



Ericsson IT Solutions & Services: fuoriuscita volontaria ma non troppo

Nella giornata del 12 giugno '23 tra l'azienda e le OO.SS. Confederali, si è raggiunto l'accordo sulle uscite su base volontaria e con incentivi, sul principio di "non opposizione al licenziamento" da parte dei lavoratori di accedere ad un incentivo alla mobilità "Volontaria" che l'azienda riconoscerebbe ai dipendenti che decidano di entrare volontariamente nella procedura di mobilità.



Roma, 15/06/2023

In altre parole, il lavoratore interessato all'esodo se inquadrato in una struttura su cui è stato dichiarato l'esubero, dovrà pattuire con il diretto Local People Business Partner la propria **"volontà"**; l'azienda prendendone atto della **"volontà"** attiverà l'iter previsto e incentivato a fronte della non opposizione al licenziamento.

Fin qui nulla da eccepire, salvo che nel piano di incentivazione al punto 2) si asserisce che "L'adesione al piano è incondizionatamente subordinata all'approvazione dell'Azienda sulla base delle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive".

Cioè l'azienda, come previsto anche nei precedenti accordi, una volta individuato uno specifico ruolo e struttura, da poter giustificare una esigenza economico finanziaria per la dichiarazione dell'esubero, si riserva l'ultima parola di accettare la domanda del potenziale "volontario" per ragione di Business, negando la volontà del lavoratore interessato.

Di fatto, **l'ultima parola spetterà sempre all'azienda**, la quale in maniera unilaterale può decidere se accettare o meno la candidatura "volontaria", confermando quanto si evince in

una attenta lettura della procedura di esubero. Le candidature sono bene accette solo se rispondono al profilo che ha in mente l'Azienda facendo riferimento a criteri del tutto soggettivi; l'Azienda, quindi, può rifiutare la candidatura volontaria anche se il lavoratore fa parte della struttura\ruolo su cui è stato dichiarato esubero e questo secondo noi è ancora più grave.

A noi sembra chiaro che il punto 2) non ci deve essere, altrimenti l'esubero non è più sui settori aziendali ma diventa un esubero ad personam.

Implicitamente il meccanismo predisposto e avallato dai sindacati confederali, mette plasticamente in luce l'aspetto pretestuoso di tutta la procedura di esubero, in quanto neanche poco trasparente visto che si palesa una volontà mirata di fare uscire dall'aziende determinati lavoratori, forse perché scomodi, perché anziani e/o per altri motivi a noi non noti.

In considerazione delle poco trasparenti esigenze aziendali, le sconosciute linee guida di un Piano industriale di rilancio, in sintesi, il lavoratore non è titolare di un diritto soggettivo alla mobilità volontaria incentivata ... la decisione definitiva spetta soltanto all'azienda.

Il Management di questa azienda dimostra ancora una volta l'incapacità di predisporre un serio piano di rilancio del business aziendale, ricorrendo a misure non traumatiche fin qui non utilizzate, come gli ammortizzatori sociali (solidarietà, cassa integrazione, utilizzo dei fondi per la formazione e riqualificazione), utili in questa fase nel sostenere un sufficiente margine di sostenibilità considerato l'assenza di una politica industriale capace di affrontare le linee di tendenza in atto.

USB Lavoro Privato Telecomunicazioni

RSA - USB Ericsson