

TRATTATIVA TELECOM ITALIA: DI SEGUITO I PUNTI RAGGIUNTI A VALLE DEL CONFRONTO
AVVENUTO A 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 societarizzazione 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:
 - o a inizio giornata, di 45 minuti dalla propria abitazione o di 30 minuti qualora l'automezzo sia posizionato presso la sede sociale più vicina;
 - o 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:
 - o n. 2.500 *fte* solidarietà;
 - o 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:
 - o 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 abbiano 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
 - o 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 abbiano maturato un'anzianità contributiva inferiore a XX anni; e per la restante parte destinate a coloro che dichiarino di non opporsi.