

Roma, 26 giugno 2014

COMUNICATO SINDACALE

In data 24 giugno 2014, presso la sede aziendale di Roma, è proseguito il confronto sulla contrattazione di II livello (contratto aziendale) tra HUAWEI e le Segreterie Nazionali SLC, FISTEL, UILCOM, UGL Tlc e le RSU/RSA.

Dopo quasi sei mesi di pausa presa dall'azienda rispetto al precedente incontro, nel quale la posizione sindacale era stata chiara ed univoca, la delegazione attendeva risposte da Huawei sui temi in piattaforma.

L'Azienda ha quindi illustrato la sua posizione che è sintetizzabile in generiche disponibilità, spesso parziali (es. Traduzione policy solo alcune, non tutte), alcune normali prassi aziendali (Pubblicazione organigramma e Condivisione di percorsi di formazione e crescita professionale) o disponibilità che appaiono solo fittizie (Flessibilità orario di lavoro/conciliazione vita lavoro, ma "decidiamo noi caso per caso").

C'è un'apertura sulle Indennità di reperibilità (anche se la premessa è che Huawei applica un importo che sta già nella media del settore e che Fastweb nel rinnovo del contratto aziendale ha rivisto al ribasso gli importi) e sull'Assorbimento degli aumenti contrattuali (ma solo per alcuni lavoratori), continuando l'azienda nel voler discriminare a chi erogarli e nella palese volontà, perché certamente le risorse economiche non mancano, di danneggiare i lavoratori ed il loro Sindacato.

Su trasferte, dotazione strumenti di lavoro, invece, la risposta aziendale è negativa.

La delegazione sindacale ha, infine, dovuto prendere atto della posizione intransigente del management sul tema Premio di risultato secondo la logica aziendale dove la collettività non è neanche parzialmente riconosciuta, esiste solo il singolo che deve produrre "tot" e, bontà aziendale, riceve, secondo schemi e meccanismi aziendali ignoti (anche all'azienda stessa), bonus individuali tassati secondo le previsioni meno favorevoli della nostra Legge fiscale

Una scelta inconcepibile, già denunciata dalle OO.SS, che toglie dalle buste paga dei lavoratori di Huawei Italia oltre 1 milione di euro in tasse rispetto all'imposta agevolata nel caso l'Azienda avesse contrattato con il Sindacato gli incrementi di produttività.

La delegazione sindacale è rimasta sbalordita, per non usare altri aggettivi, che l'azienda abbia potuto presentarsi al tavolo con la stessa posizione che l'aveva contraddistinta nel mese di Gennaio 2014, nonostante come Sindacato avessimo posto una grande attenzione su questa tematica PDR e sugli assorbimenti contrattuali, temi per i quali l'azienda aveva allora richiesto una riflessione di 15 giorni. Riflessione che si è protratta fino ad oggi e che si è dimostrata solo una scelta aziendale di "prendere tempo" e che rappresenta anche lo schema con la quale Huawei, salvo prova contraria, sembra intendere le relazioni sindacali.

Altre erano le aspettative dei lavoratori e del Sindacato, pronti a valorizzare con il confronto i pur scarsi elementi messi sul piano da Huawei, in presenza del superamento del vincolo ideologico a discutere di premialità basata su criteri condivisi con il sindacato.

Così ad ormai un anno dalla presentazione della piattaforma ed al perdurare di una posizione di sostanziale chiusura verso l'aspetto più sostanziale della proposta sindacale, il PdR, prendiamo atto della non volontà aziendale di voler entrare nel merito di un confronto relazionale degno di tale nome, pur in presenza di un florido monte economico destinato alla premialità dichiarato dall'azienda stessa che permetterebbe ampiamente di offrire risorse anche alla contrattazione collettiva.

Nelle TLC tutte le aziende più importanti del settore si confrontano sul II° livello tenendo in grande considerazione un tema delicato come il PdR, mentre questa azienda vuole tenersi le mani libere nella gestione unidirezionale delle proprie risorse per fidelizzare chi vuole, premiare chi vuole, salvo disfarsi con licenziamenti coatti delle stesse persone che prima "corteggiava amorevolmente" poiché non più ritenute idonee alla causa aziendale.

Questa pregiudiziale aziendale nel non voler concordare con il Sindacato un premio di risultato altro non è che la volontà di fare relazioni industriali su un modello Cinese, mascherato dal termine Global, che non trova riscontro nei modelli relazionali già collaudati presenti nella nostra filiera e che dimostrano giornalmente la loro validità.

Le Segreterie Nazionali, pertanto, proclamando fin da ora lo stato di agitazione invitano le RSU e tutti i territori ad attivare da subito un percorso assembleare con tutti i lavoratori invitandoli ad una massiva presenza, perché mai come questa volta si rende necessaria una partecipazione fattiva e coesa per prendere le decisioni di merito più opportune. Contemporaneamente saranno utilizzati tutti i mezzi a nostra disposizione per denunciare all'opinione pubblica ed agli operatori del settore il comportamento di questa azienda fuori da regole previste dalle prassi vigenti ed oltretutto promosse da accordi interconfederali e da leggi di questo Paese.

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

UGL TELECOMUNICAZIONI