



**FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICA, TESSILI,
ENERGIA, MANIFATTURE**

Via Solferino, 7

04100 LATINA

Tel. 0773/481321 – Fax 0773/693306

E. Mail: filctem.latina@virgilio.it

COMUNICATO STAMPA SULLA VERTENZA ACQUALATINA

“NESSUN ACCORDO A TUTTI I COSTI”

Il 20/05 u s, presso la sede di Confindustria di Latina ed alla presenza del Dott. Besson (amm.re Delegato) e del Dott. De Giovanni (Resp. risorse umane) di Acqualatina, si è svolto l'incontro relativamente alla dichiarazione aziendale, datata 02/05/2013, rispetto ai 73 esuberanti.

Nel precedente incontro informativo tenutosi il 03/05 u. s., si era individuata, nel ricorso alla solidarietà “difensiva” (per una durata di almeno 24 mesi ma eventualmente prorogabili massimo per ulteriori 36) e ad una contestuale mobilità esclusivamente volontaria (al fine di un raggiungimento del requisito pensionistico), una possibile soluzione transitoria soddisfacente (ma dalle scarse certezze in prospettiva, a partire dal riconoscimento del Premio di risultato e dalla 14' mensilità).

Già allora la Filctem-Cgil, presente al tavolo in quanto Segreteria Territoriale priva di rappresentanza sindacale (RSU) interna, nell'esprimere soddisfazione per il ricorso ad uno strumento che comunque, al di là del sacrificio economico, non contempla i licenziamenti quale finalità dichiarata, intese focalizzare l'attenzione sulle responsabilità che necessariamente avrebbe dovuto assumere l'azienda nei confronti dei lavoratori coinvolti.

In conseguenza di ciò, e non avendo rilevato la “volontà politica” di assumersi le responsabilità (o corresponsabilità per la situazione in essere) di cui sopra, abbiamo ritenuto opportuno non siglare l'Accordo di solidarietà in quanto:

- Il criterio dominante delle esigenze tecnico-organizzative aziendali potrebbe non garantire una gestione equa nell'applicazione della riduzione d'orario individuale;
- La nostra richiesta di integrazione economica (parziale e/o totale) a copertura del 20% non coperto dalla prestazione Inps, non è stata presa in considerazione (forse in quanto ritenuta demagogica);
- Al momento risulta non quantificabile l'effettiva perdita economica individuale mensile in quanto la parziale non retribuzione di alcuni istituti contrattuali (ferie, malattia, 104, Previdenza complementare Fondoenergia e “ticket”) potrebbe anche raddoppiare la stessa;
- La garanzia circa il riconoscimento del Ticket, che il singolo lavoratore avrebbe perso per effetto della riduzione d'orario, potrebbe venir meno data la tempistica e le modalità dello stesso;
- La controparte, ed il resto della rappresentanza sindacale, hanno rigettato l'ipotesi di una validazione dell'Accordo per mezzo di una votazione democratica dei lavoratori in una specifica assemblea;



**FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICA, TESSILI,
ENERGIA, MANIFATTURE**

Via Solferino, 7
04100 LATINA
Tel. 0773/481321 – Fax 0773/693306
E. Mail: filctem.latina@virgilio.it

Non avendo voluto, consapevolmente, prendere parte alla fin troppo prevedibile “retorica” (sempre etichettabile di partigianeria per la natura stessa dell’azienda in questione) ed avendo avuto la ferma intenzione di trattare Acqualatina come qualsiasi altra azienda avente natura privata (almeno fin quando applicherà un contratto nazionale merceologico che rientra nella nostra sfera di interesse) continueremo ad ispirare la nostra azione rivendicativa alla tutela ed al consolidamento dei diritti.

L’etica d’impresa, concetto così tanto di moda da essere puntualmente marginalizzato, va non solo predicato ma praticato evitando che il rischio d’impresa, altra chimera tutta italiana, non ricada esclusivamente sulle spalle dei lavoratori (che tra l’altro finanziano gli ammortizzatori sociali per mezzo di un contributo “alla fonte” pari al 5,84%).

“Il criterio dell’EFFETTIVO PERIODO LAVORATO, che guida la filosofia dei contratti di solidarietà difensivi (finalizzati cioè a preservare l’occupazione per mezzo di una riduzione di orario/stipendio)”, commentano CASSONI Walter e FIORIN Silvestro Segr. Prov. della Filctem-cgil, “deve esplicitarsi attraverso un reale equilibrio diritti/doveri di ordine sia normativo che economico: diritto/dovere dell’azienda, che potrà legittimamente scegliere chi effettivamente porre in riduzione d’orario di volta in volta, e diritto/dovere per i lavoratori che debbono essere consapevoli rispetto all’obbligo di accettarlo”.

“Ma questa sorta di arbitrio aziendale (anche se limitato) non potrà essere equiparato alla scelta forzata subita dai lavoratori (altrimenti saremmo in regime di “libero arbitrio” al quale non si potrebbe riconoscere formale applicazione/legittimazione per mezzo di un Accordo sindacale)”, continuano i due Segr. Prov..

“La causale della crisi per sollevare le aziende dalle loro responsabilità, accollando alla collettività miopie politiche e di strategia, comincia ad essere obsoleta e non più troppo credibile per essere argomentata in pubblico. Ecco perché l’azienda avrebbe dovuto concorrere ad incrementare quella percentuale non coperta da prestazione Inps (e ad oggi pari al 20%) se davvero tiene, così come ribadito, alle proprie maestranze (che, a nostro modesto avviso, non hanno altra responsabilità se non quella di essere dipendenti).

“Chiediamo ai lavoratori di Acqualatina, prendendo spunto dalla vicenda, un balzo culturale tale che”, concludono CASSONI e FIORIN, “oltre a marcare con più chiarezza le vittime dai carnefici, rappresenti l’inizio di un percorso in cui spariscono quelle troppe sudditanze psicologiche che, generando complessi di colpa “da gratitudine perpetua”, contestualmente li espongono a qualsivoglia provvedimento aziendale coatto”.

Latina, 21/05/2013