

A volte ritornano! I progetti di esternalizzazione tornano ad essere il meccanismo con cui Vodafone Italia cerca altri utili

DAL 2007 AL 2011 - LA STORIA SI RIPETE!

A distanza di circa 4 anni i lavoratori Vodafone si trovano a subire una nuova cessione di ramo

Settembre 2007, giornata piena di sole, tutti sereni a lavoro poi, per caso, aprimmo il sole 24 ore e arrivò la doccia fredda:

Vodafone annunciava sulla stampa, tramite l'allora Amministratore Delegato P. Guindani, l'esternalizzazione di 914 dipendenti sul territorio italiano; i dipendenti del settore back office passavano a Comdata!

Una società di telecomunicazioni che non aveva saputo comunicare in tempi ed in modi "normali" cotanto scempio?!

Una legge, quella 30 di Biagi, nata per aiutare le aziende in crisi, con la cessione del ramo d'azienda volta ad aiutare e mantenere l'occupazione dei dipendenti impattati, in realtà viene utilizzata in Italia per vendere, ed a volte svendere, i propri dipendenti e togliersi dal groppone pezzi di società che magari, pur facendo utili, hanno un costo del lavoro più sostenuto.

Eppure la cosa è passata alla storia, fra accordi e garanzie settennali, più o meno contestati, passando per scioperi, più o meno leciti, volantinaggi, interventi in note trasmissioni televisive e muri umani che imploravano l'azienda di tornare indietro.

Dopo quell'autunno caldo Vodafone non poteva più esternalizzare nessun dipendente fino alla fine del piano industriale ma nel frangente piccole operazioni di escape è riuscita comunque a

metterle in atto come la cessione in outsourcing ad IBM Italia nel settore Information Technology nel 2008 e la cessione di 892000 a Visiant nel più recente mese di luglio 2010.

Si cedono le attività e non le persone, meglio dirà qualcuno se non ci si fermasse a pensare che comunque è lavoro che se ne va fuori e che non potrai più gestirtelo "in casa". Subito dopo l'azienda ha ceduto una fetta di clienti delle classi più basse, che non vengono gestite dal customer care Italia unica soluzione per migliorare il customer delight index, ad una società esterna italiana, che però, pensa bene, aiutata dalle pessime leggi italiane in materia di tutela lavoro, di portare l'attività oltre frontiera nella più economica Albania. Veniamo ai tempi di oggi, a marzo 2011 Vodafone convoca le RSU di tutta Italia e preannuncia (dato il precedente a Napoli noi diciamo s'è 'mparat'), che il giorno 8 aprile ha da comunicare dei progetti di delocalizzazione/esternalizzazione. E' il momento della Rete??

Ebbene si il fatidico 8 aprile 2011 viene annunciata una nuova esternalizzazione. Coinvolti sono 335 colleghi della rete, del comparto ON FIELD. Tecnici che si occupano in particolare delle lavorazioni di manutenzione. Tecnici specializzati il cui lavoro ha permesso in questi anni di far crescere la qualità e la funzionalità della

rete Vodafone. Dopo tanti sacrifici fatti per contribuire allo sviluppo dell'azienda questa decide semplicemente di venderli!!

Oggi come il 2007 non si può accettare passivi che questi disegni si traducano in realtà. Oggi come nel 2007 i lavoratori di ogni reparto non ci stanno. Oggi come il 2007 ognuno può far sentire la sua voce...

Quello che preoccupa è che questa nuova esternalizzazione potrebbe essere solo l'inizio di una serie di interventi e purtroppo l'azienda al momento non chiarisce quali sono i suoi progetti futuri.

Abbiamo forse un'opportunità... l'unica!! Spingerla a ripensarci, ad essere più trasparente. Facciamolo con una mobilitazione compatta in tutta Italia!!!



Con questo strumento il lavoro è oggi sempre più precario, ed anche chi si sentiva tranquillo guarda al futuro con incertezza

ECCO LA CESSIONE DI RAMO D'AZIENDA

Una procedura utilizzata dalle aziende per abbattere i costi del lavoro a danno dei lavoratori

Dal punto di vista politico, la "cessione di ramo d'azienda" (o "trasferimento di ramo d'azienda") rappresenta uno dei tentativi, in parte riusciti, di quelle volontà industriali che, da circa un decennio, hanno avuto come obiettivo il raggiungimento della precarizzazione del lavoro. Ma perché precarizzare il lavoro?

1. Perché, al di là delle fandonie degli esperti di comunicazione sulle "strategie d'impresa", la verità è che spremere i lavoratori è da sempre il sistema più semplice per aumentare il profitto di un'azienda!

2. Perché oggi un'azienda telefonica globalizzata ha bisogno di (parola magica!) "flessibilità", in quanto è valutata non con un approccio "industriale", quindi a lungo termine, ma con un approccio "finanziario", quindi con un'ottica di breve respiro.

Questo significa che l'azienda, in funzione del profitto che sta per realizzare nell'immediato, può aggiustare il tiro per l'anno successivo "riducendo i costi" (alias il personale). E' un fatto noto, per esempio, che, quando un'azienda statunitense licenzia un congruo numero di lavoratori (in gergo taglia i costi), la borsa di New York festeggia con un bel rialzo delle azioni per

premiare le scelte "coraggiose ed efficienti" del management della fortunata azienda.

3. Perché il lavoratore precario è ricattabile, non può esigere quanto dovuto dal punto di vista normativo e contrattuale, deve "obbedir tacendo", è l'ideale per le ambizioni e le necessità di quelle aziende (tutte o quasi!) che delle nefaste regole del "dio mercato" hanno fatto una filosofia e una necessità. Cosa fondamentale, può essere sbattuto fuori in maniera perfettamente legale!

Cosa è stato tentato e cosa è stato fatto per precarizzare il lavoro dipendente?

Il tentativo più spudorato e minaccioso è venuto con l'attacco all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori: questo tentativo ha mirato dritto al cuore dei lavoratori. Chi mai, venendo meno la possibilità del reintegro nel posto di lavoro, avrebbe avuto la possibilità e, diciamo così, il coraggio di battersi per i diritti contrattualmente garantiti?

Fortunatamente questo insidioso tentativo è fallito, sollecitando però, da parte padronale, una ricerca più sottile e ambiziosa di mezzi che, seppur meno cruenti, portassero allo stesso risultato: rendere precario il lavoro (e il lavoratore)! Infatti, fallito il tentativo di ottenere "la

libertà di licenziare", le aspettative si sono concentrate su normative "a più basso impatto", ovvero su aspetti e procedure che, grazie alla minore percezione della loro pericolosità, fossero più facilmente accettate. Queste aspettative si sono concretizzate, fra l'altro, nella Legge 30/2003 e nel D.Lgs. 276/2003, ovvero la legge Biagi e uno dei decreti applicativi.

Cosa è venuto fuori da queste opere dell'ingegno fatte all'insegna della "flessibilità e della modernità"? Null'altro che un allargamento delle tipologie e delle possibilità di utilizzo dei contratti atipici e un tentativo di minare l'istituto della cessione di ramo d'azienda attraverso il sabotaggio della normativa prevista dall'articolo 2112 del Codice Civile.

Per dirla in maniera brutale, il risultato è questo: **io imprenditore non ti posso sbattere fuori quando voglio, ma in ogni caso, prima di assumerti "veramente", ti spremo come un limone, ti catechizzo per bene e mi accerto che tu sia "una persona che non dà fastidio"; quando poi, purtroppo, dovrò proprio assumerti "veramente", mi riservo comunque di fare una bella "esternalizzazione" e di buttarti fuori "in gruppo".**