

Incontro CNQ con HRO/IR.TURC del 14 dicembre 2016

Presenti

per HRO: Giovanna Bellezza, Cristina Del Monte, Gabriele Pavani

per CNQ: Mauro Martinez, Luca Bertone, Fabio Zaccarin, Alessandro de Franciscis

I temi trattati nel corso dell'incontro sono stati :

- Piano Industriale
- Demansionamento (Job Center e Revisione Ruoli di responsabilità ex-art 4)
- Orario di Lavoro 7Q e 7
- Assistenza Sanitaria Integrativa

Piano Industriale

Rileviamo come la netta presa di posizione del top management su alcuni temi estremamente importanti del rapporto di lavoro dal nostro punto di vista non possano essere utilmente affrontati prima di definire le strategie e il posizionamento dell'azienda che deriveranno dall'approvazione del nuovo Piano Industriale.

Demansionamento (Job Center e Revisione Ruoli di responsabilità)

Su questo tema, oggetto anche della proposta contrattuale di secondo livello dell'azienda, HRO ha confermato che la proposta relativa al demansionamento presentata alle OOSS può riguardare situazioni in cui l'assegnazione ad attività con maggiore livello di operatività e minore autonomia e competenza professionale possa comportare una non coincidenza tra il livello di appartenenza con quello corrispondente alla nuova attività assegnata.

Al riguardo, l'azienda intende applicare quanto previsto in materia dal Jobs Act e dalla normativa di legge sui contratti di prossimità che consentono con un accordo sindacale di assegnare la risorsa ad attività riconducibili nel sistema inquadramentale fino a due livelli inferiori in presenza di particolari condizioni di necessità (modifiche organizzative nel primo caso e tutela del posto di lavoro); in altre parole, la risorsa verrebbe destinata ad attività abitualmente svolte/previste per dipendenti con un inquadramento di uno/due livelli inferiori al proprio, senza che da ciò derivi un mutamento del trattamento retributivo.

In altre parole il Jobs Act prevede il demansionamento di un livello inferiore che l'Azienda può operare in caso di riorganizzazione aziendale, senza toccare livello inquadramentale e retribuzione della risorsa. Per il demansionamento di un secondo livello (applicabile nel caso della tutela del posto di lavoro, ad esempio per chiusura di una sede aziendale) che secondo il Jobs Act dovrebbe essere negoziato dall'Azienda col singolo lavoratore, l'Azienda ha fatto una proposta ai sindacati che prevede la stipula di un accordo tra azienda e sindacato appunto (cd. contratto di prossimità) per poter assegnare la risorsa ad attività riconducibili nel sistema inquadramentale fino a due livelli inferiori, senza bisogno di consenso del lavoratore e senza toccare il livello retributivo della persona. In questa seconda fattispecie di demansionamento al riguardo viene detto rispetto al livello inquadramentale del lavoratore.

L'azienda sostiene che l'introduzione del demansionamento potrebbe diventare necessaria per mantenere invariato il perimetro occupazionale attuale (circa 44.000 risorse) anche attraverso l'internalizzazione delle attività attualmente svolte da società di servizi esterne al Gruppo, attività di norma maggiormente operative e svolte da personale con livelli inquadramentali mediamente inferiori. L'azienda ha individuato il progetto speciale di riqualificazione professionale "Job Center" che nel corso del secondo semestre del 2016 ha visto coinvolte oltre 900 unità con un buon grado di soddisfazione relativamente alle nuove collocazioni/attività assegnate, quale strumento rivolto anche all'obiettivo delle internalizzazioni.

Sui criteri/modalità di attribuzione delle risorse al Job Center e sulla loro successiva assegnazione a nuove attività il CNQ ha ribadito l'offerta del proprio necessario supporto ad HRO, che se non concretizzabile per ragioni pratiche

direttamente nella individuazione dei criteri generali/modalità di assegnazione delle risorse, soprattutto attraverso le proprie rappresentanze territoriali può realizzarsi attraverso la collaborazione/prevenzione nella gestione di situazioni individuali/criticità che vedano coinvolti colleghi iscritti all'associazione nelle fasi di destinazione ex- Job Center. Come d'altronde poi capitato nella pratica quotidiana.

Ciò è particolarmente importante soprattutto in vista del prossimo processo di riqualificazione ed assegnazione al Job Center che interesserà nel corso del 2017 in modo particolare i colleghi provenienti dal settore IT.

Inoltre HRO ha ribadito che per la categoria delle Alte Professionalità l'ipotetico ricorso al demansionamento non può essere ricondotto alla mancata attribuzione di responsabilità formalizzate alle risorse interessate o alla collocazione in subordinate ad altre risorse di medesimo livello inquadramentale. Al riguardo l'azienda ha precisato che nei recenti mesi le posizioni organizzative si sono ridotte da 1600 a meno di 1000 attuali e che il processo di riduzione proseguirà ulteriormente in modo significativo anche nel 2017 anche a seguito della riduzione del 25% (170 unità) dei dirigenti totali presenti in azienda e delle opportunità offerte dall'applicazione dell'articolo 4 della Legge Fornero fino al 2018.

Sul progetto Job Center si è concordato di fissare a Gennaio un incontro specifico per approfondire il livello di ricorso allo stesso nel primo semestre di applicazione e per stabilire un'eventuale modalità di collaborazione di CNQ nella gestione delle situazioni ritenute critiche.

Orario di Lavoro 7Q e 7

Per quanto riguarda la gestione dell'orario di Lavoro, HRO ha evidenziato che l'azienda nel riconoscere particolare attenzione al valore della collegialità del lavoro e quindi alla necessità della copresenza in sede dei responsabili e dei collaboratori, ha ritenuto necessario evidenziare, ulteriormente rispetto a quanto fatto nel passato, l'importanza del rispetto di una fascia oraria di copresenza all'interno della quale fornire la prestazione lavorativa. Inoltre, HRO ci ha comunicato che è attualmente in corso una razionalizzazione/semplificazione delle molteplici regole orarie attualmente applicate alle persone riferite sia al livello inquadramentale, sia al tipo di attività svolta (oltre ai turni dei diversi settori, segreterie di direzione, ecc.). Inoltre da un'analisi svolta sulla rilevazione dei tornelli di ingresso alle sedi è emerso che -a prescindere dall'orario di uscita e dal rispetto dell'orario contrattuale- circa 8000 persone abitualmente entrano in azienda oltre le 10 del mattino.

Fermo restando, però, che la contemporaneità della presenza in sede non è sinonimo della contemporaneità della prestazione lavorativa e quindi di una maggiore produttività o efficienza lavorativa, in relazione alla gestione dell'orario di lavoro il CNQ ha ribadito che le Alte Professionalità tutte, Quadri e liv. 7, devono fruire della flessibilità mantenendo quella discrezionalità nella gestione dell'orario di lavoro indispensabile per lo svolgimento del proprio ruolo, con particolare/maggiore attenzione ai colleghi di territorio dove spesso i liv.7 ricoprono ruoli di coordinamento di unità operative, talvolta distribuite in un'area geografica ampia, nelle quali sono presenti colleghi turnisti con svolgimento di attività che mal si conciliano con un'applicazione rigida dell'orario di lavoro di stampo impiegatizio, ossia con le 4 timbrature giornaliere, o per le quali non ha senso parlare di applicazione (ed attestazione) rigida della pausa mensa (in termini, quindi, di intervallo temporale e relative timbrature).

In sintesi, la contemporaneità della prestazione lavorativa è un principio condivisibile e sacrosanto nel rispetto del lavoro di tutti, colleghi e capi, **ma è cosa diversa dalla contemporaneità della presenza in sede che è la sola cosa che una maggiore rigida applicazione delle fasce orarie sarebbe in grado di rilevare** (obbligo di applicare in modo pedissequo tutte le timbrature). Pertanto a nome di tutte le Alte Professionalità (liv. 7Q e 7), il CNQ ritiene imprescindibile il mantenimento dell'istituto della Flessibilità di orario per questi colleghi.

HRO ha preso atto della indicazione del CNQ spiegando che laddove questo ragionamento sia applicabile ex-lege ai Quadri (i livelli 7Q), ciò non si ritiene applicabile invece per i colleghi di livello 7. L'azienda ha quindi formalizzato la regolamentazione dell'orario di lavoro come ormai noto a tutti, concedendo a CNQ l'opportunità di far dimostrare ai colleghi 7 (e 6) di essere virtuosi nel rispetto del principio ormai noto della copresenza, **differendo l'eventuale applicazione del nuovo regolamento orario per queste due classi di colleghi se e solo se i numeri di Gennaio e Febbraio 2017 relativi alla registrazione delle timbrature di entrata dopo le 9:30 rimanessero praticamente invariati.**

In altre parole questo significa che dato il non allineamento attuale tra orari di ingresso (le 8.000 persone che entrano dopo le 10) ed indicazioni aziendali di entrata max entro le 9:30, qualora durante i mesi di Gennaio e Febbraio prossimi i

colleghi dimostrassero che detto trend può essere cambiato, entrando entro massimo le 9:30, tale nuovo orario non verrebbe applicato per i livelli 6-7; se invece i dati rilevati dovessero continuare a registrare tale fenomeno, allora da Marzo entrerebbe in vigore il nuovo orario per i livelli 6-7 comunicato dall'Azienda via mail a ciascuno di noi; nulla cambierebbe per i Quadri, a cui viene riconosciuta una sola timbratura in ingresso ed una ricomposizione mensile dell'orario settimanale di lavoro; per i livelli 6-7 invece siamo comunque riusciti a mantenere la flessibilità a livello settimanale come ora (anche in caso di entrata in vigore del nuovo orario a Marzo) senza farla scadere in giornaliera.

