



Prot. 463

Comunicato Sindacale

Nella giornata di oggi 7/11/2017 dopo 2 giornate di serrata trattativa è stata raggiunta una ipotesi di accordo sulla vertenza sindacale che aveva come oggetto la riorganizzazione della società Alfasigma, azienda nata a seguito della fusione delle società AlfaWasserman, Sigma Tau e Biofutura.

L'intesa ha definito i contenuti del piano industriale presentato dalla azienda, che prevedono lo sviluppo del portafoglio nelle aree specialistiche, investimenti in ricerca e sviluppo, rafforzamento dei siti produttivi. Tale piano sarà oggetto di verifica e confronto periodico tra le parti al fine di verificare le necessarie coerenze.

La lunga e complicata trattativa (durata 7 incontri e che ha ricevuto il sostegno di tutti i lavoratori) ha portato ad una importante e significativa diminuzione degli esuberi, passati da 456 a 300, risultato raggiunto a seguito di un confronto sul modello organizzativo aziendale che ha prodotto recupero di posizioni organizzative all'interno delle sedi di Milano, Pomezia ed anche Alanno e Bologna.

Per ciò che riguarda l'informazione scientifica del farmaco, la riduzione delle eccedenze è stata raggiunta grazie alla creazione di una nuova Linea di informazione e attraverso il rafforzamento delle altre linee con ulteriori informatori.

Dal tavolo della trattativa, così come ripetutamente chiesto da tutta la delegazione sono state cancellate le esternalizzazioni.

Per quanto riguarda l'aspetto economico, dopo una lunga discussione si è raggiunta la seguente ipotesi:

Creazione di 3 Fasce di Età Anagrafica

1. fino a 40 anni: 15 mensilità leggere+1 mensilità per ogni anno di servizio, fino ad un massimo di 24 mensilità, a questo si aggiunge 1 mensilità come acceleratore per chi si propone entro il 10/12/2017
2. da 40 anni+1gg a 50 anni: 30 mensilità leggere+2 mensilità come acceleratore per chi si propone entro il 10/12/2017

3. oltre i 50 anni+1gg: 42 mensilità leggere+3 mensilità come acceleratore per chi si propone entro il 10/12/2017
4. Per tutti i lavoratori che durante il periodo di Naspi accederanno alla pensione, verrà riconosciuta una integrazione alla Naspi al 100% + 4 mensilità
5. L'azienda metterà a disposizione qualificate aziende di outplacement per consentire percorsi di riqualificazione e ricollocazione del personale che vorrà aderire.
6. A tutte le proposte andranno aggiunte le mensilità di preavviso previste dal CCNL ed € 1.000 come atto novativo e conciliativo.

E' stata raggiunta anche un' intesa per un sistema di elementi economici per tutti quei dipendenti che vorranno aderire al trasferimento di sede.

Per quanto riguarda i criteri di scelta verrà data priorità alla volontarietà, la pensionabilità e solo in via residuale si utilizzerà l'art.5 della 223/91.

Per valutare i contenuti della ipotesi di accordo verranno convocate le assemblee che si effettueranno in una unica giornata, le cui modalità operative verranno comunicate in un separato comunicato.

Visto la complessità dell' ipotesi di accordo invitiamo tutti i lavoratori a partecipare alle assemblee e successivamente alla votazione per la validazione dell' ipotesi di accordo.

L'ipotesi di accordo è stata messa in votazione dalla delegazione Rsu presente alla trattativa, secondo quanto previsto dal Testo Unico sulla Rappresentanza ed è stata approvata all' unanimità

Le Segreterie Nazionali
Filctem Cgil- Femca Cisl- Uiltec Uil

Roma, 7 novembre 2017