

Roma, 27 giugno 2013

Comunicato ai Lavoratori Ericsson

E' proseguito, nelle giornate del 25 e 26 giugno, 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.

L'azienda ha ribadito le motivazioni che hanno portato all'individuazione dei 335 esuberanti strutturali, manifestando una forte preoccupazione per lo scenario competitivo presente sul mercato, che trascina verso il basso il valore delle singole commesse con il rischio di perdere le future gare come già successo nel recente passato.

L'azienda ha, inoltre, evidenziato le aree di intervento per procedere a una riduzione complessiva dei costi, migliorando l'efficienza e la produttività, che sono le seguenti:

- **Ferie e permessi**, programmazione certa ed esigibile per lo smaltimento degli arretrati e l'utilizzo in corso d'anno delle quote di maturazione di ferie e permessi, individuazione delle chiusure collettive sia nel periodo estivo sia per i ponti, riallineamento ai valori previsti dal Ccnl sulla quantità di ferie e permessi da maturare;
- **Orario di Lavoro**, unificazione dell'orario di lavoro e della pausa pranzo per il personale non operativo, articolazione dell'orario ordinario differenziato nell'arco temporale (8.00 – 20.00) per il personale operativo con inizio e fine dell'orario di lavoro presso la sede del cliente e introduzione di una franchigia di 60 minuti all'andata e 60 minuti al ritorno a carico del lavoratore;
- **Retribuzioni**, interventi su reperibilità, gettone di intervento, retribuzione della trasferta, assorbimento delle future rate degli aumenti contrattuali, congelamento per l'anno 2013 del Premio di Risultato, smonetizzazione delle festività coincidenti con la domenica o giorno festivo;
- **Welfare aziendale**, estensione a tutto il personale dei trattamenti previsti dalla polizza aziendale con disdetta delle condizioni diversificate oggi in essere;
- **Geolocalizzazione del personale operativo**, attraverso l'utilizzo del cellulare e con la possibilità di disattivarlo al di fuori dell'orario di lavoro.

In conclusione, l'azienda, pur ribadendo la volontà di ricercare un'intesa complessiva con la rappresentanza dei lavoratori, ha palesato una forte preoccupazione nel caso in cui non fosse possibile raggiungere un accordo, condizione che la obbligherebbe ad avviare iniziative unilaterali a difesa degli interessi aziendali.

In sede di replica il Sindacato ha confermato la propria disponibilità ad affrontare le tematiche poste dall'azienda sul tavolo, purché il confronto determini le seguenti condizioni:

- ✓ tutela complessiva dei livelli occupazionali prevedendo una mobilità esclusivamente volontaria e la ricollocazione in altre attività lavorative, da internalizzare, nel caso in cui le uscite fossero inferiori alle aspettative aziendali;
- ✓ definizione di un arco temporale in cui Ericsson s'impegni a non attivare nuove procedure di mobilità e/o cessioni di rami aziendali;
- ✓ interventi riorganizzativi che siano distribuiti in maniera equa e che vedano la partecipazione ai "sacrifici" richiesti dell'intera popolazione aziendale intervenendo anche sulla retribuzione individuale gestita unilateralmente dall'azienda. In tale ambito gli interventi sulla riorganizzazione devono rispondere a criteri di funzionalità e miglioramento della qualità del servizio prestato ai clienti.
- ✓ Definizione di un premio di risultato per l'anno 2013 che misuri il contributo offerto dai lavoratori al rilancio dell'impresa e ne distribuisca parte dei risultati ottenuti.

L'azienda, sentite le risposte delle rappresentanze dei lavoratori, valutato positivamente la disponibilità generale a ricercare soluzioni che siano in grado di permettere all'azienda di competere al meglio sul mercato, ha chiesto un aggiornamento dell'incontro per valutare la situazione che si è determinata e predisporre una risposta complessiva alle istanze avanzate dalla delegazione trattante.

Su tali basi l'incontro è stato aggiornato al 4 e 5 luglio pp.vv..

Il confronto è entrato in una fase particolarmente complicata. E' evidente che se l'azienda accetterà un confronto in cui le soluzioni unilaterali e traumatiche sono escluse, la trattativa potrà determinare condizioni di equilibrio complessive in grado di soddisfare i lavoratori.

La sfida lanciata dai lavoratori all'azienda è quella di puntare a un sistema di qualità in grado di salvaguardare complessivamente il perimetro occupazionale dell'azienda e permettere al singolo lavoratore di decidere sul proprio futuro. In altre parole, il sindacato ha chiesto all'azienda di introdurre un principio per cui il "rilancio" va fatto partendo dalla necessità di trarre l'insieme dei lavoratori fuori dalla pesante crisi in cui versa il Paese e in particolar modo il settore delle TLC: insieme e uniti si può.

Alla ripresa del confronto, che non potrà essere ancora conclusivo, vanno determinate tutte le condizioni per la definizione di un accordo al fine di tornare in assemblea dai lavoratori e farli esprimere e, in caso di voto favorevole, fissare una data per la conclusione del negoziato.

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