

2017: molte novità! Come ci si organizza per non farcele piovere sulla testa?

Il 29 dicembre è arrivata la lettera che prevede la cessione di tre rami d'azienda ad una **Nuova società che il gruppo Cordon** costituirà ad hoc ed è previsto che **140 lavoratori/trici dal 1 febbraio** cambino azienda continuando a lavorare. Nota bene: la procedura dopo 25 giorni scadrebbe il 22 gennaio e potrebbe andare in vigore la cessione di rami d'azienda anche senza accordo sindacale.

Le aziende hanno comunicato che fino al 31 gennaio non faranno azioni unilaterali. Per gli **altri 329** lavoratori/trici, che resteranno alla dipendenze Linkra e Compel, si profila la possibilità, a fronte di una dichiarazione della cessazione di attività, di usare la cassa integrazione straordinaria per altri 9 mesi dal 1 aprile al 31 dicembre 2017.

Siamo ancora in attesa di conferma dell'accordo vincolante e quindi vedremo se si terrà l'incontro il **19 gennaio a Roma** e cosa ci porranno. E poi il **20 mattina nelle assemblee** si rifarà il punto sul che fare.

Queste scelte cambiano radicalmente le prospettive e la vita di ognuno? E come ci si può attrezzare per costruire un futuro migliore per tutti?

E' difficile trovare una risposta a tutti i problemi ma dobbiamo interrogarci e dare risposte nuove e diverse da quelle finora utilizzate nel solito tran tran.

Ad esempio **per i 140** che verranno "chiamati" nella nuova società che problemi dobbiamo/dovranno affrontare? Dal 1 febbraio 2017 passano alla nuova società con tutti i diritti senza perdite salariali (anche se andrà verificata per bene). Passerà alla nuova azienda anche il TFR e si andrà avanti con la anzianità convenzionale. Ma serve un accordo sindacale che dica che nessun trasferimento avverrà senza il consenso individuale e che la sede della società resterà a Agrate o Cornate senza limiti di tempo? Dal 1 febbraio le RSU decadono o restano in vigore quelle cedute? E chi saranno? Di quali sindacati?? Oppure si dovranno fare al volo le elezioni per le RSU della nuova società? Come vedete anche i 140 avranno i loro problemi e, per non fare il passamano ad eventuali delocalizzazioni future da parte della nuova società, dovrebbero organizzarsi meglio e discutere tutti i problemi da affrontare.

Qui ne abbiamo accennato alcuni.

Per **gli altri che restano in Linkra - Compel** le tempistiche sono diverse. Era annunciata la procedura dei licenziamenti collettivi dal 15 gennaio e cioè 75 giorni prima del 31 marzo. Ora la direzione vuole/propone un accordo sindacale che avvalli la cessata attività dal 31 dicembre 2017 e quindi dal 1 aprile proseguirebbe la cassa integrazione straordinaria con i licenziamenti già previsti a fine anno. Ognuno riceverebbe a tempo debito la lettera di licenziamento cioè alcuni mesi prima del 31 dicembre 2017 sulla base del proprio preavviso. Anche in questo caso per tutti si tratta di decidere quale è la scelta principale: si va avanti fino a che l'ultimo avrà un posto di lavoro? Nessuno deve restare tagliato fuori?

Noi pensiamo che questa debba essere la scelta perciò abbozziamo qualche ipotesi.

Va da sé che in questa nuova, difficile fase si dovrebbe rilanciare l'azione collettiva; quindi ognuno dovrebbe valutare di far crescere l'organizzazione anche attraverso una maggiore

sindacalizzazione. Il sindacato SIAL-Cobas è disponibile e propone di portare avanti la battaglia fino a che l'ultimo/a lavoratore/trice venga ricollocato/a.

L'ipotesi che proponiamo è la costruzione di un comitato di lotta composto da delegati/e, lavoratori e lavoratrici che avvii una campagna e promuova iniziative **per ottenere la ricollocazione di tutti.**

Ma non si può fare a parole. E non abbiamo la ricetta in tasca .. **la soluzione la possiamo e la dobbiamo costruire insieme.**

Alcune proposte sono semplici: la multinazionale che si trova l'occasione di tre rami d'azienda già funzionanti su cui guadagnare è in grado di sottoscrivere un impegno che eventuali nuovi posti di lavoro/commesse verranno dirottate in Italia per riassorbire quelli esclusi dai 140? Con la partecipazione delle istituzioni è possibile portare al tavolo le aziende del settore (Siae, Flextronics, St, ecc.) affinché si impegnino per i prossimi anni ad attingere, con assunzioni, dai lavoratori Linkra Compel? Chi entra nel sito libero dalle attività (aree libere) deve dare precedenza ai lavoratori ex Linkra Compel?

Per qualcuno che nel frattempo potrà agganciare la pensione, resta la possibilità di continuare a dare una mano solidalmente per sostenere chi deve trovare posto di lavoro. Qualcuno troverà soluzioni individuali.

Certo che dicembre 2017 non è lontano e poi, a parte la indennità di disoccupazione (che dopo tre mesi cala del 3% ogni mese e quindi si riduce dopo 24 mesi a 580 euro circa), resterebbe, come impegno formale delle istituzioni, la formazione.... che di per sé non produce nuovi posti di lavoro né ricollocazioni automatiche. Ci sono società che ricercano soluzioni per rilanciare quel che resta e quindi possono esserci soluzioni da costruire per una parte dei lavoratori. E' evidente che i tavoli istituzionali producono riunioni ma la soluzione di un posto di lavoro con un futuro è tutta da conquistare.

Due ultime considerazioni: la proprietà e i lavoratori si trovano con la scelta obbligata dei licenziamenti perché il governo Renzi ha voluto peggiorare gli ammortizzatori sociali e incentivare i licenziamenti. Sul piano generale si dovrà tornare a discutere di come migliorare gli ammortizzatori sociali. La questione della disoccupazione che aumenta e della riduzione dell'orario di lavoro è un elemento su cui si dovrà riprendere a lottare. Quando? Nel prossimo contratto nazionale??

Alternativamente, o parallelamente, si potrebbe sviluppare un confronto con altre realtà che hanno avviato soluzioni produttive direttamente con lo strumento della cooperativa (vedi Rimaflo, ecc.). Negli anni 50 la Cgil di Di Vittorio ha promosso l'occupazione delle terre per coltivarle. Certo oggi è un po' più complicato ma le bonifiche sul territorio sono necessarie e andrebbero imposte per salvare vite e salute (un esempio per tutti: per l'amianto era prevista la rimozione entro la fine del 2016. C'è ancora molto da fare. Farlo il più rapidamente possibile significa risparmiare vite e creare posti di lavoro).

Ci possono essere molte altre idee da discutere e sviluppare.

Certo le RSU non avranno più il compito di "controllare" la rotazione.

La problematica della ricollocazione di tutti è di fatto un problema sul tavolo.

Per affrontare questi problemi nuovi è necessario un maggior protagonismo di tutti (lavoratori/trici, delegati e sindacati). Noi ci vogliamo provare, in tutti i modi.

Chi è disponibile può contattare Tonino Vetrano 338 9862276 per la vostra adesione al gruppo su whatsapp "Comitato di Lotta" che servirà per prepararlo e chiediamo la vostra disponibilità ad un primo incontro per il 23 gennaio dalle ore 14,30 presso la sede sindacale di Cassina de' Pecchi via Roma 81!

SIAL-Cobas (Sindacato Autorganizzato Lavoratori – Cobas)

Via Roma, 81 – 20060 Cassina de' Pecchi (MI) tel. 02/95299551 fax. 02/25137196 infosindacale@gmail.com
mail pec: sialcobas@pec.it www.sialcobas.it <http://www.facebook.com/sialcobas>

