

SLC - **CGIL**
FISTel - **CISL**
UILCOM - **UIL**

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

Comunicato ai Lavoratori Gruppo TIM

Roma, 13 luglio 2016

Il “noviziato” è finito ... ora TIM deve iniziare a rispondere!!!

Da circa quattro mesi il nuovo gruppo dirigente di TIM si è insediato nei nuovi ruoli.

Da allora si stanno susseguendo strappi continui nella gestione dei rapporti con il personale con una indisponibilità ad aprire un confronto che possa permettere una gestione condivisa dell'attuale fase di trasformazione.

In prima battuta l'azienda ha deciso di non erogare il Premio di Risultato, non avviando la verifica, prevista dalle intese sottoscritte, sulle voci straordinarie che hanno impedito il raggiungimento del target sull'Ebitda.

Poi l'intervento sui tecnici di rete, per i quali invece di affrontare la tematica relativa alla franchigia e alle novità introdotte dalla sentenza della Corte di Giustizia europea, che apre un contenzioso potenziale di svariate decine di milioni di euro, l'intervento aziendale si è concentrato sulla necessità di rifornirsi di carburante ai self service per contenere il costo della benzina.

A questo si aggiunge la confusione sulla gestione della rete in cui l'indefinita posizione aziendale sta determinando le condizioni per cui AGCom ha proposto un procedimento per il quale gli operatori telefonici alternativi (OLO) potranno decidere unilateralmente di assegnare guasti e rilascio di nuove linee telefoniche a imprese esterne di loro fiducia, creando le condizioni per avere migliaia di esuberanti.

Mentre tutto ciò si consuma il lavoro dei progettisti viene esternalizzato penalizzando competenze e aumentando i costi complessivi dell'azienda.

Poi la spinta sul Job Center, in cui l'azienda unilateralmente e senza nessun confronto dichiara di avviare uno strumento per la gestione di 1200 eccedenze senza nessuna verifica né sul numero di dettaglio degli esuberanti né sui criteri di selezione del personale coinvolto.

CARING Tecnico e Commerciale: persistono pressioni, a partire dagli addetti del caring commerciale che hanno tempi di lavorazione sempre più frenetici a quello tecnico (ASA ASO) dove, l'ampliamento degli organici viene effettuato con metodologie estremamente discutibili e da noi assolutamente non condivise. Si ricercano le risorse da inserire in questo settore coinvolgendo personale che, per vari ed oggettivi motivi, non è nelle condizioni di sopperire alle necessità aziendali, in un contesto dove

l'applicazione di una turnistica, unilaterale, vede ormai da troppo tempo un forte sbilanciamento nelle fasce serali con notevoli disagi per tutto il personale ed in particolare per le Donne.

Nel settore commerciale regna sovrana la confusione, non sono chiare le situazioni di "obiettivi" e "trasfertistica". Temi anche questi "sensibili" per il positivo andamento dell'azienda.

Ora le Ex Festività, per le quali l'azienda era partita unilateralmente su una programmazione obbligatoria dei permessi maturati o in maturazione nel 2016. Dopo un breve confronto con i responsabili aziendali era stato garantito che non si sarebbe proceduto a forzature contrattuali. Puntuale come sempre la smentita e in data odierna i responsabili della struttura personale hanno inviato una mail in cui si minaccia la programmazione coatta, calpestando completamente quanto previsto dal ccnl, laddove il dipendente non proceda a effettuare la programmazione entro il 18 luglio p.v..

E' evidente che non siamo in presenza di errori o leggerezze commesse a causa della scarsa conoscenza delle regole del settore o dell'azienda. Il "noviziato" è finito.

In realtà i nuovi vertici stanno dimostrando di voler gestire l'azienda in piena autonomia preconstituendo le condizioni per realizzare i risparmi ipotizzati in C.d.A. per conseguire i premi aggiuntivi alla retribuzione previsti per il management e non affrontare in maniera strutturata e responsabile la dinamica della riduzione dei costi.

E se per realizzare questo obiettivo è necessario calpestare le regole, violare il contratto e pretendere che i dipendenti rinuncino ai loro permessi obbligandoli a programmarli senza consapevolezza (i permessi servono per la gestione dei problemi quotidiani dei famigliari, dei figli) poco importa.

Tutto questo ha portato il clima interno all'azienda a diventare insostenibile.

I lavoratori di TIM, in rispetto al contratto di lavoro, non sono tenuti a programmare e pertanto ribadiamo che chi non intendesse procedere a programmare le ex festività non è tenuto a farlo, laddove l'azienda procedesse, in violazione al ccnl, a effettuare una programmazione coatta invitiamo i lavoratori a rivolgersi al sindacato per avviare un contenzioso legale che faccia recedere TIM da presupposti sbagliati.

Il giorno 26 di luglio sarà eletto il coordinamento delle RSU. Nelle prossime ore sarà inviata all'azienda la lettera con tutti i temi aperti con l'azienda e laddove non vi fosse immediato riscontro sarà inevitabile aprire una fase di forte conflittualità che ripristini il rispetto delle regole.

Nel frattempo sono state aperte le procedure di raffreddamento previste dalla legge 146/90 per consentire la proclamazione dello sciopero

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL.