



Sindacato Lavoratori della Comunicazione

28 luglio 2016

Riconversione Professionali

Aree di Staff e Staff operative

Le **riconversioni professionali**, attivate da anni dall'azienda, sono un sistema di azioni volte ad ottenere uno specifico cambiamento, un ri-orientamento totale o parziale di competenze, in famiglie professionali, destinate ad occupare posizioni di lavoro significativamente diverse da quelle attualmente ricoperte. ^

Al centro delle riconversioni professionali che l'azienda oggi gestisce, tramite **JOB CENTER**, discrezionalmente, e che riguardano lavoratori delle Staff operative e non, ci sono **le persone**.

Le persone, in quanto tali, con le relazioni, le esperienze lavorative e non, le competenze e tutto il loro "bagaglio" complessivamente inteso, sono l'importante determinante delle riconversioni professionali riuscite e non riuscite.

Proprio per questo, sindacalmente siamo disponibili a valutare confronti con l'azienda in merito, che necessariamente devono porre al "centro" del fenomeno, le persone. Le riconversioni professionali, infatti, sono utili se sono soluzioni definitive di problemi occupazionali ed organizzativi e concorrono alla tutela dei posti di lavoro e delle relative professionalità.

Noi pensiamo di doverci occupare di fenomeni di questo tipo, in quanto coinvolgono numerosi lavoratori, anche se non abbiamo condiviso la "logica" dell'accordo "separato" del 27 ottobre 2015 che, purtroppo, ha certificato esuberanti "fittizi" da efficientare, in ambito Staff, anche tramite le riconversioni professionali. ***E proprio perché non ne abbiamo condiviso le logiche, siamo ancora più determinati a dar supporto, affinché l'azienda non compia gli errori precedenti in materia, che hanno provocato sfiducia e malesseri vari.***

La nostra idea è che per garantire la piena riuscita delle riconversioni professionali, le persone coinvolte devono necessariamente intendere che:

- **le riconversioni professionali siano necessarie e risolutive**, in quanto richiedono impegno, energia, producono timori e devono risolvere l'efficientamento che l'azienda ritiene necessario;
- siano parte di un **"progetto" VERO** che riguarda tutti i lavoratori e che li "ponga al centro", come protagonisti necessari e non come "scarti" dei settori dai quali si sentono estromessi;
- **siano adatte ai ruoli proposti**, e/o eventualmente, si erano proposte in precedenza, per ottenere cambiamenti simili, valutando anche le caratteristiche caratteriali/comportamentali, soprattutto nel caso di ruoli che prevedono impatti e confronti con la clientela. **E' necessario, inoltre, che l'azienda adoperi maggior cautela nei confronti dei lavoratori più "sensibili" al cambiamento e/o con patologie, onde evitare incidenti di vario tipo e di inserire in percorsi di cambiamento persone che, per motivi vari, non possono accettare di viverli;**
- **i ruoli proposti dall'azienda siano compatibili con alcune loro evidenze di "partenza"** ovvero, la differenza tra "posizione di partenza" e "posizione di destinazione", della riconversione, deve essere percepita come "vivibile", "accettabile"...se poi fosse anche "gradevole" sarebbe ottimale !!!!

Cosa dovrebbe fare l'azienda, affinché questo percorso porti i risultati che la stessa dice di voler raggiungere?

Ecco le risposte, secondo noi:

- **formulare ulteriori proposte di attività**, da sottoporre ai lavoratori di SI coinvolti nel JOB CENTER, più consone rispetto a quelle presentate ora agli stessi, attività che, per altro, **ha già presentato alle OO.SS tramite slides nel corso dei vari incontri;**
- **creare l'opportunità** delle stesse in questo territorio;
- fare in modo **che lo "sforzo" richiesto ai lavoratori a tutti i livelli, sia ridotto al minimo e non amplificato da logiche poco chiare e comprensibili. Sarebbe, infatti, auspicabile che, in primis, fossero proposti ruoli ed attività interne alle stesse Aree di provenienza, onde rendere più tenue il cambiamento;**
- **determinare il dimensionamento dei reparti Staff e fornire alle OO.SS le perimetrazioni di "partenza" e di "arrivo" degli stessi, evidenza da noi ritenuta indispensabile e richiesta più volte che l'azienda non fornisce;**
- **determinare la presenza territoriale di partenza ed arrivo del progetto, per tutte le Staff;**
- **evitare di utilizzare le riconversioni professionali al fine di "allontanare" lavoratori, per poi, inserirne altri in sostituzione degli stessi**, in quanto queste "mosse" sono sempre fonte di malesseri da parte di tutto l'organico e possono anche essere fonte di specifiche cause legali.

Il tutto supportato da un **efficiente e coerente impianto comunicazionale** a tutti i livelli.

Non è necessario alimentare le polemiche contro i “firmatari” degli accordi del 7 settembre scorso e successivi: là dove c'è scritto che presso le “Staff” (impropriamente dette tali, ma queste sono), si individuano esuberi per 1200 fte, “*dovuti alla semplificazione ed automazione dei processi (...) ed al superamento delle duplicazioni di attività aziendali*”, ci sono firme che non sono le nostre. Qualcuno ha preso per “buoni” questi esuberi senza nulla eccepire. Perché costoro si accalorano ora se l'azienda procede con la “centrifuga” delle professionalità? Era difficile immaginare uno scenario come questo, purtroppo già visto e vissuto in precedenza? Coerentemente, scegliamo di seguire la nostra strada:

Siamo “pronti” a fornire supporto utile ai lavoratori ed all'azienda, per migliorare un accordo che riteniamo insoddisfacente, onde evitare delle ricadute nocive sui lavoratori, così come siamo anche “pronti” ad attivare cause e vertenze, laddove avremo contezza della violazione dei diritti dei lavoratori coinvolti. Come sempre, saremo “sul pezzo” in tutti i modi in cui ci compete, questo per indicare che NON FIRMARE UN ACCORDO, PER NOI, NON SIGNIFICA “STARE DALLA FINESTRA” AD OSSERVARE, ma ci pone, invece, nella condizione di agire su più fronti.

RSU SLC CGIL TIM PIEMONTE – RSU STAFF NORD SLC CGIL di Torino

^ Fonte: R.L. Draft “Organizzazione aziendale” - Apogeo