



CONSIDERAZIONI SU INCONTRO NAZIONALE VODAFONE DELL'11 MARZO 2019

A differenza di tutte le altre volte, abbiamo valutato preferibile non fare un dettagliato resoconto dell'incontro che si è svolto a Milano lunedì scorso perché lo scenario che ci è stato presentato non si discosta da quello che è stato premessa e sostanza della trattativa di rinnovo degli accordi integrativi conclusasi a giugno u.s.

Il contesto generale del settore e le ricadute su Vodafone

Ricavi del settore mobile in calo, settore fisso stabile, dinamiche competitive aggressive, crescita costante del volume di Mnp dei clienti tra operatori, prezzi più bassi cui corrispondono offerte con crescenti disponibilità di giga e loro maggiore utilizzo da cui discende la necessità di maggiori investimenti sulla rete e conseguenti maggiori costi, digitalizzazione dei processi in aumento (-5 milioni di chiamate in un anno, 100 milioni contatti digitali al mese).

La strategia aziendale

*I piani di sviluppo aziendali puntano alla rete 5g, alla convergenza, ai servizi per le imprese e a innovazioni sul servizio attraverso: superiorità della rete, qualità del servizio, accelerazione digitale, **semplificazione del sistema operativo per garantire sostenibilità dell'azienda e tornare a crescere.***

*La semplificazione è definita il faro che guida le scelte aziendali come dimostrerebbe l'accordo con Tim sulla gestione della rete, una radicale semplificazione definita necessaria **"per sostenere l'occupazione per tutti o meglio per un numero sostenibile di persone"**. Auspicano una riduzione di 1130 EFFICIENZE e chiedono al sindacato di lavorare insieme, nella scia dell'accordo di giugno, per conseguire questo obiettivo in tempi rapidi.*

LA VITA DEI LAVORATORI

A distanza di 9 mesi dall'accordo che nelle dichiarazioni dei sottoscrittori doveva dare vita per l'ennesima volta a una modalità d'avanguardia di gestione dei problemi e del confronto sindacale e che nel testo recita "l'azienda si impegna a non ricorrere ad azioni unilaterali e/o di carattere traumatico, promuovendo la trasformazione professionale ricorrendo a misure e strumenti che avranno la finalità di salvaguardare l'attuale perimetro occupazionale", siamo dunque stati convocati perché ci sono 1130 PERSONE di troppo.

Abbiamo vissuto e stiamo vivendo la fase DESTRUENS - caratterizzata da juno, timbratura in postazione, diminuzione della retribuzione del lavoro serale e domenicale e dell'istituto della reperibilità - definita necessaria all'azienda per rinascere con una nuova pelle, cui sarebbe dovuta seguire la fase CONSTRUENS caratterizzata da insourcing di attività e riqualificazione professionale - mentre da giugno ad oggi nessuno ha avuto una proposta di formazione, 9 mesi spendibili in processi di riconversione completamente ignorati - ed ecco che invece si apre la fase EFFICIENTAMENTO, ovvero quella in cui ci sono **1130 donne e uomini** di troppo che, perbacco, in maniera rigorosamente NON UNILATERALE E NON TRAUMATICA, **SE NE DEVONO ANDARE.**

Il contesto è complicato, i problemi sono oggettivi, ma da sempre diciamo e lo abbiamo sostenuto anche nel corso della trattativa scorsa che le soluzioni proposte non sono quelle giuste e che altro sarebbe servito e anche ora servirebbe per provare davvero a scongiurare lo scenario attuale.

E' stato un incontro che pareva un pranzo di gala dal quale è stata bandita la parola esuberi

perché non lo sono, è un efficientamento signori suavia, nel quale, nonostante tutto questo, sono state orgogliosamente rivendicate la bontà e la significatività dell'accordo di giugno, e dove, ancora una volta, si è parlato con termini positivi di modalità di fare impresa e relazioni industriali che, alla prova dei fatti, non si discostano da quanto accade, tristemente e sempre, quando le condizioni diventano meno favorevoli: **TAGLIARE COSTO DEL LAVORO E POSTI DI LAVORO.**

I numeri sono FOLLI. 700/800 persone del call center, 150 delle direzioni commerciali, 100 di technology, 100 dello staff.

Non sono stati forniti dati precisi, non sono state delineate modalità e strumenti con i quali si ritiene realizzabile la riduzione di personale definita necessaria. Possiamo ipotizzare che ci saranno uscite incentivate, agganci alla pensione con integrazioni economiche a carico azienda e, se non dovesse bastare, un ricorso agli ammortizzatori sociali. Dopo questo incontro possiamo solo fare ipotesi, il 20 e 21 marzo dovrà esserci necessariamente maggiore chiarezza.