



SETTIMANA D'AZIONE EUROPEA ALCATEL LUCENT 18-22 NOVEMBRE

Dichiarazione dei delegati ECID del Comitato Europeo Alcatel- Lucent

Il programma Shift: dalla teoria alla pratica.

**Una settimana d'azione delle lavoratrici e dei lavoratori Alcatel Lucent in Europa
contro il piano di ristrutturazione ed i licenziamenti.**

In tutti i paesi europei iniziative e mobilitazioni!

Siamo molto arrabbiati. Ancora una volta i lavoratori pagano il conto delle pessime strategie precedenti.

Siamo preoccupati per il futuro dei nostri 70.000 colleghi in ALU.

Alcatel Lucent deve impegnare la propria responsabilità sociale nelle sue scelte di governo assicurando la durata dei posti di lavoro e in particolare in Europa, che è pesantemente colpita dalla disoccupazione. ALU ha la responsabilità di tutte le parti interessate, compresi i dipendenti e le aree in cui vivono.

Il nostro ruolo è di proteggere i posti di lavoro dei colleghi che rappresentiamo e di garantire in tal modo che la nostra azienda sia adattata al mercato in modo da vivere il più a lungo possibile. Per questo allertiamo la direzione in merito alle problematiche e alle difficoltà incontrate dai dipendenti e facciamo appello alla sua responsabilità sociale.

Per anni le soluzioni dei nostri dirigenti sono rimaste sempre le stesse e ogni qualvolta che la società prende impegni concernenti l'occupazione, rispetta unicamente quello di licenziare. Ogni nuova ristrutturazione ostacola l'attuazione di misure positive della precedente e tradisce la nostra fiducia.

La nostra analisi delle prime informazioni ricevute sul programma di Shift non ci permette di essere fiduciosi nel futuro della nostra attività e non ci convince della fondatezza delle decisioni in termini di occupazione.

Come non essere preoccupati per tutti i colleghi di lavoro. Mentre alcuni saranno licenziati, molti altri non avranno un futuro sicuro. Tra coloro che saranno ceduti con le loro attività mature o in fase di stallo, coloro che saranno ceduti perché sono cimeli di famiglia e perché ALU ha bisogno di liquidità e coloro che rimangono senza sapere cosa accadrà dopo il 2015 e cui rimane solo da sperare che la vostra strategia sia, infine, positiva al di là della cassa integrazione.

Per le attività che potrebbero essere cedute nel Programma Shift, il signor Combes ci ha detto che sta cercando alcune soluzioni industriali per la continuità e la sostenibilità dei posti di lavoro.

A nome di tutto il personale interessato, gli chiediamo anche di utilizzare, ove possibile, tutti gli strumenti sociali e le leve di sostegno pubblico per la conservazione delle competenze e dei posti di lavoro (pensionamento progressivo, cassa integrazione a tempo parziale, ristrutturazione, ecc.). Come pensa di raggiungere quest'obiettivo e con quali mezzi?

Le perdite di competenze costituiscono un rischio reale in termini di tante attività trasferite da un sito all'altro, accompagnate dalla chiusura dello stabilimento in cui molti dipendenti stanno oggi lavorando su temi chiave individuati come "crescita " nel programma Shift. Con così tante cessioni e sapendo che abbiamo un bisogno fondamentale di riconquistare i clienti e di qualità, la nostra area EMEA non può in queste condizioni migliorare le vendite ed i margini. Quali sono le giustificazioni dettagliate delle cosiddette economie di ottimizzazione dei siti?

La mancanza di previsione della gestione dei posti di lavoro e delle competenze è costosa. Amministrare gli affari a colpi di programmi sociali improvvisi rimane una ricetta vecchia e indigesta che non attira nuovi talenti, non li incoraggia a rimanere e invece immobilizza i dipendenti senior in un mercato del lavoro europeo molto negativo. Continuiamo a chiedere un accordo transnazionale sulla gestione delle competenze contenente una componente di formazione dei dipendenti, una componente di conversione quando necessaria e una componente di rinnovamento del personale, uno a uno, con l'assunzione di nuove forze intellettuali davanti alla partenza dei volontari. Tale accordo deve ricreare le condizioni di un ricambio naturale senza lasciare le nostre competenze alla concorrenza, si accompagna a una politica salariale equa, a un riconoscimento del lavoro e a una fiducia nel futuro del business.

Uno spostamento verso il basso costo e la debole legislazione del lavoro sembrano dettare la scelta della ripartizione delle attività. In Europa vediamo la nascita di un dumping sociale attraverso la creazione di filiali o di piccole società partner o " low cost", che potrebbe moltiplicarsi, e di una crescita degli assets ancora più a est. A livello mondiale, APAC mantiene diverse attività stabili o in crescita rispetto ad altri. Questi elementi non sono in contraddizione con il "codice di buona condotta per agire con integrità " che ogni dipendente è tenuto a firmare?

Qual è la capacità della nostra azienda di recuperare finanziariamente? L'ordine del giorno della riunione dell'8 ottobre ha voluto esplorare la nuova organizzazione, la sua situazione finanziaria per ciascuna attività, oltre a presentare il programma Shift, ma il tempo è scaduto.

E' stato un primo incontro informativo e abbiamo chiesto che, una volta superate le fasi di comunicazione, la direzione torni rapidamente a discutere gli aspetti sociali per un periodo di tempo sufficiente. I rappresentanti di ogni paese dovrebbero ricevere informazioni della situazione sociale che li riguarda ed esercitare i propri diritti.

Da parte nostra utilizzeremo responsabilmente tutti i nostri strumenti per modificare la portata sociale del programma, comprese le nostre comunicazioni pubbliche.

Cari colleghi di tutti i paesi europei, la situazione lavorativa è grave.

I vostri delegati locali proporranno interventi finalizzati a tutelare il nostro lavoro e la nostra azienda con la SETTIMANA di AZIONE EUROPEA dal 18-22 Novembre per allertare le autorità nazionali ed europee.

Vi chiediamo di sostenere i vostri delegati in queste iniziative.

Continuate a seguire le proposte dei vostri rappresentanti locali e sosteneteli!