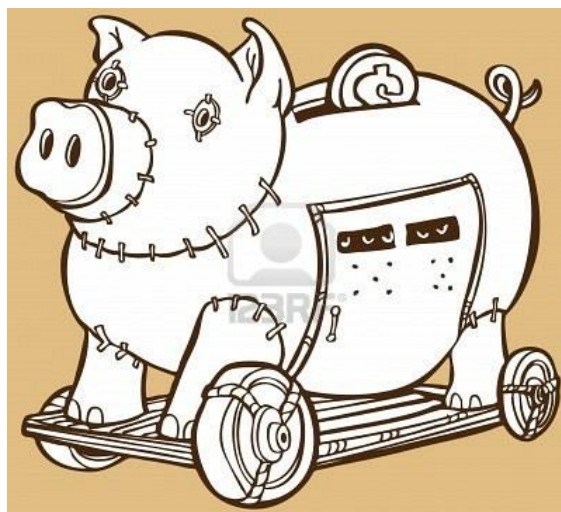


IL RIENTRO DI TIIT IN TIM QUEL PASTICCIACCIO BRUTTO DELL'ORARIO DI LAVORO, DEI PERMESSI E DELLA SOLIDARIETÀ

QUESTO PROGETTO PROPRIO NON RIUSCIAMO A FARCELO PIACERE. SEBBENE RITENIAMO CHE L'OBIETTIVO, PER IL QUALE LOTTIAMO DA TEMPO, SIA IRRINUNCIABILE, L'ACCORDO PER IL RIENTRO DI TIIT IN TIM IL 1° GENNAIO 2017 È CIRCONDATO DA TROPPE INCOGNITE E GRAVATO DA PESANTI TRIBUTI, PRIMO FRA TUTTI LA SOLIDARIETÀ



Ci dicono che TIIT sarà nuovamente assorbita in TIM. Per anni ci hanno raccontato che l'esternalizzazione dell'IT era utile e conveniente per far funzionare meglio le cose ed ottenere i risparmi che in Telecom non si sarebbe potuto ottenere: in questi 6 anni di esternalizzazione i lavoratori hanno notato miglioramenti nel processo organizzativo e produttivo? Ovviamente era una balla: se fuori da Telecom l'IT funzionava meglio, perché riportarci in TIM?

Con la reinternalizzazione TIM guadagnerà grazie al risparmio derivante dal contratto di solidarietà e all'eliminazione delle ore di permesso ROL a causa della diminuzione dell'orario di lavoro (da 8 ore a 7.38 ore). I lavoratori guadagneranno, a caro prezzo, il rientro in TIM. Ma sarà vero guadagno?

ESUBERI

In 7 mesi abbiamo assistito a dichiarazioni sempre diverse, segno che l'azienda è in preda a disturbi percettivi della realtà

Dicembre 2015	Maggio 2016	Luglio 2016
200 persone da gestire tramite contratti di solidarietà (6,3% per circa 16 giorni/anno)	Nessun esubero	300 esuberanti da gestire in solidarietà
120 persone che possono accedere alle procedure art.4 "legge Fornero"	Avviate procedure per art.4 Fornero	
80 persone da gestire tramite internalizzazione di attività		

E sono presenti sempre le medesime incognite: con l'applicazione del contratto di solidarietà ci hanno detto in che misura sarà ridotta la quota dei consulenti presenti in azienda? No. Ce lo diranno? No.

Ricordiamo che nell'incontro del 3 Maggio 2016 con TIIT, alla domanda sulla quantità di consulenti presenti in azienda l'AD Pancaccini ha risposto che il lavoro di TIIT è svolto al 50% da dipendenti TIIT ed al 50% di consulenti con percentuali variabili nei singoli settori.

Quando i lavoratori dell'IT usciranno dopo aver svolto le loro 7ore e 38 minuti di lavoro, ci saranno consulenti che continueranno a svolgere le attività del gruppo di lavoro nelle ore finali della giornata (tipicamente tra le 17 e le 20)? Sicuramente sì.

Nei giorni di assenza stabiliti dal contratto di solidarietà, ci saranno consulenti che continueranno a svolgere il lavoro come nulla fosse? Certamente sì.

E poi sempre irrisolti i seguenti dubbi:

- 1 in quali settori sono state individuate le eccedenze da gestire tramite il contratto di solidarietà, ed in quale quantità per singolo settore?
- 2 a quale tipologia di professionalità sono riconducibili le eccedenze rilevate?

- 3 quali piani di ricollocazione sono previsti per le eccedenze individuate ?
- 4 quali piani di formazione sono previsti per la gestione delle eccedenze individuate ?
- 5 quali sono le attività che saranno internalizzate per far fronte agli esuberanti ed in quali settori ?
- 6 quali sono i meccanismi di rinnovamento delle esperienze tecnologiche, necessità più volte denunciata dall'azienda, tramite il ricambio generazionale delle professionalità presenti in azienda durante il periodo di applicazione del contratto di solidarietà ?
- 7 quali sono le nuove professionalità delle quali l'azienda ha bisogno, in quale quantità ed in quali settori ?

IL PIANO INDUSTRIALE

Nell'accordo del 18 Luglio 2016 stipulato tra TIM e CGIL-CISL-UIL e che sancisce il rientro di TIIT in TIM con il tributo della solidarietà, le premesse indicano che:

- *Il piano industriale 2016-2018 prevede, tra i propri obiettivi, lo sviluppo delle piattaforme dell'IT Digital dei Data Center e dei Big Data, finalizzate ad arricchire l'offerta della connettività tramite servizi innovativi e digitali*
- *L'information Technology rappresenta un settore chiave per la strategia di trasformazione verso la Digital TELCO e per l'evoluzione digitale dei servizi*

Andando a vedere il piano industriale che Peluso ha illustrato alla comunità finanziaria internazionale il 16 Maggio 2016, appena 2 mesi prima la firma dell'accordo, risulta quanto segue:

- per i costi industriali si interverrà sulla semplificazione e riduzione del numero di piattaforme IT
- nell'ambito Labour Cost è previsto "Non-strategic IT branches outsourcing".

Ci sono rassicurazioni sulla permanenza temporale dell'IT all'interno di TIM ? E' scritto da qualche parte che una volta rientrati in TIM non vi saranno ristrutturazioni gravose dell'IT ?

JOB CENTER

A contorno abbiamo anche il piano per l'**Evoluzione delle competenze TI**, il famigerato Job Center. Il piano, presentato da TIM a CGIL-CISL-UIL lo scorso 23 Giugno 2016 in coda al più importante accordo sull'agibilità sindacale delle suddette organizzazioni nel triennio 2016-2018, è stato enunciato in questo modo:

"Il contesto di riferimento è caratterizzato dalla necessità di accelerare l'utilizzo di risorse interne a sostituzione di costi esterni, in coerenza con quanto previsto dagli accordi sindacali vigenti."

I passi logici delle nuove modalità di funzionamento:

1. *Costituzione del bacino di finanziamento (costituito dalle risorse individuate come disponibili) identificato nelle funzioni di Staff, in quelle di Staff di line (indiretti di produzione) ed in ambito IT e segmentato sulla base dei profili;*
2. *Regia unica a cura di Human Resources (con il supporto di AFC/PU laddove necessario) delle iniziative/ipotesi di internalizzazione e dei fabbisogni di risorse umane espressi dalle diverse funzioni aziendali;*

Cioè, invece di individuare prima le attività da internalizzare e poi le risorse/profili necessari, TIM decide di andare con l'ordine inverso: prima si individuano le risorse disponibili (dichiarate disponibili da chi? disponibili a fare cosa ?) e poi si capiscono quali attività si possono internalizzare e quindi assegnare alle risorse individuate in precedenza. In altri tavoli TIM ha dichiarato che sul progetto Job Center non ha alcuna intenzione di condividere con le OO.SS. e le RSU né le finalità né tantomeno le modalità di esecuzione delle relative attività in corso. E la forte impressione è che le risorse assegnate non abbiano alcuna possibilità di tornare indietro anche se poi la formazione non dovesse avere esito positivo per il profilo individuato. In sostanza è un viaggio di sola andata con la speranza che durante la riconversione sia possibile trovare per quella persona un profilo adatto; il rischio è quello di avere una sorta di "giacenza" di persone che a tendere, in mancanza di un'attività lavorativa assegnata risulti un'eccedenza non più ricollocabile a rischio esternalizzazione o licenziamento.

ARMONIZZAZIONE ORARIO DI LAVORO

Sempre in tema di anomalie lo scorso 27 Settembre abbiamo inaugurato gli accordi sindacali "Matrioska": volete rientrare in TIM? Dovete accettare la solidarietà? Volete firmare la solidarietà per rientrare in TIM ? Dovete firmare subito la riduzione dell'orario di lavoro a 7ore 38 minuti con decorrenza 1° Ottobre 2016.

Perché tutta questa fretta? L'azienda ci dice che è una questione tecnica voluta dal ministero per evitare che la richiesta del contratto di solidarietà venisse poi rifiutata se l'orario di lavoro fosse risultata differente alla data della reinternalizzazione (1/1/2017).

Ma se la solidarietà decorre dal 1° Dicembre, si poteva inserire nello stesso accordo e con gli stessi termini anche la decorrenza della riduzione dell'orario di lavoro facendo in modo che nei mesi di Ottobre e Novembre l'orario ad 8 ore non creasse disagi ai lavoratori in relazione alla rimodulazione delle ore ROL.

