

CORONAVIRUS: SINDACATI LFOUNDRY, "CONDIVIDERE SCELTE SU STOP E CIG"

27 Marzo 2020



AVEZZANO - "Le decisioni unilaterali possono essere dannose e non fanno il bene né dell'azienda né dei lavoratori".

È quanto sostiene la Uilm L'Aquila Teramo in merito a quanto sta avvenendo in questi giorni alla Lfoundry, dove le scelte relative a questi giorni di difficoltà non vengono affatto concordate con i sindacati e le rsu che, da parte loro, non hanno fatto mancare proposte concrete a fronte della ventilata ipotesi di sospensione dell'operatività aziendale per quindici giorni che potrebbe essere stabilita dal prefetto.

Nel dettaglio, la rsu, convocata dall'azienda, ha proposto la riduzione di presenza a lavoro del 60 per cento, l'apertura della cassa integrazione per coronavirus per nove settimane per il personale coinvolto, una modalità di turnazione secondo uno schema di tre giorni (presenza più compensativo) ed i successivi quattro giorni di lavoro coperti da cassa integrazione ordinaria (cigo) - tale modalità permetterebbe di rimanere, tra una prestazione e la successiva, tredici giorni a casa -, utilizzo dello smart working coinvolgendo il più possibile il personale che può utilizzare questa modalità di lavoro e utilizzo della cigo in modo ridotto per quei lavoratori che già sono in regime di solidarietà.

"Riscontriamo nostro malgrado - sostengono dalla Uilm - che si stanno prendendo decisioni unilaterali, non cogliendo il principio di salvaguardia della presenza contemporanea e scaricando i costi della perdita di business sui lavoratori, utilizzando l'affermazione "è stato deciso e concordato con il sindacato. Questo lo riteniamo estremamente scorretto e lo condanniamo. Pertanto, ribadiamo la nostra posizione rispetto alla gestione di questa crisi che non ha precedenti: mettere in sicurezza le lavoratrici e i lavoratori è la priorità della Uilm".

Il sindacato, così, rilancia i punti considerati pregiudiziali nel prosieguo delle trattative: esclusione dalla cigo di tutto il personale in giornaliero in smart working e di tutto il personale addetto alla conduzione di impianti e comandato al lavoro per la sicurezza degli stessi, estensione dello smart working a tutto il personale che, pur non avendone fatto richiesta, svolge funzioni le cui attività o parte di esse può essere svolto da remoto, limitazione della presenza contemporanea del personale in giornaliero impossibilitato al lavoro a distanza con utilizzo della cigo per i periodi di non presenza per un massimo del 30 per cento nel mese, applicazione della rotazione a schema 3-13 a tutto il personale in turno ivi compresi SPV, LEAD ed ENG Lead ed interinali tutti (per le turnazioni part time e sperimentali applicare il principio e non la modifica dell'organizzazione oraria), introducendo un numero massimo di presenze contemporanee nel turno stesso.

"Il momento è critico per tutti: per chi deve lavorare, per chi resta a casa e per chi deve decidere. È il tempo delle scelte, nell'immediato quelle responsabili, che tutelino il capitale umano, la vita ed il suo futuro. L'azienda faccia la sua parte per la responsabilità sociale che ha, assumendo a sé le perdite economiche ma anche provando a dimostrare al territorio ed al Paese le reali intenzioni di sviluppo promesse: le imprese straordinarie, o quelle che aspirano a diventarlo, investono nei momenti di crisi, trasformando il problema in opportunità".