



UNA PROPOSTA INDECENTE

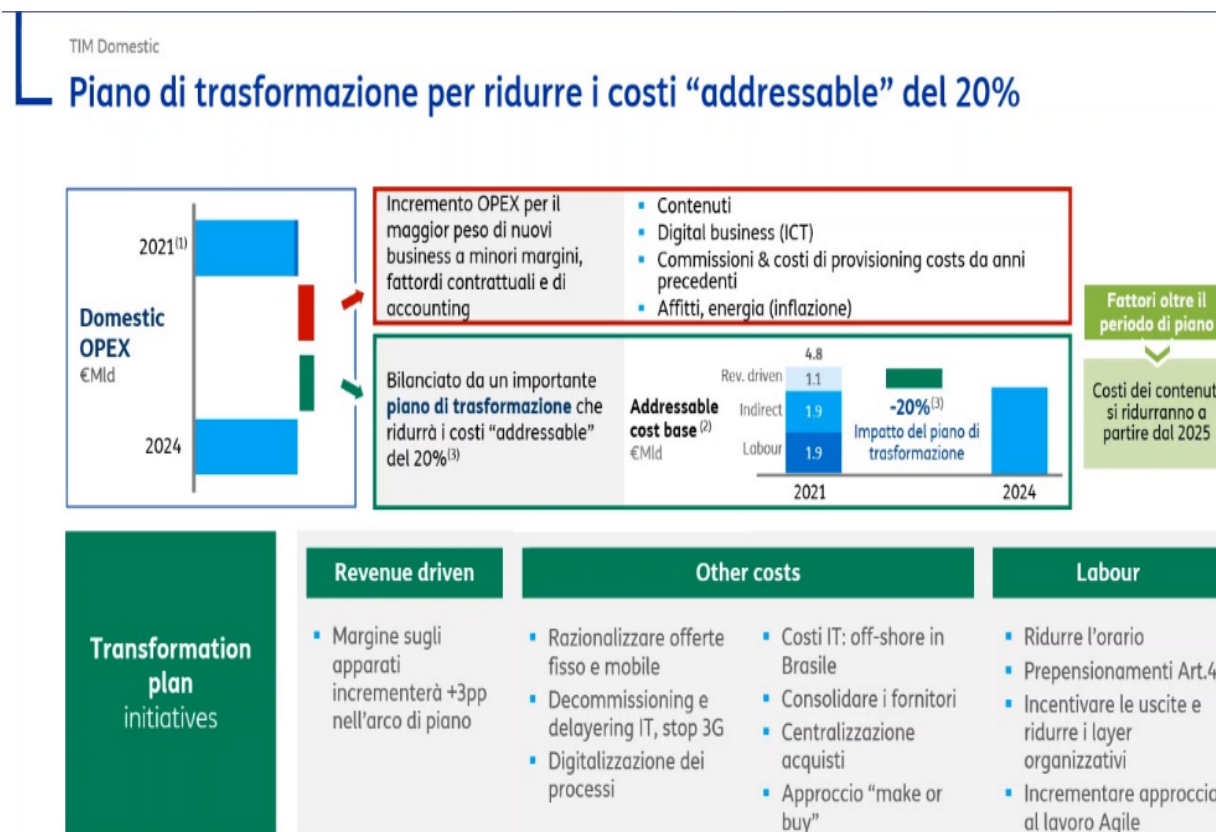
Oggi 16 maggio 2022, è stato convocato il coordinamento nazionale con il seguente Ordine Del Giorno:

- Percorso di ottimizzazione

Dopo la presentazione di una slide raffigurante l'analisi dell'andamento dei ricavi nella filiera delle Telecomunicazioni in Italia per l'anno 2021 e di alcune slide relative al piano industriale, l'azienda ha annunciato in linee generali il progetto che sarà presentato in dettaglio il 7 luglio.

Praticamente l'azienda ha anticipato, presentandola come necessaria, la divisione dell'azienda in più parti, tralasciando di specificare numero, ripartizione di debito e risorse e tanto l'altro.

