



Torino, 7 febbraio 2017

Il coraggio delle azioni.

È quello che Tim sembra non conoscere.

In un mondo di relazioni industriali normali, quando si ritiene un accordo o un contratto non più validi, si informa l'altro contraente dell'intenzione di rivedere tale accordo. E magari lo si mette al corrente delle nuove necessità che impongono una revisione di tale accordo.

Poi si stabilisce un percorso, si calendarizzano date, si costituiscono Commissioni, se lo si ritiene utile a costruire un nuovo accordo con il consenso delle parti.

Ad ottobre Tim ha detto ai sindacati: il contratto di 2° livello del 2008 non c'è più, intendo rescinderlo. Queste sono le mie proposte, ed intendo trattare su queste proposte. Entro gennaio vogliamo un Sì o un No sulla base di tali proposte. Arrivederci e grazie. Un'ultima cosa: se scioperate, non me ne importa nulla, io vado avanti così perché rappresentate una percentuale residuale di lavoratori.

In un mondo di relazioni industriali normali, si guarda alla storia recente dei rapporti azienda-sindacati. Perché dalla storia recente di tali rapporti, si scoprirebbero tante cose: contratti di solidarietà più o meno giustificati (3 cicli, per qualcuno di più) ma comunque tutti portati all'incasso da parte dell'azienda, PdR non pagati, accordi pesantissimi su organizzazione del lavoro, turni, salario; dichiarazioni ottimistiche al mondo economico per assicurare i mercati finanziari e catastrofiche ai sindacati per portare a casa gli ammortizzatori sociali. Forzature unilaterali del CCNL, confidando nel timore individuale del lavoratore ad esporsi. Il tutto mentre alcuni, pochi, venivano gratificati con premi e bonus da capogiro.

Se si fosse visto e analizzato tutto ciò, certe fughe in avanti condite di arroganza si sarebbero evitate. Un po' di equilibrio per gestire situazioni che si intuivano complicate si sarebbe trovato. Invece si è scelta la strada facile: azioni unilaterali, ostentazione di forza e disprezzo dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Si antepone l'obbiettivo di costo a qualsiasi confronto industriale e organizzativo; e chi non si adegua, è un disfattista.

In un mondo di relazioni industriali normali, dopo una serie così lampante di errori, si avrebbe avuto almeno il coraggio del silenzio. Invece siamo nelle relazioni industriali 3.0, evolutive ed innovative come gli accordi che vorrebbero farci digerire: la colpa è del sindacato che non fa le controposte, la colpa è del sindacato che non vuole trattare. **Dimenticando di dire che trattare con percorsi, argomenti e obbiettivi quantitativi già fissati non è trattare, è adeguarsi all'imposizione della controparte.**

In un mondo normale, dove vige la responsabilità ed il coraggio delle proprie azioni, l'azienda avrebbe almeno comunicato ai lavoratori, in modo chiaro ed inequivocabile: allora, dal giorno X parte questo nuovo regolamento e vi spiego tutto io, l'azienda che da sola questo regolamento lo ha scritto. Invece si lascia indeterminatezza sia sui tempi, sia sui contenuti, magari confidando nelle

solite Rsu, che suppliscano ai loro buchi organizzativi. Don Abbondio e le italiche abitudini vivono nei comportamenti della massima dirigenza Tim.

In un mondo normale, non si sarebbe ridotto il trasferimento coatto di 21 lavoratori da Torino a Roma - ora diventati 105!- ad uno spostamento di “poche unità di Staff operanti in specifici ambiti aziendali presenti in altre città”, dimenticando che dietro trasferimenti inutili sotto il profilo organizzativo, si cela lo sconvolgimento della vita di 105 famiglie. Per qualcuno 105 lavoratori sono evidentemente “poche unità”, per noi le “poche unità” pesano come macigni.

Noi invece il coraggio delle azioni ce l'abbiamo. Le nostre proposte non sono sulle singole voci del contratto di 2° livello, sono sui temi del confronto: **congelamento della disdetta, trattativa a tutto tondo su Organizzazione del Lavoro, Piano industriale, PdR e futuro della Rete in vista delle delibere Agcom.** Perché circoscrivere tutto ai tagli di costo è roba da aspiranti contabili, e non certo da manager industriali.

Non si ha il coraggio di una simile trattativa? **Si cominci con il sospendere i trasferimenti coatti e si comunichi chiaramente data e contenuti delle variazioni organizzative che le decisioni unilaterali dell'azienda comportano. Se invece si vuol ulteriormente rendere invivibile il clima aziendale, si continui così, ma senza scaricare le colpe sugli altri.**

Rsu Tim Slc Cgil Piemonte