Infatti le ore ROL del 2016 dovranno essere riproporzionate al nuovo orario di lavoro con grande guadagno da parte dell'azienda; e cosa accade per coloro che le hanno terminato i permessi in risposta all'imposizione di consumarli entro il 2016 ? Boh! L'imbarazzante risposta al tavolo del confronto.

PERMESSI EX FESTIVITA' - RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

Human Resource TIIT nel mese di Giugno 2016 ha inviato una comunicazione scritta indicando che:

- *I Permessi fruiti dal 1 luglio 2016 saranno dedotti dalla spettanza dell'anno 2016, anche se disponi di un monte ore permessi degli anni precedenti. Quando avrai esaurito la totalità dei permessi 2016 eventuali ulteriori richieste di permesso saranno sottratte dal conto ore 2014 - 2015, ove disponibili*

Simili comunicazioni sono state inviate anche ai lavoratori di TIM.

Il 22 Settembre 2016 l'azienda ha inaugurato l'era dello *scripta volant*: con effetto retroattivo ha fatto carta straccia delle regole comunicate in forma scritta ed ha indicato che i permessi fruiti dal 1° Luglio 2016 saranno prioritariamente erosi dal monte ore anni precedenti. Un vero e proprio inganno.

Da questo momento qualunque regola scritta dall'azienda potrà essere ritrattata con effetto retroattivo. Il regolamento aziendale ci dice che dobbiamo comportarci in un certo modo ? . . . non vale più, perché in qualsiasi momento l'azienda potrà stracciare con effetto retroattivo quella regola scritta e mettere in mora i lavoratori.

Si è aperto uno squarcio nelle fondamenta della credibilità dell'Azienda e d'ora in avanti è più che lecito avere reali dubbi sull'effettiva volontà dell'azienda di dar fede agli impegni scritti.

(Mantenere la parola data è un principio universale che troviamo in tutte le società ed in tutte le culture... Nessuna società riuscirà mai a vivere e prosperare se il principio di mantenere la parola data non viene ribadito dalla legge e dalla morale, insegnato fin dall'infanzia e scolpito nel cuore degli uomini in modo che venga applicato in tutti i campi dell'esistenza – Francesco Alberoni)

Per ultimo un dubbio sui tempi di applicazione del contratto di solidarietà. I lavoratori dell'IT hanno un 1 anno in meno di solidarietà rispetto ai restanti dipendenti TIM; un credito che può essere esatto in qualche modo, magari con una nuova futura esternalizzazione ? Eventi imprevedibili.

COSA AVEVANO SCRITTO (indovinate chi ?)

- *Ora inizia la parte difficile. L'accordo "quadro" non ha nessun effetto automatico: agli effetti pratici e giuridici non ha alcun valore. L'azienda dovrà iniziare il confronto sulla solidarietà difensiva. Per raggiungere l'accordo sarà necessaria la maggioranza delle RSU. Nel frattempo è opportuno convocare le assemblee presso tutti i posti di lavoro e far pronunciare le lavoratrici e i lavoratori di Telecom sui contenuti dell'accordo "quadro" in modo da rafforzare la posizione . . . ai tavoli negoziali.*
- *Sarà quindi chiesto alle RSU di avallare quanto sottoscritto . . . su un tavolo in cui non era presente nessun rappresentante dei lavoratori di TIIT.*
- *Un accordo che congeli l'azienda con la solidarietà per 2 anni, in assenza di precisi interventi riorganizzativi e industriali, determina un ulteriore invecchiamento della popolazione con il rischio di minarne la sopravvivenza*

Queste parole si applicano a pennello all'accordo quadro firmato da CGIL-CISL-UIL il 18/7/2016.

In realtà queste parole sono prese alla lettera da comunicati CGIL emessi all'indomani dell'accordo separato firmato al MISE il 7 Settembre 2015 tra Telecom e CISL-UIL per l'applicazione della solidarietà a Telecom Italia.
La domanda sorge spontanea: perché queste argomentazioni oggi non valgono più ?

Ricordando che lo scorso 27 Settembre l'RSU TIIT è stata convocata dall'azienda per la firma dell'accordo applicativo del contratto di solidarietà. Perché dal 18 Luglio non sono state convocate *"... le assemblee presso tutti i posti di lavoro e far pronunciare le lavoratrici e i lavoratori di Telecom sui contenuti dell'accordo "quadro" in modo da rafforzare la posizione . . . ai tavoli negoziali" ?*

E cosa sarà del futuro dell'IT con *"l'ulteriore invecchiamento della popolazione"* durante il periodo della solidarietà?

CONCLUSIONI

Noi riteniamo che in questo modo non ci sarà un futuro per l'IT. È necessario che i lavoratori prendano coscienza della grave situazione in cui ci troviamo evitando di pensare alla falsa illusione della "pancia piena oggi".