

Roma, 4 marzo 2013

COMUNICATO

Si è tenuto, nei giorni 27 e 28 febbraio uu.ss., l'incontro con i vertici di Telecom Italia per analizzare lo scenario determinatosi a seguito dell'approvazione del piano d'impresa 2013 – 2015 da parte del Consiglio di Amministrazione il 7 febbraio.

L'incontro è stato partecipato dalle Segreterie Nazionali e Territoriali delle Organizzazioni Sindacali e da una rappresentanza delle RSU elette in tutto il territorio nazionale in attesa di votare, il prossimo 8 marzo, il coordinamento nazionale delle RSU.

In apertura del confronto l'azienda ha descritto le difficoltà di mercato determinate dai pesanti effetti della crisi economica in corso, che sta definendo una contrazione dei volumi complessivi di tutto il settore della telefonia, e dalla forte concorrenza presente sul mercato che ha generato una riduzione significativa delle tariffe, sia voce sia dati.

Il combinato disposto dei due fattori ha generato forti perdite di fatturato nell'anno 2012, per il settore domestico, che si aggiungono a quelle già scontate negli anni precedenti. La necessità di ridurre i costi al fine di preservare il patrimonio aziendale, così come già deciso nel Piano di Impresa approvato dal C.d'A., impone, a giudizio della Società, una manovra di riduzione generale dei costi compreso quello del lavoro che, vista la rilevante contrazione del fatturato, è ritenuto dalla Società insostenibile.

Tale situazione si accompagna ai nuovi scenari generati dalle riforme realizzate dal Ministro Fornero (pensioni e ammortizzatori sociali) che impediscono l'individuazione di "basi esodabili" da accompagnare alla pensione attraverso il ricorso alla mobilità. Strumento che ha consentito l'uscita di circa 2500 lavoratori all'anno nell'ultimo decennio.

I vertici aziendali hanno predisposto una serie d'interventi, per le macroaree ritenute "core", finalizzati a incrementare la produttività e predisporre strumenti per futuri tagli del costo unitario del personale.

In particolare, gli interventi necessari, a giudizio aziendale, sono così riassumibili:

1. **Settore Informatico:** l'eccessivo costo unitario medio del personale (pari a 70.000 euro/anno) rende impossibile internalizzare attività nonostante una massiccia presenza di consulenze e appalti che, riparametrate a FTE, sono maggiori del personale interno utilizzato. La Società propone di utilizzare la solidarietà per un numero di esuberanti identificato in 350 unità, al fine di creare le condizioni per internalizzare attività di maggior pregio.
2. **Open Access:** pur in presenza di un costo del personale interno in linea con il costo del personale che opera attraverso appalti, esiste un significativo scarto per quanto attiene la produttività. Pertanto i vertici aziendali hanno proposto una serie d'interventi (contenuti nell'allegato 1) che si riassumono nell'estensione del "progetto Panda" a tutto il personale con la geolocalizzazione di tutti i veicoli e l'inizio e la fine dell'orario di lavoro presso la sede del cliente.

3. **Caring Services:** Il maggior costo unitario del lavoro, la struttura distribuita su troppe sedi, una produttività inferiore a quella realizzata dagli Outsourser determinano, a giudizio aziendale, un aggravio di costo di 200 milioni di euro rispetto al mercato esterno. Per contenere tale differenza di costo gli interventi (allegato 2) prevedono di razionalizzare il numero delle sedi con la chiusura di molte di esse, e il conseguente trasferimento del personale, introdurre la timbratura in postazione e ritornare all'orario di lavoro a 40 ore settimanali con la corresponsione dei relativi permessi ROL. A ciò si aggiunge la necessità di flessibilizzare la prestazione attraverso cambio turni, flessibilità tempestiva ecc. Tali interventi dovranno essere realizzati **dopo la costituzione di una società cui far confluire il ramo Caring Services.**
4. **Aree di Staff:** In seguito alla creazione della società di "Caring Services" sarà necessario procedere sulla stessa linea attraverso la costituzione di società di scopo in grado di assicurare, a tutte le aziende del gruppo, i servizi generali.

Laddove l'insieme degli interventi fosse realizzato, a giudizio aziendale, sarebbe possibile contenere gli esuberi per gli anni 2013 e 2014 in 2750 unità. In caso di mancata realizzazione del piano di efficienza sopra descritto il numero degli esuberi sarebbe destinato a diventare sensibilmente maggiore fino a superare il doppio di quanto previsto dal piano illustrato.

Nel primo caso gli esuberi sarebbero gestiti nel seguente modo:

- 250 risorse attraverso il licenziamento del personale che abbia già maturato i requisiti per la pensione (tra le 180 e le 200 unità) mentre per le ulteriori risorse si utilizzerebbe lo strumento della mobilità volontaria, in linea con gli interventi realizzati nel triennio precedente.
- 2500 risorse attraverso i contratti di solidarietà di distribuirsi sulla base di quanto contenuto nell'allegato 3.

In sede di replica il sindacato ha evidenziato che, pur condividendo le preoccupazioni determinate dal protrarsi della crisi economica e dalla "guerra" tariffaria in atto tra le diverse società, che incidono negativamente sul fatturato aziendale, è necessario definire un accordo di riorganizzazione che veda pienamente coinvolto il personale, risorsa fondamentale per il rilancio di Telecom Italia.

Per ottenere il consenso dei lavoratori su il progetto industriale appare necessario modificarne i contenuti in maniera rilevante evitando il ricorso a scorciatoie (la costituzione di società cui cedere rami aziendali) o a soluzioni traumatiche che avrebbero come unico effetto quello di vedere Organizzazioni Sindacali e lavoratori contrastare, con tutti gli strumenti e in tutte le sedi, la realizzazione dello stesso.

Per questo la Delegazione presente ha posto all'azienda una serie di condizioni, *sine qua non*, per il raggiungimento di un'intesa.

In particolare le OO.SS hanno ribadito:

- L'assoluta indisponibilità alla costituzione di società per il servizio di Customer o per quello inerente alle attività di Staff. Pertanto l'eventuale intesa dovrà prevedere il mantenimento dell'attuale perimetro di Telecom Italia. In aggiunta a ciò andrà realizzata una clausola di salvaguardia per il personale ceduto a TIIT definendo tale azienda "core" e quindi non cedibile sul mercato né interamente né per la quota di controllo.

- Il ricorso ai contratti di solidarietà deve essere accompagnato da un piano di dettaglio delle attività che si dovrà procedere a reinternalizzare nell'arco del biennio. L'obiettivo è quello di dare piena occupabilità all'insieme dei lavoratori prima che finisca il ricorso ai contratti di solidarietà. A questo fine, le OO.SS ritengono necessario che l'accordo preveda quali attività, quante persone occuperanno e a che data verranno internalizzate, in un percorso di dettaglio non sindacabile dalle varie linee aziendali.
- In linea con il punto precedente è necessario individuare percorsi trasparenti per la selezione e riqualificazione del personale da riallocare in nuove attività, evitando l'eccesso di discrezionalità dei vari responsabili aziendali. Condizione che non ha consentito una gestione condivisa degli interventi realizzati nel passato ed ha portato allo "strappo" della costituzione del CSA vissuto dai lavoratori come un reparto confino.
- No all'aumento dell'orario di lavoro e gestione delle flessibilità da realizzarsi con accordi effettuati sul territorio in linea con un eventuale accordo quadro nazionale.
- Individuazione, nell'ambito del presente piano, di una soluzione per il personale del 1254 e di quello di DA che eviti altri esuberi di personale.
- Evitare il trasferimento territoriale del personale.
- Definire un importo a copertura del Premio di Risultato non erogato per la seconda metà dell'anno 2012 e stabilire i criteri e gli importi per l'erogazione del premio per il successivo triennio in modo da redistribuire i proventi derivanti dall'apporto dei lavoratori.
- Produrre una distribuzione della solidarietà più omogenea rispetto all'insieme dei lavoratori e garantire una riduzione dei trattamenti economici unilaterali in linea con i sacrifici chiesti dall'accordo, per garantire una equità maggiore rispetto a quella prevista dalle proposte aziendali.

L'azienda, ha dichiarato di non avere il mandato per definire intese che non prevedano la costituzione della società di Caring, già decisa dal C.d.A. e non poter affrontare la discussione sulle internalizzazioni delle attività con il dettaglio richiesto dalle OO.SS., limitandosi a riproporre concetti generici e non riscontrabili. Pertanto, vista l'indisponibilità delle OO.SS. a proseguire il confronto ha chiesto un aggiornamento al prossimo 11 marzo per verificare i mandati con il vertice aziendale.

In tale periodo andranno affrontate le assemblee dei lavoratori per informare gli stessi sullo stato della vertenza e predisporre, laddove l'azienda non modifichi il piano presentato, tutte le iniziative necessarie a contrastare lo smembramento dell'azienda Telecom Italia.

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