

SLC - CGIL
FISTel - CISL
UILCOM - UIL

Sindacato Lavoratori Comunicazione
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

Roma, 21 ottobre 2016

COMUNICATO GRUPPO TIM

Il 17 ottobre si è riunito a Roma l'attivo unitario delle RSU del gruppo Telecom per analizzare la situazione dell'azienda.

Il documento che evidenzia le proposte per un nuovo contratto aziendale consegnato da TIM al coordinamento nazionale della RSU TIM ed alle strutture Nazionali Confederali, così come gli altri tre atti relativi ad EF, Controlli a distanza, Franchigia, nel loro complesso sono da respingere nel metodo e nel merito.

Nel metodo, perché la disdetta dell'integrativo aziendale attuale a partire da febbraio 2017 rappresenta una forzatura ingiustificata.

Nel merito, perché i documenti consegnati al Coordinamento disegnano un progetto aziendale di organizzazione del lavoro sbagliata e che mina inesorabilmente le fondamenta del CCNL in fase di rinnovazione.

Un insieme di richieste che, nelle intenzioni di Tim, dovrebbero aumentare la produttività ma che, a nostro giudizio, si può condensare in un insieme di provvedimenti che mirano a ridurre i costi e flessibilizzare oltre modo la prestazione dell'attività senza minimamente incidere sui problemi atavici dell'organizzazione del lavoro di TIM. Problemi che non si risolvono con la destrutturazione dell'orario di lavoro, con la mortificazione delle professionalità e l'azzeramento della storia degli accordi sindacali in TIM. Neanche immaginando di poter cancellare con un tratto di penna elementi che ormai fanno parte della struttura del salario dei lavoratori di TIM da tempo (frutto di uno dei tanti interventi di autentico recupero di produttività fatto in azienda).

Leggendo i documenti aziendali francamente non si notano elementi di modernità. Ci pare di scorgere invece, con chiarezza, i margini di ricette antiche come il mondo.

Invece, lo constatiamo con rammarico, manca del tutto qualsiasi riferimento alle politiche industriali di TIM. Non si capisce davvero come la dirigenza pensi di recuperare i ricavi solo con la contrazione dei costi e l'aumento dei canoni per la clientela business. Non si capisce infatti, quale sia la politica aziendale sul core business, sulle reti, sui servizi innovativi e a valore, sulle piattaforme dei contenuti etc. che può permettere a TIM di recuperare fatturato e clienti. La competitività passa anche dall'aumento dei ricavi, sempre di più le aziende concentrano i loro sforzi su come spendere di meno, mentre il vero obiettivo è guadagnare di più. La proposta commerciale diventa strategica, allora la "Governance" di TIM, che ha finito il suo noviziato, indichi con chiarezza come vuole realizzare l'aumento dei ricavi!

Attendere semplicemente le scelte regolatorie di AGCOM come un destino ineludibile non è la scelta giusta. Anche perché un pezzo delle scelte che hanno portato alle multe milionarie sono innegabilmente figlie di scelte organizzative sbagliate e consolidate nel tempo.

Per il Sindacato Confederale ci vuole ben altro per rilanciare l'azienda.

Occorre utilizzare con convinzione gli strumenti collettivi di valorizzazione del contributo dei lavoratori ai risultati aziendali a partire dalla stipula di un nuovo Premio di Risultato che sappia dare i giusti riscontri agli sforzi fatti, ridimensionando drasticamente, meglio abolendole, tutte

quelle forme di incentivazioni unilaterali che, specie in Open Access, sono state spesso controproducenti, se non dannose (spesso per non dire sempre, il raggiungimento delle Canvass è diventato il vero obiettivo di interi reparti, a discapito di corrette e coerenti organizzazioni del lavoro e della qualità).

Occorre applicare un correttivo alla mancata erogazione del Premio di Risultato nel mese di giugno dell'anno in corso perché ancora forti risuonano le parole dell' Amministratore Delegato Cattaneo quando ci dichiarò, in primavera, che il "recovery plan" (operazione di ulteriore abbattimento tra Opex e Capex per 1,6 miliardi nell'arco di Piano) non avrebbe intaccato il costo del lavoro.

Il miglioramento della produttività non ha mai spaventato il sindacato. Ma occorre chiarirne il significato. Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione del lavoro significa investire sulla professionalità e la motivazione delle lavoratrici e lavoratori di TIM. La strada dei demansionamenti, contemplata dai documenti aziendali, non è una soluzione, semmai un potenziale danno. TIM, come altre aziende del settore, continua ad avere quote di lavoro pregiato fuori del proprio perimetro. La loro reinternalizzazione rappresenta un'occasione unica per aggiornare e valorizzare le professionalità a rischio di obsolescenza a causa della forte incidenza dell'innovazione tecnologica. Invece ad oggi continuano ad uscire attività pregiate di progettazione rete a tutto vantaggio delle imprese. Così come in ambito IT, dove ormai il rapporto fra "interni" e consulenti è ormai quasi paritario. Per non parlare di quanto sta avvenendo in ambito STAFF, dove la riqualificazione legata al progetto Job Center sta mortificando professionalità importanti. La scelta di premiare la strada della "occupabilità" a favore della tutela del perimetro occupazionale è di per se stessa condivisibile ma occorre che la nuova dirigenza indichi linee di sviluppo di business, e quindi professionali, chiare, che sappiano motivare le persone accrescendone le competenze e, quindi, i ruoli. Invece si continua a voler percorrere la sola strada della compressione dei costi.

