

Situazione trattativa Piano di Impresa 2013/2014

Nelle giornate del 11, 12 e 13 marzo si è tenuto un incontro con Telecom Italia, che ha visto il proseguimento del confronto in merito al Piano di Impresa per il biennio 2013 e 2014.

La Direzione aziendale ha ribadito che la competitività delle diverse aziende del gruppo Telecom sono il presupposto indispensabile per garantire l'occupazione nel medio e lungo periodo.

TIIT (informatica): i 350 esuberanti saranno gestiti con la solidarietà (l'Azienda fornirà a breve numeri e modalità) e la mobilità, che sarà di 2 tipi: volontaria (pochissime aliquote) e obbligatoria (licenziamenti) per un numero di lavoratori attualmente non specificato e che hanno maturato il diritto a pensione.

L'azienda fornirà un elenco di dettaglio delle attività da reinternalizzare (equivalenti al lavoro svolto da 200 risorse) e si impegna a fornire a breve l'elenco per le altre 150. Con questi numeri, le eccedenze dichiarate nel biennio saranno totalmente compensate con le internalizzazioni.

T.I. Sparkle: non è prevista alcuna solidarietà, ma solo una procedura di mobilità con le stesse caratteristiche di quella prevista per TIIT.

Telecom Italia effettuerà una dichiarazione di esuberanti pari a 2750 risorse, che verranno gestiti con le seguenti modalità:

- 2500 con l'applicazione dei contratti di solidarietà (i settori coinvolti e le modalità di applicazione sono descritte nell'allegato al comunicato). Rispetto alle precedenti comunicazioni, il personale di Technology (escluse le figure professionali a solidarietà zero), compresi i Cross Activities, avrà una solidarietà al 6,65% (pari a 17 giorni all'anno);
- attraverso l'apertura di una procedura di mobilità, che prevede sia l'uscita di alcune risorse in maniera volontaria (cioè con le stesse modalità vigenti negli anni passati) che l'uscita obbligatoria (licenziamenti) per i circa 170 lavoratori che alla data di sottoscrizione di un eventuale accordo avranno maturato i requisiti per essere collocati in pensione; verranno esclusi coloro che non hanno maturato un requisito minimo di anzianità contributiva.

Su richiesta del sindacato, Telecom Italia è disponibile a fornire un elenco sintetico e dettagliato delle attività che verranno reinternalizzate e ad effettuare monitoraggi semestrali con il sindacato.

Oltre a chiedere impegni precisi per la riorganizzazione delle Aree di Staff (la Direzione aziendale prevede al momento solo una separazione tra le attività di governo & controllo e quelle di servizio comune), il Sindacato ha chiesto all'Azienda di allegare all'eventuale accordo un documento in cui l'Azienda dichiara che le attività core resteranno nel perimetro del Gruppo Telecom per il biennio 2013-2014.

Caring Services:

l'Azienda stima che la Divisione avrà nei prossimi anni un crollo dei volumi di traffico: le **internalizzazioni** sono l'**obiettivo strategico** per compensare le perdite dei volumi futuri. Sul tema, nell'eventuale accordo, sarà individuato un meccanismo per misurare sistematicamente il rapporto tra i volumi lavorati internamente e quelli in esterno, con l'obiettivo di arrivare ad un incremento certificato del rapporto tra le attività lavorate internamente e quelle assegnate agli outsourcing.

Le attività attualmente reinternalizzabili, da effettuarsi nell'anno 2014, per il mondo commerciale sono equivalenti al lavoro di 710 risorse (155 per il solo CSA).

L'obiettivo potrà essere realizzato solo ed esclusivamente con una **rivisitazione totale dell'organizzazione del lavoro**, che prevede:

- gli accorpamenti delle sedi nelle 24 grandi città (il piano verrà presentato entro un mese dalla firma dell'eventuale accordo).
- la rivisitazione delle turnazioni, i cui scopi saranno quelli di favorire l'assorbimento dei volumi dall'esterno e, contestualmente, di allinearsi con le curve di traffico;
- per quanto riguarda le sedi con meno di 46 lavoratori, a fronte di richieste sindacali, l'azienda è disponibile ad "aggiustamenti" (cioè ripensamenti) che potrebbero riguardare alcune [poche] sedi.

Le chiusure, che vedono esclusa la sede de L'Aquila, avverranno nell'anno 2014. I Lavoratori coinvolti potranno scegliere se accettare il telelavoro (le condizioni verranno definite nei prossimi incontri) oppure il trasferimento presso la sede macro più vicina;

- la timbratura sulla postazione. L'azienda considera che il progetto possa partire dal 1 luglio, data in cui ritiene che tutte le postazioni saranno pienamente funzionanti. Eventuali problemi tecnici che ritarderanno la loggatura dell'operatore non gli saranno imputati. Per quanto riguarda gli eventuali scostamenti di fine turno dovuti a chiamate che fanno sfiorare l'orario di uscita, l'azienda considera una franchigia mensile pari a 29 minuti a carico del Lavoratore che va a compensare quella concessa per la gestione dei ritardi in entrata. Se, invece, questo tempo dovesse superare i 30 minuti, l'azienda è disponibile a compensare questo disagio con il lavoro supplementare (se non impedito dalla solidarietà) o con la banca ore;
- è prevista una rivisitazione del ruolo dei **Supervisor** (oggi sono circa 450, di cui almeno 100 sono considerati in esubero), attraverso l'introduzione della "polifunzionalità delle mansioni": i SPV ricopriranno per circa l'80% della giornata lavorativa il ruolo di coordinamento e per la restante quello di operatore. Si passa, quindi da un profilo gerarchico puro ad un profilo gerarchico integrato con i contenuti professionali. Inoltre il SPV dovrà essere in grado di coordinare gruppi di diversa provenienza (ad esempio gruppi del 119 e del 187). Il rapporto SPV/operatori oggi è di 1/8, mentre a ristrutturazione completata sarà 1/15. I SPV delle sedi periferiche saranno demansionati al 5° livello (come previsto dall'art 11 della L 223/1991 al fine di evitare il licenziamento, che comprende anche l'adeguamento della

retribuzione) per ricoprire la mansione di operatore (sempre con la possibilità di scegliere tra impiego in telelavoro o nella città più vicina). Coloro che hanno avuto il riconoscimento del 5s conserveranno questa retribuzione (questo perché il 5s fa sempre parte della declaratoria del livello 5).

- **Directory Assistance:** l'Azienda è disponibile ad individuare percorsi che consentano di preservare l'occupazione di tutto il personale attualmente impiegato, che potrà avvenire solo attraverso percorsi di riqualificazione e ricollocazione delle risorse umane. L'Azienda, per far fronte alla prossima riduzione dei volumi, internalizzerà attività equivalenti al lavoro di 60 risorse, che saranno assegnate ai Lavoratori dell'Italia centro-nord. Dal 1° settembre 2013 (fino al 31 agosto 2014), i Lavoratori del meridione saranno sottoposti ad una solidarietà del 60%. Dal 1° settembre 2014 (fino al 31 agosto 2015) lo stesso provvedimento sarà adottato per i restanti Lavoratori occupati sul territorio nazionale.
- La sottoscrizione dell'accordo **sospenderebbe** anche la **societarizzazione** della Divisione: la Direzione aziendale fissa ad aprile del 2014 la data di verifica per misurare gli effetti dei provvedimenti introdotti al fine di rendere il Caring più efficiente e competitivo. Sempre a quella data è rinviata la valutazione sull'introduzione dell'orario a 40 ore settimanali.

Open Access

L'Azienda prevede di internalizzare lavorazioni per 650 risorse nel 2013 (si tratta di attività di delivery ngn e installazione di armadi FTTK e di localizzazione dei guasti sui cavi) e per 1000 risorse nel 2015 (attività per i tecnici on field), oltre ad altre attività per altre 200 risorse (85 per i progettisti delle rete mobile, 60 di produzione rete dati di TILab e 55 in ambito Maintenance).

La riorganizzazione del lavoro verte su 2 punti: la geolocalizzazione dell'auto sociale e la presa di inizio e fine servizio direttamente dal cliente, attraverso l'estensione del "progetto panda" a tutti i tecnici on field, con il conseguente orario di lavoro mattutino 8:30 – 16:38 (senza flessibilità) con pausa minima di 30 minuti.

Per quanto riguarda la geolocalizzazione, i dati rilevati non saranno registrabili e archiviabili; inoltre non potranno essere usati a fini disciplinari e valutativi.

Le posizioni tra le richieste aziendali e sindacali sono molto distanti in merito alle franchigie (i tempi a carico del Lavoratore per raggiungere l'abitazione del cliente a inizio turno e quelli per raggiungere il luogo di ricovero dell'auto sociale a fine turno) previste dal "nuovo" progetto panda: l'azienda propone 45 minuti a inizio turno e 30 a fine turno. Il sindacato propone 30 minuti sia ad inizio che fine turno se l'auto sociale è ricoverata presso l'abitazione del lavoratore e 15 minuti se il ricovero è nel locale aziendale più vicino all'abitazione del tecnico.

L'Azienda vuole rendere obbligatorio l'istituto della Banca Ore per tutte le ore di straordinario, escluse quelle svolte per interventi di reperibilità. In sintesi, tutte le ore di straordinario saranno utilizzate come permessi e verrà corrisposta in busta paga la sola maggiorazione pari al 50% della paga base.

Sono previste 170 mobilità (trasferimenti) territoriali all'interno della Regione e nel raggio di 160 Km; in realtà sono solo "trasferimenti amministrativi": al tecnico verrà solo cambiata la sede di lavoro, ma continuerà a presidiare la stessa porzione di territorio.

Premio di risultato

Al momento l'Azienda non è disponibile ad erogazioni per sanare il 2012. Per quanto riguarda l'accordo per il PdR 2013, lo stesso sarà costruito su 3 parametri: ebitda (peso 40%), fatturato (peso 40%) e qualità (peso 20%). Le posizioni sono estremamente lontane sugli importi: per l'Azienda l'importo base è di 650 euro all'anno, per il Sindacato non può essere disconosciuto l'impegno profuso dai dipendenti per il raggiungimento degli obiettivi da parte di Telecom Italia, quindi l'importo proposto dall'Azienda è assolutamente da rivedere durante la trattativa che vedrà il probabile prosieguo il 25 marzo

Roma 14 marzo 2013

RSU UGL Telecomunicazioni