

**SLC** - **CGIL**  
**FISTel** - **CISL**  
**UILCOM** - **UIL**

**Sindacato Lavoratori Comunicazione**  
**Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni**  
**Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione**

---

Roma, 7 luglio 2014

## **COMUNICATO**

In data 4 luglio u.s. si è svolto l'incontro tra le OO.SS e l'azienda, sollecitato più volte dalla parte sindacale. Tale incontro ha attivato un vero e proprio percorso, relativamente ai lavoratori delle Aree di Staff di Telecom Italia. All'incontro hanno partecipato anche le RSU Staff competenti per le varie tematiche trattate.

L'azienda ha fornito alla delegazione sindacale presente la descrizione della composizione delle Funzioni che, ad oggi, sono considerate Aree di Staff, con relativi numeri del personale impiegato, della disposizione territoriale dei lavoratori e dei livelli gerarchici presenti in quest'ambito così particolareggiato (si allegano slides).

Sono state, inoltre, indicate dall'azienda una prima serie di internalizzazioni di lavorazioni che sono state effettuate, operazione che l'azienda ipotizza di operare anche in futuro, in applicazione della filosofia dell'accordo del 27.03.13, condivise dalla delegazione sindacale ai fini della tenuta dell'occupazione dei lavoratori coinvolti.

E' stato, inoltre, specificato che l'azienda, ad oggi, non fornisce alcun dato relativamente ad esuberanti presenti in tale contesto, ma che durante il percorso che ha deciso di attivare con le OO.SS. ci saranno occasioni in cui si parlerà di riconversioni professionali, come previsto dall'accordo del 27.03.13, tenuto anche conto che la sopravvivenza delle Aree di Staff è strettamente connessa con quanto l'azienda deciderà di intraprendere nei restanti ambiti aziendali, quali Caring Services, Open Access, ecc. Pertanto, l'apertura di un percorso di questo tipo, sarà sicuramente utile anche per consentirci di monitorare l'equilibrio tra Aree di Staff e Strutture operative, fattore anch'esso importante ai fini del mantenimento dell'occupazione di Telecom Italia.

Le RSU Staff, hanno posto numerosi quesiti e richieste di chiarimenti, per i quali l'azienda si è riservata di dare un riscontro successivo. L'unica risposta completa che è stata ottenuta è relativa alla riorganizzazione del processo del "credito" nella Funzione di AFC, che si traduce nel trasferimento delle attività e degli 83 lavoratori che le svolgono, da AFC a Caring Services. I lavoratori sono ubicati a: Roma (34), Ancona (33), Padova (16) e svolgono l'attività relativa al credito in "sofferenza". Ricordiamo che il progetto iniziale prevedeva il trasferimento di 167 lavoratori e dell'ulteriore attività di abbinamento incassi. L'azienda ha, quindi, terminato e ridefinito il progetto, prevedendo il trasferimento della sola attività del "credito in sofferenza" e dei relativi lavoratori. Sul tema verranno comunque convocati specifici tavoli territoriali.

Sono da riportare alcune delle importanti domande e chiarimenti richiesti:

### **In ambito SAG:**

- richiesta di approfondimenti relativamente alla task force dei colleghi di AFC, per la quale l'azienda ha indicato che potrebbe decidere di trasferire parte del processo di fatturazione da SAG ad AFC (Ciclo attivo), con ricollocazione dei lavoratori che, ad oggi, svolgono tale attività, in ambito SAG;

- Sono stati sollecitati i passaggi da 4 a 5 livello del personale del reparto, per altro, previsti anche dal CCNL attualmente vigente, nonché alcuni trasferimenti datati;
- E' stato proposto il problema dell'assistenza legale nel momento in cui questi lavoratori vengono chiamati a testimoniare in giudizio, per conto dell'azienda;
- Per tale ambito, poiché i temi ed i problemi risultano particolari e sensibili, l'azienda si è data disponibile per un incontro mirato.

#### **In ambito Frodi:**

- Sono stati sollecitati i passaggi da 4 a 5 livello del personale del reparto, per altro, previsti anche dal CCNL attualmente vigente.

#### **In ambito AFC:**

- E' stato ribadito che la variazione all'accordo dei contratti di solidarietà sottoscritto dalle parti, che prevede nuove date di astensione dal lavoro, non agevola i lavoratori della Funzione Bilancio e di alcuni ambiti di AFC, che attualmente si vedono derogare le relative date fisse previste dall'accordo, in quanto asincrone rispetto alle date di chiusura previste. Tale ricaduta richiede anche numerose comunicazioni per le deroghe che creano confusione e che potevano essere evitate, specificando date di solidarietà non adiacenti alle chiusure che avrebbero consentito ai lavoratori una migliore gestione vita/lavoro;
- In alcuni territori è stata segnalata carenza di organico (es. Firenze).

