



COMUNICATO HRS

Si è svolto oggi l'incontro con la società HRS per approfondire la possibilità di firmare un accordo ex art 4 della Legge 92/2012 per un massimo di 25 persone.

Il responsabile delle risorse umane ha presentato un piano di sviluppo aziendale che prevede una trasformazione della società anche sotto il profilo del Business.

In particolare l'azienda ha manifestato la volontà di estendere tutti i servizi "*people value*" a tutto il mercato del Gruppo Telecom Italia. In quest'ottica è stata annunciata l'acquisizione della gestione dell'intero ciclo del pay roll dei dirigenti di tutte le aziende del Gruppo, dei dipendenti Telecom oggi impegnati in Paesi esteri (precedentemente gestiti da service esterni); analogo progetto è in discussione con la società Sparkle.

Più in generale l'azienda ha sottolineato la volontà di focalizzarsi sempre di più su tutto il ciclo del pay roll per i dipendenti. Questo processo porterà ad un vasto programma di adeguamento delle competenze professionali. A riguardo HRS ha annunciato l'inizio di un percorso formativo che porterà i lavoratori interessati ad ampliare le loro conoscenze di "addetto amministrativo" ampliando lo spettro delle competenze su temi come la "costituzione del rapporto di lavoro", "l'elaborazione paghe", "l'elaborazione dati previdenza".

Anche sul versante della gestione della formazione il responsabile aziendale ha comunicato la volontà di aprire sempre di più l'azienda ad un mercato che travalichi i confini del Gruppo Telecom, rivolgendosi quindi anche al mercato esterno. Anche questo processo verrà accompagnato da una trasformazione delle competenze professionali con percorsi formativi mirati ad acquisire le competenze di "Social Digital Educator".

Questi processi determineranno un aumento di attività ed una trasformazione delle competenze con la conseguente esigenza di introdurre nuovi lavoratori. Un percorso che l'azienda intende facilitare anche grazie ai prepensionamenti seguiti dall'ingresso di nuove persone nell'ottica di rivedere il mix professionale ed anagrafico di HRS.

Con questi presupposti ed avendo come unico approccio quello di valutare seguendo il merito delle questioni, come SLC-CGIL, di concerto con le RSU dei tre siti produttivi, abbiamo valutato positivamente il piano aziendale. Un piano che non prevede esuberi ma di cui, anzi, si riesce a comprendere le linee di sviluppo e che fa dell'articolo 4 uno strumento che, da un lato, apre opportunità alle persone che intendono aderirvi e, dall'altro, crea potenzialità di crescita e trasformazione per l'azienda tutta. Crescita e trasformazione confermata dall'azienda anche in caso di parziale o negativa adesione ai prepensionamenti.

Ci sarebbe piaciuto che anche in Telecom Italia si fosse creata l'opportunità di poter valutare con altrettanta chiarezza le motivazioni che hanno portato al ricorso all'articolo 4 (soprattutto sulla gestione degli esuberi nell'eventualità, tutt'altro che remota, che non venissero coperte tutte le uscite disponibili). Per non parlare del fatto che le adesioni all'articolo 4 non contribuiscano alla diminuzione degli esuberi gestiti con i contratti di solidarietà. Ciò non è stato possibile e questo, non lo strumento in quanto tale, ci ha impedito di poter condividere l'intero percorso.

Roma, 14 gennaio 2016

La Segreteria Nazionale di SLC-CGIL