
Comunicato TIM - Aree di Staff

In data 2 marzo 2016 si è tenuto il primo incontro nazionale tra TIM, le Segreterie nazionali e le neo-elette RSU (complessivamente 39) delle aree di STAFF Nord, STAFF Centro, STAFF Sud.

Nello scorso mandato il numero dei lavoratori coinvolti era significativamente minore mentre, allo stato attuale con la nuova organizzazione, nel perimetro delle STAFF sono presenti circa 3.700 lavoratrici e lavoratori, con il compito di presidiare e supportare i processi e le attività a supporto del business dell'azienda.

Nel passato le relazioni sindacali in questo contesto sono state "sporadiche", una situazione che, per quanto ci riguarda, non è più possibile avere. Gli esuberi dichiarati da TIM anche in questo settore ed il considerevole aumento numerico delle cosiddette STAFF "pure" necessitano serrati e continuativi confronti tra le parti.

Dobbiamo affrontare e cercare di trovare le giuste soluzioni operative ai problemi dichiarati da TIM utilizzando gli strumenti che abbiamo congiuntamente definito negli accordi sindacali del 27 ottobre 2015, che convintamente e responsabilmente UILCOM UIL, FISTEL CISL ed altre Organizzazioni hanno firmato per respingere anche i 1.200 esuberi presenti nelle STAFF (dirette ed indirette) e mantenere i livelli occupazionali.

In quelle intese ci sono importanti strumenti ed azioni da intraprendere e portare avanti: mobilità volontaria, art. 4 legge Fornero, riqualificazioni, riconversioni professionali del personale verso aree che consentono reinternalizzazione di attività a più alto valore aggiunto. Strumenti con i quali possiamo e dobbiamo mantenere l'occupazione e definire significativi piani formativi per adeguare e sviluppare le professionalità dei lavoratori.

Non tollereremo eventuali fughe in avanti ed azioni unilaterali da parte dell'azienda!

Dopo questa premessa "sindacale-politica" di seguito un riepilogo di quanto presentato nella giornata dall'azienda:

FRAUD MANAGEMENT:

L'azienda ha illustrato i criteri che hanno guidato la riorganizzazione del Fraud management, azione che materialmente si è tradotta nell'unificazione delle strutture del Mobile Fraud Management e del Fixed Fraud Management. Tale riorganizzazione ha portato la nuova struttura a realizzare efficienza organizzativa con conseguente necessità di ricollocamento delle risorse verso altre attività, specificatamente verso ASA in Open Access, a detta dell'azienda, "una struttura che richiede più di altre personale in tempi brevi". Questo comportamento è motivato dalla nota vicenda legata al nuovo regolamento di servizio definito con l'Autorità delle Comunicazioni ed alle onerose multe che Tim ha ricevuto e potrebbe continuare a subire se non rispetterà gli SLA concordati.

L'azienda prevede, inoltre, di ultimare l'unificazione dei sistemi informatici del fisso col mobile in tempi brevi annunciando un piano formativo per i lavoratori che dovranno lavorare sulla nuova piattaforma. Secondo stime aziendali, l'utilizzo del nuovo sistema informativo porterà ad ulteriori efficientamenti non attualmente quantificabili.

La delegazione sindacale, su questo punto, ha ribadito di voler proseguire il confronto anche sul resto del personale degli Staff, per approfondire le varie tematiche, a partire dalla manovra di gestione degli esuberanti ed alla loro ricollocazione rispettando le professionalità acquisite, per trovare le giuste e coerenti risposte, così come previsto dagli accordi sottoscritti e citati in premessa del nostro comunicato.

SMARTWORKING:

E' stato esposto il contenuto del progetto "Pilot" dello Smart Working, evidenziando la natura sperimentale dello stesso, i punti di forza organizzativi e i criteri così come divulgati attraverso l'intranet aziendale.

Attenzione è stata posta dalle OO.SS rispetto alle norme a tutela dei lavoratori previsti dalla legge (statuto dei lavoratori) e dal contratto collettivo di lavoro che non dovranno subire interpretazioni ad hoc per i lavoratori in Smart Working.

Ci riferiamo alle norme che regolamentano l'infortunio, la malattia fino ad arrivare alla gestione dei permessi di varia natura. Si è inoltre chiesto un piano formativo che, partendo prioritariamente dai dirigenti, consenta a tutti di comprendere e approfondire i contenuti di questa "nuova modalità lavorativa" che potrà portare dei risultati positivi solo se sostenuta da un forte e complessivo cambiamento culturale senza alcuna riduzione dei diritti dei lavoratori ed evitando iniziative unilaterali dell'azienda.

Sarebbe importante ragionare in tempi brevi alla costituzione di un "organismo paritetico" che non solo monitori ma indirizzi questa nuova modalità lavorativa alla quale ad oggi hanno aderito oltre 7.600 lavoratrici e lavoratori.

In conclusione Le segreterie Nazionali UILCOM UIL - FISTEL CISL congiuntamente alle Strutture presenti ed alle RSU neo elette hanno invitato Tim a dare continuità relazionale coinvolgendo puntualmente le OO.SS sui processi riorganizzativi e le dinamiche a loro collegate.

Roma, 7 marzo 2016

LE SEGRETERIE NAZIONALI
UILCOM UIL FISTEL CISL