



Torino, 5 febbraio 2016

Incontro territoriale O.A. 2 febbraio 2016

Si è svolto il giorno 2 febbraio l'incontro territoriale fra azienda ed Rsu con all' O.d.G. l'esame congiunto orari su reparti di Open Access e la smonetizzazione del santo patrono di Verbania.

Sono state sinteticamente illustrate le misure che l'azienda intende adottare o ha già adottato per soddisfare le richieste provenienti dalle Authority preposte e raggiungere quindi la famosa "parità di trattamento" della clientela Tlc. Fra i provvedimenti descritti (stanziamento budget dedicato per l'implementazione di sistemi e piattaforme funzionali alla nuova organizzazione, ristrutturazione dei processi per rendere effettiva la parità d'accesso, revisione di orari e turnistica per raggiungere Sla più competitivi) l'azienda ha inteso proporre all'esame congiunto dei nuovi presidi orari che hanno come scopo quello di ridurre i tempi di risposta, intervento e risoluzione delle richieste provenienti dalla clientela, realizzando così una effettiva parità di trattamento della clientela Wholesale. L'estensione della turnistica nelle fasce serali, nei fine settimana e addirittura nei festivi dovrebbe, secondo l'azienda, ottemperare le richieste Agcom (Autorità di regolazione e garanzia nelle Telecomunicazioni) e Agcm (Autorità garante della concorrenza e del mercato più conosciuta come Antitrust) rimettendo così l'azienda nell'alveo dei comportamenti ritenuti corretti da parte degli Enti Regolatori. I nuovi turni saranno pubblicati entro l'11 febbraio per essere attivati il 15 febbraio.

La replica della componente Rsu di Slc Cgil è stata netta.

Pur comprendendo le difficoltà aziendali derivanti dalle imposizioni del regolatorio esterno all'azienda, **non si può accettare un'impostazione che veda i lavoratori di Telecom Italia, nella fattispecie quelli di AOA, Tecnici On Field e ASA, pagare per scelte aziendali che altri, non loro, hanno preso e portato avanti con determinazione, salvo poi accorgersi che tale determinazione cozzava contro le ragioni giudiziarie degli OLO e delle Authority.** L'Organizzazione del Lavoro, che l'azienda rivendica gelosamente per sé, ha prodotto questo stato di cose e risulta quanto meno tardiva la richiesta di condivisione di misure emergenziali che avrebbero come obiettivo di salvarci da misure punitive ancor più pesanti. Come è stato ampiamente descritto in sede di replica, non è pensabile che ogni volta che l'azienda si imbatte in grosse difficoltà derivanti da scelte organizzative e altre di politica industriale o economica dubbie, si faccia appello al senso di responsabilità del sindacato e dei lavoratori che ancora oggi si chiedono, con la massima franchezza, che fine hanno fatto i sacrifici improntati a produttività e risparmio che consapevolmente furono condivisi il 27 marzo 2013, viste poi le recenti scelte aziendali in termini di CdS. **Difficile condividere accordi in Open Access senza un confronto serio sulle condizioni di lavoro dei tecnici** e su tutto ciò che deriva dagli accordi del 27 marzo: la loro applicazione, la verifica sia dei loro effetti sia della loro congruità alla luce delle recenti sentenze degli organismi giudiziari europei. **E, analogamente, è praticamente impossibile pensare un allargamento del presidio orario in ASA dopo aver collocato il reparto in solidarietà nonostante le pressanti segnalazioni da parte delle Rsu Slc Cgil che spiegavano come la saturazione lavorativa delle giornate dei "tecnici on line" mal si conciliava con l'intenzione di collocare tali tecnici in solidarietà.** La forzatura, grazie alla disponibilità di Fistel, Uilcom e Ugl c'è stata, e il risultato sono pezzi di lavoro che continuano ad uscire (per esempio il delivery, la progettazione di rete, attività on field) mentre ai lavoratori vengono proposti turni impossibili per recuperare credibilità da parte delle Authority. Non una parola su eventuali reinternalizzazioni di attività, teoricamente rese possibili dall'allargamento del presidio orario, mentre gli stessi outsourcer verranno interessati per la gestione di eventuali picchi di attività.



Sindacato Lavoratori Comunicazione

Ancora una volta siamo lontani da un'impostazione che vede sempre e solo i lavoratori chiamati a pagare gli errori di gestione o le emergenze (strutturali? Tre anni fa il problema era la produttività, lo scorso anno gli esuberi, ora l'Agcom...). Non ci siamo mai sottratti al confronto sulla turnistica ma dentro un confronto serio che non serva solo a tamponare le falle e a chiedere sacrifici ma che abbia spazio anche per il corretto riconoscimento della qualità del lavoro, delle professionalità e della vita dei lavoratori.

Stante l'intenzione aziendale di procedere unilateralmente, le scriventi Rsu preannunciano un giro di assemblee informative e di consultazione dei lavoratori interessati, non escludendo alcuna iniziativa atta a contrastare il nuovo regime orario e la nuova turnistica. **Per tutti i lavoratori interessati a tale revisione oraria viene indetto fin da subito lo stato di agitazione con la sospensione delle prestazioni aggiuntive.**

Si è inoltre firmato l'accordo sulla smonetizzazione del santo patrono di Verbania, unica festività cittadina provinciale del Piemonte coincidente con la domenica. I lavoratori della provincia in questione potranno optare per la fruizione di un giorno di ferie supplementare, previa regolare comunicazione all'azienda nei tempi e nei modi consueti, al posto del trattamento salariale integrativo previsto dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, a fronte di specifiche domande da parte delle Rsu presenti circa la confusione che in vari reparti si è creata sull'interpretazione che alcuni responsabili danno della permanenza in azienda oltre l'orario di lavoro, specialmente per i livelli pari e superiori al 6° tenuti ad una sola timbratura giornaliera, l'azienda ha precisato che rispetto ai regolamenti attuali non vi è alcun cambiamento. La ricomposizione oraria di tali lavoratori, non venendo meno il rapporto fiduciario con l'azienda stessa, è settimanale e si attesta come da Contratto collettivo, sulle 38 ore e 10'. Non vi è alcuna variazione rispetto ai regolamenti attuali, fermo restando il divieto di permanenza non giustificata in azienda oltre l'orario di lavoro, tanto più se sistematica, e l'opportunità di mail informativa al responsabile nel caso tale situazione dovesse verificarsi. Confermato ovviamente il divieto alla prestazione lavorativa sotto qualsiasi forma durante le giornate di solidarietà o fuori orario di lavoro, indipendentemente dalla presenza o meno presso la sede di lavoro. Una sorta di "cambio culturale" rispetto al passato che faccia sì che si circoscriva al necessario lavorativo la permanenza in azienda, in obbedienza al regolamento aziendale e al buon senso.

Rsu Slc Cgil Telecom Italia Piemonte