



Sindacato Lavoratori Comunicazione



Roma, 9 febbraio 2017

DOCUMENTO POLITICO SLC-CGIL SULLA VERTENZA TIM

La disdetta aziendale del 6 ottobre 2016 è solo l'ultima e più dirompente di una serie di azioni unilaterali che hanno caratterizzato la nuova dirigenza aziendale dal suo insediamento. Accusare il Sindacato di volersi sottrarre dal confronto è una mistificazione. Chi si sottrae da mesi al confronto è un'Azienda che, senza un vero piano industriale, procede a colpi di dubbie riorganizzazioni unilaterali che hanno il solo obiettivo di tagliare 1,6 miliardi€ come chiesto dal Cda (traguardo che garantirà compensi multimilionari alla massima dirigenza aziendale).

Atteggiamento aziendale che ben si sposa con la posizione assunta da ASSTEL sul tavolo del rinnovo del CCNL Tlc Tavolo dove abbiamo registrato proposte simili a quanto presentatoci da TIM il 6 ottobre. Le principali aziende si stanno muovendo per forzare la mano a livello aziendale sui temi che il Sindacato ha respinto a livello di settore. TIM, come tante altre aziende del settore, in assenza di piani di sviluppo coerenti, investimenti e capacità di innovazione, si limita ad un concetto medioevale di produttività tutto incentrato sullo sfruttamento del lavoro. Come dimostra l'ossessione nel cercare di introdurre il controllo individuale della prestazione come unica via per la ricerca dell'aumento di produttività.

Slc-CGIL ribadisce i concetti già espressi in data 21 ottobre e conferma una forte condanna al metodo ed al merito utilizzati sino ad oggi da TIM. Allo stesso tempo, per non dare adito alle speculazioni aziendali e non sottrarsi alle responsabilità che ci vengono dalla rappresentanza assegnataci alle ultime elezioni delle RSU, con questo documento vogliamo ribadire la nostra posizione in questa vertenza, auspicando che possa essere un elemento di rilancio dell'azione unitaria.

PIANO INDUSTRIALE

Il nostro primo obiettivo è aprire una trattativa che metta al centro della discussione la riorganizzazione complessiva di interi settori dell'azienda, oramai allo sbando. Non è accettabile la politica in atto tutta incentrata sul taglio di diritti, tutele e salario in funzione di meri interessi finanziari completamente avulsi da un concreto progetto industriale. Prova ne è che mentre la dirigenza della principale azienda di Tlc del Paese si 'diletta' nel taglio forsennato dei costi le opportunità industriali offerte dai fondi per l'implementazione della Rete di Nuova Generazione vengono colte da altri. È quindi necessario comprendere quale ruolo TIM debba avere nell'immediato futuro e riorganizzare tutte le attività in funzione di una strategia aziendale di rilancio, basata sulla qualità del prodotto e del servizio, e salvaguardando i presidi e le professionalità diffusi su tutto il territorio nazionale, vero valore aggiunto di TIM rispetto ai *competitor*. E' imprescindibile rilanciare la politica delle reinternalizzazioni, bloccare la costante emorragia di attività verso l'esterno con la logica del massimo ribasso, e riequilibrare il rapporto interni/consulenti.

ORARIO DI LAVORO

Il Sindacato non si è mai sottratto, né intende farlo, al confronto sui temi legati all'orario di lavoro. Risulta però inaccettabile procedere a forzature che aumentino gli orari di lavoro (riduzione di ferie, permessi ecc.), tanto più in un'azienda in cui più di 30 mila lavoratori sono in solidarietà. Qualsiasi discussione sul tema degli orari di lavoro deve partire da necessità oggettive, funzionali al buon svolgimento dell'attività, e non da posizioni ideologiche di aumento della flessibilità dei lavoratori a prescindere dai contesti organizzativi. Deve anzi essere affrontato il tema delle 'flessibilità positive' per i lavoratori sempre più in difficoltà nella gestione dei tempi vita-lavoro. Un'azienda che si vanta di essere all'avanguardia nei piani di welfare non taglia ferie e permessi ma, per esempio, ragionerebbe di

estendere i permessi previsti per la cura dei figli e agli altri carichi di cura (genitori, coniugi, conviventi ecc.).

