

**IL CONFRONTO DEL 29 MARZO PORTA LE PRIME RISPOSTE PER LA GESTIONE DEGLI  
ESUBERI ANNUNCIATI IN PEG, IL**

**CONFRONTO E' STATO AGGIORNATO ALL'OTTO DI APRILE.**

Con riferimento a quanto illustrato dalla Direzione riguardo la situazione di crisi e gli esuberi annunciati, a seguito degli incontri precedenti dei quali abbiamo illustrato l'andamento nelle assemblee del 19 marzo, siamo con il presente comunicato ad informare riguardo gli ultimi sviluppi emersi nel corso dell'incontro di venerdì 29 marzo. L'Azienda ha riconfermato l'andamento negativo e quindi la scelta di cessare progressivamente l'attività del reparto premontaggio, confezione e la riduzione del magazzino intensivo. Tale scelta comporta una riduzione degli organici, non solo nei reparti citati ma, anche in altri reparti per un totale di 110 esuberi su 443 dipendenti in forza.

Per la gestione della situazione, come richiesto dalla delegazione sindacale, la direzione ha convenuto sull'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per 12 mesi senza quindi procedere forzatamente sul licenziamento del personale in esubero. In affiancamento alla CIGS, hanno dato risposte rispetto al piano gestione degli esuberi che era stato richiesto. Gli interventi proposti sono i seguenti:

- 1) iniziative per la formazione e riqualificazione dei lavoratori per soluzioni occupazionali alternative interne e/o esterne mediante il ricorso ad Enti esterni;
- 2) avvio di approfondimenti con Enti esterni (INAIL) per dar corso a iniziative volte a favorire la ricollocazione interna di soggetti con particolari criticità;
- 3) incentivazione all'esodo per soggetti accompagnabili alla pensione e per coloro che vogliono uscire volontariamente;
- 4) iniziative di outplacement in favore dei lavoratori interessati in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

Rispetto a quanto sopra la posizione della delegazione sindacale che è stata illustrata alla Direzione è stata di ribadire che, la cessazione del rapporto di lavoro nel corso della CIGS deve avvenire solo con la non opposizione dei singoli lavoratori. Per agevolare l'eventuale adesione all'uscita dei soggetti che possano raggiungere il requisito pensionistico, gli incentivi proposti da parte aziendale sono insufficienti e quindi si è chiesto di rivedere al rialzo quanto proposto per fare in modo che non vi sia penalizzazione economica rispetto a quello che si sarebbe percepito proseguendo il rapporto di lavoro.

Per chi potrebbe aderire pur non avendo i requisiti della pensione si è chiesto che gli strumenti di outplacement, formazione e riqualificazione al quale volontariamente si possa aderire vengano svolti, non a cessazione di rapporto ma, in costanza di rapporto di lavoro e durante l'utilizzo della CIGS. Questi strumenti poi devono essere a carico aziendale e quindi è stato chiarito che non possono essere scalati dall'incentivo che il lavoratore deve percepire al momento dell'uscita volontaria dalla PEG anche in caso di risultato positivo e quindi di ricollocazione esterna.

Per le OO.SS il dovere di trovare ricollocazioni sta nella responsabilità sociale d'impresa, sancita anche dalla costituzione, che impone all'impresa di attenuare l'impatto sociale e le ricadute sui lavoratori delle scelte imprenditoriali. Abbiamo accolto positivamente, invece, la scelta di seguire il percorso da noi proposto di verificare con l'INAIL l'eventuale possibilità di iniziative per ricollocare i soggetti con particolari criticità.

La dirigenza, preso atto delle considerazioni ha chiesto di avere il tempo necessario per rivalutare quanto aveva proposto, per tanto è stato fissato un nuovo appuntamento per proseguire nel confronto per il giorno 8 aprile in mattinata.

*La R.S.U. Peg Perego Arcore FIOM – CGIL FIM – CISL*

*Arcore, 01 aprile 2019*