

ACCORDO PER LA CIG IN BAMES e SEM DI VIMERCATE (ex CELESTICA) TERMINA IL PRESIDIO AI CANCELLI

Giovedì, 25 Febbraio 2010 21:57

Raggiunta poco prima della mezzanotte di ieri, mercoledì 24 febbraio, l'intesa per la cassa integrazione per Bames e SEM di Vimercate (ex Celestica).

E' stata un'intesa molto sofferta, giunta dopo 10 giorni di presidio delle lavoratrici e dei lavoratori sotto la tenda davanti ai cancelli dell'azienda e dopo l'ultimo "round" di trattativa durato due giornate.

Un confronto difficile a fronte di un atteggiamento "pesante" tenuto dalla direzione aziendale all'interno di una situazione difficile e resa più complicata dall'uscita di scena nelle prossime settimane delle attività di Telit, che causerà ulteriori strichi di lavoro.

Il piano industriale presentato dalla azienda, di fatto prevede solo il "recupero" di duecento persone e la dichiarazione di cento esuberanti strutturali.

Una pesantissima richiesta iniziale della direzione aziendale e durata per buona parte delle trattative, di collocare a zero ore le trecento persone da collocare in cassa integrazione.

Con questo accordo, si apre ora una fase molto delicata non solo per il reddito delle lavoratrici e dei lavoratori, ma soprattutto per il loro futuro e per il futuro dell'area industriale di Vimercate.

Bisogna dare corpo alle iniziative imprenditoriali, che all'interno del sito, possano portare quel valore aggiunto necessario per un futuro sostenibile, sia economicamente che sul piano produttivo ed industriale.

Le istituzioni tutte, Ministero dello Sviluppo Economico, Regione Lombardia, Provincia di Monza e Brianza, Comune di Vimercate, tutte firmatarie dei diversi protocolli sottoscritti negli scorsi quattro anni di questa complicata vicenda, devono fare uno sforzo e dare uno stimolo importante affinché si possa finalmente realizzare la riqualificazione industriale del sito di Vimercate

Riqualificazione industriale individuata e subito pensata dalle OO. SS. e dalle RSU a fronte della decisione di Celestica di abbandonare l'Italia e a tal proposito inserita già come ipotesi di lavoro nel primo accordo sindacale del 28 febbraio 2006, che ha dato vita successivamente all'idea di polo tecnologico del distretto HT.

Le istituzioni, tutta la politica devono dare maggiori strumenti al distretto, affinché lo stesso giochi un ruolo veramente attivo per guidare la re-industrializzazione del sito di Vimercate, salvaguardando in questo modo, le competenze e le eccellenze che vi sono, a partire da quelle dei dipendenti ex Celestica ma anche di quelle presenti con tutta la loro specificità nel territorio del Vimercatese in particolare.

Nel merito dell'accordo sindacale, sono state esperite con esito positivo le due procedure, in particolare con il ricorso alla CIGS per riorganizzazione/ ristrutturazione per SEM per 24 mesi, mentre per BAMES il ricorso alla CIG in deroga per 12 mesi a fare data dal 23.2.2010.

Si è comunque già definito in questa intesa, che il periodo di ricorso alla CIG per ogni singola

vorrei ACCORDO PER LA CIG IN BAMES e SEM DI VIMERCATE (ex CELESTICA) TERMINA IL PRESIDIO AI CANCELLI

Giovedì, 25 Febbraio 2010 21:57

società sarà complessivamente pari a 24 mesi a fare data dal 23.2.2010.

Nel corso degli incontri di procedura le parti hanno inteso definire i criteri quantitativi massimi di ricorso di ogni singolo dipendente delle sospensioni in CIG e rotazione per il sopracitato periodo di 24 mesi.

In particolare le sospensioni/rotazioni avranno questo tipo di modalità:

Nell' anno solare 2010 vi saranno 7 mesi di sospensione in CIG e 3 mesi di lavoro, nel periodo non sarà superato il limite massimo individuale di 5 mesi consecutivi di sospensione.

Nell'anno solare 2011 vi saranno 8 mesi di sospensione in CIG e 4 mesi di lavoro, nel periodo non sarà superato il limite massimo individuale di 3 mesi consecutivi di sospensione.

Nell'anno solare 2012 vi saranno 1 mese di sospensione in CIG e 1 mese di lavoro.

Solo in casi di eccezionali e particolari esigenze tecnico/organizzativo/produttive l'azienda, nel periodo di riferimento (anno 2011 e 2012), in luogo di 1 mese di lavoro potrà disporre la sospensione in CIG per un ulteriore mese.

In tale caso verrà corrisposto al dipendente interessato un "contributo supplementare" lordo pari al 25% della propria retribuzione teorica lorda mensile (a cedolino: retribuzione mensile+EDR+V elemento) Per coloro che lasceranno la società per pensionamento (entro i 24 mesi di CIG) tale importo sarà da considerarsi a titolo di "incentivo all'esodo".

Nel corso del periodo di CIG l'azienda terrà in considerazione particolari casi critici individuali, di monoreddito, di lavoratori diversamente abili e di giovani che si trovino nel sistema contributivo successivamente all'1.1.1993.

I lavoratori richiamati al lavoro saranno preavvertiti con 1 settimana di anticipo, i lavoratori riceveranno un preliminare prospetto trimestrale della propria pianificazione di CIG.

Sono previsti momenti di analisi e verifiche congiunte.

Le parti convengono di istituire una commissione paritetica bilaterale composta da n. 1 membri per Società e per O.S. designati dalla RSU nel proprio ambito e n. 2 membri di designazione datoriale con il compito di monitorare l'andamento della CIGS e l'effetto della medesima sotto il profilo occupazionale.

Gli incontri avverranno in sede aziendale, di norma, su base bimestrale, o su richiesta di una delle parti.

Durante tali incontri la Direzione fornirà il dato anonimo del ricorso alle CIGS dettagliato per reparto/ area completo di n. complessivo di lavoratori e ricorso procapite alla CIG e inoltre metterà a disposizione dei componenti la Commissione, per presa visione, il dato riferito al personale coinvolto dalla CIGS.

A fronte delle problematiche di esubero strutturale, così come indicato nei Piani Industriali

ACCORDO PER LA CIG IN BAMES e SEM DI VIMERCATE (ex CELESTICA) TERMINA IL PRESIDIO AI CANCELLI

Giovedì, 25 Febbraio 2010 21:57

presentati dalla società, attesa la proposta di gestire tale criticità favorendo il “prepensionamento” per circa 100 unità, le parti concordano nel ritenere l’utilizzo del biennio di CIG anche fungibile alla gestione ed al conseguente raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di tali lavoratori.

A tal fine, al termine del biennio di CIG, si procederà ad una verifica congiunta in sede sindacale della effettiva riduzione di organico conseguita nel periodo e si valuterà l’utilizzo degli strumenti per gestire eventuali residue possibilità di “prepensionamento”.

Questa mattina si è tenuta l’assemblea più numerosa, che ha visto la presenza di oltre cinquecento persone che di fatto hanno approvato l’intesa con due soli voti contrari e sette astenuti e che ha portato attestati di stima e di ringraziamenti nei confronti delle OO. SS. E delle RSU.

Al termine dell’assemblea è iniziato lo sgombero del presidio davanti ai cancelli, smontando tenda e gazebo.

Gigi Redaelli

Segretario generale Fim Cisl Brianza

Via Dante 17/A

20052 Monza