

Roma, 22 marzo 2013

COMUNICATO

Si è svolto, nella giornata del 21 marzo u.s., l'incontro con i vertici di Vodafone in merito alla riorganizzazione aziendale che prevede 700 esuberanti e una riduzione del costo del lavoro di 80 milioni. Riorganizzazione resa necessaria a causa della crisi economica e dalla selvaggia concorrenza presente nel settore, che hanno determinato una forte contrazione del fatturato con la previsione di altre riduzioni per l'anno in corso.

Il confronto è ripreso dal verbale di rinvio, sottoscritto in data 14 marzo 2013, che ha impegnato l'azienda a trovare soluzioni condivise che evitino i licenziamenti.

Vodafone ha formalizzato una serie di proposte che prevedono il ricorso alla mobilità volontaria, il trasferimento territoriale del personale e la cessione di 2 rami aziendali, inerenti alle attività delle frodi e quelle del facility management, per un totale di circa 60 unità. **Soluzioni che negano la volontà di cercare soluzioni non traumatiche.**

Inoltre, sono stati proposti una serie d'interventi sul costo del lavoro che contemplano il dimezzamento della base inerente al premio di risultato, un piano di gestione per lo smaltimento delle ferie e dei Rol, la smonetizzazione delle festività coincidenti con i giorni festivi, il ripristino delle maggiorazioni contrattuali per gli istituti come straordinario ecc, l'applicazione del ccnl per quanto riguarda gli scatti di anzianità, la riduzione del 30% della reperibilità, l'assorbimento dei superminimi per quota parte degli aumenti contrattuali, l'utilizzo delle pause per videoterminali per scopi formativi e la riduzione volontaria, all'interno dei customer, dell'orario di lavoro da 8 a 4 ore.

Le Segreterie Nazionali, unitamente al Coordinamento delle RSU, hanno manifestato una decisa contrarietà alle proposte avanzate dall'azienda. In particolare hanno sottolineato che trasferimenti e cessioni di ramo rappresentano soluzioni traumatiche inaccettabili e che il sindacato non potrà mai condividere.

Inoltre, è stato evidenziato come l'insieme delle proposte non consegua l'obiettivo, condiviso, di progettare un rilancio dell'impresa in cui il personale possa riconoscersi, ma rappresentano solo tagli lineari che produrrebbero l'effetto di demotivare fortemente il personale. Condizione che condannerebbe l'azienda ad avvitarsi su se stessa in un lungo declino, come, peraltro, evidenziato dallo stesso Amministratore Delegato durante l'illustrazione del progetto aziendale.

Il Coordinamento unitario, riunitosi in data 22 marzo, ha analizzato l'insieme delle proposte aziendali e ha fatto una valutazione complessiva sullo stato della vertenza.

L'analisi ha fatto emergere con forza come l'insieme delle proposte aziendali vada rigettato perché non adeguato all'obiettivo e fortemente sbilanciato su tagli nei confronti del personale più debole. In particolare il Coordinamento respinge la possibilità di praticare trasferimenti territoriali e cessioni di ramo d'azienda. Inoltre, sulle richieste di riduzione del costo del lavoro, ha evidenziato come ci sia uno squilibrio inaccettabile.

Oltre a ciò, il Coordinamento ha sottolineato la mancanza, nella proposta aziendale, di una garanzia sul perimetro aziendale e sulla tutela dell'occupazione per un periodo adeguato a traghettare la crisi economica in corso.

Il Coordinamento ha proposto di riprendere la trattativa sulla base di proposte alternative che consentano di perseguire i risultati attesi in un'ottica di equità e solidarietà, per un rilancio vero dell'azienda che guardi alla qualità e all'efficienza.

In particolare il Coordinamento ha deciso che l'accordo dovrà definirsi sulla base delle seguenti linee:

- Analisi puntuale degli esuberi denunciati dall'azienda e verifica sul futuro delle attività impattate dalle procedure (vedi formazione);
- Utilizzo della mobilità volontaria accompagnata da un sistema d'incentivazioni aziendali, definito tra le parti, da estendere a tutto il perimetro aziendale;
- Accoglimento delle domande di riduzione dell'orario da Tempo Pieno a Tempo Parziale avanzato da parte di tutto il personale;
- Riconversione professionale di tutto il personale che dovesse essere in esubero garantendo le attuali sedi di lavoro. Tale processo dovrà essere accompagnato da internalizzazioni di attività oggi gestite all'esterno che dovranno essere dettagliate nella quantità e nella tipologia (appalti e consulenti)
- Individuazione dei volumi di attività delle attività di customer gestiti internamente, esternamente e delocalizzati con la previsione, al fine di garantire una miglior qualità del servizio e una riduzione dei costi determinato dalle recall di reclamo di clienti gestiti dall'estero, di riportare le attività in Italia;
- Definizione di un periodo temporale adeguato in cui l'azienda s'impegna a garantire l'attuale perimetro di attività e gli attuali livelli occupazionali;
- Superamento dei sistemi retributivi individuali Grand Prix e del Performance Dialogue;
- Condivisione di una razionalizzazione e del contenimento della spesa per gli Stip;
- Informativa aziendale sugli interventi di contenimento dei costi posti a carico dei manager;
- Interventi di contenimento sui costi che garantiscano equità evitando eccessivi sacrifici nei confronti del personale a più basso reddito.

Oltre a questo è evidente che sarà necessario garantire una partecipazione continua del sindacato alla fase di riorganizzazione attraverso il monitoraggio e la verifica sulla completa applicazione dell'intesa raggiunta.

Le Segreterie Nazionali, congiuntamente al Coordinamento, ritengono indispensabile, alla ripresa del confronto, avviare una discussione che ricerchi un'intesa a partire da questi temi preannunciando che, laddove non vi fosse disponibilità aziendale, al termine del prossimo incontro diventerà ineluttabile aprire le procedure di raffreddamento e alzare il livello di scontro con l'azienda per modificare un'impostazione sbagliata e dannosa per il futuro aziendale.

I lavoratori e le loro rappresentanze ritengono indispensabile procedere a un riposizionamento dell'azienda che consenta di rilanciarla, superando anche gli errori commessi dagli attuali vertici, permettendole di attraversare il difficile momento economico attraversato dal settore e dal Paese garantendo gli attuali livelli occupazionali e l'attuale perimetro di attività gestito.

Nel frattempo vanno garantite assemblee dei lavoratori per tenerli costantemente informati sullo stato della vertenza e predisporli a eventuali iniziative di lotta.

Le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL