

Il 10 aprile 2017 è stata sottoscritta un'ipotesi di accordo da sottoporre al giudizio dei lavoratori per l'approvazione.

Ci preme sottolineare, oltre al merito dell'accordo stesso, alcuni aspetti che in un confronto così difficile sono sembrati qualificanti per un'Organizzazione quale la FISAC CGIL. Nelle premesse, e questo è inusuale, si è riconosciuta la posizione delle OO.SS. e dei lavoratori, richiamando alla vertenza che da un anno portiamo avanti, allo sciopero, e al fatto che le OO.SS. non hanno mai aderito all'ipotesi 343 esuberanti. La parola ESUBERANTI del resto non trova luogo nell'ipotesi di accordo. Si sono riconosciuti strumenti di ricollocazione e rioccupabilità dei lavoratori soggetti a riorganizzazione, per cui oltre al pensionamento, all'ingresso al Fondo di Solidarietà e all'esodo volontario sono la ricollocazione dei lavoratori con strumenti di formazione e l'insourcing di attività precedentemente appaltate a società esterne.

Ci sembra buona e inusuale nell'attuale panorama del credito la CLAUSOLA DI GARANZIA generale, per cui con l'approvazione da parte dei lavoratori del citato accordo il Gruppo garantirà fino al 31/12/2019 che nel caso di futuri processi di riorganizzazione le Aziende nei confronti dei lavoratori dell'attuale perimetro del Gruppo potranno intervenire solo con strumenti che prevedano la volontarietà. Sugli incentivi al pensionamento, al Fondo e all'esodo incentivato i numeri mi sembrano confermati (7 mesi per il pensionamento, 4 -7 - 10 per il Fondo, fino a 50 mesi per l'esodo volontario) e le clausole per l'opzione donna (che equipara le donne con 58 anni nel 2015 a tutti gli altri lavoratori) e di garanzia del pagamento dell'assegno di sostegno al reddito anche in caso di peggioramenti della Fornero sono positivi. La mobilità territoriale può essere agita solo con il consenso del lavoratore, la mobilità interaziendale nel territorio solo con distacco o cessione volontaria di contratto. Il distacco in questo caso funziona bene perché il legame indissolubile con la società madre impedisce "reparti confino" e tutela il lavoratore nel caso di cessione di ramo d'azienda, nel quale il distaccato non sarebbe coinvolto.

La ricollocazione previa formazione dovrà essere oggetto di comunicazione in sede di verifica e l'insourcing rappresenta uno strumento di ricollocazione di lavoratori, che finora non mi pare abbia precedenti nel sistema.

L'accordo comunque ci è sembrato unitariamente accettabile nel suo complesso e anche con un esito finale in linea con tutta la vertenza e l'azione di sciopero che abbiamo portato avanti nel 2016. Con parere positivo lo porteremo quindi alle assemblee dei lavoratori, che si svolgeranno giovedì in collegamento con le sedi di Cividale, Milano Livraghi, Anzola e Roma.

[- scarica il comunicato unitario](#)

[Scarica il testo dell'accordo](#)