



Via Pedrotti, 5-10152 TORINO  
tel. 011/2442500-fax 011/2442297



FISTel – CISL  
Federazione Informazione  
Spettacolo e Telecomunicazioni

Via M. Cristina 50 –10125 TORINO  
tel. 011/6520011-fax 011/6520567



Via Alessandria, 21- 10152 TORINO  
tel. 011/232188-fax 011233554

Torino, 17 aprile 2014

## COMUNICATO SINDACALE

### Incontro territoriale 31.03.2014

Nella giornata del 31 marzo u.s. si è svolto un incontro che ha visto le Relazioni Sindacali aziendali e le Rsu territoriali confrontarsi su diversi temi.

Dopo un lungo e complesso confronto è stata siglata un'ipotesi di accordo sulla nuova turnistica del **negozio sociale** di via Roma, l'unico che rimarrà aperto a Torino. L'accordo è una diretta emanazione dell'intesa intercorsa a Roma fra le Segreterie Nazionali e il Coordinamento Nazionale da una parte e i vertici aziendali dall'altra, intesa volta al mantenimento della vendita diretta all'interno del perimetro aziendale. L'obiettivo dichiarato e condiviso è quello di aumentare-attraverso una riorganizzazione del lavoro e della turnistica che contempra una netta riduzione di organico- la redditività del negozio, fino a raggiungere la sostenibilità economica e renderne così inutile la dismissione. Consapevoli del notevole cambiamento di prospettiva strategica che ha portato ad un simile cambiamento, le Rsu hanno siglato un accordo che è stato sottoposto al voto dei lavoratori attualmente impiegati nei negozi e che sarà oggetto di verifica fin dal prossimo ottobre.

È stato inoltre presentato un programma di riorganizzazione del **Network Maintenance**. Tale riorganizzazione punta ad internalizzare attività (attualmente svolte da impresa) di tipo CORE rete PK0, IPCC, IMS e a rilasciare attività considerate no Core dall'Azienda (per esempio la RETE PK3, che verrà dismessa a breve); sarà inoltre effettuata una redistribuzione dei lavori tra settore "centrale" di Network e le quattro Maintenance Area (MA), con conseguente riallocazione dei lavoratori impiegate in settori a maggior valore aggiunto e con una prospettiva di attività di "maggior respiro" e con una maggior garanzia di impiego. Le attività destinate ad un ridimensionamento ed alla scomparsa verranno cedute a società esterne, mentre il personale così liberato verrà dedicato ad una formazione mirata alle nuove piattaforme ed alle nuove tecnologie, formazione che verrà avviata e si concluderà con la piena operatività dei lavoratori interessati entro il 2014.

Per attivare il processo formativo selettivo, i lavoratori saranno sottoposti ad appositi test; tali test non saranno in alcun modo valutativi. Al termine del percorso formativo vi saranno ulteriori test di apprendimento per verificare l'efficacia della formazione effettuata. I lavoratori interessati a questo processo acquisitivo saranno circa 95, su base nazionale.

Pur apprezzando il disegno di innovazione tecnologica alla base del progetto e di riqualificazione del personale così coinvolto, le OO.SS. hanno rilevato che probabilmente si sarebbe potuto optare una riorganizzazione che mirasse a mantenere dentro il perimetro aziendale anche il lavoro che

tendenzialmente si prevede destinato a terminare, in modo da ottimizzare l'impiego della manodopera sociale. A tale quesito, l'Azienda ha risposto che nel disegno complessivo delle reinternalizzazioni vi sono degli equilibri fra MOS/MOI di cui occorre tener conto, anche alla luce dell'economia complessiva degli interventi specifici all'interno dei singoli reparti e settori.

È stato anche presentato, brevemente, un programma di riorganizzazione del **191**, motivato dalla rimodulazione nazionale dei portafogli, causata dalla diminuzione del 50% del cluster di clientela Personal (Clienti Business del segmento PMI di prestigio).

Il tempo dedicato a questa informazione è stato poco, ma abbastanza per farci riflettere sul continuo susseguirsi di cambiamenti a cui il **191** è già stato sottoposto negli ultimi mesi: introduzione unilaterale dei turni a settembre 2013, spostamenti saltuari di modulo in modulo, rifacimenti di moduli e, infine, la ricomposizione dei portafogli Personal proprio a ridosso dell'imminente introduzione dei nuovi turni.

Auspichiamo che il forte segnale di elasticità e di professionalità con cui hanno saputo rispondere i lavoratori del **191** abbia occasione di trovare riscontro in una sempre maggiore capacità dell'Azienda nel considerare l'importanza di accompagnare al cambiamento e di garantire un'equilibrata distribuzione del lavoro, punti su cui la nostra attenzione sarà elevata.

Ciò che invece non ci convince affatto è quanto emerge in **ambito 119**.

Tanto per incominciare, non vorremmo proprio più dover sentire dai lavoratori oggetto di ricollocazione che la **formazione** che li vede coinvolti è frettolosa, sommaria, non sufficientemente efficace. E non certo, teniamo a precisarlo, per una mancanza dei lavoratori chiamati ad erogare quella formazione, né di quelli chiamati ad affiancare i nuovi colleghi, quanto piuttosto per la brevità dei tempi, la pressione esercitata nel raggiungimento degli obiettivi, la necessità di "andare veloci". L'imperativo della "quantità" diventa il riferimento organizzativo al quale tutti, dal responsabile agli operatori, devono piegarsi per il raggiungimento degli obiettivi, ma rischia di incidere negativamente su livelli di stress già elevati.

Ci aspetteremmo una maggiore attenzione da parte dell'Azienda, prima di tutto per quei lavoratori che si trovano in una fase così delicata come quella della riconversione, e non da ultimo per l'attività formativa, così importante- riteniamo- per continuare ad offrire un servizio di qualità alla clientela.

Sempre in ambito 119, desta sconcerto la decisione dell'Azienda di "razionalizzare" il servizio di **assistenza specialistica VAS** (circa 20/25 persone a livello Italia), di fatto trasferendo l'attività di configurazione/assistenza dei terminali mobili ad una società esterna altamente professionale nell'attività specifica come Ennova.

Tale scelta ha, ovviamente, suscitato la reazione ferma della parte sindacale. Non si può seriamente pensare di formulare accordi di tutela delle attività lavorative e dei lavoratori e allo stesso tempo decretare che *altro* lavoro verrà riallocato altrove, in nome di un'ipotetica "maggiore specializzazione"- derivante fra l'altro dal possesso di *tools* e specializzazione specifici.

Siamo assolutamente convinti che non sia questa la strada da percorrere per arrivare a raggiungere quella capacità di risposta in linea che è il presupposto irrinunciabile per l'internalizzazione del lavoro in ambito Consumer, internalizzazione al momento al palo, con un rapporto lavoro interno/lavoro esterno di circa il 30/70 percentuale.

Abbiamo l'obbligo di essere chiari. Siamo tutti consapevoli che il 119 risulta essere reparto di "prima linea" in ambito Caring Services, faccenda nota all'Azienda, ai lavoratori ed al sindacato.. Non compete le OO.SS. stabilire le attitudini individuali dei lavoratori alle varie mansioni, né tanto meno stabilire gli organici dei reparti, gelosamente definiti di "competenza aziendale" dall'Azienda stessa. Le ricadute sulla vita quotidiana dei lavoratori ci interessano, così come ci interessano i

processi di internalizzazione che dovrebbero garantire- più di qualsiasi ammortizzatore sociale o accordo- la permanenza di manodopera attiva dentro l'Azienda.

Non siamo certo a chiedere trasferimenti coatti o aumenti di organico “fantasiosi”. Ci limitiamo a chiedere all'Azienda quale sia il disegno di potenziamento reale (e non teorico) della capacità di risposta, atto all'internalizzazione di attività e quali le politiche attive che possono migliorare il benessere all'interno del reparto. E chiediamo all'Azienda di analizzare accuratamente le azioni mosse in questa direzione: di certo gli effetti di scelte, evidentemente sbagliate, in tema di trasferimenti non possono e non devono ricadere sui lavoratori in linea del reparto in questione.

Viene da chiedersi se le dichiarate e condivise internalizzazioni siano uno strumento da utilizzare convintamente per tentare di superare il dramma potenziale degli esuberi del personale o servano piuttosto da schermo dietro al quale nascondere manovre gestionali unilaterali che l'Azienda può certamente operare, ma che sfuggono alla comprensione della parte sindacale.

Confidiamo in una repentina inversione di rotta che da subito dia un segnale di risposta in tale direzione.

**Rsu Slc Cgil Fistel Cisl Uilcom Uil  
Telecom Italia Piemonte**