Con la slide sotto riportata ha anche anticipato le misure da lei ritenute necessarie per la riduzione dei costi:



Azioni che prevedono le solite misure economiche a carico dei lavoratori in termini di riduzione dell'orario di lavoro, o di incremento all'approccio al lavoro agile.

Nel pomeriggio, l'azienda ha presentato le misure che ritiene necessarie per raggiungere gli obiettivi prefissati, comprensive, in mancanza di accordi condivisi, dell'utilizzo di strumenti di gestione ancora da definire ed a propria disposizione.

Quanto presentato e richiesto in termini di ottimizzazione trova riscontro nella slide sotto riportata:



MISURE DI OTTIMIZZAZIONE

MISURE DI OTTIMIZZAZIONE DEL COSTO DEL LAVORO – STRUMENTI DI GESTIONE

LAVORO AGILE

BUONO PASTO

GEOLOCALIZZAZIONE TECNICI ON FIELD

In merito al lavoro agile è stato anticipato che alcuni settori non performanti non avranno più accesso alla modalità da remoto, mentre tutto il resto della popolazione non avrà più diritto al buono pasto nel caso di prestazione svolta in agile.

La geolocalizzazione dei TOF sarà attivata in occasione dell'inizio e della fine del turno, così come ad inizio e fine mensa.

Verrà data facoltà al cliente di conoscere lo stato di avanzamento della lavorazione relativa all'attività richiesta mentre questa è in carico al tecnico.

Tali proposte non sono state accettate dalle RSU presenti all'incontro.

CISAL Comunicazione, in linea con il passato, e diversamente da tutte le altre sigle, che probabilmente con le loro firme hanno spianato la strada ad un grande fratello in TIM, ha rispettato tali provocazioni al mittente.

**FERRANTE FLAVIO
COORDINAMENTO NAZIONALE RSU**



INTERVENTO DI APERTURA DI CISAL COMUNICAZIONE

Partiamo dall'ultima slide (prima immagine del comunicato) che possiamo riassumere in questo modo:

- **Dividere l'azienda**
- **Interventi già noti ed altri preoccupanti**

Una presentazione sterile senza supporto dei numeri necessari relativi alle diverse società, come il valore del debito, il numero di risorse, l'effettivo perimetro ed altro.

Da tenere presente che generalmente gli incontri servono all'azienda per presentare ed annunciare cambiamenti e novità, mentre alle RSU servono anche ad affrontare problemi che gravano sui lavoratori di TIM.

Sicuramente l'azienda sta attraversando un periodo molto complicato, sia a causa di scenari passati che di un futuro con molte incognite, ma questo tutto questo non può giustificare un totale silenzio in termini di relazioni industriali.

Un buio quasi totale delle relazioni industriali successivo ad un periodo di attività molto intensa durante il quale l'azienda assieme ad altri soggetti ha sottoscritto tantissimi accordi, a nostro giudizio di discutibile bontà per i lavoratori e con cui oggi siamo costretti a convivere.

Tra i predetti accordi ricordiamo:

- **Il rinnovo della Timbratura in postazione con l'accordo del lavoro agile e la sua incompatibilità con il desk sharing;**
- **Il be-safe da utilizzare solo in particolari situazioni ed oggi di fatto esteso ovunque;**
- **La nuova franchigia che prevedeva l'utilizzo della precedente non oltre 6 mesi ed oggi ancora applicata.**

Su quest'ultimo punto facciamo riferimento al settaggio del parametro nel sistema NWFM che considera il tempo gratuito in fase di assegnazione della prima ed ultima WR anche ai TOF che ancora non hanno sottoscritto il nuovo accordo individuale.

Pertanto, invitiamo l'azienda a bonificare tale situazione, azzerando tale valore, evitando di applicare un accordo che non esiste più già da diverso tempo.

Anche sulla TIP, modalità di lavoro che è stata giudicata illegittima in tanti tribunali, bisogna fare le dovute riflessioni: oggi non solo il lavoratore deve timbrare in postazione ma deve farlo dopo aver preso tutto il necessario dal locker ed aver collegato la postazione ed avviato i sistemi.

Fatte queste dovute premesse tecniche, oggi a seguito di convocazione del coordinamento e relativa modalità, assistiamo ad un controsenso comportamentale da parte dell'azienda in quanto, questa ha fatto rientrare i lavoratori in tutte sedi in Italia pur avendo la possibilità dello smart working semplificato fino a giugno, **ma continua a incontrare le RSU del coordinamento in forma telematica.**

Serve evidenziare che la modalità da remoto (lavoro agile) attualmente in uso è stata applicata in modo unilaterale da parte dell'azienda pur **avendo seri problemi di sicurezza in quanto i lavoratori lavorano su postazione autocertificate a livello normativo da quasi 3 anni. Postazioni a costo zero per l'azienda in quanto gli incrementi delle bollette per tale disponibilità sono a carico dei lavoratori.**

Per non soffermarci sulla gestione delle giornate da parte del lavoratore, passata da essere libera e facoltativa in modalità giornaliera a fortemente vincolata, mentre nel caso della modalità settimanale a totale gestione aziendale e che in taluni settori prevede sempre, su gestione aziendale, il recupero di alcune giornate nelle settimane successive.



Quest'ultima circostanza crea non pochi problemi ai lavoratori pendolari a causa dei costi degli abbonamenti dei mezzi di trasporto.

In questo periodo i lavoratori hanno dovuto constatare alcune lacune del regolamento aziendale relative al lavoro agile e di conseguenza hanno anche denunciato anomale richieste da parte dei propri responsabili in merito alla programmazione delle giornate relative alla legge 104 e alla attribuzione (agile o sede) delle giornate in malattia. **Tutto senza ricevere formale risposta dall'azienda.**

Approfitto anche dell'intervento odierno, per spendere due parole anche sul mancato raggiungimento del PDR, il cui fallimento è attribuibile solo a due motivi:

- 1) **ad un accordo di scarsa bontà. Le conferme della dozzinalità dell'accordo possono essere ricercate nell'erogazione dell'una tantum in fase di sottoscrizione della CDE, il PDR ottenuto per modifica della soglia di accesso ed il totale fallimento registrato da qualche giorno che non ne prevede l'erogazione;**
- 2) **ai manager e delle loro strategie e relative ripercussioni sul bilancio;**

I lavoratori, nello specifico i TOF, non hanno ricevuto un premio di risultato nonostante il loro impegno, la loro disponibilità ed il rischio quotidiano profusi a garanzia del servizio e dell'immagine aziendale. Strano che anche le performance in smart working venivano tanto decantate rispetto al lavoro in presenza.

Quindi se i TOF ed i lavoratori in SW hanno realizzato performance migliori, a chi attribuire la colpa di un pessimo risultato?

Non dimentichiamo in fase di sottoscrizione del prossimo accordo per il PDR che gli obiettivi di TIM devono essere condivisi dai manager e dai comuni lavoratori pretendendo la clausola della reciprocità di accesso, tolta nell'ultimo accordo.

Oggi ritorniamo ad evidenziare anche anomalie in merito all'inquadramento dei TOF, degli analist del JM e di alcuni progettisti.

Per i TOF il CCNL di settore prevede, qualora multiskill, il sesto livello inquadramentale e tali casistiche sono molto diffuse a livello nazionale.

Per quanto riguarda gli ANALIST del JM ed i progettisti dimenticati è a disposizione il master book aziendale e nello specifico l'ultima revisione: dalla lettura del documento è palese che tutti gli analist, svolgendo attività di presidio serale, nei sabati, la domenica ed i festivi, devono essere di fatto tutti senior, mentre per alcune tipologie di progettisti lasciati al quinto livello basta analizzare, sempre nello stesso documento, le attività di competenza per mettere in atto i doveri correttivi.

L'incontro di oggi è da ritenersi importante a causa dei prossimi scenari societari e per l'accumulo di problemi in tanti mesi di silenzio da parte dell'azienda.

Questo scenario desta non poche preoccupazioni in termini di stabilità ed occupazione, considerato che molti lavoratori gravitano in un periodo prossimo all'attivazione di esodi incentivati, con i quali è possibile proseguire con un ricambio generazionale importante in pochi anni.

Un ricambio che speriamo sia aperto allo scambio generazionale in azienda a carico del lavoratore interessato, qualora la risorsa in entrata, parente di quella in uscita, possieda i requisiti opportuni.

Fino ad oggi, per tali interventi relativi all'esodo è stato richiesto un contributo importante anche alle persone rimaste in azienda.

Gli ammortizzatori vengono chiamati in vario modo, a volte anche con termini che rendono chiaro lo scopo della loro applicazione. Fra questi Telecom ha utilizzato più volte "la solidarietà", che è tale se tutti i lavoratori sono chiamati a contribuire con stesso sacrificio; con la stessa percentuale dopo che siano state azzerate tutte le forme premianti presenti nello stipendio di tutta la popolazione aziendale



Un sacrificio al quale non si possono sottrarre tutti i dirigenti e lo stesso AD, ma anche i sindacati mantenuti dall'azienda con i protocolli di ore che incidono per milioni di euro sui bilanci dell'azienda.

Protocolli elargiti nonostante i soggetti titolari degli accordi, rappresentano complessivamente neanche il 20% della popolazione aziendale ed erogati anche mentre tutti i lavoratori erano costretti a stare in casa per la pandemia.

Mai come quest'anno sto ricevendo richieste di chiarimento in merito al CUD e precisamente in merito alla sezione relativa al TFR, pertanto chiedo all'azienda di verificare la correttezza dei dati e qualora riscontrate anomalie di avviare una campagna di rettifica della certificazione entro ottobre come previsto da legge.

Richiedo nuovamente a questo tavolo la partecipazione di **CISAL Comunicazione** in tutte le commissioni aziendali, in quanto l'organizzazione fa parte della quarta forza sindacale del paese.

Evidenzio che **CISAL**, di cui **CISAL Comunicazione** è parte, ha firmato con il Governo\Ministero pochi giorni fa un altro documento alla pari di CIGL, CISL e UIL relativo alla gestione dell'emergenza nelle aziende e che in TIM viene esclusa dal comitato paritetico anche l'argomento citato.

Purtroppo, tale atteggiamento danneggia l'immagine dell'intera organizzazione\confederazione ed ostacola di fatto la crescita di un soggetto diverso, autonomo e libero.

SECONDO INTERVENTO CISAL COMUNICAZIONE

Siamo entrati nell'era del grande fratello a seguito di tutti gli accordi firmati in passato, compreso il be safe che doveva essere utilizzato solo in particolari situazioni e che oggi è utilizzato ovunque.

Quanto proposto viene recepito come un atto provocatorio, che tende ad incolpare dei danni economici causati dal susseguirsi dei manager di turno (liquidati con buonuscite milionarie) la parte che ha sempre svolto coscienziosamente il proprio dovere.

Non sono misure che possono essere accettate da un'organizzazione libera e democratica come **CISAL Comunicazione**, che pretende diritti, sicurezza, rispetto delle regole e della legge.

Alcune delle proposte aziendali, anche se autorizzate, delegano al cliente il controllo del lavoratore

Queste misure probabilmente "peggioreranno" i risultati tanto attesi dall'azienda...

Fino a quando si dovevano chiudere le sedi e trasformare le modalità lavorative in agile, le performance di tutti erano tanto enfatizzate, invece oggi per alcuni settori sono ritenute critiche.

Una vera provocazione sarebbe proporre a tutti i lavoratori, il rientro 5gg su 5, altro che scioperi insignificanti e costosi.

Giorni fa in assemblea avevo presentato alcune slide sia in merito al bilancio che in merito al desk sharing. Tali valutazioni e dubbi oggi hanno trovato riscontro.

Questo è frutto dei rapporti accomodanti da parte di alcuni soggetti che dovranno spiegare ai lavoratori questo vicolo senza uscita.

Non avete pensato all'installazione delle telecamere nelle sale comuni deliberate da un accordo che permette l'installazione previa semplice comunicazione aziendale?

CISAL Comunicazione rispedisce la proposta al mittente.