



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 - Roma - Tel. +39 06 852621

SELEX ELSAG: COMUNICATO SINDACALE

Nell'incontro del 13 e 14 giugno 2011 tra la Direzione aziendale di Selex Elsag, le Segreterie nazionali di Fim, Fiom, Uilm ed il Coordinamento sindacale di Selex Elsag, l'azienda ha illustrato la propria impostazione per la gestione della CIGS. Tale impostazione prevede un bacino di 1.700 persone che saranno esentate dalla CIGS, un secondo bacino di circa 3.300 lavoratori che comprende gli staff, attività di supporto al business, scarichi di lavoro, le duplicazioni e gli efficientamenti delle varie B.U. (per questi 3.300 lavoratori l'azienda prevede 50 giornate di Cassa annua) e un terzo bacino di 240 lavoratori che, secondo l'Azienda, devono fare la CIGS con rotazione quadrimestrale.

Le OO.SS. hanno respinto l'impostazione aziendale e ribadito la necessità di una riduzione dell'impatto della Cigs e di una gestione solidaristica. Hanno poi esplicitato i punti che per le OO.SS. costituiscono la base per il raggiungimento di un accordo.

Politica industriale

- Le linee guida strategiche ad oggi esposte dall'azienda devono essere corredate di elementi concreti di natura industriale in relazione ad attività e prodotti in un'ottica di sviluppo industriale e di salvaguardia e sviluppo dei livelli occupazionali.
- Per ciascun sito vanno definite missioni, eccellenze, attività, occupazione e prospettive di sviluppo.
- Rispetto agli investimenti, l'azienda deve chiarire le linee che intende seguire e dare una proiezione dei volumi di risorse previsti per gli anni successivi.
- Va garantito che nessun sito sia svuotato o impoverito.
- Per quanto riguarda Amtec, la situazione attuale deve essere considerata transitoria e serve un impegno concreto ed esigibile per attività compensative di natura industriale, che diano continuità alla missione industriale, agli assetti occupazionali e consentano alle lavoratrici ed ai lavoratori di svolgere un lavoro adeguato alle proprie competenze e professionalità.

Strumenti

CIGS

- Il numero complessivo del personale da collocare in CIGS deve essere ridotto, anche tenendo conto delle cessioni cui l'azienda ha dato corso.
- La CIGS va gestita in modo solidaristico e quindi non possono esistere aree aziendali completamente escluse.
- Il numero di giornate annue di CIGS proposte dall'azienda (50) devono essere ridotte e va in ogni caso chiarito che si tratta del numero massimo raggiungibile.
- È inaccettabile che ad un numero anche ridotto di persone venga applicata la rotazione quadrimestrale e quindi una quantità di giornate di CIGS sensibilmente maggiore.

- Non è accettabile che durante i due anni di durata della CIGS venga svolto lavoro straordinario o prestazioni extra-orario o che il personale in CIGS venga sostituito da consulenti.

Mobilità

- Coloro che sono già in possesso dei requisiti pensionistici e dovessero decidere di andare in pensione, non devono essere penalizzati attraverso la collocazione in CIGS.
- Non è accettabile la collocazione in CIGS dei singoli lavoratori nei sei mesi precedenti il raggiungimento dei requisiti di mobilità finalizzata alla pensione, compresa la finestra di accesso, senza un riconoscimento salariale aggiuntivo
- Per quanto riguarda le uscite in pensione o mobilità, va verificata l'eventuale necessità di predisporre adeguati periodi di affiancamento per evitare la perdita di professionalità e competenze.

Verifiche

- Vanno previsti momenti di verifica mensile con le Rsu (carichi di lavoro, straordinario e fermate), trimestrali a livello territoriale e semestrali a livello nazionale sull'andamento industriale e sull'applicazione dell'accordo.
- A livello nazionale nel 2011 vanno previsti due momenti di verifica, di cui uno a settembre sul progetto di internalizzazione che deve prevedere anche la stabilizzazione di personale in contratto di somministrazione. Eventuali contratti in scadenza prima di tale data, vanno prorogati. A fine anno va fatta una prima verifica complessiva sul 2011 e il punto rispetto alle previsioni del piano per il 2012.
- Le verifiche devono essere utili ad un'ulteriore riduzione della Cigs a fronte di maggiori carichi di lavoro e di uscite di personale.

Formazione

- Per quanto riguarda la formazione, contenuti, tempi e modalità della stessa vanno attentamente esaminati nell'ambito di un'apposita commissione paritetica. Periodi prolungati di formazione professionale devono prevedere l'integrazione del reddito.

In risposta alle richieste delle OO.SS., l'azienda ha dato disponibilità a dare maggiore visibilità per quanto riguarda il 2013 ed a prevedere meccanismi di verifica. Per quanto riguarda le altre richieste sindacali, l'azienda ha invece ribadito che ci sono aree dell'azienda che non possono essere coinvolte nella CIGS per non incidere sul business, confermato il numero di 50 giornate di CIGS, nonché l'esistenza di un bacino di 240 persone da collocare in CIGS in rotazione quadrimestrale a gruppi di 80.

Le parti hanno convenuto di incontrarsi nuovamente il prossimo 27 e 28 giugno. Le OO.SS. hanno chiesto all'azienda che in quell'occasione venga presentato un testo per poter entrare nel merito della trattativa. A sostegno delle richieste sindacali e perché l'azienda produca concreti avanzamenti, sono indette quattro ore di sciopero di tutte le aziende del Gruppo, articolate come segue:

2 ore di sciopero il 20 giugno per tutto il Gruppo
2 ore di sciopero da gestire a livello territoriale

Fim, Fiom, Uilm nazionali
Coordinamento nazionale Selex Eltag

Roma, 14 giugno 2011