

COMUNICATO ERICSSON

Lo scorso 27 Aprile si sono incontrate le Segreterie nazionali e territoriali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Telecomunicazioni il coordinamento Rsu e l'azienda Ericsson per discutere di smart working, chiusure collettive e fruizione istituti, telelavoro, riqualificazione professionale. Al termine di un lungo e proficuo confronto sono stati sottoscritti 4 accordi che prevedono la regolamentazione dei vari punti oggetto dell'incontro.

SMART WORKING.

Il lavoro agile viene riconosciuto come una modalità strutturale dell'organizzazione del lavoro in Ericsson anche post emergenza Covid19. Ai lavoratori che aderiranno volontariamente allo strumento sarà data la possibilità di pianificare, su base mensile, 12 giorni da remoto e 10 in sede. Sarà possibile programmare giornate in lavoro agile fino a 5 giorni consecutivi anche a cavallo di 2 settimane. L'azienda presterà attenzione a situazioni specifiche dando la possibilità a lavoratrici e lavoratori in particolari condizioni di fragilità, anche temporaneamente, di poter aumentare il numero di giorni di lavoro da remoto. L'accordo prevede anche la regolamentazione del diritto alla disconnessione, maggiori flessibilità orarie in ingresso ed in uscita.

CHIUSURE COLLETTIVE E SMALTIMENTO ISTITUTI PREGESSI.

Le parti hanno condiviso, in coerenza con quanto previsto dal ccnl, forme e modalità di fruizione di ferie e permessi nell'anno in corso. Prevista inoltre una unica chiusura collettiva dal 9 al 20 agosto e la possibilità per tutti coloro che avessero residui istituti al 31.12.2020 di poterli pianificare secondo un calendario annuo a cavallo delle principali festività.

TELELAVORO EX SEDI OPERATIVE

A seguito della chiusura delle sedi operative di Bari, Cagliari, Casalecchio di Reno (BO), Catania, Catanzaro, Palermo, Pescara, San Martino Buon Albergo (VR) e Sesto Fiorentino (FI), comunicata dall'azienda ai lavoratori interessati successivamente alla cessione della proprietà di EXI a Mutares, le organizzazioni sindacali hanno chiesto ed ottenuto soluzioni che non impattassero sui lavoratori coinvolti da tale scelta aziendale. Tra le varie opzioni individuate le parti hanno condiviso la regolamentazione di un "telelavoro spinto" con la previsione di 1 rientro a trimestre presso le sedi amministrative qualora le esigenze tecnico-organizzative lo richiedessero.

FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Al fine di governare gli effetti derivanti della digitalizzazione sull'occupazione nel comparto delle telecomunicazioni, le parti hanno condiviso un percorso che renda la formazione uno strumento fondamentale per rispondere ai cambiamenti del mercato. L'obiettivo è quello di avviare un confronto serrato che abbia come obiettivo la messa in sicurezza del perimetro occupazionale introducendo strumenti formativi rivolti alla creazione di competenze specifiche per rispondere alle sfide di un settore in continua evoluzione.

CONSIDERAZIONI E CONCLUSIONI

Le segreterie nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Telecomunicazioni considerano un ottimo risultato gli accordi raggiunti, non solo per il merito di quanto previsto ma soprattutto tenuto conto di quale erano le condizioni di partenza. Una trattativa tutta in salita, complicata, che ha vissuto

momenti di tensione fino ad arrivare alla proclamazione dello stato di agitazione lo scorso 1 aprile. Il raggiungimento di questo importante risultato è stato possibile grazie al sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori che, nel corso delle assemblee svolte nei giorni scorsi, avevano dato ampio mandato ad individuare azioni di mobilitazione a sostegno delle rivendicazioni messe in campo dal sindacato confederale.

La risposta compatta dei lavoratori, il sostegno convinto alle rivendicazioni sindacali hanno permesso di raggiungere il primo accordo strutturale di smart working in una azienda di ICT in Italia, di evitare che dal 1 maggio oltre cento lavoratori dovessero raggiungere 10 giorni al mese sedi amministrative a centinaia di chilometri di distanza, ma soprattutto una inversione di tendenza rispetto alla gestione delle eccedenze che hanno visto Ericsson negli ultimi anni caratterizzarsi esclusivamente per "incentivazioni all'esodo". La formazione continua, la riqualificazione professionale, saranno oggetto di un confronto che partirà nei prossimi giorni con l'obiettivo di individuare percorsi mirati a trarre vantaggio dalla creazione di nuove competenze ed il consolidamento delle professionalità esistenti al fine di rispondere con misure non traumatiche agli impatti della digitalizzazione sull'occupazione.

Le organizzazioni sindacali avevano lanciato la sfida ad Ericsson nei mesi scorsi, chiedendo di abbandonare l'idea che le uscite incentivate potessero essere l'unica soluzione alla gestione delle eccedenze. Questo è un primo passo importante di una inversione di tendenza, che però dovrà concretizzarsi e svilupparsi in maniera concreta.

Le Segreterie nazionali di SLC-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni continueranno a puntare al confronto, alla contrattazione d'anticipo, quali metodi funzionali al raggiungimento di intese che governino gli effetti della digitalizzazione nel comparto delle telecomunicazioni, con al centro delle proprie istanze la tutela dei diritti, dei salari e dell'occupazione dei lavoratori.

Auspichiamo che questa modalità sia il faro guida dell'avvio di un nuovo corso di relazioni sindacali, confermando la nostra determinazione, come dimostrato nei giorni scorsi, a mobilitarsi con fermezza a sostegno delle rivendicazioni e delle istanze sostenute dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Roma, 3 maggio 2021

LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI