

## COMUNICATO

In data 9 febbraio si è svolto un incontro tra le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, Fistel-CISL, Uilcom-UIL e UGL Telecomunicazioni, le RSU e una rappresentanza di Ericsson per l'apertura di una procedura ex legge 223/91. L'incontro è avvenuto in un contesto di profonda incertezza per il settore delle telecomunicazioni, ma per la realtà italiana di Ericsson assume i contorni di una "deriva industriale" ormai cronica.

L'apertura della procedura di licenziamento collettivo ha riguardato complessivamente 105 tra impiegati e quadri, cui si aggiungono 21 dirigenti. La delegazione sindacale ha affrontato il tavolo con l'obiettivo di neutralizzare ogni impatto traumatico, consapevole che la posizione aziendale altro non è che la traduzione locale di direttive globali svedesi volte a un allineamento contabile entro il primo trimestre del 2026.

La Direzione Aziendale ha giustificato l'urgenza dell'intervento richiamando la crisi sistemica degli investimenti degli operatori (Rapporto Asstel) e la perdita di una commessa significativa sul territorio nazionale. È apparso evidente, tuttavia, come l'azienda stia celebrando i suoi 150 anni di storia applicando una gestione puramente ragionieristica: un "taglio lineare" imposto dalla casa madre svedese per recuperare margini esclusivamente attraverso la riduzione del costo del lavoro.

### Fattori di Crisi Dichiarati:

- **Contrazione Mercato Vendor:** riduzione strutturale della spesa degli operatori TLC.
- **Target Global Q1 2026:** l'urgenza di chiudere le manovre entro marzo 2026 a livello globale, "ammorbidity" in Italia fino a maggio solo grazie alle dinamiche negoziali.
- **Incapacità di rimpiazzo:** l'impossibilità di compensare la perdita di contratti chiave con nuove opportunità industriali.

Secondo la delegazione aziendale in altri paesi i tagli verranno finalizzati entro fine marzo; la finestra estesa a maggio 2026 in Italia è l'unico margine di manovra concesso dal management locale rispetto alla disposizione da parte svedese.

La delegazione sindacale ha espresso una durissima critica verso quella che è, nei fatti, l'ennesima procedura di riduzione del personale, un rito ripetitivo che svuota l'azienda di competenze senza offrire alcuna prospettiva di rilancio.

Il sindacato ha sollecitato l'attivazione dell'Isopensione (5-7 anni), strumento già utilizzato nel settore. L'azienda ha ritenuto non applicabile questo percorso per motivi di costo ripiegando sul Fondo di Solidarietà di Settore.

La distribuzione dei 105 esuberanti evidenzia un'incidenza particolare sulla sede di Roma, che assorbe oltre il 67% della manovra.

La ripartizione per sede è Roma 71, Genova 11, Milano 11, Napoli 7, Paganì 5

I settori maggiormente interessati:

- **Cloud Software and Services (40 unità) e Network (28 unità):** le aree più colpite per la contrazione delle commesse di mercato.
- **Aree Hosted (VA, PU, BCS - 25 unità):** qui il taglio è finalizzato al turnover, ammettendo implicitamente il fallimento dei piani precedenti che non hanno raggiunto gli obiettivi di ricambio generazionale voluti dal Gruppo.

Il Sindacato ha puntato ad ottenere condizioni economiche decisamente superiori alla proposta iniziale (che partiva da 42 mensilità per marzo e 38 per maggio). Attraverso il meccanismo dei "booster", è stato possibile trasformare l'urgenza temporale aziendale in un vantaggio economico per coloro che accetteranno la chiusura del rapporto di lavoro.

### Sintesi del Pacchetto Economico:

- **FINESTRA 31 MARZO:**

- **Base:** 46 mensilità (incrementate rispetto alle 42 iniziali).
- **Booster Tempestività:** +5 mensilità per chi aderisce entro il **28 febbraio**.
- **Totale: 51 mensilità.**

- **FINESTRA 31 MAGGIO:**

- **Base:** 43 mensilità (incrementate rispetto alle 38 iniziali).
- **Booster:** +5.000€ per adesione tra il 1° aprile e il 15 aprile (rispetto ai 2.000 € iniziali).

### Ulteriori elementi dell'accordo:

- **Clausola 59/37:** impegno aziendale a valutazioni individuali (arrotondamenti) per chi ha oltre 59 anni o 37 di contributi, per coprire eventuali mancanze verso la pensione.
- **Fondo di Solidarietà:** accesso all'assegno straordinario fino a **60 mesi** (5 anni), integrato alla NASpl.
- **Diritto di veto:** l'azienda mantiene la facoltà di rifiutare uscite per esigenze tecniche; il sindacato vigilerà affinché questo non diventi uno strumento discriminatorio.

### Punti Chiave per i Lavoratori:

1. **Volontarietà assoluta:** l'uscita avviene solo su base volontaria.
2. **Massimizzazione del booster:** è importante valutare con attenzione la scadenza del 28 febbraio per ottenere il picco delle 51 mensilità.
3. **Monitoraggio a maggio:** è previsto un incontro nella prima decade di maggio per verificare l'andamento del piano e impedire ostruzionismi aziendali tramite il diritto di veto.

Sottoscritto questo accordo permane però il problema di un'azienda continuamente in contrazione, il cui orizzonte a medio e lungo termine continua a non essere chiaro; non è condivisibile l'addossare al mercato tutte le responsabilità di scelte che in realtà non contemplano alcuna prospettiva industriale e di stabilità.

La storia di Ericsson non può procedere indefinitamente verso un epilogo fatto di numeri sempre più ridotti e destinati ad essere fuori mercato.

Roma, 11 febbraio 2026

### Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

UGL TELECOMUNICAZIONI