

Roma, 7 maggio 2013

Comunicato ai Lavoratori Vodafone

Dopo oltre 40 ore di trattativa è stato sottoscritto, con i vertici di Vodafone, l'accordo per la gestione degli esuberanti denunciati dall'azienda con l'apertura della procedura di mobilità avviata in data 11 marzo u.s..

L'accordo prevede unicamente percorsi volontari escludendo sia licenziamenti sia trasferimenti unilaterali, consentendo ai lavoratori di valutare direttamente quale sia il percorso professionale e personale più attinente alle proprie condizioni personali.

Il duro confronto intrapreso con i vertici di Vodafone ha consentito di raggiungere un'intesa che scommetta sul rilancio dell'azienda difendendo l'insieme dell'occupazione, evitando, in questo modo, facili scorciatoie quali quelle perseguite nel passato in materia di cessioni di ramo d'azienda.

L'intesa prevede:

- La mobilità volontaria di 700 unità all'interno di un bacino di oltre 2100 lavoratori. La mobilità sarà accompagnata da un sistema di incentivazione e/o dalla ricollocazione in aziende fornitrici di servizi per Vodafone;
- La trasformazione volontaria del contratto di lavoro a part time incentivato sia economicamente che dal punto di vista degli orari di lavoro;
- La ricollocazione all'interno dell'azienda in mansioni diverse nel caso in cui, alla fine della finestra per l'uscita in mobilità prevista per un periodo di 18 mesi, dovessero esserci ancora unità in quelle aree in cui l'azienda aveva aperto i licenziamenti;
- Il riconoscimento di una "una tantum" quale compenso per l'apporto dei lavoratori ai risultati dell'anno 2012 anche se Vodafone aveva disdettato l'accordo sul Premio di Risultato;
- La definizione del Premio di Risultato per gli anni 2013 – 2015;
- Modifiche normative per procedere al reale smaltimento delle ferie e dei permessi;
- Un tetto all'assorbimento massimo dell'aumento contrattuale nei superminimi individuali, consentendo in questo modo di adeguare lo stipendio al costo della vita.

In aggiunta alle condizioni economico/normative che hanno consentito di azzerare la previsione di licenziamenti unilaterali, il confronto ha consentito, anche e soprattutto, di definire le norme di tutela per i lavoratori e per il lavoro, in un'ottica di rilancio complessivo dell'occupazione attraverso:

- I. La garanzia che non saranno avviate ulteriori procedure di licenziamento per un periodo di 36 mesi a conferma della gestione totalmente volontaria degli esuberanti dichiarati dall'azienda;

- II. La previsione che non saranno avviate, sempre per un periodo di 36 mesi, procedure di cessione di rami aziendali;
- III. Il vincolo a puntare sul Paese Italia per il servizio di customer attraverso il vincolo a non de localizzare ulteriori volumi e attività aggiuntive a quelle attuali, con la previsione che i processi di automazione del servizio di care dovranno diminuire i volumi gestiti all'estero.

L'insieme delle tre norme di garanzia, quella sulle delocalizzazioni rappresenta un'assoluta novità nel sistema di relazioni industriali del settore tale da permettere un rilancio dell'iniziativa sindacale contro lo spostamento del lavoro in Paesi a basso costo del lavoro, unitamente alle scelte gestionali che hanno permesso di prevedere la gestione degli esuberi dichiarati dall'azienda solo su base volontaria, hanno consentito di sottoscrivere un accordo sofferto ma che apre importanti prospettive per il futuro

Si tratta ora di consolidare il lavoro sindacale realizzato attraverso un'accurata gestione dello stesso in tutti i tavoli territoriali al fine di rendere veramente e totalmente esigibili gli impegni sottoscritti.

Parallelamente vanno illustrate puntualmente le condizioni previste dall'accordo ai lavoratori in modo tale da consentirgli una scelta consapevole sul proprio futuro.

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