

LINEA GUIDA PER LA GESTIONE DI RIORGANIZZAZIONI E RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI

Fincantieri ha un consolidato modello partecipativo che trova fondamento in due diverse fonti contrattuali: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e il Contratto Integrativo Aziendale. Tale articolazione risulta coerente con i criteri previsti dall'accordo fra Confindustria e Confederazioni sindacali nazionali di CGIL, CISL e UIL (c.d. "Patto per la fabbrica") del 2018.

La presenza di un articolato sistema informativo e di confronto, risulta il primo riferimento per la gestione delle complesse dinamiche di ristrutturazione o riorganizzazione.

Poiché i processi di ristrutturazione o riorganizzazione possono essere determinati da diversi e molteplici contesti e circostanze, i motivi alla base degli stessi, costituiscono il presupposto per l'individuazione delle conseguenti misure necessarie a gestire le fasi attuative.

Gli strumenti attivabili in base al contesto, volti a scongiurare il ricorso all'istituto del licenziamento collettivo, potranno fare di volta in volta riferimento all'utilizzo di una o più misure fra le quali formeranno oggetto di valutazione e confronto:

- la riduzione dell'orario lavorativo;
- la formazione e riqualificazione professionale per facilitare il re-inserimento all'interno della Società o, in alternativa, anche nelle diverse attività svolte da altre realtà del Gruppo;
- i trasferimenti individuali e collettivi all'interno del Gruppo;
- la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS), attivabile per crisi aziendale, processi di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale o i contratti di solidarietà. Il ricorso a tali ammortizzatori sociali contempla altresì il rispetto di una procedura di informazione e consultazione sindacale prevista dalla normativa vigente;
- l'utilizzo di altri strumenti normativi ad hoc per agevolare l'uscita anticipata di personale vicino al raggiungimento dei requisiti pensionistici;
- la formazione e riqualificazione professionale, di norma di concerto con Enti di formazione, per favorire il re-inserimento nel mercato del lavoro;
- gli incentivi alle uscite da riconoscere ai dipendenti coinvolti nei processi di riorganizzazione e ristrutturazione qualora la situazione economica aziendale lo consenta;
- i servizi di outplacement, percorsi di orientamento e valorizzazione delle professionalità dei dipendenti con l'obiettivo di facilitarne il re-inserimento nel mercato del lavoro.