Assistenza Sanitaria Integrativa

Il CNQ ha nuovamente ribadito come fra le maggiori aspettative delle Alte Professionalità vi sia la possibilità di accedere ad una forma di Assistenza Sanitaria Integrativa rispetto all'istituto dell'Assilt (che sempre meno è in grado di soddisfare le esigenze dei dipendenti) e pertanto ha nuovamente richiesto all'azienda di valutare con attenzione la proposta predisposta e presentata nel corso del 2016 di una polizza integrativa secondo la quale, attraverso una **convenzione, sottoscritta tramite CNQ fra l'Azienda e la Compagnia**, sarebbe consentito a tutte le Alte Professionalità (liv 7Q e 7) di accedere ad un pacchetto sanitario in grado di fornire copertura anche per il nucleo familiare ad un costo sostenibile per i colleghi rispetto agli alti valori di mercato.

Su tale aspetto HRO/IR.TURC sottoporrà l'iniziativa al responsabile della funzione Welfare per poterne discutere a breve più approfonditamente eventualmente nell'ambito dell'incontro di gennaio dedicato al Job Center.

CONSIDERAZIONI FINALI SULLO SCIOPERO DEL 13 DICEMBRE E VARIE

Nel corso dell'incontro si sono commentati i primi dati rilevati da HRO dell'adesione allo sciopero nazionale del giorno precedente che indicano una elevata partecipazione (55% su forza lorda) che ha coinvolto tutti i livelli inquadramentali anche nelle manifestazioni di piazza e che per questo rappresenta la maggiore partecipazione ad uno sciopero di personale SIP-Telecom Italia-TIM da oltre 15 anni (le ultime manifestazioni avevano visto percentuali max. intorno al 35%).

L'azienda si detta consapevole dell'ampia partecipazione alla manifestazione e del fatto che abbia riguardato tutti i lavoratori comprese le Alte Professionalità che tipicamente non rappresentano il lavoratore-tipo che aderisce a questo genere di iniziative sindacali.

Si è approfittato per ribadire che il CNQ, in quanto Associazione Professionale e Manageriale e non sindacale, per tradizione e per Statuto non si è mai espressa ufficialmente su temi di respiro prettamente sindacale (quali lo sciopero) con i propri colleghi, iscritti o meno all'Associazione; motivo per cui il CNQ ha evitato sempre di fornire ufficialmente indicazioni su cosa fare, lasciando sempre piena libertà di giudizio ed azione a tutti; tale politica è stata rispettata anche in occasione dello sciopero del 13 dicembre us, a proposito del quale però è inevitabile registrare oggi che molti colleghi 7Q e 7, molti dei quali iscritti all'Associazione, hanno deciso di partecipare all'iniziativa e scendere in piazza con il resto dei colleghi.

Sintomo questo, per CNQ, di una forte coesione all'interno delle varie fasce inquadramentali del personale, finalizzata all'obiettivo unitario di manifestare il proprio disagio verso le scelte relative al rinnovo contrattuale in corso. E come Associazione di Quadri ed Alte Professionalità, ancorchè non sindacale, crediamo che questo fortissimo segnale debba essere attentamente valutato dal nostro top management perché mai "la TIM" si è sentita così solida ed unita nel marciare in una sola direzione.

Ma avere i dipendenti coesi, secondo CNQ, **anziché una minaccia rappresenta una vera opportunità** per TIM, e questo abbiamo ribadito durante l'incontro con HRO, invitando l'Azienda a cogliere questa opportunità attraverso la giusta analisi degli eventi di questi giorni e delle scelte che si faranno in merito alle proposte contrattuali, senza mai perdere di vista l'importantissimo obiettivo di garantire sempre il miglior clima lavorativo. E ciò anche pensando alle Alte Professionalità ed ai Quadri che CNQ rappresenta e che stavolta, numeri alla mano, sembrano decisi a non restare a guardare.

In generale però, l'invito di CNQ a tutti è di mantenere i nervi saldi e di difendere tutti la propria professionalità, nonostante le politiche aziendali attuali vadano piuttosto chiaramente in direzione opposta al suo riconoscimento, attraverso l'applicazione della stessa nella nostra quotidianità lavorativa, recuperando ad esempio tutti il rigore

nell'entrata in ufficio entro le 9:30 (anche per permettere la non applicazione del nuovo orario per i colleghi di livello 7) e ad esempio cercando di combattere con la consueta serietà professionale tutte le casistiche che rendono difficile, se non impossibile a volte, il raggiungimento dell'obiettivo lavorativo quotidiano, specie nei territori.

CNQ da parte sua vigilerà sull'applicazione delle nuove normative e di eventuali nuovi contratti che l'azienda negozierà coi sindacati, come già sta facendo attraverso ricorso a pareri legali sulle questioni inerenti gli impatti sulla categoria dei Quadri e delle Alte Professionalità; vigilerà sui processi relativi al potenziale demansionamento ed alle riconversioni professionali ex-Job Center e sulla opportunità, sui cui stiamo fortemente investendo come Associazione, di dare agli iscritti una forma di compensazione economica assistenziale attraverso l'Assistenza Sanitaria Integrativa che, oltre ad essere di fatto una forma indiretta di sostegno al reddito di ciascuno di noi, rappresenta anche una cosiddetta "exit door" per i già noti problemi economici di Assilt che sempre meno è in grado di garantire quel tipo di sostegno a ciascuno di noi.