

SLC - CGIL
FISTel - CISL
UILCOM - UIL

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

Comunicato ITALIAONLINE

Il 4 novembre presso il MISE - Ministero dello Sviluppo Economico - si è svolto l'incontro tra le Segreterie nazionali SLC CGIL - FISTEL CISL - UILCOM UIL, le strutture regionali, parte della neo eletta RSU e l'Azienda ITALIAONLINE per cercare di trovare una intesa sulla procedura di cassa integrazione straordinaria esperita unilateralmente dall'azienda il 30 agosto u.s. ed attivata per la gestione di un max di 700 eccedenze.

In questi mesi le OO.SS hanno tentato sia in sede aziendale che ministeriale con grande senso di responsabilità di avanzare delle proposte per ridurre l'impatto devastante della dinamica riorganizzativa e quindi della CIGS sulle lavoratrici e lavoratori.

Proposte, in particolare, per coloro che verrebbero collocati a zero ore e per cercare di salvaguardare tutte le sedi territoriali coniugando anche le difficoltà del management aziendale in merito alla fusione di due soggetti industriali che provoca pesanti ricadute sul fronte dell'integrazione.

Non ci stupisce che l'azienda, come sempre, non abbia compreso la volontà del sindacato, interpretata strumentalmente come una perdita di tempo, di addivenire ad un accordo tra le pari, non cogliendo la difficoltà della vertenza.

Ci preme ricordare che lo stato di partenza era molto arduo in quanto i numeri della procedura evidenziavano che a fronte di 1.106 dipendenti, 700 lavoratori/lavoratrici venivano collocati in CIGS per 24 mesi - 417 a zero ore - 283 a rotazione per 4 giorni/mese, con un ulteriore e forte impatto nelle sedi territoriali delle quali molte venivano ridotte numericamente ed a mero presidio commerciale. Una azione di ridimensionamento che porta ad una probabile ricaduta: la chiusura di queste sedi in un prossimo futuro con il riposizionamento delle attività su tre "location" Torino, Milano e Pisa o Firenze, per quest'ultima sede non abbiamo compreso se ci sarà una variazione rispetto a prima in quanto l'azienda per Pisa sembra aver avuto un ripensamento.

Rispetto alla necessità di attivare una pesante riorganizzazione con degli ammortizzatori sociali che "ingessano" l'azienda NON riusciamo a comprendere alcune situazioni:

- come il lavoro che viene accentrato su Torino e Milano, svuotando le sedi periferiche, possa essere svolto da minor personale rispetto a quello attuale perché la maggior parte dei lavoratori sarà comunque in cassa e le lavorazioni dovranno essere in ogni caso realizzate.
- Una azienda che ha l'ambizione di voler essere uno dei PLAYER più importati del mercato digitale perché non trattiene all'interno uno dei suoi maggiori KNOW-HOW come la realizzazione dei siti web?
- Perché vengono esternalizzate attività di lavoro pregiato, ripetiamo, come la produzione dei siti web, che addirittura viene effettuata al di fuori dello Stato italiano, lavorazione che impegna molte risorse interne. Se esiste un problema di qualità e procedure, come evidenzia l'azienda, basta agire sulla formazione dei lavoratori e migliorare i processi gestionali della fliera produttiva interna.

Perseguendo le azioni suindicate i livelli occupazionali sarebbero più solidi e quindi diminuirebbe la necessità di usare la cassa mantenendo l'occupabilità interna. Perché non si può percorrere questa strada?

Veniamo ora alla trattativa, nei vari incontri le OO.SS hanno avanzato varie e significative proposte: riconversioni professionali, esodi incentivati, ricorso al part time, formazione finanziata, smart working, valorizzazione delle DLS. Tutti strumenti utili al fine di diminuire il numero dei lavoratori posti in cassa in particolare per quelli a zero ore.

I vertici aziendali non hanno ritenuto di intraprendere percorsi alternativi ma, rimanendo nel solco della procedura, hanno spiegato chiaramente che il Piano Industriale e la conseguente organizzazione sul territorio nazionale e la distribuzione del lavoro non sono e non saranno oggetto di discussione in quanto deliberati dal C.D.A.

