



# Comunicato

**Internalizzazioni in ambito Business abilitate da efficienze interne un caso:**

## **Customer Centricity Revolution - La nuova Control Room Centro Sud**

*Nell'incontro tra OO.SS. ed Azienda del 7/8, finito prima di cominciare sono state diffuse e i progetti di Uscite Volontarie, Solidarietà espansiva e Progetti di Internalizzazione, vorremmo soffermarci su un caso già avviato ed discusso "fuori sacco" in alcuni incontri sindacali.*

*Da subito come **Cisal Comunicazione** osserviamo che si continua a progettare interventi organizzativi giusti ma attuati nel modo sbagliato e dannoso per i lavoratori e per la Organizzazione Aziendale.*

### **Il fatto:**

*Dopo un decennio di depauperazione del tessuto professionale attuato tramite l'uso "promiscuo" e rilevante di risorse interne ed esterne per il presidio e la gestione di attività ad alto valore, adesso, folgorati sulla via di Damasco, si vorrebbe invertire la rotta: la dinamica è sempre la stessa vediamo*

- 1) Prima Fase, la risorsa viene inserita in Job Center, che come ormai è noto, rappresenta un contenitore con un doppio scomparto/ valenza, cioè girone dei dannati danteschi per molti, area di temporaneo parcheggio per soliti noti il cui sentiero è sgombro di ostacoli e pieno di soddisfazioni e gratifiche.*
- 2) Seconda fase, che in specie applicheremo alla nuova Control Room, i lavoratori più ricattabili ai quali viene proposto il seguente adagio: il tuo posto di lavoro e la tua precedente attività sono stati soppressi/trasferiti/modificati, pertanto ti dobbiamo riallocare cosicché ti offriamo una imperdibile occasione di crescita o accetti oppure non sapremo dove collocarti.*
- 3) Fase tre affiancamento lampo e training on the job di pochi giorni e poi sono ,...cavoli tuoi, inoltre, si scopre che sono previsti dei turni su arco temporale delle 12 ore.*

**La nostra Organizzazione autonoma -anche nel pensiero- e scevra da condizionamenti e ricatti, reputa questa modalità di internalizzazione non efficace e dannosa.**

*I motivi risiedono nel fatto che l'alta professionalità doveva essere un patrimonio distintivo fin dalla costituzione del CNA (Centro Nazionale di Assistenza) e Control Room, non svenduta tramite contratti di appalto all'esterno.*





*La tentazione poi di sostituire le risorse esterne con personale di 6 e 7 livello si configura -di fatto- con un diffuso demansionamento , scontentando tutti, cioè coloro i quali da decenni lavorano nel settore e si vedono così preclusi la possibilità di crescita inquadramentale ed i quadri perdenti posto catapultati in una realtà lavorativa avulsa e distante dal proprio background .*

*Per quanto riguarda la formazione per l'adeguamento al ruolo questa è inefficace somministrata in modo discreto e temporalmente ridotto.*

*Trasferire verso il basso le responsabilità manageriali senza fornire le idonee leve di gestione e presidio rappresenta un sicuro alibi per giustificare eventuali fallimenti.*

*Raggiungere gli obiettivi di saving dei costi ed oneri della Linea (miopia ed egoismo settoriale) a spese altrui ed in spregio degli obiettivi generali di riorganizzazione, soprattutto in un momento di grande incertezza sulle sorti della nostra "rete" in generale ed sul perimetro di Open Access in particolare.*

*Un ulteriore vizio dell'attuale management risiede nell'attuare i progetti organizzativi è quello di derogare alle leggi cogenti ed accordi collettivi e contrattuali .*

Roma Febbraio 2018

***Noi siamo una Organizzazione Autonoma  
non tentiamo di esserlo!!  
NOI SIAMO CISAL COMUNICAZIONE.***

*Segreteria Nazionale Tim*

