

HUAWEI: FACCIAMO CHIAREZZA SULLA SITUAZIONE DEI LAVORATORI EX FASTWEB.

Continuano a giungere alle scriventi OO.SS. numerose richieste di chiarimenti da parte di lavoratori in merito allo stato d'attuazione degli accordi del maggio 2012 relativi alle cessioni di "Field Network Creation & Operations" e di "Network Integration" (cluster 1 e cluster 2) da Fastweb a Huawei.

Si precisa a tal riguardo che detti accordi sono stati sottoposti a verifica dalle parti in più riunioni tenutesi l'inverno scorso e, in particolare, il 31 marzo 2014 con la presenza dei responsabili di Huawei, di Fastweb e di Unindustria.

Dalla verifica è emerso quanto segue:

- I due rami d'azienda incorporati continuano ad esistere ed operare in Huawei per quanto riguarda l'attività end to end di cluster 1 e cluster 2.
- Dei complessivi 114 lavoratori ceduti 5 hanno lasciato Huawei spontaneamente, 59 svolgono le mansioni precedenti e gli altri le hanno cambiate, o perché impegnati in progetti speciali nell'ambito del perimetro delle commesse Fastweb, o perché applicati temporaneamente ad altre commesse in caso di momentaneo calo dei volumi o di subappalto, ma comunque, amministrativamente assegnati alle commesse Fastweb.
- Fastweb nel frattempo ha automatizzato parte dell'attività "routinaria" con la conseguenza di sopprimere 8 posizioni lavorative, ma gli 8 lavoratori corrispondenti restano in forza a Huawei ed assegnati amministrativamente alle commesse d'origine come tutti i lavoratori provenienti da Fastweb.
- Fastweb inoltre ha assicurato le OO.SS. e le Rsu circa la continuità dei volumi e che non vi sono propositi di re-internalizzazione di fasi dell'attività di pertinenza di cluster 1 e di cluster 2.

Le OO.SS. hanno preso atto del quadro sopra descritto ad hanno chiesto garanzie di continuità occupazionale e di crescita professionale.

A tal riguardo Huawei, sostenuta dagli altri interlocutori, ha dichiarato quanto segue:

- Non ci sono rischi occupazionali per l'oggi.
- I cambi di applicazione effettuati o da effettuare possono essere solo volontari e riguardare mansioni almeno equivalenti.
- Le attività dei nuovi progetti speciali sono mediamente più qualificanti.
- Se, alla luce dell'esperienza, ci fossero lavoratori che hanno accettato il cambio di mansioni non soddisfatti delle nuove mansioni affidate, al fine di esaminare il proprio caso possono chiedere specifici incontri all'azienda con l'assistenza delle Rsu o delle OO.SS.
- Huawei ritiene opportuno cominciare fin d'ora a costruire percorsi di professionalizzazione da intendersi come utili opportunità anche per il futuro.

Rispetto alle sopra richiamate garanzie occupazionali e professionali, tuttavia, la società cedente e la società cessionaria sono solidalmente obbligate nei confronti dei lavoratori provenienti da Fastweb fino al 30 giugno 2017, data di scadenza dell'accordo sindacale di cessione, indipendentemente dalle sorti degli accordi commerciali intercorrenti tra le due società.

Roma, 12 Giugno 2014

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

UGL Telecomunicazioni