Pertanto nel tentativo di addivenire comunque ad un accordo, con la mediazione del Mise, hanno formulato una proposta ultimativa:

- 300 lavoratori a zero ore con un'integrazione salariale del 30% calcolata tra la differenza dello stipendio del singolo lavoratore e l'integrazione salariale di legge.
- 400 lavoratori a rotazione per 5 giorni/mese,
- Incentivo all'esodo per un max di 100 lavoratori pari a 14 mensilità alla fine del percorso di CIGS (18 mesi). Oppure 12 mensilità, Outplacement per 12 mesi dove il lavoratore può avere un percorso realizzato da una società specializzata che concretizza una mappa delle sue competenze, effettua una sorta di piano mkt, lo segue per questo periodo e inserisce su banche dati "lavoro" il suo CV.

Detti lavoratori sarebbero ricercati dentro il bacino dei 700 cassa integrati, cioè eventuali dimissioni al di fuori di questi non darebbero luogo a diminuzione dei numeri di cassa a zero ore.

- 100 nuove assunzioni (nativi digitali) ribadendo che non c'è la possibilità di effettuare riconversioni professionali dei lavoratori già in azienda perchè la maggior parte sono figure di ingegneri.
- Bacino di preferenza dove il personale in CIGS, a fronte di uscite dall'azienda che avvengono all'interno dei 700 lavoratori coinvolti dalla procedura, previo assessment positivo, può accedere ad una riqualificazione e riallocazione interna (potenziali 20-25 risorse).

A fronte della proposta l'impegno del sindacato a confrontarsi entro febbraio 2017 sul secondo livello, previa disdetta dello stesso, se non verrà attivato il confronto. Inoltre non dare luogo alla armonizzazione dei trattamenti presenti attualmente in IOL alle DLS come invece prevedeva l'accordo sindacale in essere

Di fronte a questa definitiva proposta, non più emendabile, seppur registrando dei piccoli passi in avanti, rispetto alla partenza del confronto, e pur consapevoli della delicatezza del momento e delle preoccupazioni delle lavoratrici e dei lavoratori la delegazione sindacale trattante composta dalle Segreterie nazionali, Strutture territoriale ed RSU ha deciso unitariamente di interrompere la trattativa e ritornare in assemblea dai lavoratori per decidere un percorso da perseguire per far fronte alla attuale situazione.

L'azienda, dopo aver ricevuto la nostra dichiarazione, ha ribadito che procederà all'invio delle lettere di cassa integrazione: 417 a zero ore e 283 a rotazione per 4 giorni mese senza applicare nessuna delle condizioni emerse dal confronto.

A seguito del percorso svolto fino ad oggi riteniamo di aver cercato di arrivare ad un accordo che potesse gestire al meglio le ricadute di un piano industriale pesantissimo, non certo voluto dal Sindacato e dai lavoratori, che porta a cancellare sostanzialmente l'organizzazione del lavoro precedente arrivando al superamento di molte ed importanti realtà territoriali. Una situazione che non trova, per ora e per quanto ci riguarda, un soluzione percorribile.

Era ed è necessario una azione modulare che possa traguardare una maggiore salvaguardia occupazionale ed una stabilizzazione dell'azienda in un medio periodo ed in un contesto territoriale maggiore e non iper centralizzato. Una azione immediata, traumatica ed irreversibile non trova la disponibilità al confronto di un sindacato che in passato, seppur con svariate situazioni complicate e di sofferenza, ha sempre realizzato degli accordi.

Siamo pronti ad ulteriori confronti sia in sede ministeriale che in sede aziendale, auspichiamo che l'azienda non intenda proseguire unilateralmente la gestione della CIGS perché, in tal caso, troverà nel Sindacato Confederale un fermo oppositore pronto a contrastarla in tutte le sedi e con tutti gli strumenti che la legge consente.

Le SEGRETERIE NAZIONALI
SLC CGIL – FISTEL CISL – UILCOM UIL

Roma, 7 novembre 2016