

## Incontro sindacale del 23 maggio: così non va proprio!

Il 23 maggio le Organizzazioni Sindacali insieme alle Rappresentanze Sindacali Unitarie si sono incontrate a Roma con la Direzione Aziendale presso la sede di Unindustria.

L' incontro era stato programmato per proseguire la discussione sulla trattativa aziendale di secondo livello e in particolare sul Premio di Risultato. Questi i temi trattati:

**LAVORO AGILE** : l'accordo integrativo di secondo livello del 18/01/2018

(vedi [http://www.rsuhcl.it/images/accordi/Accordo\\_HCL\\_secondolivello\\_18gennaio2018.pdf](http://www.rsuhcl.it/images/accordi/Accordo_HCL_secondolivello_18gennaio2018.pdf) ) definiva l'istituto del lavoro agile come sperimentale per la durata di un anno a partire dal 1 marzo 2018. L' azienda ha detto di essere disponibile a confermarlo nella forma attuale (una giornata al mese) nelle divisioni oggetto dell'accordo (Product & Platform e GDC ERS), più nella Broadcom, ma di non essere in alcun modo disponibile a venire incontro alle richieste sindacali di aumentare la frequenza a più di una giornata al mese. Il diniego da parte dell'azienda ad estendere la frequenza dei giorni mensili sarebbe motivata da difficoltà nella gestione delle diverse tipologie di telelavoro e dal fatto che non esistono motivi di business per giustificare tale estensione.

Nel corso di una argomentata discussione il Sindacato ha replicato che ritiene tale posizione non giustificabile, essendo sotto gli occhi di tutti che una giornata al mese sia strutturalmente priva di senso, e che la opposizione aziendale è dovuta alla volontà di gestire le tante forme di lavoro remoto presenti in azienda come uno strumento non giustificato di premio o di punizione nei riguardi dei lavoratori ritenuti "premiabili" o "da punire". Inoltre, considerata la positiva pluriennale esperienza del lavoro remoto questa chiusura aprioristica va a ledere l'organizzazione e la produttività stessa del lavoro, si pensi ad esempio a cosa comporti la non autorizzazione di svolgere lavoro straordinario di sabato e domenica da remoto.

**TRASFERTE**: il Sindacato ha fatto presente che è necessario analizzare il sistema delle trasferte per viaggi di lavoro, per arrivare a normare e indennizzare in maniera dignitosa il disagio di chi passa le proprie giornate per lavoro lontano dalla propria città e famiglia. Il problema riguarda in maniera più eclatante chi effettua trasferte lunghe all'estero, ma anche chi, pur non

effettuando trasferte lunghe effettua viaggi più brevi ma molto frequenti, in genere all'estero (Europa, America, India), senza trascurare ovviamente neanche le trasferte in Italia. Riguardo questo punto l'azienda ha fatto presente di non avere obiezioni a discutere l'argomento, pur facendo presente che il sistema delle note spese è gestito fuori dall'Italia. In sostanza una risposta non negativa ma certo non incoraggiante.

**FORZA LAVORO**, l'azienda ha informato che la forza lavoro di HCL Italia è di 369 persone (compresi i dirigenti), di cui 159 a Vimodrone (di cui 9 dirigenti), 193 a Roma (di cui 6 dirigenti) e 17 impiegati e quadri con sede presso i clienti (quindi non facenti capo né a Roma né a Vimodrone).

**Commessa Ericsson riguardo la sede di Vimodrone** : nel corso dell'incontro le OOSS e le RSU hanno espresso grossa preoccupazione per il fatto che le commesse Ericsson abbiano registrato un calo di attività per cui colleghi delle aree di Test ed HW siano usciti da tale progetto. L'azienda ha fatto presente che ha dovuto prendere atto delle esigenze del committente e che confida di poter allocare tali colleghi su altre attività su cui non è stato dato elemento alcuno. A tal proposito il Sindacato ha fatto presente che un corretto sistema di relazioni sindacali impone che l'azienda informi le RSU e le OOSS quando vi sono possibili problemi di allocazione del personale.

Pur avendo manifestato la volontà da parte dell'azienda di intraprendere i passi necessari per mantenere le posizioni dell'HW, non sono state date indicazioni né tanto meno rassicurazioni, su come l'azienda intenda procedere alla riallocazione delle persone interessate su nuove attività.

Dobbiamo inoltre porre l'attenzione sul dato che in 5 anni di attività, se pur con notevole difficoltà, nuovi progetti o nuove aree di interesse hanno coperto attività lavorative di non più di una ventina di persone e che tali attività sono in grado di coprire gruppi di al più 5 persone.

Dove sono finiti i grandi business e le grandi commesse promesse?

Rimane quindi altissima la preoccupazione di riuscire a garantire una completa copertura per le persone che da qui a Dicembre 2019 usciranno dalla commessa Ericsson.