E' ormai non più rinviabile un confronto sul piano di impresa e le idee aziendali (sempre ammesso che ci siano) sullo sviluppo della rete. Continuare a chiedere aumenti di produttività e di presidio orario senza fare chiarezza su quale sarà effettivamente il futuro del settore è sbagliato e controproducente. Purtroppo da circa tre anni il repentino alternarsi di gruppi dirigenti e di managers differenti non fa che cambiare continuamente priorità e progetti, spesso in contraddizione gli uni con gli altri, aventi però un unico mandante (il consiglio di amministrazione) e lo stesso obiettivo (riduzione dei costi), la parola "*ricapitalizzazione*" è stata cancellata dal vocabolario di questa azienda al pari di quei pochi manager che hanno osato pronunciarla.

E' chiaro che così non si può più continuare.

La storia del gruppo TIM e delle sue professionalità si difende con un progetto industriale chiaro, coerente, intorno al quale tutti possano riconoscersi e per il quale può anche valere il fare dei cambiamenti profondi o dei sacrifici. Tagliare tanto per tagliare, ridimensionare salario e diritti per raggiungere gli obiettivi di saving prefissato per ottenere lauti premi per il top management non porta alcun valore aggiunto. Anzi, sarebbe la conferma della lenta eutanasia dei lavoratori e di un'azienda che da gioiello paese ora rischia il mercatino dell'usato. Ci vuole una politica che traguardi la triennalità di piano tutta incentrata sulla riduzione dei costi complessivi e non solo e sempre quelli del costo del lavoro e che veda anche l'avvio di un ricambio generazionale per garantire il futuro dell'azienda e cogliere le sfide dell'innovazione, per aumentarne la competitività commerciale, tecnologica, dei servizi e delle offerte.

Per tutte queste ragioni l'attivo delle RSU di SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL, congiuntamente alle strutture nazionali e territoriali, hanno deciso di respingere il progetto

aziendale e di lanciare una sfida per difendere il valore di TIM e del lavoro dei suoi dipendenti che in questi anni non si sono sottratti a sacrifici importanti, sia in termini di maggiore produttività che di contenimento dei costi. Ora è tempo di scelte più coraggiose.

Nelle prossime settimane intraprenderemo tutti i passaggi necessari nei confronti delle autorità regolatorie affinché nelle imminenti decisioni sulle delicate questioni attinenti la parità di accesso alla rete sia attentamente valutato anche il punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori di TIM. Questa azienda rappresenta un patrimonio per il Paese e per lo sviluppo della rete di nuova generazione dal quale non si può prescindere, pur nel rispetto della concorrenza e dei nuovi soggetti industriali. Occorre pretendere chiarezza non solo dalla nuova proprietà ma anche dal Governo e dalle Istituzioni affinché delineino finalmente un coerente piano nazionale per lo sviluppo delle reti ed il processo di digitalizzazione. Ed è chiaro che TIM deve essere un protagonista di questi processi!

Contemporaneamente inizieremo una tornata di assemblee per informare capillarmente i lavoratori sulle oggettive motivazioni che ci portano a dichiarare il progetto aziendale di nuovo contratto integrativo dannoso per TIM e quindi da rigettare, una dinamica in totale controtendenza con la tradizione di relazioni industriali del Gruppo e pericolosa anche per l'equilibrio complessivo del settore.

Costruiremo un percorso rivendicativo partecipato, affinché TIM receda dalla decisione di cancellare il frutto di decenni di lavoro sindacale svolto per cercare di mettere in sicurezza l'azienda per la difesa dell'occupazione e dei perimetri aziendali, già pesantemente sacrificato per favorire la nascita del CCNL di settore. E' necessario tornare sulla strada della valorizzazione delle competenze e del lavoro della sua gente, sfidando l'azienda su un serio progetto industriale di rilancio aziendale e non su una politica di mero contenimento dei costi che rischierebbe di condannare TIM ad un lento ed inesorabile declino.

In questi giorni ultimeremo le procedure di raffreddamento previste dalla vigente normativa per poter proclamare un pacchetto di azioni di sciopero da articolarsi in parte sui territori ed in parte sul piano nazionale entro la prima metà di dicembre. Nel frattempo si conviene la sospensione della contrattazione territoriale in TIM SpA.

Le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL