il diritto a pensione entro il 31/12/2015

Inoltre al personale aderente all'offerta verranno garantite le coperture sanitarie previste per il personale in servizio e le condizioni bancarie e creditizie previste per gli ex dipendenti pensionati.

L'azienda si riserva inoltre di incentivare le lavoratrici interessate a cessare il servizio ed aventi i requisiti per accedere alla pensione attraverso la c.d. "Opzione Donna" (L. 243/2004), con un 'annualità della retribuzione fissa lorda. Dal momento che tale incentivazione è valutata in relazione alla sostenibilità economica della stessa, da valutarsi nella successiva fase della Procedura, è lasciata alle lavoratrici la facoltà di revocare la

richiesta di cessazione del rapporto qualora l'incentivo non dovesse essere loro riconosciuto. E' stata anche introdotta una clausola di salvaguardia: in caso in cui cambiassero le norme che regolano le condizioni di accesso al trattamento pensionistico, le Parti si incontreranno per trovare soluzioni adeguate.

Prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà (c.d. Giornate di Solidarietà): ogni lavoratore potrà pianificare in accordo con l'Azienda l'utilizzo, entro il 31/12/2015, di un certo numero di giornate di sospensione dell'attività lavorativa che verranno retribuite al 60% attraverso la parte ordinaria del fondo, che ha una dotazione limitata di risorse. Per questa fase la riduzione delle giornate di lavoro è programmata su base volontaria.

Part time: i lavoratori e le lavoratrici potranno fare richiesta di nuovo contratto a tempo parziale o di rinnovo del part time fino ad una durata triennale, specificando il quadro orario cui intendono aderire. Le Parti esamineranno le domande pervenute e la possibilità di assegnare le persone ad unità operative diverse dalle attuali, in modo da conciliare esigenze legate al nuovo quadro orario ma anche compatibilità organizzative. In ogni caso, qualora la destinazione nuova non fosse di suo gradimento, il dipendente potrà revocare la richiesta di part time. L'Azienda si impegna inoltre ad accettare richieste di aspettativa non retribuita superiori all'anno, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Tutte queste opzioni prevedono una manifestazione di interesse, da far pervenire all'Azienda entro il termine essenziale del 31/10/2013 nelle forme che saranno esplicitate nell'imminente circolare operativa. La Procedura in corso è stata infine prorogata al termine ultimo del 11/11/2013, necessario per valutare le manifestazioni d'interesse pervenute, le loro ricadute sui costi e sull'organizzazione e le successive misure da prendere a seguito di questa valutazione.

E' importante sottolineare che questa è solo la prima fase della Procedura, destinata ad una ricognizione delle disponibilità volontarie ad utilizzare gli strumenti di cui sopra.

E' infine imminente la convocazione di un' Assemblea di tutto il Personale del Gruppo per illustrare nel dettaglio i contenuti dell'accordo.

[Scarica l'accordo sulla parte volontaria ufficiale](#)

Ferrara, 12/10/2013