

INTERVISTA | Antonio Migliardi | Telecom Italia

I contratti di solidarietà non penalizzano i salari



Telecom. Antonio Migliardi

«L'intesa permetterà agli esuberanti di avvicinarsi ai requisiti per accedere agli ammortizzatori»

Cristina Casadei

Adesso che i 470 licenziamenti di Telecom Italia sono stati trasformati in 1.054 contratti di solidarietà per il direttore delle risorse umane della società, Antonio Migliardi, comincia la fase della riorganizzazione del lavoro.

Così dopo 7 mesi di faticose trattative con i sindacati e l'intervento del ministero del Welfare che ha mediato per arrivare alla firma di uno dei più estesi contratti di solidarietà, in un settore e in un'azienda che storicamente non ne hanno utilizzati, nelle prossime settimane partirà la fase applicativa dell'intesa.

Di trattativa in trattativa, dottor Migliardi quale impatto avrà questo accordo sulla vostra organizzazione del lavoro?

I 1.054 lavoratori interessati fanno parte della lavorazione del servizio 12 e la circostanza in qualche modo ci agevola perché in questa area ci sono oltre 400 telelavoratori. È attraverso il telelavoro che assicuriamo il servizio su tutta la fascia notturna.

Come si è arrivati al contratto di solidarietà?

È stata una trattativa molto lunga, partita all'inizio dello scorso anno quando sono stati annun-

ciati gli esuberanti nel servizio 12 e nei centralini. La ragione del ricorso a questo istituto è stata la volontà di riduzione dell'impatto sociale delle eccedenze generate non da Telecom Italia ma da un crollo strutturale del servizio. Tra il 2006 e la prima metà del 2009 c'è stato un calo verticale del traffico del servizio 12 passato da 16 milioni e 400 mila a 4 milioni e 800 mila telefonate per richiesta di informazioni dall'elenco abbonati. C'è internet che ha agevolato la ricerca delle informazioni, c'è la concorrenza, c'è il progresso tecnologico e c'è il passaggio dal fisso al mobile. Mettendo insieme tutti questi fattori si arriva a capire cosa c'è dietro il crollo dei volumi.

Quando si chiama per avere un'informazione chi sono i lavoratori che rispondono?

La popolazione del 12 è tradizionalmente femminile, ma c'è oggi una forte presenza maschile per la copertura della fascia not-

turna che in genere incontra maggiormente il favore degli uomini che non delle donne. Quanto all'età, è una popolazione leggermente più anziana rispetto alla media dell'azienda e ha tra i 45 e i 50 anni. Si tratta quindi di operatori non più giovani ma non sufficientemente anziani per poter essere una base che usi gli strumenti della mobilità volontaria. Con il contratto di solidarietà si consentirà a parte di queste persone di avvicinarsi ai requisiti che permetteranno loro di usare gli ammortizzatori.

L'accordo che voi avete firmato prevede che i lavoratori non vengano penalizzati dal punto di vista retributivo. Che cosa avete stabilito?

Semplificando, un lavoratore full time che, per effetto del contratto di solidarietà, lavorerà il 53%, sarà retribuito dall'azienda per il tempo lavorato; l'80% della retribuzione non percepita per effetto della riduzione dell'orario di lavoro (corrispondente al 47%) sarà a carico dall'Inps. A ciò si aggiungerà un ulteriore 7% generato dal combinato disposto tra i volumi di retribuzione e i volumi di contribuzione. Questo fa-

si che il lavoratore perda il 3% circa della normale retribuzione.

Quando scadrà l'intesa, che ha valore per i prossimi due anni, che cosa accadrà?

Telecom Italia considera questo settore in crisi strutturale e proprio per questo non ha potuto ricorrere agli strumenti che vengono utilizzati per le crisi congiunturali. Al termine dei due anni non so dirle cosa accadrà, ma confido che saremo riusciti a ridurre parzialmente le eccedenze, come nelle finalità dell'istituto, ed anche grazie alla adesione delle persone agli strumenti di mobilità volontaria. Ma non abbiamo una prospettiva diversa dal licenziamento.

Non è la prima razionalizzazione delle risorse umane di Telecom Italia, ma certo è la prima che viene gestita con uno strumento atipico per l'azienda e per il settore. Come avete gestito gli altri momenti critici?

Normalmente Telecom Italia ha affrontato i problemi di esubero con vasti processi di riconversione professionale e con la mobi-

lità su base volontaria. In questo caso trattandosi di lavorazioni piuttosto semplici, le caratteristiche della popolazione non si prestano molto alla rotazione con il resto dell'organizzazione. Trovandoci di fronte a un settore con un'alta concentrazione di esuberanti e una bassa permeabilità con le competenze del resto dell'organizzazione abbiamo dovuto ricercare una soluzione per noi innovativa.

Le trattative hanno richiesto l'intervento del ministero del Welfare. Qual è lo stato delle relazioni sindacali in azienda?

Il rapporto con i sindacati è commisurato alla complessità dell'organizzazione. La nostra storia è segnata dalla transizione dal monopolio alla concorrenza e dal trend della semplificazione tecnologica cui si sono volta a volta sommate crisi generali di mercato tout court e delle telecomunicazioni in particolare. In un contesto come questo in ogni caso le relazioni sarebbero state difficili. Dopo aver riconosciuto il grande sforzo dei sindacati e au-

gurandomi che sia riconosciuto anche il nostro, sono fiducioso di trovare una controparte che abbia come sempre la capacità di condividere e comprendere le difficoltà delle fasi di ristrutturazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

