

5th UNI Europa and EMF coordination meeting on HP/EDS

European Economic and Social Committee

Brussels

30 giugno 2009

- RELAZIONE -

Presso il Comitato Europeo per gli affari Sociali ed Economici di Bruxelles, si è tenuto il quinto meeting dedicato all'analisi della situazione di crisi occupazionale che riguarda il gruppo HP a seguito dell'acquisizione della società EDS nel 2008 ed in relazione alla crisi del mercato globale. HP/EDS opera nel settore informatico fornendo strumenti e risorse ai vari committenti coadiuvandoli nell'attività di "Facility Management".

L'incontro è stato convocato da Uni Global Union Europe e EMF (European Metalworkers' Federation) con lo scopo di verificare congiuntamente e alla presenza di rappresentanti di ogni paese Europeo interessato la difficile situazione che si è venuta a determinare, gli atteggiamenti sotto il profilo dell'etica e delle relazioni industriali di HP, gli sviluppi territoriali e complessivi della delicata vertenza, la definizione di strategie che consentano di tutelare, in maniera efficace, le migliaia di lavoratrici e lavoratori che, ad oggi, sono in una situazione di fortissima apprensione rispetto al loro futuro.

I paesi rappresentati sono stati: l'Italia, la Francia, la Germania, il Belgio, l'Inghilterra, l'Irlanda, l'Olanda, la Finlandia, la Spagna.

Attraverso gli interventi, che hanno segnato il meeting per tutta la sua durata, emerge un quadro abbastanza chiaro sulle notevoli difficoltà esistenti e ancora da affrontare per fronteggiare il problema complessivamente.

Partendo dall'Italia, la situazione sicuramente più delicata riguarda i dipendenti di EDS. L'azienda trova notevoli problemi nella negoziazione con il Sindacato che derivano da diversi motivi e fattori che in seguito verranno trattati. Con HP, al contrario, è stato possibile raggiungere un accordo che prevede una riduzione degli esuberanti da 182 a 145 unità che

saranno assistiti dagli ammortizzatori sociali. Inoltre, a fronte di eventuali altre richieste in uscita da parte del personale impiegato, HP si è impegnata a "scontare" il numero delle nuove uscite dal numero complessivo al 31 12 2009. Tutto questo, sinteticamente, è stato frutto di una mediazione presso il Ministero del Lavoro dove si è cercato di indirizzare la trattativa e la negoziazione sugli esuberanti ad un livello che rispettasse unitariamente i lavoratori di HP ed EDS attraverso le OO.SS. e le RSU quali loro rappresentanti. Questo anche alla luce del fatto che EDS è comunque definita come HP-EDS cioè compagnia dello stesso Gruppo con cui condivide anche lo stesso Amministratore Delegato. Nonostante questi rilievi, la soluzione proposta è stata rifiutata dalle controparti e come detto, il problema esuberanti resta per EDS, società che ha già provveduto ad espellere 150 lavoratori nei mesi passati a fronte di una dichiarazione di esuberanti pari a 520 unità. Facile intuire che per circa 300 persone il futuro dipenderà dalle tendenze che l'intera trattativa assumerà nei prossimi mesi, in particolar modo da settembre 2009 in poi. Emerge, in ogni caso, una strategia di entrambe le aziende, più accentuata nel caso di EDS, volta alla divisione dei lavoratori al loro interno che indebolisce la negoziazione arrivando, in alcuni casi, ad escluderla.

Il fatto che in EDS vengano applicati 4 CCNL ne è la testimonianza come lo è il fatto che solo la settimana scorsa, i lavoratori EDS dell'Energia erano in sciopero anche ottenendo buoni risultati mentre i loro colleghi "metalmecanici" lavoravano. Una maggiore condivisione delle iniziative di contrasto sarebbe opportuna per dare maggiore e più incisivo risalto alla situazione generale. A tal proposito, anche alla luce di quanto riportato, sembrerebbe opportuno un maggior dialogo tra le diverse Federazioni per assumere, già dal livello Nazionale per arrivare a segnali chiari anche in campo europeo, posizioni condivise e più visibili sul piano oggettivo.

