



COERENZA E RESPONSABILITA'

EVOLUZIONI ACCORDO DEL 27 MARZO 2013 OPEN ACCESS

Nella discussione che si è aperta all'interno della nostra organizzazione Sindacale a proposito della gestione dell'accordo del 27 marzo 2013, e ai risultati positivi presentati con grande enfasi dall'azienda nell'incontro del 26 settembre u.s., abbiamo ritenuto necessario per responsabilità nei confronti dei lavoratori che rappresentiamo e coerenza con lo spirito dell'accordo che abbiamo firmato, riportare quanto segue.

Produttività

I dati riportati dal Dott. Paggi nella recente riunione che tengono conto anche delle internalizzazioni, sono da apprezzare sia per il recupero del 5% delle WR medie lavorate e sia sulla riduzione del tempo organizzativo (i famosi campi verdi), tuttavia, a noi risulta che nei posti di lavoro questo importante recupero di produttività non sia così evidente ai lavoratori, anzi, ci segnalano che sono aumentate le WR ripetute, in particolare quelle di delivery e che l'assegnazione delle attività MOS-MOI in esclusiva in base alle centrali di riferimento, si sta dimostrando giorno dopo giorno, una politica da rivedere trattandosi di una sperimentazione. Le criticità emerse sono numerose, ne citiamo alcune a titolo esemplificativo e non esaustivo: le attività sono mal distribuite, i chilometri di percorrenza sono aumentati e a nostro avviso si è ridotta la produttività e sono aumentati i costi, esattamente il risultato opposto di quello atteso, inoltre, all'impresa sono assegnate attività di delivery di maggior valore e al personale sociale quelle di minor valore e più pesanti. Evidentemente ci troviamo di fronte a due rappresentazioni della situazione "leggermente" diverse che meritano una seria e urgente riflessione e verifica dei dati sulla produttività e sulla sperimentazione sopra citata (assegnazione MOS/MOI).

Accordo 23 maggio, Solidarietà e Banca ore.

Relativamente alla temporanea sospensione dell'applicazione della solidarietà e della banca ore concordata nel mese di maggio, necessaria per far fronte alla situazione di emergenza causata da alcuni malfunzionamenti sui sistemi informatici di supporto al delivery che aveva causato un accumulo di ordinativi OLO pari a circa 34 mila ordini, riteniamo che la riduzione del 50% delle giacenze sia un risultato soddisfacente.

Tuttavia, evidenziamo che la continua riduzione del personale delle strutture di governo, i carenti sistemi informatici e alcune scelte aziendali hanno sicuramente contribuito a creare l'emergenza.

Facciamo presente, che la scelta aziendale di continuare a gestire unilateralmente la sospensione della solidarietà e della banca ore, anziché individuare una soluzione condivisa, è sbagliata e non condivisibile, poco importa se siamo passati da un intervento di emergenza ad un intervento preventivo come sostiene l'azienda, e che l'AGCOM a garanzia degli altri gestori per evitare quanto recentemente avvenuto relativamente agli ordinativi degli OLO, abbia imposto all'azienda un monitoraggio costante delle giacenze.

Considerazioni sulla riorganizzazione delle AOL

La riorganizzazione avviata dopo una superficiale esposizione del progetto a livello nazionale e successivamente a livello territoriale, rischia di concretizzarsi in un'operazione che non contribuirà a raggiungere gli importanti obiettivi attesi sulla produttività, sulle internalizzazioni e sul contenimento dei costi, ma in una serie di spostamenti forzati di lavoratori e professionalità. Accentrare altre funzioni al suo interno, incrementare il numero di tecnici On Field attraverso lo spostamento forzato di lavoratori con funzioni non operative in funzioni operative come ad esempio i Progettisti, RJM e il Delivery, sia stato un grave errore. A nostro giudizio, sarebbe stato opportuno ricercare volontari all'interno dell'intero perimetro aziendale, anche attraverso le famose triangolazioni tanto discusse e mai messe in pratica, coinvolgendo quindi altre strutture dove i volontari sarebbero stati probabilmente più numerosi dei fabbisogni aziendali.

Progettisti

Appare alquanto contraddittorio che un'azienda a marzo ci chieda di escludere i **Progettisti** di Rete/Fibra/Rame dalla solidarietà motivando tale richiesta necessaria per far fronte all'incremento di attività associata alla rete NGAN, e poi proceda con la forzatura di ricollocarne alcuni in altri ambiti organizzativi (AOU). Riteniamo vincente e necessaria la scelta di internalizzare attività e aumentare gli investimenti nella rete di larga/larghissima banda larga, diversamente, valutiamo contraddittoria e affrettata la scelta di ricollocare una parte di progettisti in altri ambiti organizzativi, a nostro giudizio sarebbe stato più opportuno individuare e assegnare altre attività di loro competenza e attendere gli sviluppi delle internalizzazioni e degli investimenti.

Custom Delivery

La scelta di ridurre ulteriormente l'organico della Gestione **Lavori del Delivery Custom che è una struttura determinante e strategica per mantenere e aumentare i clienti Business**, è alquanto originale e allo stesso tempo incomprensibile. Stiamo parlando di una clientela pregiata che ha numerose tipologie di impianti, a volte molto complessi che richiedono una particolare esigenza di contatto e di riferimenti precisi. Poiché da molti anni a questa parte, la strategia dell'azienda è stata quella di smantellare progressivamente le strutture di riferimento della clientela Business e ridurre il numero dei lavoratori dedicati, a partire dall'operazione CLPS/CLU, visti i pessimi risultati ottenuti ci chiediamo se per davvero l'azienda ritiene ancora tale clientela strategica. Invitiamo l'azienda a non disperdere ulteriori professionalità e a cambiare strategia ricordandole che questi importanti clienti solo grazie ad un servizio di assistenza di un certo livello sia tecnico che commerciale restano o vengono in Telecom.

NOF

Riteniamo necessario che l'azienda proceda ad incrementare l'internalizzazione dell'attività della localizzazione dei guasti cavo che recentemente ha significativamente ridotto, inoltre ci sono altre attività che possono essere internalizzate a partire da quelle svolte dall'impresa all'interno dei locali sociali. L'internalizzazione di altre attività consentirebbe di allargare il campo d'intervento dei giuntisti e contemporaneamente ottimizzare al meglio le loro conoscenze e la loro professionalità.

U009

Nonostante le numerose segnalazioni sindacali, continuano ad essere esercitate nei confronti dei lavoratori che non raggiungono gli obiettivi, pressioni sempre più marcate che incidono negativamente sull'attività

quotidiana. Gli obiettivi sempre più sfidanti relativi agli addebiti al cliente che vengono utilizzati anche per la valutazione professionale del tecnico, stanno creando un clima pesante che merita una particolare

attenzione. Riteniamo necessario che l'azienda definisca meglio fino a che punto il tecnico può assumersi la responsabilità di fare l'addebito al cliente, allo stesso tempo chiediamo che ai clienti venga fornita una informativa sui servizi che rientrano nel canone e quelli a pagamento, i mezzi di comunicazione non mancano.

Straordinario

Il ricorso allo straordinario, che possiamo definire programmato, nei centri di lavoro AOU è sistematico e strutturale, ai lavoratori quasi ogni giorno è chiesto con significativa pressione di lavorare oltre al normale orario di lavoro, la stessa cosa vale per i sabati. Tale situazione deve essere affrontata con estrema urgenza, è palese la carenza di organico e la necessità di intervenire nell'organizzazione delle attività. Ribadiamo che ci sono molti lavoratori in azienda che chiedono di essere ricollocati in ambito AOU, abbiamo una situazione che ci potrebbe consentire di incrementare l'organico in ambito Open Access senza forzare nessuno, ricollocando in questo modo lavoratori motivati e non delusi/arrabbiati.

Geolocalizzazione

Sulla Geolocalizzazione, nonostante la condivisione degli obiettivi contenuti nell'accordo del 27 marzo, del lavoro svolto nelle Commissioni di Controllo a Distanza e sulle nuove Modalità Operative, l'azienda ha deciso di ritenere finito il percorso di sperimentazione e ufficializzare l'estensione del sistema in tutto il territorio. La nostra posizione non è cambiata ed è tuttora in linea con l'accordo del 27 marzo, il sistema deve essere utilizzato per assicurare maggiori livelli di efficienza, produttività e maggiore sicurezza del personale tecnico. Relativamente all'efficacia, dell'assegnazione delle WR in corrispondenza del luogo di assegnazione più vicino all'ubicazione dell'automezzo, facciamo presente che l'azienda si era impegnata ad avviare in tempi brevi l'integrazione del sistema di Geolocalizzazione e il WFM.

Purtroppo, ad oggi l'integrazione dei sistemi non c'è e non si sa quando sarà realizzata, come più volte ribadito, riteniamo che per le finalità sopra citate, l'Analyst sia la figura professionale più indicata all'utilizzo dei dati forniti dal sistema di Geolocalizzazione.

Riteniamo importante e allo stesso tempo un'opportunità la riunione che si terrà il giorno 17 p.v. tra l'Azienda, le Segreterie Nazionali e i componenti della Commissione sui Controlli a Distanza, auspicando in un accordo che normi l'utilizzo del sistema di Geolocalizzazione nello spirito di quanto stabilito nell'accordo del 27 marzo.

Condividiamo inoltre l'importanza delle Relazioni Sindacali Territoriali, necessarie per il raggiungimento degli obiettivi contenuti negli accordi di Marzo, che erano e sono per la FISTel, la priorità assoluta.

Roma, 9 ottobre 2014

La Segreteria Nazionale