

Padova e Pozzuoli: soluzioni non traumatiche o licenziamenti mascherati?

Comunicato sull'accordo del 30 luglio al Ministero del Lavoro

Il 30 luglio scorso, presso il Ministero del Lavoro, è stato siglato l'accordo fra Ministero, Azienda e Cgil-Cisl-Uil sulla procedura di licenziamento dei colleghi e delle colleghe delle sedi di Padova e Pozzuoli. L'accordo ha stabilito «un numero massimo di 100 unità lavorative» distribuite così: 50 lavoratori per Pozzuoli e 50 per Padova.

L'individuazione di questi lavoratori in esubero è basata sul criterio nella «non opposizione» al licenziamento, ma nel testo dell'accordo non è chiaro cosa questo significhi e come questa non opposizione debba essere espletata. Per questi lavoratori, con «separate intese» (supponiamo, cioè, attraverso trattative individuali) verranno definiti criteri di calcolo e modalità di erogazione di un «incentivo all'esodo». Inoltre, l'azienda si è «dichiarata disponibile» al trasferimento presso altre sedi e ad un «servizio» (sic!) di Outplacement, cioè un'assistenza per la riqualificazione e il ricollocamento in differenti contesti lavorativi per i dipendenti in esubero.

Infine, per la sede di Padova, l'azienda richiederà l'intervento del FIS per 12 mesi, a partire dal 02/08/2018, con una percentuale media massima di riduzione dell'orario di lavoro al 50%. Per ciò che concerne la sede di Pozzuoli, invece, il periodo di FIS sarà di 26 settimane a partire dal 01/10/2018 per massimo 64 dipendenti, che saranno «sospesi dal lavoro a zero ore settimanali».

In cambio, l'azienda ha genericamente parlato di un processo di «risanamento» finalizzato alla «ripresa dell'attività lavorativa» e alla individuazione di «nuove attività e commesse utili a sviluppare opportunità profittevoli di business».

Cgil, Cisl e Uil cantano vittoria, parlando di «soluzioni non traumatiche», ma quale è la sostanza di questo accordo?

Si parla di un percorso di “risanamento”, con impegni talmente vaghi e generici per il dopo FIS che non lasciano davvero presagire nulla di positivo. In sostanza si lasciano i lavoratori a trattare individualmente la loro eventuale buonuscita, quindi in una evidente condizione di inferiorità, ricattabilità e debolezza nei confronti dell'azienda. Non si capisce come mai delle organizzazioni sindacali possano prestarsi ad un accordo che prospetta come unico scenario quello della trattativa individuale. E poi: cosa succede se tutti i lavoratori in esubero si oppongono al licenziamento? Cgil, Cisl, Uil hanno risposto a questa domanda nelle assemblee? Infine, se sulla sede di Padova non trapelano tuttora dettagli, è già presumibile che a Pozzuoli fra trasferiti, esodati e riallocati, se mai una sede campana esisterà ancora, non sarà coi lavoratori attuali (visto che si ufficializzano 50 esuberanti su 64 dipendenti). Ma alla fine, sarà tutto “non traumatico”, e ci saranno talmente tanti vincitori che i morti sul campo (lavoro, dignità, diritti) saranno assolutamente fisiologici.

I lavoratori e le lavoratrici delle sedi italiane sono stati chiamati a scioperare per impedire i licenziamenti e non per avallarne di mascherati e sarebbe opportuno che Cgil, Cisl, Uil venissero a dare spiegazioni a tutti coloro che hanno scioperato.

Cobas e Snater di Comdata Torino

