

TELECOM ITALIA

GRAZIE ALL'ACCORDO IL CARING NON SARA' SOCIETARIZZATO!

I LAVORATORI VANNO IN PREPENSIONAMENTO VOLONTARIO CON ART. 4 LEGGE FORNERO

PERCENTUALE UNICA DI SOLIDARIETA'

RICOVERSIONI PROFESSIONALI DA SETTORI IN ESUBERO AD ATTIVITA' CON STABILITA' OCCUPAZIONALE

Dopo mesi di discussioni e le continue minacce aziendali, trasformatesi in crudele realtà con la costituzione della Società "TIM CARING S.r.l.", dove far confluire le attività e i lavoratori del Caring di Telecom Italia e le reali chiusure delle sedi di AO, CS, CR, LC, PS, SV, SO, VC; con l'accordo sottoscritto il 27.10.15 tra Telecom Italia e FISTel CISL – UILCOM UIL – UGL Telecomunicazioni, si è posta la parola fine al dramma umano e professionale di 9.000 lavoratrici e lavoratori.

Il Caring resta in Telecom Italia senza alcun termine di scadenza temporale come previsto dagli accordi del 27 e 28 Marzo 2013 e le sedi in chiusura rimarranno aperte. Un grande passo in avanti, fondamentale per garantire l'occupazione stabile ed il perimetro industriale dell'Azienda.

L'accordo al MISE il 7 Settembre u.s. aveva tracciato le linee di indirizzo per avviare il processo di riorganizzazione di Telecom Italia; con l'accordo sulla mobilità volontaria del 21 Settembre 2015 a cui l'azienda sta dando seguito, la solidarietà e l'art. 4 legge Fornero (prepensionamenti volontari) sottoscritti il 27.10.15 dalla maggioranza delle RSU del Coordinamento Nazionale è stato concluso il percorso negoziale in sede aziendale avviato con la mediazione del Ministero dello Sviluppo Economico.

L'accordo prevede:

- Riduzione degli esuberi in Telecom Italia dai 2.800 previsti in sede Ministeriale ai 2.600 dopo il confronto in sede aziendale;
- Solidarietà all'8,85% distribuita su un numero massimo di 30.412 lavoratori con decorrenza 4 gennaio 2016 e termine al 3 gennaio 2018 con una opzione per il 3° anno a seguito di verifica e confronto tra le parti.
Per Le giornate di solidarietà i contributi previdenziali verranno coperti interamente dall'INPS quindi non ci sarà nessun riflesso negativo per la pensione dei lavoratori.
Inoltre avere una percentuale univoca permetterà anche di agevolare le riconversioni professionali.
La riduzione dell'orario di lavoro interesserà in proporzione anche i PT.

La solidarietà non si applica ai lavoratori coinvolti in attività a garanzia della continuità del servizio, in attività destinatarie di disposizioni di natura regolamentare o su nuovi business e tecnologie innovative di seguito riportate:

- **BUSSINESS:** Personale operante in turnazioni h 24 in "ICT Control Room" nell'ambito di Engineering & Service Management, Personale di "Infrastructure Solutions" in ambito Marketing
- **CONSUMER :** Personale dei Negozi Sociali, Personale di Partnership Video in ambito Multimedia Entertainment

- **OPERATIONS:**

Open Access

Personale di "Access Operations Unit", "Delivery & Assurance" e "Job Management" in ambito Access Operation Area - Access Operation Line. Personale di "Design & Configuration" nell'ambito Access Operation Area - Custom Service. Personale di "National Activities & Special Projects" e di "OLO Delivery Operations". nell'ambito Operations Management - Wholesale & Special Project

Network

Personale inserito in archi di turnazione h 24 di "Infrastructures Surveillance Center" in ambito "Infrastructures & Energy". Personale inserito in archi di turnazione 0-24 di "Multimedia" in ambito Development & Maintenance - Multimedia Platform. Personale inserito in archi di turnazione 0-24 di "Radio Maritime & Technical Emergencies" in ambito Development & Maintenance - Wireless, Radio Maritime & Technical Emergencies. Personale della funzione "Service Operation Center & Help Desk" in ambito Development & Maintenance - Wireless, Radio Maritime & Technical Emergencies. Personale della funzione "Application Management & Network Functions Virtualization" e personale della funzione "IP Competence Hub" in ambito Development & Maintenance - Wireline & Sparkle Maintenance

Engineering & Tilab : Personale di "Network Function Virtualization" in ambito Core Network & Infrastructures

- **STAFF:** Non si applica al personale inserito in turnazioni h 24 in Security – "Judicial Authorities Services" e Security – "Security Operations in ambito Business Support Office

Personale di Project Management Big Data Architecture in ambito di Strategy & Innovation

Riduzione oraria

La riduzione degli orari di lavoro avrà luogo per giornate intere di sospensione dell'attività lavorativa definita con 2 giornate al mese ad eccezione di Agosto in cui è prevista una sola giornata. Le giornate di sospensioni di regola sono in continuità con le giornate di riposo o Libero Lavorativo.

Sono previste verifiche annuali in merito all'andamento applicativo del Contratto di Solidarietà nonché, al termine dei primi 24 mesi, una verifica dell'applicazione degli strumenti di gestione del Piano al fine di definire l'estensione della solidarietà di ulteriori 12 mesi.

FISTel – UILCOM – UGL hanno sottoscritto un accordo a latere che prevede, per il periodo del contratto di solidarietà, che tutti gli istituti riguardanti FERIE, PERMESSI RETRIBUITI SOSTITUTIVI DELLE FESTIVITA' SOPPRESSE, PERMESSI RETRIBUITI INDIVIDUALI A TITOLO COLLETTIVO non saranno riproporzionati alla riduzione oraria e riconosciuti per l'intera spettanza.

FISTel – UILCOM – UGL hanno ribadito in sede di confronto che l'unitarietà del perimetro industriale (Caring, Rete, Staff) ha una importanza strategica per l'azienda e rappresenta una formidabile leva competitiva nella gestione dei processi industriali, commerciali e di business che va assolutamente salvaguardata; l'integrazione del perimetro industriale e la velocità di gestione dei processi fanno di Telecom un operatore integrato di altissimo valore non solo su scala nazionale ma anche a livello internazionale.

In questo quadro FISTel – UILCOM – UGL hanno ritenuto che in questa fase di grande trasformazione verso nuovi modelli di business e di sviluppo, è imprescindibile la stabilizzazione occupazionale ed il mantenimento dell'intero perimetro di TELECOM ITALIA. E' quindi importante investire sul futuro dell'azienda partecipando TUTTI, dirigenti compresi, con un contributo per rendere fattibili queste dinamiche che si traducono nella sostenibilità dell'Azienda

nel mercato reale, al di là delle facili demagogie e dei tentativi di far passare il concetto di aver gestito fantasiosi esuberi.

Per i motivi di cui sopra viene introdotta la Banca Ore per i lavoratori esclusi dal CDS.

Nella Banca Ore confluisce il 60% delle prestazioni del (supplementare e straordinari) e le relative maggiorazioni pari alla metà di quelle previste vengono liquidate insieme al restante 40% maggiorato integralmente con le competenze del mese successivo. Le ore accantonate nel corso di tre trimestri devono essere usufruite o saranno assegnate d'ufficio quindi non verranno perse. Gli interventi effettuati in reperibilità saranno interamente retribuiti con le maggiorazioni previste per le ore di straordinario e quindi non confluiranno nella banca ore.

Abbiamo con forza e determinazione richiesto all'azienda di dare visibilità materiale al grande impegno che i Lavoratori si apprestano a dare per la CDS concordando una erogazione economica, UNA TANTUM, da erogare al termine della CDS stessa.

Inoltre per alleviare la pressione economica durante il periodo della CDS abbiamo richiesto una azione di sostegno economico all'azienda che si è resa disponibile con l'erogazione di un prestito aziendale da restituire al termine della solidarietà, al tasso di interesse ufficiale della BCE, vigente al 31 dicembre di ciascun anno. Attualmente è fissato allo 0,05%.

Sono infine previste verifiche annuali in merito all'andamento applicativo del Contratto di Solidarietà nonché al termine dei primi 24 mesi una verifica dell'applicazione degli strumenti di gestione del Piano al fine di definire l'estensione della solidarietà di ulteriori 12 mesi.

Entro la fine dell'anno ci sarà un apposito tavolo di confronto con l'azienda nel quale verranno definite le riqualificazioni professionali dai settori in esubero verso i settori di Operations caratterizzate da prospettive di stabilità occupazionale.

FISTel – UILCOM – UGL insieme alla delegazione RSU hanno sottoscritto un accordo in continuità con l'andamento del settore nel quale tutte le grandi aziende hanno fatto ricorso e continuano a fare ricorso agli ammortizzatori sociali.

Il calo dei ricavi nel settore durante il periodo della crisi è stato di circa 14 mld di euro e l'obiettivo principale del Sindacato è stata la difesa del posto di lavoro. Anche Telecom ha subito le ricadute della crisi, sicuramente in maniera ancora più significativa, essendo l'operatore più grande del settore.

FISTel – UILCOM – UGL ritengono l'accordo sottoscritto la continuità del 27 Marzo 2013, dove l'obiettivo finale è rappresentato dall'assorbimento di tutti gli esuberi che per ragioni di contrazione di ricavi (nel biennio 2013/2014 Telecom ha perso 2,5 mld di ricavi) non è stato possibile raggiungere. Continuerà il processo di selezione delle attività a valore che dovranno essere re-internalizzate ed entro fine anno sarà definita la ricollocazione dei lavoratori in esubero verso le funzioni di sviluppo, partendo dalla DA che ha vissuto una fase molto difficile della crisi di Telecom.

Il Sindacato adesso deve, con un confronto serrato con l'azienda, monitorare costantemente il processo di riorganizzazione per cui è stato sottoscritto il CDS e puntare a ottimizzare le risorse da destinare alla produttività dei lavoratori a partire dal rinnovo dell'accordo del PDR che scade a fine 2015.

L'uscita dei lavoratori per prepensionamento deve agevolare l'inserimento di nuove figure professionali, di giovani, dove anche i figli dei dipendenti devono poter concorrere all'assunzione, al fine di arrivare ad un modello industriale innovativo 4.0 che è l'unica garanzia per il futuro occupazionale.

FISTel – UILCOM – UGL aldilà di chi prova a denigrare l'accordo solo perché non ha avuto la condizione interne per trattare, hanno la consapevolezza di aver sottoscritto un accordo necessario, utile, di tenuta e di prospettiva per i lavoratori.

FISTel – UILCOM – UGL hanno chiesto all'azienda anche un approfondimento al massimo livello di responsabilità sulle strategie della Rete, sul dossier Metroweb, sulle politiche di sviluppo internazionali da tenersi in tempi ristretti.

E' chiaro che ogni intervento del Governo, dell'AGCOM che punta a disaggregare l'impianto industriale dell'azienda, che vedrebbe vanificare tutti gli sforzi e i sacrifici dei lavoratori, vedrà il Sindacato opporsi con tutte le energie e gli strumenti a disposizione.

Altro tema fondamentale che FISTel – UILCOM – UGL hanno ben chiaro è l'attenta e costante valutazione/monitoraggio della situazione azionaria dell'azienda che è in continuo movimento con la maggioranza assoluta tutta in mano ai francesi.

Dopo il 20% di Telecom Italia acquisito dai Francesi di "VIVENDI", in queste ore si è verificato un ulteriore acquisto di un rilevante pacchetto azionario, pari a circa l'11 %, di un altro importante imprenditore francese, Xavier Niel, proprietario dell'azienda di Tlc Iliad.

Con tutta questa estrema fluttuazione in atto fare accordi sindacali che mettano in sicurezza i perimetri e l'occupazione è una colpa? Oppure un'azione responsabile?

Concludiamo questo articolato comunicato evidenziando che FISTel – UILCOM – UGL non si sono mai sottratti al confronto elettorale, riprova è l'accordo effettuato ieri e firmato anche dalla SLC CGIL, nel quale adesso si è data effettiva visibilità a TUTTI i lavoratori di modalità e tempi certi del voto. Prima, dobbiamo purtroppo rimarcarlo, non c'era un accordo sottoscritto tra le parti seppur la SLC CGIL continuava a scrivere che esisteva una "inesistente" condivisione.

Adesso il 19 e 20 gennaio 2016 TUTTI i lavoratori di TELECOM ITALIA, iscritti e non iscritti, avranno modo di esprimersi esercitando il loro voto sulla base di fatti concreti: accordi e oggettiva situazione! ***Il tempo dei se e dei ma è terminato !***

Roma 29 Ottobre 2015

**Le Segreterie Nazionali
FISTel – UILCOM – UGL Telecomunicazioni**