



QUINTO INCONTRO

Cari colleghi,

nel tardo pomeriggio di ieri si è concluso l'ulteriore incontro sindacale già programmato.

Abbiamo impostato il confronto al fine di cercare di approfondire le disponibilità aziendali sugli strumenti ipotizzati dalle OO.SS., nel passato incontro, per limitare l'impatto sul personale della riorganizzazione in questione **Al fine di gestire i numeri definiti "esuberanti" dall'azienda ma che noi consideriamo come persone da riallocare**

In particolare:

PART TIME: si è chiesto di discuterne in un quadro strutturato. L'azienda ha palesato una difficoltà oggettiva sul P.T. consistente nel fatto che a livello di Gruppo la popolazione lavorativa viene contata come "teste" e non come FTE (full time equivalent). A detta della controparte, di fronte alle nostre pressioni, è stato dichiarato che tuttavia potrebbe essere un buon momento per parlarne, sulla base degli spunti provenienti dalle OO.SS. che sottoporremo nei prossimi incontri.

MOBILITA' INFRAGRUPPO: l'azienda ha colto l'opportunità, suggerita dalle OO.SS., di valutare le candidature sulla base di un Job Posting trasparente e pubblico. L'azienda ha però dichiarato che vuole riservare inizialmente al mero perimetro degli impattati tale opportunità, cosa che è stata contestata dalle OO.SS. in quanto, sulla base del determinato profilo richiesto, **tutti devono potervi accedere, per non porre limiti a questo importante strumento di salvaguardia e come efficace strumento di ricollocazione dei Lavoratori impattati nel processo di ristrutturazione.**

FONDO DI SOLIDARIETA' DI GRUPPO: si è chiesto di valutare le posizioni singole dei lavoratori che potrebbero essere interessati, a partire da coloro a cui mancano, ecocert alla mano, almeno sette anni dalla finestra pensionistica.

AREE METROPOLITANE: Le grandi aree metropolitane, in quanto gruppo omogeneo impattato, saranno i primi ambiti di confronto sulla gestione delle ricadute della procedura di riorganizzazione, mettendo in campo gli strumenti offerti dal CCNL e con l'obiettivo di portare a zero il numero dichiarato di esuberanti. Per l'azienda è importante affrontare in maniera strutturata questo pezzo di confronto, anche a partire dalla prossima sessione di incontri, sulla base del preciso numero di esuberanti, del modello organizzativo a tendere e dei possibili strumenti da adottare.

APPALTI ED ESTERNALIZZAZIONI: per l'azienda non ci sono numeri importanti ma che avrebbero la loro ragione di esistere. Secondo l'azienda alcune attività non possono essere gestite internamente perché altamente specialistiche altre sono esternalizzate poiché non core. Le OO.SS. **non condividono questa visione** in quanto il tema degli appalti e delle esternalizzazioni non può essere eluso nel momento in cui una azienda dichiara degli esuberanti.

STRAORDINARI: abbiamo fatto notare che il ricorso al lavoro straordinario **registrato in talune filiali** ed unità produttive centrali giustificherebbe la riduzione proporzionale di altrettanti Lavoratori oggi giudicati in esubero.

Vi terremo aggiornati sullo sviluppo delle trattative.

Milano, 18 aprile 2017

La Delegazione Trattante

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL SINFUB UILCA UGL UNISIN