

Roma, 05 luglio 2013

Comunicato ai Lavoratori Ericsson

E' ripreso, nelle giornate del 4 e 5 luglio, il confronto con i vertici aziendali sul piano di riorganizzazione che prevede la procedura di licenziamento per 335 unità e un intervento sulla struttura organizzativa finalizzato a ridurre i costi e consentire all'azienda di poter competere sul mercato anche prevedendo l'utilizzo di ammortizzatori sociali.

Il confronto è stato caratterizzato da forti rigidità aziendali mentre il sindacato si è impegnato a costruire un'intesa che preveda una gestione condivisa degli esuberanti, un intervento di riduzione del costo del personale e garanzie occupazionali e di mantenimento del perimetro aziendale per un periodo condiviso tra le parti.

La discussione ha permesso di meglio delineare l'insieme delle richieste aziendali ma ha anche evidenziato le indisponibilità a definire un accordo complessivo che riconosca l'apporto dei lavoratori attraverso impegni certi in materia di garanzie occupazionali.

Nel merito le posizioni espresse nella notte tra il 4 e 5 luglio, sono così sintetizzabili:

Contenimento dei Costi

- **Reperibilità:** applicazione a tutto il personale interessato da tale istituto del modello oggi previsto per il personale ex Vodafone con la decurtazione del 50% degli importi previsti.
- **Fasce Orarie:** la proposta di prevedere tre turni di lavoro per i tecnici è modificata con la previsione di istituire un gruppo di lavoro con il compito di avviare un esperimento su un'area territoriale e valutare gli effetti dei nuovi orari.
- **Inizio lavoro:** la proposta di introdurre una franchigia di un'ora a carico del lavoratore per il raggiungimento del primo guasto e di un'ora per il rientro a casa è sospesa per ulteriori approfondimenti, l'azienda si è riservata di ritirare la proposta o modificarla.
- **Geolocalizzazione:** istituzione di un gruppo di lavoro paritetico per valutare l'implementazione di tale possibilità e la sua concreta realizzazione.
- **Smonetizzazione festività:** per la durata dell'accordo prevedere il non pagamento delle festività coincidenti con la domenica e trasformare in un permesso aggiuntivo da usufruire con le regole previste per i ROL.
- **Assistenza Sanitaria:** armonizzazione dell'istituto con l'estensione dell'accordo aziendale a tutto il personale in sostituzione di quelli differenti oggi in essere con l'esclusione dei lavoratori ex Vodafone tutelati da accordo sindacale che, pertanto, manterrebbero le condizioni oggi in essere.

- **Aumenti contrattuali:** assorbimento di quota parte degli attuali superminimi (fatto salvo quelli per i quali è prevista esplicitamente la non assorbibilità) sulla base del seguente schema:
 - superminimi individuali sino a 200 Euro, riconoscimento totale degli aumenti del Ccnl
 - superminimi da 200 a 300 euro, assorbimento del 30% degli aumenti del Ccnl
 - superminimi da 300 a 500 euro, assorbimento del 70% degli aumenti del Ccnl;
 - superminimi oltre 500 euro, assorbimento del 95% degli aumenti del Ccnl.
- **Ferie e Permessi:** trasformazione in permessi di tutte le giornate di ferie che superino quanto previsto dal Ccnl, piano per lo smaltimento con procedura di tutti gli arretrati di ferie e permessi, programmazione dell'intera spettanza di ferie e permessi da effettuarsi entro marzo, chiusure collettive per due settimane ad agosto, per tre ponti durante le festività natalizie/fine anno, settimana corta dal 15 giugno al 15 settembre con chiusura collettiva il venerdì.
- **Trattamento di trasferta:** primo pasto attraverso un ticket restaurant o un piè di lista dal valore massimo di 10 euro, secondo pasto attraverso un "piè di lista" del valore massimo di 25 euro. Gli importi non sono cumulabili
- **PDR:** congelamento del PDR per l'anno 2013 e avvio di un gruppo di lavoro per definire un nuovo premio di risultato per il triennio 2014 – 2016.

Gestione degli esuberi

- **Mobilità:** apertura di una mobilità volontaria della durata di due mesi sino al 30 settembre 2013;
- **Contratto di Solidarietà:** dodici mesi di contratto di solidarietà con una percentuale pari alla differenza tra gli esuberi denunciati e le uscite volontarie intervenute su ogni area professionale / territoriale, da avviarsi dall'1 ottobre 2013.

L'insieme delle richieste avanzate evidenzia la difficoltà della trattativa e la delicatezza del punto di discussione raggiunto.

La scarsa disponibilità a dichiarare che gli esuberi rimanenti, alla data della fine del contratto di solidarietà, saranno gestiti attraverso internalizzazioni di attività e/o riconversioni professionali, garantendo le attuali sedi di lavoro, crea un ostacolo oggettivo al raggiungimento di un accordo.

Analogamente la decisione di spalmare la solidarietà su realtà territoriale/professionale aprendo la strada a diversi trattamenti nell'ambito delle medesime attività, dimostra la volontà aziendale di voler perimetrale l'area degli esuberi, preconstituendo le condizioni per nuove procedure di mobilità da avviarsi alla fine del contratto di solidarietà.

E' evidente che esistono ancora rigidità aziendali sia sul versante del contenimento dei costi sia sul versante della gestione degli esuberi che rendono particolarmente complicato l'esito del confronto, mortificando l'apporto che i rappresentanti dei lavoratori erano disponibili a sottoscrivere come contributo al rilancio e alla messa in sicurezza dell'azienda.

E' necessario avviare una campagna d'informazione / assemblee con i lavoratori per farli esprimere sulle materie oggetto di confronto e assumere un mandato preciso su come proseguire il negoziato.

Per questo vanno indette assemblee in tutti i luoghi di lavoro per illustrare lo stato del negoziato che si dovranno concludere con un voto dei lavoratori su quale debba essere il punto di caduta della trattativa e quali siano le condizioni minime per procedere alla firma di un accordo.

Delle assemblee dovrà essere redatto apposito verbale che indichi il numero di partecipanti, il voto espresso ed eventuali integrazioni/modifiche che i lavoratori ritengano necessarie per la conclusione del negoziato.

Le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL