

Roma, 28 marzo 2013

Comunicato ai Lavoratori

Gruppo Telecom Italia

Siglato accordo su Piano 2013 - 2014

Nella mattinata del 27 marzo, dopo 48 ore ininterrotte di trattativa, è stato raggiunto l'Accordo sul piano d'impresa 2013 – 2014 con i vertici di Telecom Italia.

Un Accordo sottoscritto a seguito della votazione del Coordinamento Nazionale delle RSU che ha visto 41 voti favorevoli, 7 voti contrari e 4 astenuti, il primo realizzato dopo la riforma degli ammortizzatori sociali e quella delle pensioni realizzata dal Ministro Fornero, che gestisce gli esuberanti denunciati dall'azienda (3.000 per Telecom Italia e 350 per TIIT) in modo innovativo, attraverso il ricorso a contratti di solidarietà che dovranno essere riassorbiti, nell'arco di due anni, da internalizzazioni di attività oggi gestite all'esterno, per assicurare che trascorso questo periodo non vi siano eccedenze strutturali di personale.

Un risultato fondamentale perché al termine di questo ulteriore biennio di ammortizzatori sociali, la platea di lavoratori di Telecom rimarrà praticamente immutata.

L'innalzamento dell'età pensionabile ha annullato il flusso naturale che negli anni scorsi garantiva 2500/3000 uscite l'anno, e ciò, in assenza di interventi finalizzati a garantire l'occupazione, avrebbe determinato esuberanti strutturali non più gestibili con soluzioni non traumatiche.

Aver imposto a Telecom una discussione che determini una riallocazione delle attività tra interno / esterno, entrando nel merito delle scelte organizzative, assicurerà un riassorbimento degli esuberanti e la garanzia occupazionale per l'insieme del personale. In tale ambito, la soluzione individuata per D.A., in particolare per i lavoratori del 1254, conferma questa volontà perché l'Accordo impegna l'azienda a non licenziare il personale e a riqualificarlo nel corso del biennio, sanando, in questo modo, una situazione drammatica che vedeva oltre 600 lavoratori confinati in un settore destinato a ridimensionarsi drasticamente e privi di garanzie occupazionali.

Inoltre è stato congelato il progetto aziendale di costituire una società di scopo per la gestione delle attività di Customer.

Infatti, la costituzione della società è stata sospesa per un anno e la ripresa del progetto è condizionata a una verifica fra le parti prevista nel mese di aprile 2014.

Tale verifica dovrà riscontrare l'applicazione dei contenuti dell'Accordo quale elemento fondamentale per accantonare definitivamente il progetto di societizzazione dell'azienda, la quale avrebbe proceduto a successive riorganizzazioni, dentro società di scopo, condizionate dai bilanci che la stessa Telecom avrebbe determinato.

L'Accordo prevede anche un perimetro di gruppo immodificabile sino alla primavera del 2015: tale impegno manterrà l'unicità aziendale, garantendo la continuità occupazionale del personale, evitando scorciatoie che avrebbero fortemente indebolito la forza dei lavoratori.

In altre parole, la linea del sindacato ha imposto un modello che, a fronte di una riorganizzazione finalizzata a garantire recuperi di produttività ed efficienza, obbliga l'azienda a restare unica e a garantire l'occupazione all'insieme dei propri dipendenti, anche attraverso il recupero di attività oggi gestite esternamente.

Le resistenze messe in campo dalle linee aziendali (che volevano mantenere inalterata la possibilità di gestire all'esterno le attività garantendosi una "migliore qualità della vita") sono state sconfitte e il sindacato, nei prossimi due anni, diventerà attore co-protagonista nelle scelte industriali e nelle dinamiche organizzative dell'azienda. Ciò attraverso una commissione che monitorerà i processi di internalizzazione e ne potrà individuare di ulteriori.

L'Accordo, sottoscritto in un momento in cui il settore delle TLC è duramente investito dalla peggior crisi economica della storia recente, che sta determinando una forte riduzione del fatturato, vedrà garantita in questo modo l'occupazione. Condizione che il sindacato ha imposto per procedere a un'intesa con l'Azienda.

Infine, non secondario il fatto che, dentro una crisi economica senza precedenti, l'Accordo preveda anche l'erogazione della seconda tranche del premio di risultato dell'anno 2012 (soldi che l'azienda aveva unilateralmente deciso di non erogare) per un valore di 1000 euro non riparametrati, e la definizione dell'intesa per il premio di risultato per il triennio 2013 – 2015 che andrà calcolato sulla base di parametri che permetteranno di misurare l'apporto dei lavoratori ai risultati aziendali e ridistribuire la ricchezza prodotta.

