

Roma, 14 marzo 2013

COMUNICATO

Si è svolto, nelle giornate del 11, 12 e 13 marzo, il confronto con i vertici di Telecom Italia sul Piano d'Impresa 2013-2014 e sui nuovi assetti organizzativi approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Il confronto si è misurato con un clima di difficoltà generale determinato dalla crisi economica, dalla riduzione del fatturato complessivo del settore telecomunicazioni e dal crollo delle tariffe determinato da una concorrenza scatenata, tutti elementi che hanno inciso molto negativamente sui ricavi aziendali.

Viste le difficoltà del percorso negoziale, le Segreterie Nazionali unitamente al Coordinamento Nazionale presente alla trattativa, hanno deciso di approfondire le tematiche inerenti le richieste aziendali (efficienza e contenimento dei costi) e le proposte avanzate dal sindacato (internalizzazioni per riassorbire gli esuberi dichiarati e mantenimento del perimetro delle attività dentro la società Telecom Italia) per definire i contenuti di una possibile intesa di riorganizzazione.

Nel corso dell'incontro è stata ribaltata l'impostazione aziendale che prefissava di raggiungere un accordo residuale che, attraverso l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, perseguisse l'obiettivo di "comprare" tempo e spostare il problema al 2015, imponendo invece una trattativa che legasse recuperi di produttività, ammortizzatori sociali e internalizzazione delle attività con l'obiettivo di riassorbire tutti gli esuberi denunciati.

Dopo una prima fase in cui l'azienda si è limitata a generiche disponibilità, respinte con decisione dal sindacato, la trattativa si è concentrata sulle internalizzazioni, assumendo a valore comune che l'eventuale accordo dovrà specificare le attività, i volumi, le date e il numero di persone che saranno utilizzate in un parallelismo che porti, nel corso del piano, al completo riassorbimento degli esuberi.

Il lavoro realizzato segna dei punti di avanzamento più approfonditi e altri che necessitano di ulteriori approfondimenti e nel merito si può riassumere nel seguente modo:

Caring Services: razionalizzazione delle sedi (con tutela occupazionale di tutto il personale coinvolto), incremento di produttività, interventi sul sistema software e hardware per migliorare l'efficienza complessiva del servizio e ridurre i costi complessivi. La decisione aziendale di societizzare la divisione viene sospesa per un anno per verificare l'applicazione dell'accordo quale elemento per non procedere in tale direzione e mantenere il perimetro aziendale invariato. Fondamentale la soluzione introdotta per DA in cui si prevede che il personale del 1254 non potrà essere licenziato in caso di perdita dell'attività ma dovrà essere ricollocato in altri ambiti aziendali.

Open Access: estensione del "progetto Panda" all'insieme dei tecnici e recupero di produttività per determinare le condizioni che consentano di internalizzare attività e consentire di far fronte al calo dei volumi di attività in corso. 170 trasferimenti "di sede amministrativa" che non impatteranno sulle condizioni dei lavoratori.

TIIT: anche per l'informatica va garantito il parallelismo tra esuberi dichiarati e internalizzazioni da realizzare. In questo caso sia le aliquote di solidarietà sia il volume di attività non sono ancora stati condivisi. Inoltre, va stabilito il principio che TIIT rappresenta il fornitore unico per l'informatica di Telecom e individuata una clausola che stabilisca l'invendibilità dell'azienda.

Staff: Definizione di un percorso che porti a riorganizzare le aree e riqualificare e motivare il personale occupato nell'ottica di garantire anche in questo settore la saturazione delle prestazioni lavorative in modo da garantire la continuità occupazionale in un periodo medio lungo.

In quest'ottica gli ammortizzatori sociali dichiarati dall'impresa sarebbero utilizzati attraverso l'uscita del personale che abbia già maturato il diritto alla pensione (garantendo la non penalizzazione sulla pensione degli interessati), prevedendo uscite volontarie accompagnate da incentivazione e l'utilizzo degli ammortizzatori sociali per TI (con esclusione di un pezzo di Open Access per cui si introduce una Banca Ore) e TIIT attraverso i contratti di solidarietà.

La trattativa ha raggiunto punti di equilibrio non più modificabili mentre su alcuni "capitoli" restano ancora punti di lontananza fra le parti: nel Caring Services resta ancora da stabilire i volumi di attività che dovranno rientrare e la possibile riduzione della solidarietà per il credito; per Open Access: la franchigia non è condivisa; per la Banca Ore: l'esclusione dei tecnici trasmissivi non è condivisa; il riconoscimento del buono pasto per i telelavoratori non previsto nei processi di riorganizzazione aziendale e non condiviso dalle OO.SS.; il Premio di risultato, i cui valori sono distanti dalle attese previste; le internalizzazioni di TIIT che sono insufficienti.

Vista però la delicatezza dei temi in discussione, le Segreterie Nazionali unitamente al Coordinamento hanno deciso di sospendere il confronto per avviare una campagna di assemblee con i lavoratori per richiedere il mandato a riprendere e, se ci saranno le condizioni, concludere il negoziato.

E' evidente che, laddove ci fosse consenso sugli obiettivi perseguiti dal sindacato, si riuscisse a riportare all'interno dell'azienda attività e scardinare un meccanismo per cui linee aziendali appaltano servizi per comodità e irresponsabilità, si aprirebbe dentro Telecom una stagione diversa. Riportare al centro dell'attenzione il "fattore lavoro" e i lavoratori che sono l'unico elemento di successo per un'impresa di servizi e ristabilire un corretto equilibrio tra lavoro e finanza.

Per aiutare lo svolgimento delle assemblee è stato predisposto un documento che definisce le posizioni raggiunte dal confronto ribadendo che su alcune di esse, come sopra descritto, il punto di equilibrio è stato raggiunto e non sarebbe più modificabile mentre su altre restano da fare ulteriori approfondimenti. Per alcune, poi, (vedi internalizzazioni TIIT e Premio di risultato) va profondamente cambiata l'impostazione aziendale.

E' previsto che il confronto riprenda il giorno 25 marzo e, pertanto, per tale data sarà necessario aver concluso le assemblee per conoscere il mandato dei lavoratori.

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

TRATTATIVA TELECOM ITALIA: DI SEGUITO I PUNTI RAGGIUNTI A VALLE DEL CONFRONTO
AVVENUTOA ROMA DALL'11 A 13 MARZO

Il mercato delle TLC è caratterizzato da un inasprimento della pressione competitiva sui prezzi e da un conseguente peggioramento di ricavi, margini e sostenibilità delle strutture di costo.

Il dato principale della costante riduzione del fatturato del settore TLC si traduce in riduzione dei volumi lavorabili nell'intero perimetro di attività del Gruppo Telecom.

L'obiettivo prioritario di salvaguardia dei livelli occupazionali può essere conseguito anche rendendo competitive le diverse lavorazioni e deve essere conseguito attraverso interventi di incremento del valore delle diverse lavorazioni.

La riforma previdenziale, con l'azzeramento delle basi esodabili, impone di perseguire con determinazione una strategia di internalizzazione delle attività per compensare la riduzione dei volumi di lavoro, a tal fine bisognerà:

- Lavorare per incrementare la produttività interna e la competitività delle diverse lavorazioni, a partire dalle realtà a più alta concentrazione di personale e più alta presenza di volumi esternalizzati;
- investire il recupero di produttività nell'avvio di tutti i processi di formazione e riconversione professionale necessari a conseguire già nel biennio una significativa quantità di reinternalizzazioni.

Divisione Caring Services

L'azienda sospenderà sia la societizzazione delle attività che l'orario di lavoro settimanale a 40 ore. Al 1° aprile 2014 ci sarà una verifica con le organizzazioni sindacali firmatarie circa gli effetti degli interventi riorganizzativi volti a migliorare la competitività della Divisione, la produttività del lavoro e la flessibilità del servizio e a realizzare le reinternalizzazioni di attività che costituiscono l'obiettivo strategico prioritario delle intese.

L'esito di tale verifica costituirà elemento di valutazione per le successive decisioni.

Si prevede:

- che entro un mese dall'accordo siano illustrate nel dettaglio alle OO.SS., le modalità realizzative dell'accorpamento dei centri delle città plurisede (allegato), convenendo i necessari adeguamenti della turnistica per la gestione dei volumi di traffico e la internalizzazione delle attività, usando gli strumenti contrattualmente previsti;
- che entro il 2014 siano chiusi i presidi nelle 47 città con meno di 46 dipendenti, esclusa la città de L'Aquila, in ragione delle condizioni logistiche dei colleghi;
- Il personale operativo che non intenda trasferirsi nelle sedi di destinazione potrà richiedere di operare in telelavoro sulle attività tipiche del caringservices e in profili professionali

assolutamente equiparabili con il lavoro in sede, con rimborso delle spese per la connettività ma senza il riconoscimento del buono pasto. L'azienda utilizzerà gli strumenti telematici per il monitoraggio dei volumi, della qualità della produttività degli operatori;

- per il personale non operativo dei centri in chiusura, a salvaguardia dell'occupazione, è previsto il demansionamento con la possibilità di chiedere il telelavoro;
- viene istituita una nuova figura di Supervisor con riduzione della solidarietà e impiego multiskill 80/20 sulle attività di coordinamento ed operative, per facilitare la flessibilità di impiego richiesta dai processi di riorganizzazione. L'accesso al profilo è volontario da parte dei Supervisor e sarà operativo dal 1° luglio 2013;
- inizio e fine prestazione di lavoro saranno attestati sulla postazione di lavoro, con impegno aziendale a renderle funzionanti entro il 1° luglio 2013 e a non far carico ai lavoratori dei ritardi eventuali conseguenti a malfunzionamenti riscontrabili dopo la data di avvio dei sistemi operativi. Agli inevitabili sfridi per completare la chiamata cliente sarà applicata la compensazione mensile già prevista per i piccoli ritardi. La riorganizzazione rende inoltre necessaria l'unificazione dei regimi di pausa dei turni spezzati fisso e mobile, con applicazione del regime previsto per il fisso.

DIRECTORY ASSISTANCE

A fronte dell'impegno aziendale ad evitare qualsiasi soluzione traumatica, anche in caso di cessazione completa dell'attività, le parti sono impegnate a consentire l'impiego di ammortizzatori socialmente sostenibili, finalizzati a rigenerare le competenze dei lavoratori e reimpiegarli in altre attività produttive. Già con effetto dal 1° settembre, la riduzione dei volumi di traffico sarà realizzata attraverso il ricorso a contratti di solidarietà al 60% alternati (1° anno per il Sud e il 2° per il resto della forza), con contestuale reimpiego di 60 lavoratori del Centro e del Nord in attività reinternalizzate.

OPEN ACCESS

- Non prima del 1° luglio 2013 sarà implementata la geolocalizzazione dell'automezzo per consentire una maggiore efficacia al processo di assegnazione della Work Request tramite Work Force Management. La geolocalizzazione non potrà essere usata con finalità disciplinari;
- l'automezzo sociale è assegnato individualmente a tutto il personale tecnico singolista, non prima del 1° luglio 2013, con inizio e fine prestazione presso la sede del cliente e franchigia a carico del lavoratore:
 - a inizio giornata, di 45 minuti dalla propria abitazione o di 30 minuti qualora l'automezzo sia posizionato presso la sede sociale più vicina;
 - a fine giornata, di 30 minuti dal sito dell'ultimo intervento al luogo di ricovero dell'automezzo.

E' prevista a sei mesi una verifica dei casi particolari;

- l'orario di presidio inizia alle 8.30 e il personale tecnico on field attesterà la pausa dell'intervallo meridiano con le funzionalità inizio e fine mensa presenti sul terminale FAS in dotazione che l'azienda si impegna a rendere efficace con riferimento alla registrazione delle informazioni;
- sono previsti fino a 170 trasferimenti amministrativi territoriali entro una distanza massima di 60 Km dall'attuale sede di lavoro con criteri trasparenti di individuazione degli interessati, fermo restando la compatibilità dello skill posseduto con la tipologia dell'attività (carichi familiari, età e distanza dal domicilio). L'assegnazione dell'automezzo riduce di molto le conseguenze sui lavoratori interessati.

BANCA ORE

- Non prima del 1° luglio 2013, per il personale con mansioni di Tecnico, fatta eccezione per i Tecnici Trasmissivi, e di Progettista operanti in ambito Open Access, non interessato alla solidarietà, è prevista la confluenza obbligatoria delle ore di straordinario prestate non in turno di reperibilità, in una Banca Ore. Per ogni ora accantonata verrà corrisposta la maggiorazione omnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione. Le ore saranno accreditate nel mese successivo a quello di maturazione e potranno essere fruite nei primi due trimestri successivi compatibilmente con le esigenze di servizio e, nel terzo trimestre a semplice richiesta del lavoratore con preavviso di sette giorni.

STAFF

L'azienda ha confermato la criticità di posizionamento delle funzioni di Staff, in relazione al rapporto fra attività dirette e lavorazioni di supporto, che rende necessario avviare un percorso volto alla separazione fra funzioni di governo e controllo e servizi comuni, nonché a favorire processi di riequilibrio mediante reimpiego su attività dirette.

ECCELENZE DICHIARATE PER TI SPA

- n. 3.000 risorse in esubero, medie nel biennio 2013-2014 così suddivise:
 - n. 2.500 *fte* solidarietà;
 - n. 500 aliquote mobilità destinate, per quota parte 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. Fanno eccezione le risorse che abbiano maturato un'anzianità contributiva inferiore a XX anni; e per la restante parte destinate a coloro che dichiarino di non opporsi.

CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

Cfr Allegato tabella

INTERNALIZZAZIONI

L'Accordo prevedrà un elenco analitico delle attività da internalizzare nel periodo, con data volumi e lavoratori che saranno occupati in tali attività.

PREMIO DI RISULTATO TELECOM ITALIA SPA

- Disponibilità aziendale, per il triennio 2013-2015, ad istituire un Premio di Risultato annuale, basato su tre parametri:
EBITDA 40%; RICAVI 40%; QUALITA' 20%

Al raggiungimento del 100% del target, nei tre parametri, ad un livello 5 sarà erogata una somma pari a 650€ lordi annui.

- Indisponibilità aziendale ad individuare una soluzione per la copertura del secondo semestre 2012.

INFORMATION TECHNOLOGY

- n. 350 eccedenze nel biennio 2013-2014 così suddivise:
 - n. 322 *ftesolidarietà*;
- n. 28 aliquote mobilità destinate, per quota parte 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. Fanno eccezione le risorse che abbiamo maturato un'anzianità contributiva inferiore a XX anni; e per la restante parte destinate a coloro che dichiarino di non opporsi.
- n. 200 internalizzazioni nel biennio con ambito di impiego analiticamente definito ed impegno aziendale a un anno di quantificazione ed identificazione di nuove internalizzazioni con l'obiettivo di pervenire alla tendenziale saturazione della capacità produttiva entro la fine del biennio.

TELECOM ITALIA SPARKLE

- n. 24 eccedenze nel biennio 2013-2014
 - gestite con 24 aliquote di mobilità aliquote mobilità destinate, per quota parte 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. Fanno eccezione le risorse che abbiamo maturato un'anzianità contributiva inferiore a XX anni; e per la restante parte destinate a coloro che dichiarino di non opporsi.

GRUPPO TELECOM ITALIA
Caring Services

1. Riduzione sedi nelle Città Plurisede

AS IS					
Città	N. Sedi	Città	N. Sedi	Città	N. Sedi
ROMA*	11	MESTRE	2	FOGGIA	2
NAPOLI*	5	BARI	2	VICENZA	2
MILANO	3	PESCARA	2	TRIESTE	2
PALERMO	5	BOLZANO	2	LA SPEZIA	2
BOLOGNA	3	CATANIA	2	MESSINA	2
TORINO	5	CAGLIARI	2	TRENTO	2
CALTANISSETTA*	2	UDINE	2	COSENZA	2
PADOVA	2	RIMINI	2	CATANZARO*	2
<i>Roma HQ (2 sedi)</i>					
24 Città Plurisede per un totale di 68 Sedi					

TO BE					
Città	N. Sedi	Città	N. Sedi	Città	N. Sedi
ROMA*	5	MESTRE	1	FOGGIA	1
NAPOLI*	1	BARI	1	VICENZA	1
MILANO	1	PESCARA	1	TRIESTE	1
PALERMO	1	BOLZANO	1	LA SPEZIA	1
BOLOGNA	1	CATANIA	1	MESSINA	1
TORINO	1	CAGLIARI	1	TRENTO	1
CALTANISSETTA*	1	UDINE	1	COSENZA	1
PADOVA	1	RIMINI	1	CATANZARO*	1
<i>Roma HQ (1 sede)</i>					
24 Città per un totale di 28 Sedi					



* Inclusa una sede TCC

Allegato n. 1 – Elenco sedi in chiusura entro il 2014

1. COMO
2. CAMPOBASSO
3. TIRIOLO
4. VICENZA
5. TERNI
6. ASCOLI PICENO
7. FROSINONE
8. POTENZA
9. MONZA
10. VITERBO
11. TRAPANI
12. AVELLINO
13. CUNEO
14. TARANTO
15. TRENTO
16. LA SPEZIA
17. PIACENZA
18. RAGUSA
19. PAVIA
20. FERRARA
21. TREVISO
22. RIETI
23. SIRACUSA
24. MESSINA
25. TRIESTE
26. PESARO
27. AREZZO
28. GROSSETO
29. BRINDISI
30. SIENA
31. MANTOVA
32. BUSTO ARSIZIO
33. MACERATA
34. COSENZA
35. LIVORNO
36. SAVONA
37. VERONA
38. NUORO
39. AOSTA
40. CREMONA
41. REGGIO EMILIA
42. LECCO
43. VERCELLI
44. SONDRIO
45. LEGNANO
46. POMEZIA
47. SASSARI

Allegato n. 2 – Elenco sedi in chiusura e rispettive sedi accipienti

COMO	Varese
CAMPOBASSO	Napoli
TIRIOLO	Catanzaro
VICENZA	Padova
TERNI	Roma
ASCOLI PICENO	Pescara
FROSINONE	Roma
POTENZA	Bari
MONZA	Milano
VITERBO	Roma
TRAPANI	Palermo
AVELLINO	Napoli
CUNEO	Torino
TARANTO	Bari
TRENTO	Bolzano
LA SPEZIA	Pisa
PIACENZA	Milano
RAGUSA	Catania
PAVIA	Milano
FERRARA	Bologna
TREVISO	Mestre
RIETI	Roma
SIRACUSA	Catania
MESSINA	Catania
TRIESTE	Udine
PESARO	Rimini
AREZZO	Firenze
GROSSETO	Pisa
BRINDISI	Lecce
SIENA	Firenze
MANTOVA	Bologna
BUSTO ARSIZIO	Varese
MACERATA	Ancona
COSENZA	Catanzaro
LIVORNO	Pisa
SAVONA	Genova
VERONA	Padova
NUORO	Cagliari
AOSTA	<i>Pont Saint Martin</i>
CREMONA	Milano
REGGIO EMILIA	Bologna
LECCO	Varese
VERCELLI	Torino
SONDRIO	Varese
LEGNANO	Milano
POMEZIA	Roma
SASSARI	Cagliari