#### **In ambito SC&RE:**

- Sono stati richiesti chiarimenti in merito alla riorganizzazione della Funzione che, per altro, rientra nella realtà Business Support Officer per la quale l'azienda si è riservata di attivare un incontro dedicato, vista la complessità delle realtà presenti in tale ambito. L'azienda ha specificato che dal 1°luglio scorso 34 lavoratori a livello nazionale sono stati trasferiti da SC&RE a Technical Infrastructures (in ambito Technology). Anche in merito alla variazione della % di solidarietà dei 34 lavoratori coinvolti (dal 9,23% al 6,54%) che dovrebbe essere operato in virtù del trasferimento, l'azienda si è riservata di fornire risposta. Per altro, è stato anche richiesto l'avanzamento del progetto relativo alla Società delle Torri che potrebbe interessare tale ambito;
- Sono stati sollecitati i passaggi da 4 a 5 livello relativamente a lavoratori che stazionano al livello 4 da più di 20 anni, presenti nel reparto;
- Alcuni territori presentano carenze di organico.

#### **In ambito Innovation:**

- Sono state sollecitate alcune richieste di trasferimento molto datate.

#### **Quesiti sulla sicurezza:**

- Le RLS Staff presenti al tavolo hanno sollecitato un serio intervento da parte aziendale in merito alla valutazione stress lavoro correlato che da settembre 2014 l'azienda si troverà nuovamente a dover eseguire. Poiché 2 anni fa tale valutazione per le Aree di Staff non era stata condivisa dalle RLS e tanto meno condotta in modo "realistico", è stata richiesta una miglior gestione di tale importante momento, previsto dalla vigente legislazione, tenuto anche conto che lo stress presente in questi ambiti è sicuramente diverso da quello rilevato nei settori operativi;

E' stato richiesto che in occasione degli incontri territoriali previsti dall'art.35 del DLGS 81/2008 che prevedono la presenza dei preposti, siano presenti anche i preposti dei lavoratori delle Aree di Staff, sollecitando alla partecipazione i preposti stessi e convocandoli in tali occasioni.

- E' stato sottolineato che in alcuni territori, le Strutture preposte alla sicurezza, quali SC&RE, PV.HSE ed anche il vicino ambito Tech.Infra siano sottodimensionate, fattore che è un vero e proprio "allarme" in merito alla sicurezza dei lavoratori, alimentato anche dalla vigente solidarietà.

#### **Consulenze e lavori dati in outsourcing:**

- In merito alle consulenze è stata chiesta una situazione per settore, indicando che il numero di consulenze esterne può essere ulteriormente dimensionato;
- Per quanto attiene i lavori dati in outsourcing è stata individuata l'attività di recupero credito svolta dai colleghi di AFC di Firenze, in parte svolta all'esterno, come attività internalizzabile.

E' stato, inoltre, con forza richiesto all'azienda di comunicare con più puntualità le riorganizzazioni che prevedono trasferimenti di lavoratori Staff in quanto, ad oggi, spesso le RSU competenti apprendono queste notizie a posteriori e questo talvolta non agevola eventuali passaggi volontari che potrebbero essere operati, agevolando anche i lavoratori stessi.

In merito ai job posting l'azienda ha manifestato soddisfazione per la partecipazione dei lavoratori Staff a tali iniziative (ad oggi 80 colleghi), rilevando come positiva la disponibilità a fare nuove esperienze lavorative in azienda. Lo strumento del job posting, unilaterale aziendale, è utile ai fini delle riconversioni professionali volontarie che aiutano ad evitare spostamenti coatti spesso dannosi anche ai fini della motivazione.

A più di un anno dall'impegno previsto dall'accordo del 27.03.13, e dopo numerosi solleciti, è stato attivato un percorso che impegnerà l'azienda e le OO.SS. in ulteriori incontri durante i quali si analizzeranno le varie realtà delle Aree di Staff, anche in presenza dei Responsabili delle Linee. Il prossimo appuntamento è previsto nel mese di settembre p.v.

Ciò che ci prefiggiamo come obiettivo, anche per i lavoratori delle Aree di Staff è di evitare che l'azienda si "muova" in modo maldestro come in passato: operando destaffizzazioni non correttamente motivate, manovre gestionali forzose di vario tipo, esternalizzazioni che hanno avuto esiti disastrosi (Tess, Telemaco Immobiliare, MPSS, ecc...). Da parte sindacale è stata ribadita la volontà a dare continuità al percorso iniziato come unico strumento per garantire una corretta, condivisa ed equa gestione dell'organizzazione di un settore tanto complesso ed eterogeneo quale quello delle staff.

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