



**SINDACATO LAVORATORI
COMUNICAZIONE**



Incontro con HR su nuova turnistica Open Access e Site Specialist

Il giorno 8 giugno si è svolto un incontro sindacale territoriale con all'ordine del giorno la nuova turnistica Open Access e l'introduzione della nuova figura professionale di Site Specialist ovvero la sostituzione del personale esterno di presidio alle guardiole con lavoratori/lavoratrici TIM.

Prima dell'illustrazione della nuova turnistica di Open Access i rappresentanti di HR Relazioni Sindacali Aziendali, unitamente ai responsabili delle Linee, hanno spiegato nel dettaglio la nuova organizzazione, il cui filone principale è quello della semplificazione funzionale dei processi all'interno di linee organizzative più omogenee negli obiettivi e nelle attività.

Lo scopo di questa "pulizia" funzionale (e la riassegnazione di responsabilità e competenze) è quello duplice di aumentare l'efficienza (derivante da una semplificazione dei processi a loro volta oggetto di aggregazioni di processo) e recuperare risorse e, quindi, produttività da riassegnare alle attività di produzione diretta in campo (la cosiddetta "fabbrica").

Componente di tale riassetto è la ridefinizione dei turni il cui aspetto principale risulta essere l'allargamento del presidio orario che diventerà dalle 7 alle 21, per poter ampliare l'offerta del servizio alla clientela e agli OLO. Una scelta di business indirizzata, secondo il management aziendale, all'acquisizione di un mercato potenziale giudicato consistente, quello degli appuntamenti in fasce orarie mattutine e serali, attualmente non presidiato.

Slc Cgil ha ritenuto di non avviare un esame congiunto territoriale su una partita evidentemente già definita in tutti gli aspetti.

La cornice oraria e gli obiettivi strategici di un mutamento di turnistica sono normalmente oggetto di esame congiunto in sede di Coordinamento Nazionale. Gli esami territoriali dovrebbero provare a definire miglioramenti possibili che tengano conto delle specificità territoriali. Perdurando la volontà da parte aziendale di escludere il Coordinamento Nazionale da un confronto previsto dal protocollo di relazioni industriali del 23 giugno 2016 (che dovrebbe vincolare tutti i firmatari, Azienda inclusa), le Rsu di Slc Cgil non hanno reputato corretto procedere ad un confronto di merito sul tema in oggetto che aveva come scopo di ottenere, da parte aziendale, la conferma territoriale di una procedura relazionale evidentemente scorretta.

Ribadiamo che non intendiamo avallare una prassi di relazioni industriali in Tim che riduce gli incontri ad azioni unilaterali. Mediante la modalità dell'esame congiunto gli incontri divengono solo comunicazioni e non sono momenti di effettivo

confronto e trattativa. La nostra posizione è ovviamente contraria ad un ulteriore aggravio delle condizioni di lavoro in Open Access, specialmente in un momento di forte conflittualità e scontro, con una quantità di temi ancora aperti per i quali non si intuiscono soluzioni.

Non siamo né degli “immaturi” né degli sconsiderati: siamo abituati a trattare ma nel rispetto delle regole e non in “finte” trattative evidentemente senza alcun margine per correzioni e modifiche. L'Azienda applichi i suoi turni, se li ritiene utili, Slc Cgil partirà con le proprie azioni di contrasto.

Sul tema del nuovo progetto **Site Specialist** l'Azienda ha spiegato come l'obiettivo strategico di non toccare il perimetro occupazionale produca internalizzazioni anche non a valore che possono essere vantaggiosamente ricoperte da figure professionali fino a questo momento impiegate in altri ambiti.

Nel progetto che diverrà operativo da luglio sono coinvolti, a livello nazionale, 255 colleghi/e inquadrati ai livelli 4 e 5 e riguarda circa 85 sedi. In una seconda fase, con inizio a Ottobre prossimo, il progetto potrebbe estendersi alle sedi TIM non coinvolte in questa fase.

In Piemonte le sedi coinvolte sono 5 (tutte in Torino): Via Reiss Romoli, Via Monterosa, Via Tripoli, Via Isonzo e Lancia.

In tutte queste sedi la scorsa settimana i Delegati e le Delegate RLS (Rappresentanti Lavoro e Sicurezza) hanno effettuato sopralluoghi alle guardiole individuando l'urgenza di procedere a diversi interventi di miglioramento dei locali stessi e degli arredi: spazi, spogliatoi e armadietti personali, servizi igienici, microclima e igiene, dotazioni informatiche, banconi e sedie.

Le guardiole devono avere standard di abitabilità conformi agli uffici dove sono allocati gli altri colleghi/e TIM. Nel corso dell'incontro RLS del 9 giugno le RLS SLC CGIL hanno richiesto all'Azienda di procedere ai lavori al più presto e di ricevere informazioni in merito al relativo stato di avanzamento lavori.

La razionalizzazione dell'impiego di manodopera aziendale e la sua saturazione sono obiettivi di principio condivisi da un sindacato responsabile, ma un sindacato responsabile non può non porsi delle domande importanti quali:

- qual è la prospettiva di questo nuovo reparto dal momento che quelle stesse attività furono oggetto di esternalizzazione alla fine degli anni 90 in quanto non core business e troppo onerose economicamente? La Segreteria Nazionale SLC CGIL, infatti, con apposito comunicato ha chiesto all'azienda apposite garanzie occupazionali per i lavoratori coinvolti;
- pur apprezzando il principio delle reinternalizzazioni, condiviso più volte da questo sindacato, per quale motivo si sceglie di reinternalizzare lavoro a basso valore quando si potrebbe invece procedere ad internalizzazioni ben più “pesanti” sotto il profilo economico? Pensiamo agli ambiti dell'ICT, della progettazione, della Ricerca e Innovazione ma anche degli stessi settori di Open Access che vedono quote consistenti di lavoro continuare ad essere gestite da impresa;
- tale attività internalizzata ed i lavoratori coinvolti, a maggioranza, sono stati selezionati da settori operativi, con destinazione presso le Aree di Staff, in quanto il ruolo di Site Specialist è collocato in ambito Service Management. È ben noto che numerose esternalizzazioni relative ad attività simili, in passato, hanno colpito le Aree di Staff, realtà aziendale che ancora oggi è in efficientamento, pertanto, anche questo aspetto ci preoccupa non poco;

- qual'è la coerenza di questa "nuova" figura professionale con l'attuale declaratoria contrattuale del vigente CCNL ai livelli 4 e 5 ?

Non riteniamo sufficienti le risposte aziendali tese a spiegare come il cambiamento epocale rappresentato dalla nuove scelte del management comporti anche cambiamenti ai quali dovremo abituarci.

Quello che le Rsu Slc Cgil non condividono non è, ovviamente, la difesa del perimetro occupazionale né la giusta aspirazione datoriale a lavorare in efficienza.

Ci domandiamo però se tale progetto si svolga entro le regole e il Contratto, se poggi su solide prospettive di continuità nel tempo, se le modalità di reperimento del personale rispondano effettivamente a degli efficientamenti di reparto e non a soluzioni di comodo dai profili ed esiti piuttosto incerti.

Nonostante l'Azienda ci comunica significativi numeri di internalizzazioni abbiamo evidenza nel nostro lavoro quotidiano che in molte strutture permangono ampie quote di lavoro che sarebbero reinternalizzabili pienamente e con successo nel ciclo produttivo aziendale.

**RSU PIEMONTE – TORINO SLC-CGIL
Torino 12, Giugno 2017**