

CONTRATTO DI SOLIDARIETA', SMART WORKING, FERIE, LA UILM: 'LFOUNDRY NON FORZI LA MANO'

6 Maggio 2020



AVEZZANO – No alla ripresa del contratto di solidarietà, sì allo smart working e si discuta di ferie ma senza forzare la mano con soluzioni non concordate. E, soprattutto, sì ad un sindacato realmente protagonista dello sviluppo aziendale, in una fase delicata e dai tempi ancora imprevedibili. È questa, in sintesi, la posizione delle rsu e della segreteria della Uilm espressa al termine dell'incontro con il management della Lfoundry che si è tenuto ieri.

Così in una nota la Uilm L'Aquila-Teramo.

L'azienda ha annunciato i suoi piani per il post emergenza: confermata la validità del contratto di solidarietà fino a febbraio 2021, riattivabile per la platea di popolazione interessata al termine della cassa integrazione ordinaria covid. Ribadito poi il 20 per cento di eccesso di ore lavorabili così come il costo del lavoro elevato, mentre permangono incertezze sulla domanda, anche per la perdita di importanti clienti divenuti competitors e per interrogativi sui mercati. Infine, Lfoundry ha parlato di solidità finanziaria compromessa e profilo di rischio elevato per accesso al credito. Nel merito, la Uilm ha espresso la sua forte contrarietà all'ipotesi di ripresa del contratto di solidarietà: essendo venute meno una serie di ragioni per cui era stato sottoscritto ed avendo la situazione emergenziale del covid contaminato alcune valutazioni non vi è motivo per cui i lavoratori, già da diciotto mesi con questo contratto, debbano continuare a sacrificarsi per il cash flow. In merito allo smart working, per la Uilm è prematura la scelta unilaterale dell'azienda di promuovere un giorno settimanale in presenza, soprattutto per la gestione delle aree comuni. Il sindacato, quindi, invita la direzione aziendale a rinviare l'inizio del progressivo rientro ad una fase successiva in cui siano stati completati i lavori di spostamento ed ampliamento della superficie del building. Durante la discussione è apparso chiaro il disinteresse nei confronti di questa modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che tutto il mondo sta osservando al banco di prova offerto dalla necessità dell'emergenza e che successivamente potrebbe diventare una opportunità per le aziende, i lavoratori ed i nuovi modelli sociali che si svilupperanno dopo la pandemia. Distanze sono emerse anche nell'applicazione dell'accordo ferie, la cui programmazione per l'anno in corso è stata continuamente rinviata dall'azienda: la Uilm ribadisce la necessità di rivedere le regole nell'ottica di una conciliazione vita lavoro.

Rimane condiviso l'obiettivo della fruizione, ma la pianificazione va discussa e non può ritenersi evasa con un messaggio che intima ai lavoratori di calendarizzare tutte le ferie maturande in tempi rapidi. Per raggiungere volumi produttivi che dovrebbero arrivare all'80 per cento del full loading nell'ultima settimana del mese in corso non sarà sufficiente la turnazione 4/12 sostenuta dall'iniezione di volontari che probabilmente verrà reiterata dall'azienda, prosegue la nota.

Tutto questo mentre chiarimenti rispetto alla cassa integrazione ordinaria ed alla successiva fase sono stati rinviati alla fine della prossima settimana. In definitiva, la Uilm considera estroso ma inefficace il tentativo di gestire i confronti sindacali come una sorta di "question time" ed esprime invece la propria volontà di riempire gli incontri di contenuti negoziali, riservandosi la libertà di dire ciò che è giusto per i lavoratori e di continuare a difenderli con ogni mezzo e spirito critico, così come da sempre è il ruolo del sindacato.