

RESOCONTO INCONTRO NAZIONALE VODAFONE 28 E 29 MAGGIO 2018.

E' ripreso nelle giornate del 28 e 29 maggio il confronto tra Azienda, Segreterie Nazionali Slc, Fistel, Uilcom e Coordinamento Rsu Vodafone per la revisione dell'impianto integrativo Vodafone.

Come ormai noto, l'Azienda ha fatto al Sindacato una lunga serie di richieste a suo dire necessarie e indispensabili per realizzare il concetto di "sostenibilità occupazionale" che possa dare la "risposta più socialmente sostenibile" al previsto calo di volumi di lavoro causato dalla digitalizzazione, dall'affacciarsi di nuovi operatori e dalla crescente competizione sui prezzi.

A nostro parere quindi le modifiche richieste ai trattamenti e all'organizzazione del lavoro attualmente in vigore negli accordi di secondo livello devono essere valutate e discusse esclusivamente in funzione del loro scopo dichiarato: quello di intraprendere azioni realisticamente volte a mantenere l'intero perimetro occupazionale.

A maggior ragione i sacrifici richiesti devono realisticamente creare le condizioni per condurre all'obiettivo dichiarato, visto che molte delle richieste aziendali avranno ripercussioni pesanti sulla vita dei lavoratori della Rete e ancor più pesanti sulla vita dei lavoratori del Call Center.

IL BINARIO NEL QUALE SI STA SVOLGENDO LA TRATTATIVA

L'Azienda ha ribadito nuovamente che al momento non ci sono problemi occupazionali e che vuole tentare una contrattazione di anticipo al fine di "prevenire i problemi con l'intenzione di riuscirci, ma non la certezza" poiché, come detto più volte, la "sostenibilità occupazionale non coincide con garanzia occupazionale". Per tali ragioni, a detta aziendale, non ci sono le condizioni per **inserire nel testo qualsiasi termine temporale di garanzia del perimetro.**

Con altrettanta chiarezza l'Azienda ha affermato che se la contrattazione di anticipo non dovesse funzionare e non si dovesse giungere a un accordo tra le parti essa sarà certamente costretta ad aprire una procedura di mobilità per esuberanti e quindi la trattativa sull'integrativo Vodafone si sta svolgendo nell'ambito del paradosso che se non si trova un accordo qualcuno sarà licenziato, ma che se anche si trova un accordo non è detto che qualcuno non sarà licenziato.

In questo scenario, al tavolo del 28 e 29 maggio Azienda e OO.SS. hanno individuato uno schema generale, da declinarsi ulteriormente nel dettaglio nei prossimi incontri, giudicato sufficiente a realizzare quel concetto di sostenibilità occupazionale a cui si ispira e tutto ancora da scrivere nel testo dell'eventuale accordo:

- impegno dell'Azienda a non procedere ad azioni unilaterali e traumatiche;
- incremento delle quote di attività lavorative da reinternalizzare;
- definizione di quanta e quale formazione verrà erogata in funzione di una riqualificazione del personale (al momento si è su un 10-15% della popolazione di Rete e Customer, cioè tra le 350 e le 500 persone circa sui 3500 addetti totali);
- verifiche periodiche con le parti sociali sull'andamento dello schema definito.

A nostro parere questi punti non sono sufficienti per scongiurare del tutto ogni pericolo di riduzione del personale e il fatto che l'Azienda si dica disponibile a fissare lo schema descritto, ma ciò nonostante impossibilitata a dare garanzie occupazionali è, al di là di qualsiasi altra considerazione, l'elemento che deve guidare la direzione della trattativa.

Non sfuggono a nessuno le criticità del contesto industriale e di settore nelle quali ci troviamo, ma proprio per questo è fondamentale a nostro parere provare a ragionare su tutte le soluzioni possibili per arrivare alla salvaguardia di posti di lavoro, anche percorrendo strade alternative a quelle classiche che vedono sempre come passaggio obbligato la compressione di diritti e salari.

Riconoscendo quindi l'esistenza di un potenziale problema occupazionale, abbiamo mostrato apertura allo schema descritto e riconosciuto il valore che potrebbe avere una reale trattativa preventiva, ma solo a due condizioni per noi irrinunciabili:

1. che l'impianto comprenda anche (in misura tutta da stabilire) **l'introduzione della riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario;**
2. che **il sacrificio economico evidentemente necessario a sostenere l'intero progetto non sia a carico della parte di popolazione lavorativa con i redditi più bassi,** in larga parte con contratti Part Time e già alle prese con un costo della vita al di sopra delle proprie possibilità.

LA NOSTRA PROPOSTA PER LA SALVAGUARDIA OCCUPAZIONALE

Se è vero che la digitalizzazione cancellerà intere attività lavorative e ridurrà fortemente i volumi di lavoro in molti settori, la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, che significa che viene pagata dall'azienda, ci appare infatti l'unico vero strumento per contrastare concretamente i rischi occupazionali.

Se l'assunto base condiviso da tutti è che le attività lavorative tenderanno a diminuire, noi pensiamo che per evitare esuberanti nel medio e lungo periodo

sia certamente utile reinternalizzare attività, ma che non sia sufficiente perché anche quelle, che pur certamente nell'immediato darebbero sollievo, a tendere si ridurranno;

sia utile riconvertire professionalmente le persone, ma che la percentuale del 10-15% indicata non sia sufficiente perché rappresenta una numerica davvero esigua rispetto alla totalità dei lavoratori che a oggi vengono indicati come a rischio e poco meglio andremmo con un lieve aumento di quella percentuale;

ma che sia fondamentale e imprescindibile praticare la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario per provare ad arginare i rischi occupazionali, indipendentemente da qualsiasi impegno a non effettuare azioni unilaterali che si potrebbe ottenere.