Una ulteriore doccia gelata è arrivata dall'azione di trovare sinergie tra il sito di Roma (in espansione) ed il sito di Milano. L'analisi che riguardava la fattibilità

di poter coinvolgere persone con elevato background software di Milano in attività di sviluppo software a Roma non pare purtroppo percorribile vista la distanza ed incompatibilità dei profili.

Nasce quindi spontanea la domanda sull'efficacia delle azioni messe in atto dall'azienda relativa alla riconversione/incremento delle competenze, richiesta a gran voce dall'azienda ed indirizzate quasi unicamente ad ampliare la competenza nei linguaggi di programmazione.

**Broadcom** : le OOSS e le RSU hanno fatto presente che un certo numero di contratti di progetto risultano ancora essere intestati al vecchio fornitore Broadcom/CA e non essere stati registrati a nome di HCL e che probabilmente, si tratta di un problema comune ad entrambe le sedi. Il problema maggiore è che da 3 mesi a questa parte **non è ancora stato possibile sottoscrivere neppure uno intestato ad HCL**, e questo per problemi organizzativi interni HCL e non certo perchè non ci siano clienti che hanno l'esigenza di sottoscrivere nuovi contratti. L'azienda ha detto che avrebbe verificato e messo in atto le iniziative opportune per tentare di risolvere la questione. Anche su ciò dobbiamo registrare uno scollamento fra la direzione e i reparti, in quanto si tratta di un problema a conoscenza di molti.

**Premio di Risultato**: l'azienda ha ribadito che la multinazionale indiana è per filosofia contraria ad erogare un Premio di Risultato contrattato col sindacato italiano, in quanto già ha un proprio processo di distribuzione di salario individuale annuale (che però non viene erogato a tutti).

Il Sindacato ha risposto che in Italia i Premi di Risultato sono previsti dagli accordi fra i sindacati e le associazioni industriali, a cui anche HCL è associata e che la maggior parte delle multinazionali in Italia hanno un Premio di Risultato contrattato collettivamente su parametri oggettivi, che si aggiungono ai processi di premio delle prestazioni individuali che ricordiamo bene, si basano esclusivamente sulla valutazione manageriale, che in genere tutto è tranne che oggettiva, e senza alcuna possibilità reale da parte del lavoratore di correggere valutazioni non corrette o realistiche. Il Sindacato ha inoltre ricordato, per l'ennesima volta, che i Premi di Risultato sono defiscalizzati e quindi con un grosso abbattimento di costo per le aziende.

**Welfare aziendale** : l'azienda ha proposto, per risolvere definitivamente la questione, la erogazione di ticket welfare aziendale, che a fronte della

legislazione sono ancora più vantaggiose per le aziende rispetto ai già vantaggiosi Premi di Risultato. Dopo una prima (ancora più bassa) offerta respinta dal sindacato, la proposta finale dell'azienda è stata quella di dare ticket una tantum sul cedolino di settembre, per l'importo di 275 euro da erogare a **quasi** tutto il personale con le seguenti esclusioni :

- esclusione del personale assunto nell'ultimo anno (una quarantina di colleghi)
- esclusione dei 17 colleghi con sedi presso i clienti (non facenti capo né a Vimodrone né a Roma)!!!!???!!!.

Le Organizzazioni Sindacali e le RSU, nel corso di una accesa discussione hanno espresso con forza la contrarietà a un criterio di esclusione di poche persone che risultava ingiusto, incomprensibile e illogico e che aveva ancora una volta il fine reale di dividere i lavoratori fra loro e dal Sindacato.

L' incontro è quindi terminato senza fissare un nuovo appuntamento.

**Che fare** : nei prossimi giorni verranno indette le assemblee nel corso delle quali le RSU e Le Organizzazioni Sindacali proporranno ai lavoratori uno stato di agitazione che potrà vedere forme di lotta, iniziative sulle istituzioni (non solo italiane), i media e i clienti , al fine di modificare le negative posizioni aziendali .

Roma, 23/05/2019

RSU HCL Roma

RSU HCL Vimodrone

-----

-

Forza lavoro HCL Italia : 369 (354 impiegati e quadri , più 15 dirigenti) Di cui sede di Vimodrone 150 impiegati e quadri , più 9 dirigenti sedi di Roma 187 impiegati e quadri , più 6 dirigenti n° 17 impiegati e quadri presso clienti, non facenti capo alle due sedi
---

-

Divisione per sesso nelle sedi di Roma e Vimodrone 80 donne 257 uomini Manca la suddivisione per sesso dei 17 colleghi presso i clienti
--

-

Dirigenti Italia: 15 , di cui 1 donna e 14 uomini

-

Sede di Vimodrone

Impiegati livello 5 : 7  
5S : 6  
6 : 15  
7 : 42  
Quadri : 80  
Dirigenti : 9

-

Sedi di Roma

Impiegati livello 5S : 10  
6 : 40  
7 : 67  
Quadri: 70  
Dirigenti : 6