SALARIO

Nei suoi scritti l'Azienda continua a sostenere di non avere intenzione di mettere le mani nelle tasche dei lavoratori. Il recente Regolamento emanato unilateralmente dimostra purtroppo il contrario. Il Sindacato è pronto a discutere di produttività partendo dal presupposto che questa non si ottiene, come vorrebbe l'azienda, tagliando salari ed aumentando gli orari, ma si ottiene ragionando di strumenti di lavoro, di formazione e valorizzando le professionalità. È quindi necessario trovare una soluzione per il PDR del 2016 (relativo all'andamento del 2015), soprattutto a fronte degli sviluppi sul tema multe (rientrate) che tanto avevano inciso sulla mancata erogazione. Va affrontata la discussione per la costituzione di un nuovo PDR di importi congrui ed esigibili (a partire dal riconoscimento degli importanti risultati ottenuti nel 2016). Non è pensabile che un'Azienda che continua a parlare di produttività cancelli il mancato rientro (progetto di produttività), quando invece andrebbe ridiscussa complessivamente la gestione del Progetto Panda e della franchigia (anche alla luce della nota sentenza della Corte Europea), valorizzandone il contributo alla produttività. È inaccettabile pensare di non riconoscere a tutti i lavoratori quanto dovuto per il lavoro svolto, introducendo un sistema unilaterale di incentivazione individuale.

PROFESSIONALITA'

In nome di incomprensibili scelte organizzative l'Azienda continua a depauperare le professionalità presenti nelle varie funzioni. La decisione aziendale di accentrare su Roma diverse funzioni STAFF è sbagliata e non tiene conto delle possibilità che la tecnologia di oggi offre: si perdono professionalità costruite negli anni, si mettono in difficoltà importanti reparti aziendali (in barba alla produttività), e soprattutto si ricattano centinaia di lavoratori che, impossibilitati per ovvi motivi a trasferirsi, si vedrebbero costretti ad accettare condizioni peggiorative. Il Sindacato non si è mai sottratto alla discussione in merito a percorsi di riqualificazione professionale in un quadro di prospettive industriali chiare. La soluzione non può essere il demansionamento dei lavoratori. Al contrario è necessaria una seria ricognizione delle professionalità presenti nei diversi settori aziendali (a partire da quelli tecnici) procedendo senza indugi al riconoscimento delle stesse.

Obiettivo di Slc-CGIL è quello di trovare soluzioni ai problemi in campo. Ci siamo resi disponibili a discutere e continuiamo a esserlo. Il problema è su quali basi approntare tale discussione. Slc-CGIL non è disponibile a ragionare di interventi disorganici tutti incentrati sul taglio di diritti e salario. Siamo disponibili sin da subito al confronto: tuttavia, sapendo che gli effetti che le decisioni AGCOM avranno sull'intera filiera della rete (TIM in particolare) non si faranno attendere (ed è quantomeno sorprendente che l'Azienda continui ad eludere il problema), non possiamo condividere percorsi in cui i lavoratori rischiano di pagare prima (con la trattativa sull'integrativo aziendale) e dopo (con le decisioni AGCOM).

Siamo invece pronti a ragionare e portare le nostre proposte sulla base di progetti complessivi di rilancio e riorganizzazione che diano concrete prospettive industriali e occupazionali. Il clima che si respira nei luoghi di lavoro è insopportabile, incide ed inciderà sempre più in modo negativo sul buon andamento aziendale. Clima ulteriormente appesantito dall'entrata in vigore del Regolamento aziendale unilaterale: Regolamento che, a parere dei nostri legali, presenta oltretutto diverse forzature delle norme contrattuali, delle prassi in essere e delle norme vigenti.

Sta ora all'Azienda decidere se cogliere la sfida del dialogo o continuare a procedere in maniera unilaterale sapendo che il Sindacato si opporrà a tale scelta scellerata con ogni mezzo sindacale (a partire dagli scioperi già proclamati con diverse articolazioni dal 17 febbraio al 16 marzo) e legale (a partire dalla diffida a procedere con illegittime azioni unilaterali).

La Segreteria Nazionale di SLC-CGIL