Questa nostra richiesta non ha trovato accoglimento presso l'Azienda nonostante in linea di principio non si sia detta in disaccordo a fare una discussione di questo tipo, nella convinzione che presto o tardi di questa necessità si discuterà a livello europeo, ma che ritiene che non sia in Vodafone qui e ora che tale discussione debba essere fatta. Non ha trovato accoglimento nemmeno presso la componente sindacale nonostante nella ipotesi di piattaforma per il rinnovo contrattuale che si sta discutendo, si preveda la possibilità di introdurre la riduzione dell'orario di lavoro "previo accordo a livello aziendale", anche se con il ricorso a rol o altri istituti e pertanto con uno schema concettualmente diverso.

LA NOSTRA PROPOSTA IN MERITO ALLA RIDUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO

Sulla nostra richiesta di operare, se necessaria, la riduzione del costo del lavoro su una diversa tipologia di lavoratori, e cioè coloro che hanno redditi ben più alti e che potrebbero quindi sostenere molto più agevolmente dei sacrifici economici, l'Azienda non ha dato alcuna risposta.

Riteniamo che in un contesto che da troppi anni vede il divaricarsi delle retribuzioni tra lavoratori e management, non voler ragionare su retribuzioni medie per inquadramenti contrattuali e su interventi volti ad aprire a tutta l'azienda il taglio dei costi sia elemento che ignora una oggettiva iniquità sociale ed economica che andrebbe ulteriormente ad acuirsi con la riduzione delle retribuzioni alla parte di popolazione aziendale già più debole e che è per noi di difficile accettazione.

LE RICHIESTE AZIENDALI DI REVISIONE DELL'INTEGRATIVO

Il prosieguo della trattativa si è svolto nel cercare di dettagliare ulteriormente i cambiamenti per Rete e Call Center ritenuti necessari e le agevolazioni che si potrebbero valutare, il tutto con l'obiettivo dichiarato di ridurre il costo del lavoro, di ottimizzare la gestione di alcuni processi, di arrivare al controllo dei tempi delle attività del singolo operatore per incrementarne la produttività e retribuire solo la prestazione di lavoro effettiva. In concreto, rispetto a quanto già relazionato nel resoconto precedente, si è giunti a qualche ulteriore chiarimento solo sui seguenti punti:

Call center

monitoraggio del tempo di lavoro individuale: dal momento in cui il lavoratore effettua la timbratura (con modalità ancora tutte da verificare) parte la rilevazione di tutte le fasi lavorative, ovvero pause, formazione, blocco sistemi, ready, not ready, non telefonico e waiting. Fine dichiarato è controllare quanto durano le diverse fasi così da poter

quantificare i tempi morti che sono imputabili a inefficienze dei sistemi (e su di esse intervenire introducendo migliorie tecniche) o delle persone e di quest'ultimi prevederne il recupero.

E' evidente che il sistema così concepito consentirebbe il controllo a distanza sulla prestazione lavorativa del singolo, effettuata attraverso il controllo dei suoi tempi con aumento dello stress da lavoro correlato.

La riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario consentirebbe anche di riuscire ad affrontare meglio questo aumento di produttività e di fatica senza inoltre avere un aumento delle difficoltà economiche.

flessibilità oraria: cancellazione della tolleranza dei sei minuti in ingresso e introduzione della possibilità di recuperare eventuali ingressi in ritardo o sforamenti nella durata delle pause da videoterminale così come, a proprio favore, eventuale tempo eccedente la fine del turno per chiamata lunga, istituendo una sorta di banca del tempo nella quale verrà tenuto il conto dei debiti e crediti temporali del lavoratore. Modalità del recupero in entrambi i sensi ancora da definire.

turnistica: disponibilità ad accettare passaggi da full time a part time e a verificare possibilità di fare passaggi inversi da part time a full time per chi fosse interessato, in una logica di compensazione a somma zero delle ore lavorative complessive; diponibilità a rivedere l'intervallo di visibilità della turnistica emessa, portandolo anche a minimo 6 mesi.

Rete

Reperibilità, Lavoro programmato notturno, Introduzione nuovi strumenti di lavoro quali Smart Radio Design, Supporto da Remoto, Working Alone e Installazione GPS sulle auto aziendali; revisione presidi minimi in caso di sciopero. La discussione su questi punti è in corso nell'ambito della commissione rete.

LE NOSTRE VALUTAZIONI

La ricercata introduzione di meccanismi di controllo individuale (con conseguente maggiore pressione sui singoli) e la diminuzione delle retribuzioni senza prevedere la riduzione delle ore lavorate a parità di salario, oltre alle azioni preventive che dovrebbero garantire la salvaguardia dell'occupazione e che non ci appaiono sufficienti per le ragioni sopra esposte, ci fanno esprimere una valutazione di preoccupazione per la reale validità prospettica dei sacrifici richiesti da subito ai lavoratori.

A nostro giudizio la situazione rappresentata può essere definita un ricatto sottinteso e non palesato che in quanto tale fornisce all'Azienda l'indiscutibile vantaggio di non dover affrontare una situazione di conflitto con i propri dipendenti (che si tradurrebbe in perdite di ricavi), o di danno in termini di immagine (che si tradurrebbe in calo della *brand reputation*).

La trattativa è in corso, aggiustamenti sono possibili e confidiamo che da qui ai prossimi appuntamenti dell'11 e 12 giugno tutti i soggetti coinvolti possano effettuare nuove valutazioni.

RSU Cobas Vodafone