

Hanno staccato la spina...

Sulla “bontà industriale” della cessione di ramo di Vodafone verso Comdata Care in pochi ci avevano creduto e gli ultimi avvenimenti svelano definitivamente la vera essenza di Comdata Care, ovvero una scatola vuota o “azienda contenitore”, utilizzata per lanciare una stagione di riduzione dei costi scaricandone le conseguenze esclusivamente sui lavoratori.

La stessa Vodafone ha avviato e concluso la procedura per il licenziamento di 33 lavoratori reintegrati dal giudice dichiarandoli “un esubero strutturale” di personale, in quanto le attività svolte dagli stessi non sono più presenti in azienda.

Dal momento che molte di queste attività non sono più presenti in Comdata Care e diverse sono state reinternalizzate da Vodafone, non sono ricevibili, quanto credibili, dichiarazioni di esuberanti da parte di Vodafone.

Certamente una multinazionale come Vodafone, che si è impegnata a riassumere l'intera forza lavoro ceduta a Comdata Care nel caso in cui Comdata SpA dovesse fallire, ora non può giustificare i licenziamenti dei dipendenti reintegrati con l'indisponibilità a ricollocare gli stessi.

Questa condizione è ancora più inaccettabile considerato che Vodafone continua a delocalizzare una quota considerevole dei suoi volumi di traffico verso call center esteri, alimentando così al ribasso il costo del lavoro per mere logiche finanziarie.

UGL Telecomunicazioni contesta Vodafone per l'individuazione della sede operativa di via dei Boccabelli quale unità produttiva nella procedura di mobilità, in quanto il concetto di unità produttiva su Roma ha sempre compreso unitariamente tutte le sedi aziendali. Per questo consideriamo la procedura di licenziamento insussistente e quindi impugnabile dai lavoratori coinvolti.

Inoltre in base all'art. 16 della Legge 223/91 - *indennità di mobilità per i lavoratori disoccupati in conseguenza di licenziamento per riduzione di personale* - , i 33 lavoratori dichiarati in esubero potrebbero non rientrare nel campo di applicazione dell'intervento straordinario di integrazione salariale, in quanto non possono far valere i requisiti minimi di anzianità aziendale (riferita a Vodafone) previsti dalla legge stessa (almeno dodici mesi, di cui minimo sei di lavoro effettivamente prestato).

Nelle prossime settimane si conoscerà l'esito della sentenza di altri lavoratori e si avrà un quadro ancora più chiaro dell'orientamento giurisprudenziale sulla cessione, utile per comprendere meglio i prossimi scenari e le rispettive azioni da intraprendere.

A tal proposito diffidiamo l'Azienda dal procedere con le continue pressioni e vari espedienti sui dipendenti per farli rinunciare alla causa (ricordiamo che è un diritto ed una libera scelta del lavoratore proseguire o meno con il contenzioso) ed invitiamo gli stessi a contattare le ns strutture territoriali per ulteriori iniziative, anche legali, se necessarie a tutelare i principi costituzionali di ogni persona.

Roma, 23 giugno 2012

la Segreteria Nazionale