



Via Pedrotti, 5-10152 TORINO  
tel. 011/2442500-fax 011/2442297

Torino, 23 marzo 2017

## Parliamo di CdS

Una riflessione che attiene ai Contratti di Solidarietà: Slc Cgil non firmò nell'ottobre 2015 gli attuali CdS considerandoli un inutile e pesante sacrificio per le "tasche" dei lavoratori; inutili perché non affrontavano alcun "nodo" di carattere industriale, pesanti perché decurtavano, in maniera significativa, lo stipendio dei lavoratori. Ora che sembra che la direzione aziendale cominci a riflettere in merito, ci domandiamo che senso abbia continuare a "spremere" le tasche dei lavoratori quando è ormai evidente a tutti l'incoerenza di tale manovra.

TIM comunica al mondo la chiusura positiva dell'anno economico-finanziario, il rilancio dell'immagine e la ripresa del fatturato. Forse i ritorni positivi derivano anche dal taglio dei costi, relativi al contratto integrativo di 2° livello, ma vogliamo fidarci e vogliamo pensare positivo....Crisi superata, fine dei CdS, ripristino del PdR (quello vero, non i regali unilaterali dell'azienda...), insomma, abbiamo delle legittime aspettative, ovvero il superamento della fase del "fare cassa attingendo dal salario dei lavoratori".

Insieme alle aspettative abbiamo delle domande:

1. qual è il senso di continuare a mantenere i CdS in ASA, tenuto conto che il reparto è stato oggetto di incrementi notevoli di organico (progetto Remix, riconversione di pezzi di Caring)? Che senso hanno i CdS alla luce dell'incremento dell'orario introdotto solo un anno fa, per il quale sono state fatti esposti alle Dtl di mezza Italia, in presenza di quote consistenti di lavoro ceduto in outsourcing?
2. qual è il senso di continuare a tenere i CdS in ambito vendita business e top client, linea dove ci sono stati incrementi di forza di vendita (solo Piemonte) di oltre il 60%? Un'azienda che ha un piano di recupero ricavi così ambizioso dovrebbe mettere in campo il maggior numero di ore lavorate. Ma soprattutto non dovrebbe permettersi di non rispondere alle sollecitazioni del mercato e dei clienti in determinate giornate, a meno che non si aspetti che queste risorse lavorino in modo "carbonaro", per responsabilità e per non danneggiare l'immagine dell'azienda rispetto alla concorrenza. Aspettarsi di tenere il CdS per due giorni al mese e dare obiettivi di mantenimento delle quote di mercato o addirittura di aumento delle stesse è un'aberrante contraddizione.
3. perché i lavoratori transitanti dal Jobs Center, che sono stati considerati eccedenti dalle loro strutture di provenienza e che devono essere, quindi, ricollocati presso nuove strutture che

necessitano di personale, continuano a rimanere in CdS? Pensiamo ai colleghi inviati a fare i TPC, per esempio: se prima erano in eccedenza e ora non lo sono più e svolgono funzioni commerciali dirette, non dovrebbero essere in CdS. Qual è il motivo razionale di tali scelte?

4. in ambito Network, la funzione Planning, che svolge attività propedeutiche alla Progettazione, è in CdS ma, a valle di tale attività, i CdS sono stati eliminati per i settori di progettazione. Com'è possibile accelerare i processi realizzativi per i progetti per la clientela Business, o per i collegamenti in fibra per la clientela Retail e wholesale, se a monte ed a valle di tali attività non vengono adeguatamente considerate le sinergie derivanti dalle attività del Planning?
5. Perché in ambito Staff, in alcuni reparti, le deroghe alle date di solidarietà sono assai numerose e continuano ad essere utilizzate? Come si conciliano gli inutili trasferimenti attivati dall'azienda, in alcune realtà Staff, e le correlate erogazioni economiche, in presenza di Cds?

Sono solo alcuni esempi, fra i più sconcertanti. Attività reinternalizzate (come quelle dei TPC) che, apparentemente, non producono l'effetto di saturare la mano d'opera riallocata presso la nuova attività; o, in situazioni opposte, attività che continuano ad essere massicciamente cedute "fuori perimetro", mentre si persevera con CdS "pesanti" come accade in Caring Services o alle lavorazioni dei punti delega, trasferite in HRS (società del gruppo, priva di contratti di solidarietà), mentre le colleghe che se ne occupavano, in Piemonte, confluiranno nel Job Center per poi continuare, come abbiamo ragione di credere, con i CdS.

Il lavoro fugge verso lavoratori non gravati da ammortizzatori sociali, invece, del contrario: una contraddizione economica e sociale degna di un sistema di valori ormai rovesciato, con il quale non ci rassegniamo a convivere.

Anche per questo riteniamo opportuno discutere, nei modi dovuti, di Piano industriale e di Organizzazione del Lavoro. Il succedersi di contraddizioni impossibili da ignorare, aumenta la sfiducia nei confronti della dirigenza e delle affermazioni dei vertici di TIM, sfiducia che non può essere colmata con iniziative singolari ed estemporanee.

Se l'azienda è pronta a confrontarsi su tali tematiche, ed in questi termini anche le Rsu Slc Cgil, a loro volta, sono pronte, tramite il Coordinamento Nazionale RSU ed alla "luce del sole", ad affrontare tale confronto. Gli incontri in ristretta e di vertice, i verbali d'incontro, motivati dalla sola volontà di accreditarsi, quale interlocutore privilegiato presso l'azienda, li lasciamo volentieri ai "sindacati di comodo."

Noi siamo per le trattative VERE, quelle in cui al "centro" ci sono i lavoratori: spetta ai lavoratori, democraticamente, dire la loro circa le ipotesi di possibili accordi che potrebbero trovare ragione di esistere, ma riteniamo anche opportuno ed importante evidenziare che ipotesi ed accordi non sono obbiettivi da raggiungere costi quel che costi o addirittura con costi maggiori dei benefici. SLC CGIL ha affrontato un accordo separato nel 2015 ed ha una delegazione trattante in grado di rappresentare tutti i lavoratori che, al momento opportuno, saprà tradurre in pratica la fiducia che i lavoratori le hanno consegnato.

**Rsu Telecom Italia Slc Cgil Piemonte**