Sul piano internazionale la situazione presenta occasioni di omogeneità quanto di diversità secondo il mercato a cui ci si riferisce. Il paese in maggiore sofferenza rispetto a questa vertenza è sicuramente l'Inghilterra dove si arriva a contare una cifra di possibili esuberanti pari a circa 2000 unità. Questo dato da sicuramente la dimensione di quanto sia importante l'argomento relativo ad HP/EDS. Come anche in altri paesi, tra i quali la Germania, l'Olanda e l'Irlanda, esiste la possibilità reale e concreta di ulteriori esternalizzazioni di servizi oggi gestiti da HP verso una società acquisita dallo stesso gruppo anni or sono. La società si chiama CDS e

questa manovra, già praticata in passato, acquista in questo periodo un significato diverso e più grave perchè dimostrazione di come il Gruppo tenti di non assumersi responsabilità rispetto alla crisi in atto. Emerge, infatti, da dati ufficiali, che mai come in questi ultimi anni, HP, a seguito di strategie e politiche molto aggressive di mercato che riservano alla parte del "lavoro" sempre meno attenzione, abbia guadagnato una crescita sostanziale in termini di profitto arrivando a superare quota 20% da come risulta dagli ultimi dati disponibili. Mai nella sua storia il Gruppo aveva ottenuto simili risultati e ci si stupisce che questo accada proprio in un momento di recessione, con continui allarmi aziendali per i quali si richiedono continui sforzi ai lavoratori da sacrificare alla crisi mondiale. EDS, ultimo acquisto di HP, continua a dare esempio di cattivo servizio al cliente finale. Da più parti e da più committenze esistono lamentele su quanto prestato e fornito che generano altre ombre sul futuro degli eventuali nuovi appalti e sulla permanenza in quelli ad oggi disponibili.

Come accennato, in tutta Europa le OO.SS. e i lavoratori sono in lotta per arginare questo fenomeno votato all'alleggerimento di HP/EDS. Nei paesi dove ciò è consentito, si sta procedendo a studiare addirittura dei piani sociali con riduzioni di stipendi e retribuzioni. I dati rispetto alle varie situazioni paese per paese sono chiari: in Germania, uno dei paesi dove lo scontro appare più deciso, la riduzione dei salari è stata rifiutata in blocco dai lavoratori che proseguono le agitazioni e gli scioperi a volte supportati anche dalle Istituzioni e dalla politica; in Francia sono stati bloccati i trasferimenti del personale e anche lì ci sono agitazioni, proteste e scioperi, la situazione appare molto tesa ma esiste una buona unità tra i lavoratori che in questa fase appare determinante. L'obiettivo francese è quello di un "social plan" e di una negoziazione "globale" vista l'entità del problema che riguarda circa 250 persone solo in quella realtà. Va sottolineato anche il rischio detto di "Off-shoring" ossia il trasferimento di attività verso mercati emergenti quali India, Malesia etc, una prassi questa cominciata già qualche anno fa da HP che ora si ripropone prepotentemente; in Belgio ci sono 93 persone a rischio posto di lavoro e anche qui si va verso un piano di uscita con prepensionamenti ove possibile, anche in questo caso esistono molte difficoltà di dialogo con l'azienda; in Spagna la situazione appare tra le meno preoccupanti e gravi, si va verso un taglio dei salari ma si resiste ancora perché questo non avvenga, ai tagli eventuali sarebbero interessati anche i Managers mentre per le riduzioni di personale si va verso un

percorso di volontarietà, anche qui si ci sono notevoli difficoltà dialettiche con lo "HR department" sul piano delle relazioni industriali; in Irlanda sono stati dichiarati circa 40 esuberanti ma il numero rilevante, 200 unità, è riservato ad un piano di uscita volontario mentre HP sta valutando l'esternalizzazione di servizi verso società terze, in Inghilterra sono a rischio tutti i contratti a termine, la riduzione del salario è ipotizzata al 10% e alcuni "rumors" parlano di riduzioni di circa il 40% per quanto riguarda le retribuzioni del management che si pensa, rifiuterà in blocco la proposta. In Inghilterra è stato sottoscritto un "collective agreement" per quanto riguarda le esternalizzazioni verso CDS che viene giudicato buono dalle OO.SS. ma nonostante questo, si pensa ancora ad azioni sul campo anche se in quella realtà tutto è più difficile per via di molte norme stringenti che riguardano il diritto di sciopero dopo gli interventi "Tatcheriani" degli anni '80. Possiamo dire che in questa fase si cerca di capire direttamente dai lavoratori il loro stato d'animo ed il loro coinvolgimento per procedere correttamente nell'interesse collettivo; in Finlandia, le riduzioni salariali sono nell'ordine del 10/15% e sono state accettate da tutti i lavoratori. Gli esuberanti attuali sono nell'ordine delle 30/40 unità; in Olanda le posizioni a rischio sono circa 300, la riduzione salariale è del 10% con l'intenzione di concordare un piano sociale per meglio affrontare la crisi. Si sta valutando la strada del VPB (un premio di risultato finanziario su base individuale e aziendale).

Alla luce di quanto riportato, appare chiaro come la politica di HP sia mirata alla mera acquisizione di capitali anche in Europa senza un piano preciso di investimenti che comprenda anche la giusta salvaguardia delle persone che dei piani di espansione, se mal gestiti o programmati anche volontariamente, risultano essere sempre la parte che paga le conseguenze maggiori. Va segnalata l'iniziativa presa in Germania di far pervenire, al Presidente Barack Obama, una petizione dei lavoratori coinvolti nella crisi. Altrettanto chiaro ed evidente è che questa vicenda rappresenta ancora una volta un esempio lampante di come i grandi gruppi cerchino in diversi e molteplici modi di far ricadere pesantemente e quasi esclusivamente il peso della crisi sulle spalle dei lavoratori. Non solo come accade per le realtà aziendali nazionali ma, come in questo caso, parlando di una multinazionale, sulle spalle di lavoratori diffusi e distribuiti su un'intera regione geografica quale l'Europa intera.

Esiste in modo chiaro la necessità che si passi a strategie sindacali nuove e che si apra una nuova stagione sul piano della contrapposizione e dell'informazione. E' stata annunciata la prossima creazione di una nuova e più ricca rete di informazioni che possa garantire maggiore incisività nei diversi atteggiamenti nazionali. Allo stato attuale esiste già un blog sul sito internet www.uniglobalunion.org dal quale accedere attraverso il link *Solidarity @ HP/EDS*. Anche nelle opinioni delle OO.SS. Europee (Uni per il commercio e EMF per il settore metalmeccanico), sarebbe opportuna la ricerca di una gestione unificata delle varie difficoltà. Partecipare, non solo attraverso il CAE esistente, alle varie fasi, ma essere "dentro" il CAE come supporto e soggetto stimolatore di progetti ed iniziative è sicuramente una strada che merita una doverosa, futura attenzione; ciò aiuterebbe a far fronte alle nuove esigenze che si presenteranno quali, ad esempio, nuovi esuberanti, nuovi mercati al di fuori della zona UE.

Il prossimo passaggio decisivo sarà quello segnato, a livello europeo, da una nuova richiesta ufficiale di incontro ai vertici di HP. La stessa, nel caso dovesse risultare disattesa come già accaduto in passato, costituirà l'ulteriore motivo per il quale ci si rivolgerà direttamente alla Commissione Europea per chiedere un intervento deciso a favore dell'Unione e del suo mercato del lavoro. In autunno, presumibilmente, verrà convocato un nuovo meeting che valuterà i risultati delle nuove strategie e delle azioni che, nel frattempo, potranno essere messe in campo.

A cura di: Gianluca Iacoangeli - Filcams CGIL

Con la collaborazione di: Silvana Bellotti - HP/Filcams CGIL