FUNZIONI ESCLUSE DALLA SOLIDARIETA'

in ambito **Innovazione & Industry Relations:**

- le funzioni Research and Prototyping, Business Modelling, New Project Development e Application and Over the Top Services

in ambito **Technology:**

- la funzione Mobile Control Layer Engineering di TILab & Global Consulting
- la funzione Service Control di Network Maintenance
- le funzioni Mobile Access nell'ambito delle Network Development Area di Network Development, Operations & Governance
- il personale con mansione di Tecnico operante in Open Access nelle funzioni:
 - Access Operations Unit, Wireless Management, Assurance & Technical Activities in ambito Access Operations Area
 - Customer Device Management in ambito Assurance Services Operations
- il personale con mansione di Progettista operante nelle funzioni Innovative Access e Access Development Operations in ambito Access Operations Area di Open Access
- la funzione di progettazione National Center Design in ambito Engineering & Access Network Development di Open Access
- il personale operante su turnazioni h24 delle funzioni:
 - Backbone, Data Network Area North, Data Network Area South, Centri Operativi Radiomarittimi in ambito Network Maintenance
 - Manutenzione Infrastrutture in ambito Technical Infrastructures

in ambito **Business:**

- il personale operante su turnazioni h24 delle funzioni:
 - Custom Area Centro Sud e Control Room Standard

in ambito **Security:**

- il personale operante su turnazioni h24 delle funzioni:
 - Control Room Security
 - Servizi Tecnici e Internet

ARTICOLAZIONE DALLA SOLIDARIETA'

A) DIVISIONE CARING SERVICES

**Misura riduzione
per solidarietà**

- Operatori di Caring
- Personale operante nelle strutture di Commercial Support Activities **6,15%** (16 gg/aa)
- Personale operante nelle strutture di Human Resources and Organization Caring Services; Administration and Control Caring Services e Operational Planning And Innovation **9,23%** (24 gg/aa)
- Personale operante nelle restanti strutture(*) (compreso personale Directory Assistance escluso dall'accordo del 27 luglio 2011) **15%** (39 gg/aa)

(*) Per il personale che transiterà nella nuova figura professionale "polifunzionale" sarà prevista una percentuale di solidarietà del 9,23%

B) TECHNOLOGY

**Misura riduzione
per solidarietà**

- Personale operante nelle restanti strutture (ad eccezione del personale escluso dall'applicazione del Contratto di Solidarietà) **6,54%** (17 gg/aa)

C) ALTRE STRUTTURE AZIENDALI

**Misura riduzione
per solidarietà**

- Personale operante nelle restanti strutture aziendali interessate alla solidarietà (ad eccezione del personale escluso dall'applicazione del Contratto di Solidarietà nonché del personale di cui ai precedenti punti A e B) **9,23%** (24 gg/aa)

TIIT Srl - Ipotesi applicazione Cds

Funzioni	CONSISTENZA PERSONALE OPERATIVO (TESTE INTERE)	CONSISTENZA PERSONALE OPERATIVO(FTE)	% SU PERSONALE OPERATIVO	ESUBERO	N.ro GG annui	N.ro GG biennio
Application Developm	3.259	3.214,11	10%	321,41	26	52
ARCHITETTURE						
Demand & Assurance M						
Infrastructures						
Technical Security						
STAFF (HR+L+A&C)						

Personale escluso Cds

Dirigenti	220
Technical Security/SOC	
Operating Governance (Turnisti H24)	
Part time <=50	
Quadri in ODS	