

Roma, 10 aprile 2013

COMUNICATO

Si è svolto, nelle giornate dell'8, 9 e 10 aprile, il confronto con i vertici di Vodafone sulla procedura di licenziamento di 700 lavoratori avviata dall'azienda in data 11 marzo 2013.

Il confronto si è misurato con un clima di difficoltà generale determinato dalla crisi economica, dalla riduzione del fatturato complessivo del settore telecomunicazioni e dal crollo delle tariffe determinato da una concorrenza scriteriata, tutti elementi che hanno inciso molto negativamente sui ricavi aziendali.

Viste le difficoltà del percorso negoziale, le Segreterie Nazionali unitamente al Coordinamento Nazionale presente alla trattativa, hanno deciso di approfondire i temi posti dall'azienda (esuberi e contenimento dei costi) e le proposte avanzate dal sindacato (mobilità volontaria, ricollocazioni, tutele occupazionali complessive e rilancio dell'azienda) per definire i contenuti di una possibile intesa.

L'incontro ha permesso di ribaltare l'impostazione aziendale, che si prefissava di poter estromettere dall'azienda 700 lavoratori giudicati in esubero e un taglio sul costo del lavoro che avrebbe colpito sostanzialmente le fasce più deboli dei lavoratori, **imponendo, invece, soluzioni che permetterebbero ai lavoratori scelte consapevoli basate sull'elemento della volontarietà,**

Il tutto garantendo il mantenimento del reddito e delle attuali sedi di lavoro.

La delicatezza dei temi in discussione ha portato le Segreterie Nazionali unitamente al Coordinamento Nazionale, a sospendere il confronto per avviare una campagna di assemblee con i lavoratori per richiedere il mandato a riprendere e, se ci saranno le condizioni, terminare il negoziato.

E' evidente che, laddove ci fosse consenso sugli obiettivi perseguiti dal sindacato, l'accordo chiuderebbe la procedura di licenziamento aperta dall'azienda, attraverso una gestione non traumatica degli esuberi che prevede lo strumento della volontarietà, introducendo una garanzia sulla continuità occupazionale per chi non fosse interessato a uscire dall'azienda.

Inoltre, sarebbe fissato **un periodo di tutela occupazionale** che permetterebbe di traguardare il periodo più duro della crisi economica, che sta attraversando le economie mondiali e quella del nostro Paese in particolare, con la certezza **di non doversi confrontare con cessioni di rami aziendali o nuove riduzioni di personale.**

Per aiutare lo svolgimento delle assemblee è stato predisposto un documento, allegato al presente comunicato, che definisce le posizioni raggiunte dal confronto.

Esistono alcuni temi sui quali il confronto non ha consentito di individuare soluzioni condivise e, pertanto, all'eventuale ripresa del negoziato sarà necessario riaprire il dibattito con l'azienda per verificare se esistano le condizioni per raggiungere una intesa complessiva.

Non si tratta di punti secondari, anzi. Nel dettaglio:

- **Clausole Sociali:** l'azienda ha offerto un periodo di 18 mesi nell'arco dei quali si asterrà dall'aprire procedure di licenziamenti o di cessione di rami aziendali. Si tratta di un periodo insufficiente che non consentirebbe di concludere positivamente il confronto.
- **Delocalizzazioni:** L'azienda si è dichiarata indisponibile a individuare un percorso per riportare in Italia le attività gestite all'estero. E' evidente che le dichiarazioni sulla strategicità del Customer potrebbero diventare reali solamente se ci fosse una prospettiva certa di investimento aziendale in tale direzione. Anche in questo caso la mancata soluzione del problema rappresenterebbe un ostacolo alla definizione dell'accordo.
- **PDR:** inaccettabile il mancato pagamento del premio per l'anno 2012 ed eccessivo il taglio degli importi base per l'accordo del triennio 2013 – 2015.

Pertanto le assemblee andranno condotte condividendo con i lavoratori che su tali temi alla ripresa del confronto sarà necessario, per procedere alla sigla di un accordo, trovare punti di equilibrio significativamente migliori da quelli previsti dall'azienda.

