

A XI COMMISSIONE LAVORO, CAMERA DEI DEPUTATI.
.....Memorie **COBAS del LAVORO PRIVATO**, all'audizione del **15 Marzo 2017**

In riferimento all'audizione del 15/03/2017 portiamo in evidenza delle riflessioni e dei dati a supporto delle nostre tesi. Tesi che si radicano nella convinzione che il personale dipendente del Gruppo Telecom Italia (oggi TIM) abbia fatto ampiamente la sua parte in termini di rinunce e decurtazioni salariali, al contrario del Top Management che negli anni si è avvicinato nel Cda e dell'area dirigenti, veri responsabili dell'andamento economico dell'azienda "EX di Stato", i quali, nonostante i risultati, hanno visto garantito sempre i loro compensi e i loro premi.

A sostegno dei nostri ragionamenti prendiamo i **dati della Relazione Finanziaria 2015 prodotta dall'azienda stessa**. Anno Terribile, a giudicare dai commenti, e presupposto (o pretesto che dir si voglia) del mancato riconoscimento di elementi salariali ai dipendenti, a partire dal Premio di Risultato (PDR) nel giugno 2016.

A Ottobre dello stesso anno, poi, gli stessi dati sono stati utilizzati per giustificare la necessità di un rilancio competitivo del gruppo attraverso l'abbattimento netto del salario diretto e indiretto dei circa 50 mila dipendenti, la compressione dei diritti, l'azzeramento del welfare storico e innovativo di cui questa società si era fatta avanguardia e per la quale si è sponsorizzata come Impresa Etica.

Dunque guardiamo i dati. **Innanzitutto, come evidenziamo già nel dossier presentato nel convegno presso gli uffici dei Gruppi Parlamentari il 6 dicembre 2013** (<http://www.cobastlc.org/telecom-italia-unica-pubblica/>), dalle relazioni finanziarie precedenti emerge che **la quasi totalità del risparmio sul costo del personale, operato grazie alla generosa concessioni dei Contratti di Solidarietà sia stato reinvestito in assunzioni presso le controllate di Argentina e Brasile**, quindi, a nostro avviso, tali risparmi non hanno apportato alcun beneficio in termini di garanzia occupazionale e salariale per i dipendenti che subivano l'ammortizzatore sociale in questione. Bensi', avendo usufruito anche di altri strumenti per la riduzione del personale relativi alla 223/91 o art.4 Legge Fornero, gli esuberanti sono addirittura aumentati nelle conseguenti dichiarazioni aziendali, nonostante le numerose uscite più o meno volontarie. Ricordiamo che nel 2013 ci sono stati 200 licenziamenti del personale che aveva maturato i requisiti pensionistici, senza che questi avessero espresso la loro volontà a non opporsi al licenziamento, unico criterio di scelta individuato dalle parti.

Premesso quanto accaduto negli anni precedenti e prendendo come riferimento anche soltanto gli anni di vigenza del Contratto di Solidarietà, oggi si evidenzia che i dati del 2015 sono aggravati proprio dall'incidenza della controllata in Brasile sui numeri del Gruppo. Come dire dopo il danno anche la beffa.

Infatti dalla stessa rel. Finanziaria sul 2015 leggiamo che se **l'Ebitda del gruppo è del 35,5 % rispetto ai ricavi**, risultato di tutto rispetto seppure in calo rispetto all'anno precedente, i risultati dell'Area Domestic, quella cioè su cui incide il taglio salariale, welfare e diritti, **sale al 37,1%**.

Approfondendo ulteriormente i dati leggiamo che nel 2015 i ricavi consolidati a bilancio sono diminuiti di 302 milioni di €. Imputabili, secondo i commenti alla relazione, agli aumenti del costo del personale. In particolare a causa "dell'aumento della forza media retribuita, a seguito della conclusione nel mese di aprile 2015 dei c.d. "contratti di solidarietà" applicati dalla Capogruppo e da Telecom Italia Information Technology. Rispetto all'esercizio 2014 il personale medio retribuito ha registrato un incremento netto di 1.842 unità, connesso per 2.062 unità medie retribuite ai contratti di

solidarietà.” (testualmente dalla Rel. Finanziaria) oppure agli esigui aumenti salariali firmati nel 2013 e operativi fine a ottobre 2014. Motivazioni queste dettagliatissime e ripetute.

Viceversa nella voce generica di “Altri costi operativi” in poche righe viene descritto “essenzialmente per effetto della presenza di oneri di natura non ricorrente per 518 milioni di euro, conseguenti a contenziosi e sanzioni di carattere regolatorio e a passività ad essi correlate”.

Questa delle sanzioni emesse dall'Agcom è stato il pretesto con il quale l'AD appena insediato, nell'aprile 2016, **ha deciso di inserire questa voce** in diminuzione dei ricavi determinando così il mancato riconoscimento del Pdr agli oltre 45mila dipendenti che non ricoprono figure dirigenziali per il fallito raggiungimento degli obiettivi. Mentre per i Dirigenti questo elemento non ha prodotto alcun congelamento dei premi (MBO) “in attesa di ulteriori approfondimenti” o dell'effettivo pagamento delle sanzioni appena ricevute (all'epoca).

