

Linkra e Compel alle prese con il peggioramento dei nuovi ammortizzatori sociali.

La situazione è destinata a mutare drammaticamente e a portare ai licenziamenti. Nel quinquennio precedente la sommatoria di cig ordinaria, straordinaria e contratti di solidarietà aveva permesso di superare il periodo con un parziale indennizzo e soprattutto senza licenziamenti.

Questa volta, con l'eliminazione della cigs per cessazione di attività (che serviva per tenere in vita, per il periodo necessario, le aziende che avevano ancora commesse) e con la nuova legge Renzi (che prevede nel quinquennio dal 24 settembre 2015 in avanti un massimo di 24 mesi di cig e/o cigs, che diventano 36 mesi nel caso di utilizzo dei contratti di solidarietà) si va verso una fase di licenziamenti di massa che sarà più pesante.

Questo modo di affrontare le crisi è molto diverso da quando nel 2008/9 si conio la cassa integrazione per "*evento imprevisto e imprevedibile*"! (visto che la cig per riorganizzazione prevede investimenti mentre in quella per crisi qualche difficoltà ci deve pur essere ...) che consentì alle aziende e ai lavoratori di tirare avanti nel tempo.

Ma proviamo a capire di cosa si sta discutendo negli incontri con la direzione Linkra Compel. Da parte sindacale c'è il tentativo di dare continuità al contratto di solidarietà per guadagnare tempo e far sì che, con la presenza al lavoro e in azienda per il 30% del periodo a livello individuale, il lavoratore coinvolto possa incassare ad esempio tre stipendi pieni su 10 mesi. Questa opzione è chiaramente più conveniente che fare tutto il periodo in cig straordinaria.

La Direzione invece ha avviato la richiesta di cigs a zero ore e sta provando a convincere la delegazione sindacale che sarebbe meglio del contratto di solidarietà (?).

Abbiamo un'altra difficoltà, che riguarda i continui ritardi dei pagamenti e il tentativo di non anticipare la cigs e andare al pagamento diretto da parte di Inps (anche se più veloce di prima, comunque, l'attesa non sarebbe meno di due mesi).

Proviamo a simulare i possibili strumenti, la loro durata e tutti gli scenari, compreso quello della cessione di ramo d'azienda.

La cessione potrebbe avvenire in bonis (con azienda viva e gestita dalla direzione attuale), oppure in procedura concorsuale con il concordato preventivo (quindi un ultimo tentativo di preparare le carte e far gestire sotto il controllo del tribunale la continuità produttiva) oppure dopo la dichiarazione di fallimento che per qualche ragione potrebbe capitare (e quindi proviamo a valutarla).

Tutte le ipotesi considerano la **fine dell'attuale contratto di solidarietà al 31 marzo 2016**.

Ipotesi dell'Azienda:

Ipotesi 1: 12 mesi di cig straordinaria per crisi fino alla **fine marzo 2017**; via libera ai licenziamenti dopo aver provato a scorporare una parte delle attività e dei lavoratori.

Ipotesi 2: massimo sei mesi di contratto di solidarietà (fino a settembre 2016) e poi **12 mesi di cig straordinaria** (fino a settembre 2017) e poi licenziamenti.

Altre ipotesi sostenute dalla delegazione sindacale trattante:

Ipotesi 3: un anno di contratto di solidarietà (fino a marzo 2017) e poi **cig straordinaria** (fino a marzo 2018)

Ipotesi 4: un periodo minore dei 12 mesi di contratto di solidarietà che ci porti nel 2017 e poi cig straordinaria.

** nel 2017 la Naspi sarà di 24 mesi; nel 2016 i licenziamenti collettivi ovvero la indennità di mobilità dura 12 o 18 mesi massimo.

Le altre ipotesi, in caso di procedure concorsuali ad esempio, sono il concordato preventivo e il fallimento. Al momento in cui avvengono decade l'ammortizzatore in essere (contratto di solidarietà o cassa integrazione straordinaria) e, se c'è continuità produttiva almeno per una parte della azienda, è necessario cambiare l'ammortizzatore in corso e fare cassa integrazione straordinaria. In questi due casi lo scenario cambia radicalmente e comunque è difficile essere molto precisi su quel che succederebbe e quindi è impossibile determinare la scadenza finale della durata degli ammortizzatori.

Un altro punto sul tavolo è che a causa della crisi finanziaria dell'azienda, la direzione si dice disposta a fare il contratto di solidarietà solo se c'è un contributo dei lavoratori. Si sta quindi ragionando sull'opportunità e sulle modalità di questa opzione.

Per evitare di perderci in "scazzi" tra ex Siemens, ex Alcatel, ecc. (con la media del pollo) teniamo presenti altri due dati: i contratti aziendali valgono il 2% della RAL (retribuzione annua lorda) e i superminimi individuali il 7%.

L'eventuale aumento del prezzo della mensa incide immediatamente nel portafoglio, ma non nell'importo della pensione ...ecc.

Quindi siamo **in attesa dell'incontro di martedì in azienda** per capire se ci sarà anticipo e se la direzione si smuove dai sei mesi proposti di contratto di solidarietà e si potrà avere un tempo più lungo.

È anche il caso di sapere che in caso arrivasse un nuovo partner/padrone è possibile che chieda di cancellare contratti aziendali e superminimi individuali a chi resta ... quindi i problemi son di tutti. In caso di procedura concorsuale è infatti previsto dalla legge che possano chiedere l'annullamento dei contratti. Ciò non toglie, anzi esige, che ci si prepari ad una certa resistenza, affinché chiunque dovesse arrivare non pretenda di abbassare i salari al minimo previsto dal contratto nazionale, senza considerare esperienze e professionalità acquisite nel tempo.

E' in gioco il futuro del posto di lavoro di tutti.

Un'idea: tagliando stipendi alti ai capi ecc. e lavorando 20 ore a testa con una cooperativa sarebbe possibile dare un futuro a tutti/e???

Al di là della specifica vicenda Linkra Compel, andrebbe aperto anche un fronte di rivendicazione collettiva che miri a ripristinare e migliorare gli ammortizzatori sociali e portare all'80% reale il valore della cigs.

Niente è più come prima dopo la riforma degli ammortizzatori sociali del governo Renzi. Ci si deve rimboccare le maniche e discutere del futuro senza perdere per strada diritti.

15 febbraio 2016

RSU SIAL-Cobas Linkra Cornate D'Adda (MB)

