



SEGRETERIE NAZIONALI

Comunicato Sindacale

Sirti: altri 600 esuberanti! No del sindacato!

Il 21 e 22 giugno a Roma si è tenuto l'incontro tra la Direzione aziendale Sirti, le Segreterie nazionali di Fim Fiom Uilm e il Coordinamento RSU.

L'incontro programmato ha trattato dei possibili effetti e ricadute occupazionali del nuovo piano industriale che la direzione ancora sta discutendo con banche e azionisti.

A tutt'oggi il nuovo piano non è ancora definitivo. Appena Sirti avrà completato l'iter d'approvazione, e i soci avranno accettato il piano di ricapitalizzazione, il Ministero potrà convocare l'incontro per la sua presentazione.

Nel frattempo, visto che comunque il tempo passa e c'è "fretta" per la gravità della situazione, che era già stata segnalata a marzo dal nuovo amministratore delegato, si è ritenuto di avviare il confronto sindacale.

La direzione ha esordito con una serie di dati sia sull'andamento delle uscite dei lavoratori, effettuate attraverso la mobilità in essere come da accordo del 12 dicembre 2009, e sia sui risultati di bilancio 2008 (con un'utile per 27 milioni di euro) e del 2009 (con una perdita di 257 milioni di euro) e un 2010 con una previsione di perdite per circa 15 milioni di euro.

L'accordo sindacale vigente prevede che nell'arco del biennio 2010/2011 possano uscire in mobilità 343 lavoratori. Nei primi 6 mesi a vario titolo ne sono usciti circa 200, in parte sostituiti da lavoratori con contratto di apprendistato.

NUOVA IPOTESI SIRTI

L'ipotesi avanzata dalla direzione aziendale per far fronte alla situazione di difficoltà finanziaria/industriale dell'azienda ha come obiettivo l'abbattimento del costo del lavoro attraverso una riduzione di personale per un totale di circa 600 lavoratori.

La direzione chiede di modificare l'accordo sindacale esistente per esodare obbligatoriamente circa 400 dipendenti aventi requisiti per il raggiungimento della pensione, sommando cassa integrazione straordinaria e mobilità.

La proposta aziendale si può così sintetizzare:

a) cassa integrazione per i 400 lavoratori prepensionabili senza rotazione per 12 mesi e successiva mobilità incentivata come dall'accordo sindacale esistente e nessuna integrazione salariale per il periodo di cassa integrazione;

b) per gli altri 200 lavoratori considerati "non efficaci" in quanto in parte addetti ad attività in via di conclusione (alta velocità, palazzo della regione Lombardia ecc...) o per ridotte capacità lavorative, dovute a problemi fisici, chiede che si attui la cassa integrazione straordinaria in attesa che si trovi una nuova collocazione.

A queste richieste di ammortizzatori sociali, si aggiunge la richiesta di regolare le flessibilità d'orario del sabato e del periodo estivo.

Tale progetto complessivo, a detta della direzione, è l'unico utile ad evitare un possibile fallimento e permetterebbe l'assunzione graduale di gran parte dei lavoratori con contratto di apprendistato.

RISPOSTA DEL SINDACATO

La delegazione sindacale, dopo ampia discussione, ha risposto unitariamente alla Direzione aziendale con una propria proposta:

- 1- Non c'è nessuna disponibilità ad obbligare i lavoratori ad accedere alla mobilità se non in forma volontaria e incentivata.
- 2- La cassa integrazione è possibile solo se finalizzata ad un piano di riorganizzazione utile al rilancio dell'impresa con relativi investimenti per il futuro biennio.
- 3- I lavoratori chiamati a fare l'eventuale cassa devono ruotare e non è possibile utilizzare la cassa come strumento di coercizione per il licenziamento e la messa in mobilità.
- 4- Eventuali scarichi di lavoro per fine attività in cantieri o commesse, devono vedere i lavoratori riimpiegati nei loro centri operativi di riferimento.
- 5- Al fine di dare piena occupazione a tali lavoratori va ridotto l'uso del sub appalto e se permangono problemi si può valutare l'utilizzo dei contratti di solidarietà.
- 6- Nessuna penalizzazione può essere accettata per quei lavoratori con ridotte capacità lavorative.
- 7- Prevedere corsi di riqualificazione professionale per i lavoratori anche in relazione alle nuove Divisioni (Energia e Infrastrutture) su cui Sirti intende riposizionarsi.
- 8- Disponibilità a valutare, previo incentivo da definire, l'uscita di quei lavoratori che hanno già maturato i requisiti pensionistici (40 anni ecc...) e sono ancora attivi in Sirti.
- 9- Impegno all'assunzione dei lavoratori con contratto di apprendistato man mano che i contratti vanno in scadenza.
- 10- Per quanto riguarda la richiesta di flessibilità abbiamo risposto che questa rientra in una discussione più complessiva, interrotta a suo tempo e che va affrontata tenendo conto anche delle diversità territoriali.

La riunione non aveva lo scopo di arrivare ad una intesa, in quanto essa è possibile solo dopo la presentazione dettagliata del piano industriale da parte dell'Amministratore Delegato.

La direzione ha respinto comunque quanto proposto dal sindacato e ha insistito sulla propria posizione, facendo balenare una possibile azione unilaterale.

Abbiamo ricordato che in mancanza di una intesa condivisa, per il sindacato vale quanto concordato nell'accordo del dicembre 2009 e in caso di azioni unilaterali mobiliterà i lavoratori in difesa del lavoro, dei diritti, e delle condizioni, oltre a far valere e rispettare gli accordi sottoscritti tra le parti.

Abbiamo altresì ricordato che non più tardi di due anni fa l'azienda ha distribuito 220 milioni di euro di utili agli azionisti. Oggi, registriamo che quella scelta ha prodotto la grave crisi di liquidità e finanziaria della Sirti. I lavoratori non possono essere gli unici chiamati a pagare.

Come sempre siamo disponibili per difendere il nostro lavoro e relativo reddito a fare qualche sacrificio, ma non oltre i limiti delineati. È necessario che il nuovo gruppo dirigente della Sirti abbia più rispetto, anche nell'avanzare le proposte, per i lavoratori e i loro rappresentanti.

FIM, FIOM, UILM NAZIONALI

Roma, 24 giugno 2010