Nel merito l'Accordo prevede:

- **Accordo Quadro:** Delimita lo scenario per tutte le aziende del perimetro e per tutti gli ambiti di attività aziendali. Si definiscono gli esuberi aziendali e i processi di internalizzazione a garanzia del riassorbimento degli stessi. Gli esuberi sono gestiti attraverso l'uscita del personale che al 31 dicembre 2011 aveva raggiunto i requisiti per la pensione e alla data di sottoscrizione dell'Accordo, abbia raggiunto almeno 37 anni di anzianità contributiva. Le ulteriori uscite sono previste solo su base volontaria. Il resto delle eccedenze sarà gestito attraverso il ricorso ai contratti di solidarietà. E' previsto un ulteriore incontro tra le parti per la ristrutturazione delle aree di staff. Riguardo al Customer si procederà a una verifica trascorso un anno dall'applicazione dell'Accordo per accantonare il progetto di societizzazione. Inoltre si è concordata l'istituzione di una commissione finalizzata a monitorare l'effettiva reinternalizzazione delle attività definite nell'Accordo e i sistemi di monitoraggio sul rispetto degli impegni assunti.
- **Open Access:** Si è definita una nuova modalità di erogazione della prestazione attraverso l'assegnazione diretta dell'autoveicolo a tutto il personale e un sistema di franchigie che non penalizzerà i lavoratori rispetto alla condizione attuale. Tale impostazione prevede anche la geolocalizzazione del veicolo senza registrazione di dati e impossibilità di utilizzarli per fini valutativi e disciplinari. Si è concordata, inoltre, la modifica dell'orario di inizio e fine lavoro e l'introduzione di una Banca Ore vincolante. Ciò ha consentito di ridurre complessivamente la solidarietà al resto dei settori aziendali distribuendo i sacrifici tra tutti i dipendenti.

- **Caring Services:** Si è fissata una razionalizzazione delle sedi attraverso l'accorpamento di quelle plurisede nelle grosse città nell'anno 2013, e la chiusura di quelle che non raggiungono i 46 dipendenti nell'anno 2014, con soluzioni per il personale in grado di assicurare l'occupazione evitando trasferimenti territoriali inaccettabili attraverso il ricorso al telelavoro. Si è definito un nuovo profilo professionale che contribuirà a ridurre il ricorso alla solidarietà, e una gestione degli orari di lavoro effettuata direttamente attraverso le postazioni dei singoli dipendenti. Si è garantita la stabilità occupazionale per i lavoratori della D.A. con impegno a riqualificarli e ricollocarli entro il biennio.
- **Accordo di solidarietà:** definisce puntualmente le modalità di utilizzo dei contratti di solidarietà, attraverso matrici e calendari programmati, nonché la gestione delle eccezioni.
- **Premio di risultato:** si prevede l'erogazione della seconda tranche per il 2012 (1000 euro non riparametrati) e si definisce l'accordo per il triennio 2013 – 2015 calcolato su un importo base di 1.300 euro. Ciò garantirà l'elargizione di un premio nonostante la profonda crisi che investe il paese e il settore delle TLC.
- **Lettere aggiuntive:** prevedono il percorso per la riduzione della solidarietà all'interno del servizio crediti e l'impegno a garantire la commissione per le internalizzazioni anche in TIIT.

L'Accordo, sottoscritto dopo aver ricevuto il mandato dalle assemblee dei lavoratori, apre la strada a nuove possibilità e percorsi volti a modificare sostanzialmente la scarsa attenzione posta dall'azienda all'aspetto industriale perché incentrata essenzialmente sull'aspetto finanziario.

In considerazione del risultato ottenuto nelle assemblee di mandato, sarà indispensabile avviare una campagna di assemblee informative che illustrino gli obiettivi perseguiti e raggiunti dal sindacato nel corso della trattativa che avevano come unico obiettivo traguardare la salvaguardia occupazionale anche dopo il periodo del piano. Aver previsto il completo riassorbimento degli esuberanti permette di guardare al futuro, nonostante la crisi in atto, con una tranquillità maggiore per l'insieme dei lavoratori del gruppo.

Le difficoltà incontrate nella ricerca di soluzioni hanno confermato l'errore commesso dal governo nell'approvare la riforma degli ammortizzatori sociali e delle pensioni che impatta pesantemente nella gestione delle crisi aziendali poiché impedisce l'uscita di personale proprio durante la peggiore crisi economica che ha investito il nostro paese dal dopoguerra.

Aver dovuto spostare la crisi da dentro Telecom alle aziende che lavorano in appalto per Telecom non rappresenta una soddisfazione per le OO.SS. ma una necessità che si è resa tale a causa degli errori commessi dal Governo.

Si tratta ora di monitorare e controllare l'applicazione dell'Accordo per avere la certezza che nel biennio futuro le linee aziendali di Telecom non tentino di aggirarne l'applicazione scaricando le difficoltà della crisi direttamente sui dipendenti di Telecom Italia.

Le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL