
Roma, 16 maggio 2016

COMUNICATO **TELECOM ITALIA INFORMATION TECHNOLOGY**

Il 3 maggio 2016 presso l'Unindustria di Roma si è tenuto un incontro fra l'azienda e le organizzazioni sindacali unitamente alle RSU.

Si è discusso il seguente OdG:

1. Andamenti e Prospettive di TIIT;
2. Articoli 4 e 24 Legge 223/91;
3. Art. 4, commi da 1 a 7ter, Legge 92/2012 (c.d. L. Fornero);
4. Ferie collettive;
5. Fruizione ROL.

1) In apertura dell'incontro l'AD Gianluca Pancaccini ha esposto i principali dati aziendali del Piano 2016-2018 che confermano il trend di riduzione della spesa complessiva per l'IT (dagli 832 Mln per 2012, ai 686 Mln per 2015, fino alla previsione di 510 Mln per 2018 con una riduzione di 176 milioni€ nel triennio); i dati relativi alla composizione del personale, che è ad oggi di 3322 persone, (per raggruppamenti anagrafici, anzianità lavorativa, sede, settore, inquadramento, genere, titolo di studio..) e alla formazione.

Resta un problema di età media dei lavoratori (49,5 anni) e della necessità di skill da adeguare alle esigenze tecnologiche di una "Digital Telco".

Tutto ciò ad oggi, secondo l'AD, non comporta esuberi ma un utilizzo non pieno delle risorse rispetto alle attività da svolgere.

L'AD ha detto che circa il 90% del costo dell'IT di Telecom è gestito da TIIT e la centralità dell'azienda è quindi confermata, mentre rispondendo ad una precisa domanda posta dalle Segreterie nazionali circa i cambiamenti dell'IT su cui il Gruppo ha ragionato nei mesi scorsi (ingresso di società esterne/cessione di attività) *l'AD ha dichiarato che questi non sono ad oggi "un'opzione attuale" ma che tuttavia "non c'è un disegno chiaro né certezze circa gli scenari futuri. Grandi sforzi sono stati fatti in passato ma ciò non vuol dire che ci venga richiesto di farne altri altrettanto grandi"*..

Sono state presentate poi le performances raggiunte da TIIT rispetto ai "Peers" : paragonabili per quanto riguarda i costi , anzi lievemente inferiori; superiore di 3% percentuali per quanto riguarda gli Investimenti in trasformazione; peggiori per quanto riguarda la Complessità in quanto le applicazioni sono superiori del 60% ; in linea per quanto riguarda la Security.

L'AD si è poi soffermato sugli snodi principali dei progetti e delle iniziative di Trasformazione in corso evidenziando le sfide chiave a partire dal Programma Equivalence 2.0 da completare entro il 2018 , della riduzione della complessità e quella di equilibrare le "necessità divergenti" di mantenere i sistemi esistenti e contemporaneamente modificare profondamente il contesto attuale per sopravvivere all'evoluzione del mercato e alle richieste delle Autorità Regolatorie.

Alle richieste della delegazione sindacale di fornire un quadro più dettagliato sul piano industriale aziendale è stato risposto che, al momento, considerando i forti elementi di discontinuità, non è possibile fornire un quadro più completo sulle prospettive, anche in attesa delle decisioni del nuovo vertice del gruppo.

L'AD, si è comunque impegnato ad un nuovo incontro di approfondimento appena il contesto sarà definito e confermato.

Nella seconda parte dell'incontro, condotta dalla Responsabile PV e dal Responsabile RI, sono stati trattati gli altri punti dell'o.d.g.

2) L'azienda ha illustrato l'esigenza dell'apertura di una nuova Procedura di mobilità "volontaria" ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/91, facendo seguito a quelle già applicate in passato. La procedura potrà riguardare sino a 15 persone, che potranno aderire volontariamente entro il 30/12/2016. Le RSU competenti delle sedi di Roma e Napoli sono state convocate nei giorni scorsi per il confronto formale sulla Procedura ed hanno sottoscritto il relativo accordo.

3) Art. 4 Legge Fornero (Isopensione): facendo seguito alle molte richieste pervenute dai Lavoratori e fatte proprie dalle Rsu delle varie sedi, l'azienda ha dato la disponibilità a definire un'intesa, anche in considerazione dell'esigenza di adottare misure condivise atte ad invertire il trend di costante incremento dell'età media dei lavoratori di TIIT.

È stato quindi sottoscritto l'Accordo, identico a quello già sottoscritto ad ottobre 2015 in Telecom Italia, che prevede la possibilità per 160 colleghi di usufruire, entro il 31/12/2018, del prepensionamento secondo le modalità previste dalla Legge. Le procedure di adesione sono analoghe a quelle adottate in Telecom Italia e disponibili sulla intranet.

4) In merito alla richiesta aziendale di una chiusura collettiva dal 16 al 19/8/2016 per il personale "non operativo" (ovvero quello dei settori non compresi nel file in allegato), per ridurre i costi logistici, in via eccezionale è stato firmato un Accordo, che tuttavia salvaguarda le esigenze individuali.

5) ROL - Riduzione Orario di Lavoro (72 hh/anno): l'azienda ha presentato un riepilogo dettagliato delle ore non usufruite e dei costi sostenuti per il loro pagamento.

Lo scorso gennaio il costo per l'azienda dei ROL 2013 non usufruiti è stato di 3,36 milioni di Euro.

In vista di una riduzione dei costi del personale che non incida su altri istituti contrattuali, l'azienda ha invitato la delegazione sindacale a considerare dei possibili interventi per consentirne la fruizione ed evitarne quindi la monetizzazione. Le RSU hanno evidenziato come i 4 anni di solidarietà e l'aumento degli impegni connessi agli obiettivi di reinternalizzazione delle attività, formazione, ecc., abbiano inciso fortemente sulla loro mancata fruizione.

Le Segreterie nazionali, impegnandosi ad una riflessione sul tema con l'indispensabile coinvolgimento di tutti i lavoratori, hanno comunque ribadito che ogni intervento in tale ambito, incidendo tangibilmente sulla parte economica dei trattamenti, è subordinato alla chiara definizione di garanzie e prospettive certe sul futuro dell'azienda e dei suoi lavoratori.

Le Segreterie nazionali hanno infine richiesto di avere in un prossimo incontro da organizzare in tempi brevi informativa di dettaglio circa i piani e l'attuazione degli spostamenti di lavoratori/attività tra sedi/settori aziendali, le attività di reinternalizzazione in corso o pianificate, e che l'Azienda concluda finalmente l'attività di ricognizione per il passaggio a livello superiore degli attuali livelli 3 e 4.

LE SEGRETERIE NAZIONALI
SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL