

CONCLUSO UN BUON ACCORDO IN FIDITALIA

Concluso un buon accordo in Fidelity per mitigare le gravi conseguenze di un Piano Industriale di grande e complessa riorganizzazione presentato dall'azienda alle OO.SS., il 7 di marzo u.s. con pesanti chiusure di 12 Punti Credito, 19 Filiali e il ridimensionamento della Sede e di 2 Unità Produttive che portano a quantificare 166 esuberanti, mai condivisi dal sindacato, pari a un quarto dei dipendenti complessivi.

Nella notte del 16 giugno, dopo circa tre mesi dall'apertura della procedura, è stato raggiunto l'accordo che definisce una serie di strumenti per gestire la situazione di crisi aziendale ai quali i lavoratori e le lavoratrici potranno accedere su base volontaria.

Strumenti quali l'accesso volontario al Fondo di sostegno al reddito, l'incentivazione alle dimissioni volontarie supportate dall'outplacement, nonché la concessione del Part Time, che consentirà di ridurre il numero degli esuberanti dichiarati, e, per chi non potrà o non vorrà scegliere queste strade, le OO.SS. hanno pressato l'azienda e il Gruppo SocGen Italia affinché si facessero carico di una mobilità infragruppo e territoriale attentamente normata e supportata dalla remunerazione al disagio.

E' proprio dalla mobilità infragruppo che ci aspettiamo un fattivo impegno perché la crisi che ha colpito Fidelity possa essere "condivisa" dalle aziende operanti in Italia che fanno capo ad un colosso del sistema bancario francese come è Société Générale.

Tale attenzione sarebbe un importante segno di solidarietà e responsabilità sociale dell'Impresa.

La vera particolarità di questo travagliato accordo, è stata comunque l'architettura delle due fasi negoziali volontarie, sempre nell'ambito della procedura ai sensi della legge 23 luglio 1991 n. 223.

La prima fase di cui sopra, mentre la seconda fase sarà di verifica degli eventuali esuberanti residuali, per i quali il tavolo negoziale valuterà la possibilità di utilizzare ulteriori strumenti. Tra questi ad es. i contratti di solidarietà e la ricerca delle migliori soluzioni in termini di riallocazione di risorse, in funzione dell'andamento complessivo della base occupazionale, e, in generale, il contenimento dei costi che possano ridurre ulteriormente le pesanti ricadute sociali di questo drastico Piano Industriale.

Solo in ultima analisi saranno valutati il ricorso al Fondo di solidarietà obbligatorio e il Fondo emergenziale di settore.

Anna Ortolani
Segretaria Regionale Uilca Lombardia e Milano

Milano, 17/6/2011