

COMUNICATO VODAFONE ITALIA

Nel pomeriggio del 17 luglio, le Segreterie Nazionali e territoriali di SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL e le RSU si sono incontrati con i rappresentanti dell'azienda Vodafone Italia, per il primo incontro di monitoraggio previsto dall'Accordo del 22 giugno scorso, grazie al quale è stata chiusa la procedura di licenziamento collettivo per un numero di 1003 addetti su una platea complessiva di 5598 lavoratori.

L'azienda, in apertura, prima di presentare lo stato di avanzamento di quanto previsto dall'Accordo, ha presentato, così come previsto dalla norma, le forme e le modalità di recepimento in Vodafone della normativa comunitaria in materia di Whistleblowing.

In relazione ai vari punti previsti dall'Accordo l'azienda ha fornito una puntuale e dettagliata situazione aggiornata a venerdì 14 luglio. Nello specifico:

RESKILLING

In riferimento ai percorsi di riqualificazione professionale previsti dall'Accordo, al momento la situazione presenta la situazione di seguito elencata:

- 60 riqualificazioni avvenute andando a saturare posizioni vacanti;
- 40 reskillati posizioni aggiuntive sono state create dalla internalizzazione di attività;
- 10 sono le posizioni per le quali Azienda dichiara di non aver trovato/nessuno si è candidato;

INCENTIVI ALL'ESODO

Alla data odierna, tra chi ha già sottoscritto l'Accordo di uscita e chi ha manifestato interesse ad aderire alla "non opposizione al licenziamento" con sottoscrizione del preaccordo, hanno aderito volontariamente a questo primo periodo di uscita 203 tra lavoratrici e lavoratori. Di seguito le suddivisioni per settore di appartenenza e territorio:

Per direzione:

- CBU 16,
- VBI 13,
- NW 32,
- HR 2,
- Finance 7,
- Rel Esterne 2,
- Corporate Communication 1,
- COPS 130

Per Sede:

- Palermo Genova Venezia Cagliari Ancona Bari: 0,
- Firenze 1,
- Torino 2,
- Pisa 52,
- Padova 7;
- Catania 17;
- Milano 24;
- Bologna 18;
- Napoli 18;
- Roma 35, I
- vrea 29.

L'Azienda comunica, inoltre, in aggiunta ai numeri sopra indicati di aver ricevuto centinaia di richieste di calcoli e conteggi relativamente ad incentivazione all'esodo, tfr, istituti maturati.

ISOPENSIONE

Sono 37 i lavoratori che al momento hanno presentato la propria candidatura per aderire alla isopensione ex art. 4 Legge Fornero.

Le Segreterie nazionali di SLC-CGIL FISTEL-CISL, UILCOM-UIL hanno preso atto della comunicazione ricevuta in relazione alle numeriche delle uscite, considerando il dato fornito ancora molto parziale tenendo conto che ancora mancano 2 settimane di tempo per aderire alla prima sessione di uscita.

In relazione ad alcuni "rifiuti" forniti dall'Azienda a lavoratori che avevano manifestato volontà all'uscita, pur trattandosi di numeriche marginali, le Segreterie nazionali hanno stigmatizzato il comportamento aziendale, invitando Vodafone Italia a rivalutare immediatamente i KO dichiarati, dando la possibilità di aderire all'Accordo a tutte le lavoratrici ed i lavoratori che volontariamente manifestassero interesse. In ogni caso le suddette numeriche saranno considerate a pieno titolo, da parte delle organizzazioni sindacali, quale riduzione degli esuberi dichiarati dall'azienda.

Al termine della informativa aziendale sull'andamento dell'accordo sottoscritto lo scorso 22 giugno, l'azienda ha aperto comunicando la propria intenzione di procedere ad una riorganizzazione dei reparti collegati all'area COPS.

La struttura manageriale di COPS, chiamata a illustrare la ratio della riorganizzazione, ha descritto uno scenario a tinte fosche, sottolineando come diverse inefficienze nel modello organizzativo in essere generi un peggioramento delle performance, con una attenzione al cliente non in linea con gli standard qualitativi voluti da Vodafone.

Pertanto, al fine di risollevere la produttività, l'Azienda propone una riorganizzazione che intervenga su processi di valutazione e formazione a livello di microteam, richiamando in presenza in sede con maggiore costanza le lavoratrici ed i lavoratori, al fine di intervenire puntualmente e tempestivamente sulle criticità evidenziate. Inoltre, al fine di garantire la copertura di attività interessate ai processi di re-internalizzazione, rivedere la programmazione della turnistica reinserendo, dopo 15 anni, i turni serali e nel weekend.

Le scriventi considerano questa ennesima proposta di riorganizzazione del customer, in piena attuazione del suddetto Accordo, una mera provocazione che mina gli equilibri dell'intesa raggiunta e di sicuro non migliora il clima aziendale. Dalla multinazionale Vodafone ci si attende molto di più come contrattazione avanzata, e politiche di welfare nei confronti delle proprie lavoratrici e dei propri lavoratori.

La panacea di tutti i mali di Vodafone Italia non può essere ricercata sempre nel customer, l'Azienda dovrebbe invece interrogarsi sul futuro a partire dalle politiche industriali attuate fino ad oggi per non ripetere il tracciato che ci ha portato qua oggi. Pensiamo che debba avere un ruolo di primaria importanza nel mercato delle telecomunicazioni italiano e per questo non sono ammessi più errori inseguendo il mercato delle LOWCOST.

Invitiamo l'azienda a non perseguire atti irresponsabili, irrispettosi, e quantomai inopportuni in questa delicata fase.

Roma, 18 luglio 2023

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