Inoltre, sarà necessario introdurre modifiche al sistema di gestione della turistica, sulla base di quanto previsto dalla piattaforma di 2° livello, per migliorare la qualità della vita degli addetti al Customer.

Le assemblee, pertanto, dovranno pronunciarsi, entro il giorno 21 aprile p.v. per consentire l'eventuale ripresa del confronto per il giorno 22 aprile, conferendo il mandato alla sottoscrizione di un accordo i cui contenuti sono riportati nell'allegato e indicando le soluzioni possibili per i punti ancora non definiti dall'intesa.

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL

Schema per la gestione assemblee di mandato Vodafone

Roma, 10 aprile 2013

Gestione Esuberi - Nuovi Trattamenti Economici e Normativi – Sistema Relazioni Industriali Schema di Sintesi

Gestione degli esuberi

La gestione dei 700 esuberi strutturali dichiarati in procedura avverrà attraverso il ricorso a soluzioni non traumatiche con gli strumenti di seguito indicati:

1. Collocazione in mobilità

Per quanto concerne la procedura di mobilità avviata da, ai sensi dell'art. 5, comma 1, della Legge n. 223/91, è definito quale criterio per l'individuazione del personale per il collocamento in mobilità, quello della non opposizione al licenziamento stesso. Ai lavoratori interessati, appartenenti alle strutture in esubero, e collocati in mobilità sarà riconosciuto, in aggiunta all'indennità sostitutiva del preavviso nonché alle competenze di Fine Rapporto, un incentivo all'esodo calcolato secondo lo schema sotto riportato al quale andranno aggiunte le mensilità di mancato preavviso, l'importo dell'indennità di mobilità erogata dall'Inps e 1 anno di pagamento al Fondo Sanitario Aziendale

- Risoluzione del rapporto di lavoro entro il mese di luglio 2013: 24 mensilità;
- Risoluzione del rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° agosto 2013 e il 30 settembre 2013: 21 mensilità;
- Risoluzione del rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° ottobre 2013 e il 31 dicembre 2013: 18 mensilità;
- Risoluzione del rapporto di lavoro dal 1° gennaio 2014 e il 31 ottobre 2014: 15 mensilità.

L'erogazione delle somme avverrà esclusivamente previa sottoscrizione di verbale di conciliazione ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c..

Inoltre ai lavoratori che non si opporranno al collocamento in mobilità e che manifesteranno la volontà di accettare una ricollocazione presso Società terze, sarà corrisposto, in aggiunta all'indennità sostitutiva del preavviso nonché alle competenze di Fine Rapporto, un incentivo all'esodo secondo lo schema di seguito riportato:

- Risoluzione del rapporto di lavoro entro il mese di luglio 2013: 15 mensilità;
- Risoluzione del rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° agosto 2013 e il 30 settembre 2013: 12 mensilità;

L'erogazione delle somme avverrà esclusivamente previa sottoscrizione di verbale di conciliazione ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c..

Agli effetti della disposizione di cui all'art. 8, 4° comma, del D.L. n. 148/1993 convertito in Legge n. 236/1993, il periodo per il collocamento in mobilità s'intende definito dalla stipulazione del presente accordo di esperita procedura fino al 31 ottobre 2014.

2. Contratto di lavoro a tempo parziale

Saranno accolte, nella misura di 30 fte, le richieste di trasformazione da contratto di lavoro a tempo pieno a contratto di lavoro a tempo parziale a 4 ore giornaliere, “orizzontale” o “verticale”, accompagnate dal riconoscimento di un importo Una Tantum pari a 6 mensilità calcolate sulla retribuzione mensile lorda percepita in virtù del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Saranno accolte, nella misura di 10 fte, le richieste di trasformazione da contratto di lavoro a tempo pieno a contratto di lavoro a tempo parziale a 6 ore giornaliere, “orizzontale”, accompagnate dal riconoscimento di un importo Una Tantum pari a 2 mensilità calcolate sulla retribuzione mensile lorda percepita in virtù del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Le trasformazioni di cui sopra dovranno avere carattere di non reversibilità.

3. Contratto di Solidarietà di tipo “difensivo”.

Le parti per ricercare ogni possibile soluzione volta a ridurre l’impatto sociale derivante dalla necessità di riduzione di personale scaturente dalle motivazioni di cui sopra nonché dalla procedura di mobilità *ex lege* 223/91 attivata con nota del 11 marzo 2013, e pertanto si è convenuto sulla gestione di n° 121 lavoratori in esubero mediante l’attivazione dell’istituto del Contratto di Solidarietà di tipo “Difensivo” di cui all’art. 1, 1° comma, della legge n. 863 del 1984 e successive modifiche ed integrazioni, per consentire le finalità di cui alla predetta norma.

L’applicazione del Contratto di Solidarietà riguarderà le strutture aziendali si seguito indicate:

- PLA – Affari Istituzionali, Regolatorio e Sostenibilità;
- Finance – Finance Operations e SCM;
- SSF - tutta la Direzione.

Le parti trascorsi i primi tre mesi di vigenza dell’accordo nei quali i lavoratori in esubero delle aree sopra indicate potranno accedere alla risoluzione del rapporto di lavoro attraverso la mobilità di cui sopra, si impegnano a sottoscrivere, per il numero residuale degli esuberi strutturali, un Contratto di Solidarietà che avrà decorrenza dal mese di settembre 2013, con durata di 12 mesi. Resta inteso che alla scadenza del Contratto di Solidarietà le parti si incontreranno per una verifica complessiva.

4. Art. 4, co.11, della Legge n. 223/91

Le parti in attuazione della comune volontà di gestire gli esuberi strutturali dichiarati nella procedura di mobilità *ex lege* 223/91 richiamata in premessa contenendo l’impatto sociale, concordano di applicare, dal 1° settembre 2013, le previsioni di cui all’art. 4 co. 11 della Legge n. 223/1991, al personale, che a quella data non abbia manifestato la non opposizione al licenziamento e alla conseguente collocazione in mobilità, al fine di individuare una ricollocazione all’interno dell’Azienda anche con attribuzione a mansioni inferiori e con conseguente allineamento retributivo e inquadramentale al livello immediatamente inferiore.

Le parti al fine di poter procedere alla ricollocazione interna secondo quanto previsto dai criteri di legge, prevedono di incontrarsi entro il mese di luglio 2014 per verificare l’andamento complessivo del numero degli esuberi gestiti con gli strumenti di cui sopra e quindi procedere alla mappatura degli esuberi rimanenti per l’assegnazione alle nuove posizioni organizzative, prevalentemente nelle Aree che si occupano della gestione diretta del servizio al cliente, alle condizioni di cui al paragrafo precedente.

Nuovi trattamenti economici e normativi

Le parti tenuto conto dell’attuale situazione di crisi del mercato delle Telecomunicazioni, al fine di realizzare una comune azione volta al rilancio della Società condividono l’importanza strategica di riequilibrare il profilo economico e normativo dei seguenti istituti al fine di contribuire in modo importante alla maggiore sostenibilità e competitività di Vodafone Italia nel settore.

Le parti hanno concordato quanto specificato di seguito al fine di garantire il raggiungimento dei livelli di efficienza e produttività e degli obiettivi di contenimento dei costi necessari per il consolidamento della posizione aziendale nel mercato.

A tale proposito pertanto le parti intendono modificare i trattamenti sotto elencati come segue:

1. Contratto di lavoro a Tempo parziale

L'Azienda, tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative, agevolerà l'accoglimento delle richieste di trasformazione da tempo pieno a orario di lavoro a tempo parziale a 6 ore giornaliere, in linea con quanto previsto in materia dall'art. 18 del vigente CCNL TLC.

2. Ferie

– Spettanza Aree non Operative

La spettanza annua dovrà essere fruita entro l'anno solare di maturazione attraverso una programmazione esigibile come di seguito indicato.

