

Tutti capitani coraggiosi con le buste paga degli altri

PIANO STRATEGICO e GESTIONE DELLE RISORSE

Purtroppo, un film già visto in questi ultimi 20 anni in TIM e, anche questa volta, il nuovo A.D. Amos Genish non smentisce la "migliore" tradizione aziendale!

Il 18 Gennaio l'Azienda ha incontrato il Coordinamento RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL illustrando, in sintesi, le linee guida contenute nel Piano Strategico 2018-2020 che dovrà essere approvato nel CDA del 6 Marzo Prossimo:

- **Uscita volontaria di 4000 dipendenti attraverso l'ARTICOLO 4 della LEGGE FORNERO** (in caso di accordo sindacale la norma prevede la possibilità di accompagnare i lavoratori alla pensione con 7 anni di anticipo, in tale periodo percepiranno la c.d. ISOPENSIONE calcolata sui contributi maturati); il numero è estendibile fino a 5000 in caso di parziale successo nelle adesioni (il bacino complessivo di persone interessate è di 5200); l'uscita anticipata attraverso art. 4 sarà possibile fino al 31/12/2018;
- **2500 ESODI INCENTIVATI:** è destinatario tutto il personale che ne farà richiesta nel periodo 2018-2020, per un numero massimo di 2500 unità e verrebbero offerte - a seconda degli anni di servizio - fino a 28 mensilità;
- **SOLIDARIETA' ESPANSIVA per tutto il personale,** con la riduzione STABILE dell'orario di 20 MINUTI GIORNALIERI a partire dal 1 marzo 2018, con il conseguente taglio delle retribuzioni di circa il 5%;
- **2000 ASSUNZIONI** attraverso, principalmente, i contratti di apprendistato;
- **INTERNALIZZAZIONI** e ricollocazione di una parte del personale attraverso il JOB CENTER (attraverso il job center, secondo i rappresentanti aziendali, sono stati ricollocati 2891 dipendenti dal 2016 ad oggi, nel triennio l'Azienda si pone come obiettivo la ricollocazione di altrettanto personale);
- **PIANO di FORMAZIONE che investirà tutto il personale** sulle competenze digitali, specialistiche di ruolo, formazione linguistica per migliorare l'inglese, orientamento al cliente.

Insomma nulla di nuovo, assente ancora una volta un vero piano industriale che sappia rilanciare l'attività facendo leva sulla qualità del servizio e sugli investimenti. Solo taglio dei posti di lavoro e taglieggiamento delle retribuzioni.

L'unico dato che possiamo condividere è che sia necessario immettere giovani in TIM, in quanto sono decenni che questa società non fa nuove assunzioni, perlomeno in numeri significativi. Ma è bene dare a Cesare quel che è di Cesare: ciò è stato determinato dalla politica scellerata dei licenziamenti collettivi (con la c.d. mobilità volontaria) e, dopo, della solidarietà difensiva, che è stata svolta senza soluzione di continuità dal 2000 ad oggi. Nell'arco di questo lungo periodo, quote significative di attività lavorativa sono state svolte, a costi bassissimi, attraverso le assunzioni precarie, diverse migliaia di unità, nelle società appaltatrici, in Italia ed all'estero.

Non entriamo nel merito sull'uso dell'art. 4 della Fornero o degli esodi incentivati, in quanto fin quando si tratta di agevolare l'uscita con strumenti volontari, "nulla osta".

I problemi ci sono, invece, per tutto il resto del piano:

In primis, **sullo strumento della solidarietà espansiva**, che altro non è che una riduzione stabile dell'orario e della retribuzione, PER SEMPRE, dopo che in questi anni tutto il personale ha subito i tagli delle retribuzioni grazie alla solidarietà difensiva, la mancata erogazione del premio di risultato, la disdetta unilaterale della contrattazione integrativa, mentre si imponeva l'aumento dell'orario di lavoro con la timbratura in postazione e il taglio dei giorni di ferie.

Secondo, **sulle nuove assunzioni attraverso lo strumento dell'apprendistato**, che conferma la volontà di "crescere" attraverso la politica dei bassi salari. Mentre rimangono senza risposta le richieste di trasformazione da tempo parziale a tempo pieno, sia del personale di TIM che dei numerosi colleghi a tempo parziale di Telecontact Center.

Terzo, **lo strumento del job center**, che in questi anni è stato utilizzato come una clava per demansionare il personale, a fronte del fatto che l'internalizzazione di attività è stata fin d'ora ai minimi termini e non ha toccato i settori in modo significativo quei comparti di IT/Rete/Commerciale interessati dalle innovazioni.

In ultimo, rimane aperta – e pesa come un macigno – **la questione del secondo livello contrattuale**, che per quanto ci riguarda è un argomento separato solo nella formalità, in quanto la disdetta unilaterale della contrattazione aziendale impatta gli stessi colleghi e colleghe ai quali si richiede ulteriori sacrifici per sostenere le politiche aziendali con l'attuazione del Piano Strategico.

In sintesi, anche all'A.D. Amos Genish, come ai suoi predecessori, manca il coraggio di sviluppare un piano basato sugli investimenti, l'innovazione e la valorizzazione del personale.

Si punta solo al saccheggio dei redditi delle famiglie, approfondendo ulteriormente la divaricazione tra quella parte (sempre più piccola) di popolazione che detiene la maggior parte della ricchezza, con l'altra parte (sempre più numerosa e al cui interno vi sono anche i lavoratori e le lavoratrici di TIM) sempre più povera.

Per questo, allo stato dell'arte, non possiamo che BOCCIARE AMOS GEMISH e il suo piano a meno che non intercorrano modifiche nel merito delle proposte Aziendali.