



Via Pedrotti, 5-10152 TORINO  
tel. 011/2442367-fax 011/2442392

Torino 7 luglio 2016

## **Il Job Center, gli accordi del 7 settembre 2015 e quella virtù chiamata “coerenza”**

Il 5 luglio si è svolto l'incontro territoriale fra Tim e le Rsu del Piemonte, presenti le OO.SS. All'OdG la presentazione del progetto Job Center, un progetto orientato alla riqualificazione finalizzata alla riallocazione di colleghi ritenuti eccedenti dalle proprie funzioni aziendali di impiego.

Il Job Center sarà dotato di una vera e propria struttura che gestirà la fase di mappatura delle competenze dei colleghi messi a disposizione dalle linee, confrontando poi i profili a disposizione con le esigenze di copertura presenti, cercando così, attraverso un'opportuna fase di formazione, di reimpiegare le risorse aumentando il numero dei colleghi direttamente impiegati alla produzione e riducendo, almeno secondo le intenzioni, i costi derivanti dalla manodopera esterna.

Nel Job Center si replicherà il modello aziendale esistente, quindi le riqualificazioni potranno interessare tutti i livelli inquadramentali. I colleghi interessati da tale progetto (circa 1500 individuati fra Staff, staff di linea e TIIT), saranno posti gerarchicamente all'interno di tale funzione e saranno avviati a riqualificazione tramite dedicati percorsi formativi, con successiva certificazione delle conoscenze acquisite. Gli sbocchi professionali potranno essere ambiti Tecnici e di Vendita (dove presumibilmente si creeranno vuoti dovuti a fuoriuscite per art. 4 Legge Fornero), in strutture con nuovi bisogni derivanti da attività inedite (Multimedia, mercato Digitale, Big Data) ed in altre e specifiche strutture oggetto di internalizzazioni di attività a valore. Non sono escluse eventuali triangolazioni che consentirebbero, anche a personale di strutture non direttamente interessate dal processo di riconversione professionale, di partecipare a tale progetto.

Tutta l'operazione avverrà sotto una regia unica di ambiti aziendali (AFC e PU) che ne verificheranno la sostenibilità e la valenza economica.

I frutti avvelenati degli accordi del 7 settembre 2015 stanno maturando, con buona pace di coloro che pensavano che i sacrifici derivanti dai CdS e sforbicate varie al costo del lavoro fossero la cambiale già pagata dai lavoratori per il risanamento aziendale. Senza dilungarci ancora sui costi elevati dei premi che a talune figure continuano ad arrivare, quello che vogliamo chiarire è che in queste condizioni ed in questo contesto il Job Center diventerà il luogo dove confluiranno colleghi “eccedenti” considerati tali in base a criteri esclusivamente riconducibili all'efficientamento gestionale delle Linee di provenienza. Chi e come sarà dichiarato riqualificabile non è dato sapere, come non è dato sapere perché la funzione di provenienza preveda tale necessità. Ricordiamo ai lavoratori che la “pesatura” dei reparti e la mappatura degli esuberanti, alla luce degli accordi di efficienza strutturale firmati il 27 marzo 2013, è stata una delle richieste di Slc Cgil, non accolta dall'azienda, della trattativa che ha condotto alla firma del 7 settembre 2015 da parte di Fistel – Uilcom e Ugl. Dicemmo allora che non era possibile ragionare di esuberanti se non si chiarivano i risultati del precedente accordo del 27 marzo che, a sua volta, prevedeva reinternalizzazioni a fronte di esuberanti. E denunciavamo che un esubero di stampo finanziario e non di natura produttiva/industriale non poteva incontrare il nostro favore poiché produceva un surrettizio abbassamento del costo del lavoro, ma non affrontava alcun problema organizzativo dell'azienda. Ora, con il Job Center, l'azienda attua con coerenza quanto paventato e previsto già il 7 settembre 2015: si tratta di dare nome e cognome a 1500 colleghi che dovranno produrre un risparmio economico attraverso un processo di riallocazione unilaterale (anche qui si parte dalla cifra finale giudicata utile e non da una reale verifica di eccedenza organizzativa: ne servono 1500 e se ne troveranno 1500).

Slc Cgil non si è mai sottratta al confronto su temi come la ricollocazione delle risorse, il risparmio o la riqualificazione professionale. Si tratta di temi delicati che devono essere “maneggiati” con cura e che necessitano di una reale partecipazione al processo e tale partecipazione non può che esservi se non attraverso una condivisione di fondo dello spirito di tali accordi. Denunciammo come dannoso l'accordo separato del 7 settembre (e quelli conseguenti del 21 settembre e del 27 ottobre 2015) e **non possiamo che considerare questo Job Center, maturato in questa cornice e con queste modalità operative, un pezzo di quell'accordo.**

Altri dovranno giustificare la validità di tale strumento, non certo le Rsu di Slc Cgil; noi con la stessa coerenza dell'azienda ma, dal fronte opposto o con obiettivi opposti, ne contesteremo l'utilità e la validità con gli strumenti a nostra disposizione.

**Rsu Slc Cgil Tim Piemonte**