



# JOB CENTER OCCASIONE DI RIQUALIFICAZIONE O SMALTIMENTO ESUBERI?



## JOB CENTER OCCASIONE DI RIQUALIFICAZIONE O SMALTIMENTO ESUBERI?

Roma, 26 luglio 2016

Con l'ordine di servizio del 28 giugno l'azienda comunica l'istituzione di una nuova "funzione" aziendale: il **job center**.

Non produce niente ma, come recita l'ordine, assicura "per i diversi ambiti interessati, il governo, la pianificazione e l'implementazione dei piani di riqualificazione degli organici e delle relative competenze, sviluppati sulla base delle nuove esigenze di business o legate all'evoluzione delle tecnologie in ottica della salvaguardia dell'occupabilità delle risorse aziendali".

Detta così sembrerebbe un'iniziativa lodevole: formare professionalità per nuovi mestieri, reinternalizzare attività oggi svolte all'esterno dell'azienda non può che essere cosa buona e giusta.

Ma è veramente questo lo scopo? Il progetto è nato e viene condotto nella più assoluta opacità, senza che ci siano state date le necessarie risposte ai tanti dubbi che abbiamo posto all'azienda nel corso dell'incontro in cui è stato presentato il "progetto".

Infatti, anche nel materiale ufficiale sul Job Center che ci è stato presentato si scrive incredibilmente che PRIMA si individuano le risorse da "formare" e POI le attività alle quali destinarle. Tanto è vero che è già noto quante persone verranno formate, prima ancora di sapere a cosa saranno destinate: 1500. 1200 nelle cosiddette staff, 300 nell'Information Technology;

Secondo noi di USB Telecomunicazioni lo scopo vero è quello di creare un grande centro di collocamento permanente per esuberanti.

Una dozzina di colleghi di Roma sono già stati "individuati" e mandati ai primi colloqui. Dalle informazioni in nostro possesso, tutti i nostri timori appaiono confermati.

Come RSU di USB infatti avevamo già sollevato con l'azienda, in sede di incontro, una serie di principali criticità ricevendo solo risposte evasive:

- Quali sono i criteri con i quali vengono scelte le persone;
- Cosa succede se le persone individuate per la formazione si rifiutano di sottoporsi ai corsi;
- Cosa succede se le persone vengono considerate non idonee a fine corso;
- Quali sono gli enti o le società che erogheranno i corsi.

Mentre noi ci impegniamo a pretendere che l'azienda ci dia delle risposte precise e convincenti, suggeriamo ai colleghi che vengono coinvolti in questo "progetto" di continuare a porre le medesime domande.

La Formazione è una questione seria, che considera i lavoratori teste pensanti e non esuberanti da smaltire. Va pianificata in modo trasparente e non coatto.

La Formazione, come altre iniziative, dimostra l'atteggiamento del nuovo management che parte in modo unilaterale, scavalcando il Sindacato che deve rivendicare e praticare il suo ruolo di difesa degli interessi collettivi, senza esporre i singoli lavoratori alle bizzarrie padronali. Rivela anche la totale assenza di direzione strategica, imbarcandosi in iniziative estemporanee e lasciando i lavoratori in balia delle onde.

Motivazione individuale e orientamento al cambiamento sono atteggiamenti positivi che si stimolano nei lavoratori solo in un'azienda che conosce la propria direzione e che non chiede ai propri dipendenti di "affrontare l'ignoto", tantomeno di "farsi ambasciatori della positività di un'iniziativa" che non si sa dove porta.

USB Telecomunicazioni

USB Lavoro Privato

Via dell'aeroporto, 129 - 00175 Roma tel. 06762821 - fax 067628233 sito [www.usb.it](http://www.usb.it) e-mail: [federazione@usb.it](mailto:federazione@usb.it)

Roma, 26/07/2016

Roma, 26 luglio 2016

Con l'ordine di servizio del 28 giugno l'azienda comunica l'istituzione di una nuova "funzione" aziendale: il job center.

Non produce niente ma, come recita l'ordine, assicura "per i diversi ambiti interessati, il governo, la pianificazione e l'implementazione dei piani di riqualificazione degli organici e delle relative competenze, sviluppati sulla base delle nuove esigenze di business o legate all'evoluzione delle tecnologie in ottica della salvaguardia dell'occupabilità delle risorse

aziendali”.

Detta così sembrerebbe un’iniziativa lodevole: formare professionalità per nuovi mestieri, reinternalizzare attività oggi svolte all’esterno dell’azienda non può che essere cosa buona e giusta.

Ma è veramente questo lo scopo? Il progetto è nato e viene condotto nella più assoluta opacità, senza che ci siano state date le necessarie risposte ai tanti dubbi che abbiamo posto all’azienda nel corso dell’incontro in cui è stato presentato il “progetto”.

Infatti, anche nel materiale ufficiale sul Job Center che ci è stato presentato si scrive incredibilmente che PRIMA si individuano le risorse da “formare” e POI le attività alle quali destinarle. Tanto è vero che è già noto quante persone verranno formate, prima ancora di sapere a cosa saranno destinate: 1500. 1200 nelle cosiddette staff, 300 nell’Information Technology;

Secondo noi di USB Telecomunicazioni lo scopo vero è quello di creare un grande centro di collocamento permanente per esuberanti.

Una dozzina di colleghi di Roma sono già stati “individuati” e mandati ai primi colloqui. Dalle informazioni in nostro possesso, tutti i nostri timori appaiono confermati.

Come RSU di USB infatti avevamo già sollevato con l’azienda, in sede di incontro, una serie di principali criticità ricevendone solo risposte evasive:

- Quali sono i criteri con i quali vengono scelte le persone;
- Cosa succede se le persone individuate per la formazione si rifiutano di sottoporsi ai corsi;
- Cosa succede se le persone vengono considerate non idonee a fine corso;
- Quali sono gli enti o le società che erogheranno i corsi.

Mentre noi ci impegniamo a pretendere che l’azienda ci dia delle risposte precise e convincenti, suggeriamo ai colleghi che vengono coinvolti in questo “progetto” di continuare a porre le medesime domande.

La Formazione è una questione seria, che considera i lavoratori teste pensanti e non esuberanti da smaltire. Va pianificata in modo trasparente e non coatto.

La Formazione, come altre iniziative, dimostra l’atteggiamento del nuovo management che parte in modo unilaterale, scavalcando il Sindacato che deve rivendicare e praticare il suo ruolo di difesa degli interessi collettivi, senza esporre i singoli lavoratori alle bizze padronali. Rivela anche la totale assenza di direzione strategica, imbarcandosi in iniziative

estemporanee e lasciando i lavoratori in balia delle onde.

Motivazione individuale e orientamento al cambiamento sono atteggiamenti positivi che si stimolano nei lavoratori solo in un'azienda che conosce la propria direzione e che non chiede ai propri dipendenti di "affrontare l'ignoto", tantomeno di "farsi ambasciatori della positività di un'iniziativa" che non si sa dove porta.

USB Telecomunicazioni