

Napoli, 21 marzo 2013

## **VERBALE ASSEMBLEE**

I giorni 20 e 21 marzo 2013 si sono svolte le assemblee dei lavoratori di Napoli di TIIT, rispettivamente della sede di Via A. Depretis e della sede Is. A4 del CDN, per discutere il seguente ordine del giorno:

### **Definizione del mandato in vista della partecipazione alla ripresa del confronto sul PI del Gruppo Telecom in calendario il prossimo 25 marzo**

Come da comunicato nazionale SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL del 14 marzo 2013, la RSU ha illustrato il percorso e gli avanzamenti della trattativa (Caring Services, Open Access, DA, STAFF) svoltasi nei giorni 11, 12 e 13 marzo con Telecom Italia S.p.A. con una particolare focalizzazione sull'IT.

In particolare per quest'ultima sono state illustrate le posizioni aziendali relativamente ai punti che sono stati oggetto del mandato assembleare del 4 Marzo, evidenziando quelli che marcatamente mostrano delle distanze notevoli come:

- la necessità irrinunciabile ed improrogabile di concordare un piano di internalizzazione certo e puntuale, per attività e progetti, definendo adeguati strumenti di verifica da utilizzare durante la vigenza dell'accordo;
- l'opportunità di inserire apposite clausole sociali a tutela dei lavoratori di TIIT;
- perseguire l'obiettivo di assorbire tutte le eccedenze entro il periodo di vigenza dell'accordo.

Nell'ambito del dibattito sviluppato, i lavoratori hanno manifestato una preoccupazione per le criticità e le distanze ad oggi in essere sulle questioni riguardanti Telecom Italia S.p.A. Per quanto attiene a TIIT hanno evidenziato che:

- ✓ la scelta di affidare allo stesso fornitore attività con responsabilità end-to-end su interi segmenti aziendali, se da un lato consente di ottenere uno "sconto" dal fornitore, responsabilizzandolo nello stesso tempo, dall'altro porta alla costruzione di interi cicli di produzione alternativi a quelli su cui sono impegnati i lavoratori di TIIT creando di fatto delle IT parallele;
- ✓ per quanto attiene all'internalizzazione, non risulta efficace la gestione aziendale e la regia di HR dei corsi di formazione (riqualificazione/riconversione/certificazione), dato il saldo negativo di 188 FTE dichiarato rispetto al precedente accordo sui CdS. Si riscontra diffusamente una distanza tra il percorso formativo seguito e il lavoro svolto successivamente. Quello di cui non si ha la percezione è una strategia che miri a un serio recupero delle conoscenze;
- ✓ sarebbe più efficace, invece di organizzare vasti piani formativi con impegno di Enti esterni, prevedere piani di affiancamento ai consulenti. Inoltre, sarebbe opportuno assegnare obiettivi ai Responsabili, ognuno per il proprio livello di competenza, rispetto all'internalizzazione. Non risulta totalmente subordinata alla formazione la possibilità di allocare lavoratori dalle fasi basse (sviluppo e test) alle fasi alte del ciclo produttivo (demand e design);

- ✓ è da rigettare totalmente il paradigma che vorrebbe scaricare sui lavoratori la scelta dell'esternalizzazione a causa della non adeguatezza di quest'ultimi. I lavoratori di TIIT ribadiscono il loro valore e la voglia di fare, come dimostrato anche con la partecipazione a percorsi di riqualificazione/riconversione.
- ✓ sembra evidente l'esistenza di una difficoltà tutta aziendale nel governo dei tanti "feudi" esistenti in questa azienda. Ognuno con un'autonomia di scelta che viene utilizzata nel modo più comodo possibile, ovvero sacrificando la qualità dei risultati, scaricando la responsabilità del fare su aziende esterne e creando con esse pericolose commistioni;
- ✓ le comparazioni relative al costo del lavoro sembrano più il risultato di una consuntivazione che il frutto di una politica industriale, fatta anche di investimenti sul sapere e sulla qualità finalizzata al business. Inoltre la concorrenza sulle tariffe dei fornitori spesso si ripercuote su lavoratori, determinando condizioni di lavoro al limite dello sfruttamento;
- ✓ se si dovessero utilizzare i CdS come strumento con cui recuperare sul costo del lavoro, si faccia in modo che la solidarietà sia davvero uguale per tutti i lavoratori, in modo che non si creino nuovamente quelle disparità che ci sono state nell'accordo precedente;
- ✓ ci sono perplessità sulle 28 aliquote di mobilità destinate alle risorse che abbiano maturato il diritto al percepimento della pensione di anzianità o di vecchiaia, secondo i requisiti in vigore fino al 31 dicembre 2011. I lavoratori chiedono che nell'eventuale accordo, a tal proposito, si tenga conto delle difficoltà economiche causate dalla crisi.

**La RSU ha ottenuto con 5 astenuti il mandato ad aprire la trattativa con TIIT solo se tra le parti sia condivisa l'assunzione che l'accordo deve avere lo scopo di azzerare le eccedenze dichiarate con un piano di reinternalizzazione certo, esigibile e con adeguati strumenti di verifica.**

**RSU TIIT Napoli**