Nel periodo gennaio – giugno, i lavoratori dovranno fruire di una settimana di ferie; nel periodo luglio – settembre si prevede una chiusura collettiva coincidente con le due settimane centrali del mese di agosto. Nell'ambito del suddetto periodo (luglio – settembre) il lavoratore dovrà fruire di una ulteriore settimana di ferie a sua scelta. Alla fine del mese di settembre, qualora il lavoratore non avesse fruito delle complessive quattro settimane all'interno del periodo gennaio – settembre, dovrà programmare nel periodo ottobre – dicembre quanto non fruito. Qualora, la competenza dell'anno al 31 dicembre non fosse stata fruita, l'Azienda procederà a comunicare direttamente al lavoratore i periodi di ferie che sarà tenuto a fruire tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio e marzo dell'anno solare successivo. Le parti si danno atto che saranno salvaguardate eventuali casi straordinari di assenza dal servizio a titolo di malattia grave, di infortunio.

– Spettanze Aree Operative

La spettanza annua dovrà essere fruita entro l'anno solare di maturazione attraverso una programmazione esigibile come di seguito indicato.

Nel periodo gennaio – giugno, i lavoratori dovranno fruire di una settimana di ferie; nel periodo luglio – settembre si prevede la fruizione di ulteriori tre settimane di ferie in coerenza con le esigenze tecnico-organizzative. Alla fine del mese di settembre, qualora il lavoratore non avesse fruito delle complessive quattro settimane all'interno del periodo gennaio – settembre, dovrà programmare nel periodo ottobre – dicembre quanto non fruito, in coerenza con le esigenze tecnico-organizzative. Qualora, la competenza dell'anno al 31 dicembre non fosse stata fruita, l'Azienda procederà a comunicare direttamente al lavoratore i periodi di ferie che sarà tenuto a fruire tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio e marzo dell'anno solare successivo. Le parti si danno atto che saranno salvaguardate eventuali casi straordinari di assenza dal servizio a titolo di malattia grave, di infortunio.

– Residui anni precedenti Aree non Operative

I residui degli anni precedenti dovranno essere fruiti entro 24 mesi, fino ad esaurimento della spettanza residua individuale, usufruendo tassativamente di una giornata di ferie da collocarsi il venerdì di ciascuna settimana coincidente con i mesi di giugno, luglio, agosto e settembre.

– Residui anni precedenti Aree Operative

I residui degli anni precedenti dovranno essere fruiti entro 24 mesi, fino ad esaurimento della spettanza residua individuale, usufruendo tassativamente di una giornata di ferie da collocarsi il venerdì o il sabato di ciascuna settimana nell'arco dell'anno, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative.

3. Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi in sostituzione delle festività soppresse di cui alla Legge n. 54 del 5 marzo 1977

In ordine ai permessi previsti dal comma dall'art. 26 del CCNL TLC, le parti confermano la natura dell'istituto di effettiva riduzione dell'orario di lavoro contrattuale; ferma restando la funzione sostitutiva delle festività soppresse dei permessi previsti dal comma 6 dell'art. 28 del CCNL TLC, le parti convengono che per la vigenza del presente accordo detti permessi seguiranno i criteri di fruizione e le norme previste di seguito in merito ai permessi per Riduzione dell'Orario di Lavoro.

In coerenza con quanto sopra, le parti convengono che detti permessi debbano essere fruiti dai lavoratori entro l'anno di maturazione, tenendo conto della conciliazione delle esigenze personali dei lavoratori con quelle aziendali.

– Spettanza Aree non Operative

I permessi di cui sopra, dovranno essere tassativamente fruiti nell'ambito dell'anno solare sia attraverso l'individuazione di un calendario di chiusure collettive definito in sede di esame congiunto così come previsto dal CCNL TLC, sia attraverso l'individuazione di periodi definiti dal lavoratore e approvati dall'azienda. Qualora non fossero fruiti tali permessi, l'Azienda assegnerà tassativamente la fruizione nel periodo gennaio – giugno dell'anno successivo.

– Spettanza Aree Operative

La spettanza annua dovrà essere fruita entro l'anno solare di maturazione attraverso una programmazione esigibile come di seguito indicato.

Le richieste di fruizione dei permessi saranno accolte, compatibilmente con le esigenze di servizio. La fruizione dei permessi avverrà su specifica richiesta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Qualora al termine di del primo trimestre, per esigenze di servizio, permangano permessi, gli stessi dovranno essere fruiti, comunque, nel corso del trimestre immediatamente successivo sempre con una richiesta di preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Qualora permangano, sempre per esigenze di servizio, residui accantonati, l'Azienda concederà un ulteriore trimestre per la loro fruizione. Durante tale trimestre l'Azienda sarà comunque tenuta ad accogliere le richieste, fermo restando che vengano presentate dal lavoratore con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

– Residui anni precedenti Aree non Operative

I residui degli anni precedenti dovranno essere fruiti entro 24 mesi, fino ad esaurimento della spettanza residua individuale, usufruendo tassativamente di due ore giornaliere da collocarsi il venerdì di ciascuna settimana nel periodo gennaio – maggio e ottobre - dicembre.

Qualora al termine dei 24 mesi residuassero ancora permessi non fruiti, questi non saranno più nella disponibilità del lavoratore né potranno essere monetizzati.

– Residui anni precedenti Aree Operative

I residui degli anni precedenti dovranno essere fruiti entro 24 mesi, fino ad esaurimento della spettanza residua individuale attraverso una programmazione esigibile come di seguito indicato.

Le richieste di fruizione dei permessi saranno accolte, compatibilmente con le esigenze di servizio. La fruizione dei permessi avverrà su specifica richiesta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Qualora al termine di del primo trimestre, per esigenze di servizio, permangano permessi, gli stessi dovranno essere fruiti, comunque, nel corso del trimestre immediatamente successivo sempre con una richiesta di preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Qualora permangano, sempre per esigenze di servizio, residui accantonati, l'Azienda concederà un ulteriore trimestre per la loro fruizione. Durante tale trimestre l'Azienda sarà comunque tenuta ad accogliere le richieste, fermo restando che vengano presentate dal lavoratore con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Decorsi tali termini eventuali residui di tali permessi non saranno più nella disponibilità del lavoratore né potranno essere monetizzati.

4. Contratto di lavoro a tempo parziale Call Center

Saranno positivamente accolte le richieste di trasformazione in contratto di lavoro a tempo parziale di a 4 e 5 ore giornaliere, con assegnazione del turno fisso, che verrà definito contemperando, ove possibile, le esigenze di servizio con le esigenze individuali.

Sarà avviata una sperimentazione nell'ambito di una unità organizzativa da definire con riferimento alla tipologia di contratto di lavoro a tempo parziale "verticale" a 24 ore settimanali.

Le trasformazioni di cui sopra dovranno avere carattere di non reversibilità.

5. Assorbimento aumenti economici previsti dall'Accordo di Rinnovo del CCNL TLC del 1° febbraio 2013

A fronte di superminimi individuali assorbibili, l'Azienda assorbirà parzialmente gli aumenti previsti dall'Accordo di Rinnovo del CCNL TLC del 1° febbraio 2013, nel corso del 2013/2014, nelle seguenti misure massime:

SUPERMINIMO IND. ASSORB.	% ASSORBIMENTO SINGOLA TRANCHE
0 – 200 €	0%
200 – 300 €	30%
300 – 500 €	70%
Oltre 500 €	95%

A tutto il personale con contratto di lavoro a tempo parziale indeterminato non sarà effettuato alcun assorbimento.

Premio di Risultato

- In ordine all'anno fiscale 2012/2013 e in considerazione dell'andamento complessivo dei risultati aziendali non è prevista alcuna erogazione.
- In ordine al Premio di Risultato per il prossimo triennio, si prevede il dimezzamento delle Basi e la definizione di nuovi parametri relativi a: Ebitda (peso 40%); Service Revenues (peso 40%); Qualità - Market Share o NPS - (peso 20%).
Si prevede l'identificazione di un valore puntuale di Ebitda come condizione generale di erogazione di qualunque quota di Premio.
- Gli importi eventualmente erogati a titolo di Premio non saranno utili ai fini del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.
- Nell'ambito dell'accordo sarà previsto il ricorso a strumenti di Welfare.

Relazioni Industriali

Le parti al fine di contribuire ad una efficace e costruttiva gestione delle Relazioni Industriali, hanno convenuto di avviare un percorso di monitoraggio costante, attraverso momenti di verifica (a livello Nazionale e Territoriale) periodica, volti a determinare una responsabile gestione del Piano e degli strumenti in esso previsti.

#####