



Torino, 22 dicembre 2016

Ancora FRODI...ED ALTRE NOTIZE UTILI A TUTTI

Con disposizione organizzativa n.327 del 21 dicembre 2016, apprendiamo che “nell’ambito di un progetto di progressiva integrazione delle attività di operation di Security, con decorrenza immediata le funzioni: Fraud Intelligence and Prevention, Fraud Operational Deployment e Fraud Operations (1-4), di Fraud Management confluiscono alle dirette dipendenze del Responsabile Security Operations mantenendo le precedenti attribuzioni di responsabilità.

Con pari decorrenza la Funzione Fraud Management viene superata.”

Già alcune settimane fa, avevamo inviato un apposito comunicato, ad HR.RI, relativo alla “partenza” del JOB CENTER anche in ambito FRODI di Torino, comunicata ai lavoratori, invitando l’azienda a stoppare il tutto, tenuto anche conto della mancata informazione alle RSU competenti.

E’ chiaro che la disposizione organizzativa n.327, che si cala in un contesto di prossima apertura per selezionare lavoratori da inserire nel job center e che, di fatto, sancisce il superamento dell’ambito Fraud Management e colloca tutte le articolazioni organizzative, relative all’attività delle FRODI, alle dirette dipendenze del Responsabile della Security Operations, genera preoccupazioni tra i lavoratori.

Negli ultimi periodi abbiamo, inoltre, appreso che presso il settore in questione, sono arrivate nuove attività, come la verifica dei contratti relativi a clienti che acquistano televisori rateizzati in bolletta, attività in espansione, che presto riguarderà anche altri prodotti, evidenza che ci pare positiva per la tenuta occupazionale del reparto. Ricordiamo, inoltre, che:

- alcuni mesi fa, alcuni colleghi dal settore Frodi di Torino, sono stati trasferiti coattivamente presso ASA Home,
- negli anni 2017 e 2018 anche alcuni colleghi del settore in questione, lasceranno l’azienda per accedere all’is openzione, tramite l’art 4 della Legge Fornero

Ci domandiamo, pertanto, che tipo di efficientamento, tramite job center già anticipato ai lavoratori, voglia fare l’azienda in questo territorio, tenuto anche conto delle nuove attività che arriveranno.

Ci pare, quindi, che il quadro complessivo del reparto sia alquanto “confuso”, tipico di questo momento aziendale colmo di contraddizioni. Aggiungiamo che, poiché relativamente alle Aree di Staff, l’azienda non ha mai dichiarato alle competenti RSU, il disegno di dimensionamento complessivo di ogni reparto, è ovvio che si “muova” alla cieca, trasferendo lavoratori presso il job center, anche laddove non ce ne sarebbe alcun bisogno. Ricordiamo anche che presso il reparto la maggioranza dei lavoratori, provengono già da riconversioni professionali precedenti, faccenda non di poco conto, al fine di riconvertire i lavoratori anche e soprattutto dal punto di vista motivazionale.

Ed in tutto questo scenario, le competenti RSU, non sono informate di nulla e devono apprendere ogni informazione dalle voci di corridoio e dalle disposizioni organizzative. La competente Funzione HR.RI da noi contattata, non ha notizie in merito, da fornirci sul tale reparto e tanto meno ci convoca agli incontri, adducendo come giustificazione il periodo di rottura delle Relazioni azienda/sindacato. Peccato che ai colleghi RSU OPERATIVI, invece, le convocazioni arrivino, così come alcune informazioni telefoniche che le HR.RI territoriali forniscono Loro.

Ci pare, quindi, chiaro che il contegno aziendale sia discriminatorio verso queste RSU, cosa che faremo "pesare" in ogni occasione. Chiediamo, inoltre, alla Segreteria Nazionale SLC CGIL di intervenire in merito, in quanto a noi pare piuttosto chiaro che, soprattutto per le Aree di Staff, alcune informazioni sfuggano deliberatamente, cosa che non ci consente di svolgere il ruolo che ci compete, informando i lavoratori ed aiutandoli in momenti burrascosi come questi.

Con l'apertura del nuovo anno, non staremo certo inermi a farci travolgere, senza informazioni ed incontri.

ULTERIORI EVIDENZE GENERICHE UTILI A TUTTI I COLLEGHI STAFF

Cogliamo l'occasione, inoltre, per evidenziare che in questi ultimi gg dell'anno, ci viene reso noto che alcuni responsabili Staff, per altro poco informati circa le pretese di HR in occasione della disdetta del II livello di contratto, vadano snocciolando il famoso mantra: *RINGRAZIATE DI AVERE IL POSTO DI LAVORO...FUORI SI STA PEGGIO...ECC...*A costoro vogliamo indicare che **TUTTI I LAVORATORI STAFF SONO CONSAPEVOLI DEL FATTO CHE IL POSTO DI LAVORO SIA SACRO, PER QUESTO DA ANNI SOPPORTANO IL PESO DEI CONTRATTI DI SOLIDARIETA' NONCHE' LE ULTERIORI PERDITE ECONOMICHE CONNESSE.** Inoltre, con tutti il rispetto, non è solo con l'orizzonte di Coloro che stanno peggio che si trova il percorso corretto per tutelare occupazione e salari in TIM.

In data odierna si è svolto l'incontro previsto per il rinnovo del CCNL, ovvero contratto di settore delle TLC, tra le Segreterie Nazionali ed ASSTEL. Le posizioni restano molto distanti, a partire dal modello contrattuale, pertanto, anche su tale "partita" si registra una **ROTTURA AZIENDA/SINDACATI** che si tradurrà in scioperi ed assemblee previsti per il nuovo anno.

Le notizie non sono molto confortanti, ma noi, **INSIEME CE LA METTEREMO TUTTA PER SALVAGUARDARE I NOSTRI POSTI DI LAVORO ED I NOSTRI SALARI**

RSU STAFF SLC CGIL DI TORINO