Ma se la diminuzione di ricavi e margine operativo non sono imputabili alla produttività e al costo del personale rimane a carico di oltre 32000 dipendenti una decurtazione salariale che grava ormai da 7 anni. Decurtazione che incide per circa 1800/2000 € l'anno procapite, in busta paga. Ed un risparmio calcolato approssimativamente intorno ai 120milioni di € l'anno.

In tal senso diventa incomprensibile la richiesta aziendale presentata il 7 ottobre 2016 - in sede di incontro nazionale con le OO.SS. e il COORD. NAZ. RSU del quale facciamo parte - incentrata sull'aumento dell'orario di lavoro e contestualmente alla diminuzione salariale attraverso la cancellazione o il ridimensionamento di alcuni istituti contrattuali. Primo perché è evidente che per dichiarazione stessa dell'azienda gli oneri che incidono maggiormente non sono né la crisi generale delle TLC, comunque nettamente ridotta rispetto alla crisi di produzione generale, né tantomeno i famigerati privilegi dei dipendenti della Ex-monopolista, bensì gli errori e le scelte del Top Management aziendale (costantemente remunerato al di sopra dei valori di mercato, contro qualsiasi criterio logico e realistico, svincolato dal raggiungimento di obiettivi aziendali o collettivi diremmo noi che siamo in regime di solidarietà!).

Da farsa a tragedia si passa andando sfogliare le richieste aziendali parallelamente alle proprie dichiarazioni di fronte alla comunità finanziaria. Infatti lo stesso Cda che oggi vuole imporsi anche con originali strade normative mette nero su bianco che con il quadro contrattuale operante fino al gennaio 2017 sono stati raggiunti i risultati migliori dal 2007 a oggi nel 2016.

I dati pubblicati dalla TIM dimostrano ancora una volta quanto l'andamento economico dell'azienda non dipenda dal costo del lavoro ma più dalla professionalità e l'orientamento alla valorizzazione del business.

Dunque i ricavi sono aumentanti invertendo il “trend negativo che perdurava da 18 trimestri” (pur in presenza del famigerato Contratto di Il livello) EBITDA +25% rispetto al 2015 e in crescita ulteriore se prendiamo l'ultimo trimestre del 2016 con l'ultimo del 2015.

PROPOSTA DI DISTRIBUZIONE DIVIDENDO PER LE AZIONI DI RISPARMIO DI 2,75 EUROCENT.

Le notizie più interessanti arrivano approfondendo: Così leggiamo che il peso della produzione dell'area domestica sui ricavi è dell'83,7%, in crescita di quasi 5 punti % rispetto all'anno precedente, cioè quel perimetro su cui si vorrebbe mortificare stipendi e diritti è proprio quello che pesa maggiormente per i ricavi e che da i migliori risultanti in termini di crescita. Proprio quella professionalità su cui noi insistiamo ci sia poca attenzione.

Se ci fossero ancora dubbi su quali siano le reali problematiche con ricadute di bilancio lo leggiamo nel box di una griglia di dati denominata “**Oneri non ricorrenti con impatto su Ebitda**” : **con estrema evidenza si legge che il costo del personale ha avuto una riduzione da 446 a 159**

milione di € (grazie alla ripresa del Cds che grava sul salario di 32000 dipendenti come abbiamo già detto), **poi ci sono accantonamenti per le sanzioni che passano da 518 a 36 milioni di €.** Ed ecco che i conti tornano a splendere.

In sintesi i lavoratori e le lavoratrici stanno già pagando il prezzo per far ripartire i ricavi e la redditività. Se il management gestisse meglio l'azienda evitando sanzioni per operazioni non rispettose delle norme, investendo meglio nella qualità e nell'offerta del Business, ci sarebbero tutti i presupposti per una buona occupazione e un servizio all'altezza delle necessità di un paese come l'Italia.

L'accanimento verso il personale che da 7 anni non recepisce una retribuzione piena, pur riuscendo a raggiungere risultati importanti in condizioni non ottimali di lavoro, ci sembra anacronistico, fuori luogo e degno di un management che opera consapevolmente fuori dalla reale competitività.

In questo senso l'emanazione di un regolamento aziendale di dubbia tenuta giuridica, oltre ad esporre l'azienda a ulteriori costi operativi legati ai contenziosi legali in via di preparazione, rappresenta una vera e propria contraddizione, visto che si dispone la decurtazione di 2 giorni di ferie e 12 h di permessi quando si usufruisce ancora dei circa 120milioni di contributo per tenere 23 giorni l'anno a casa i propri dipendenti.

Oltretutto la necessità di raggiungere i risultati del progetto di copertura Fibra, dichiarati per il triennio 2017-2019, suggerirebbero una richiesta di lavoro tale da interrompere la Solidarietà più che decurtare permessi e ferie.

Il lavoro in TIM c'è e lo diciamo da tempo. Certamente va distribuito meglio e vanno indirizzati gli investimenti in piani infrastrutturali e di Business. Il lavoro c'è e viene mal distribuito anche grazie ad un sistema di appalti e subappalti che vede fatturare verso il fornitore di servizio 7/8 volte lo stipendio che potrebbe esser riconosciuto al consulente nel caso fosse assunto in azienda e sottoposto al CCNL e al contratto di II° livello.

C'è da sottolineare che se viene individuata come criticità la diminuzione dei ricavi, trattando superficialmente sia il contesto generale sia la redditività che gli attuali ricavi danno e di cui abbiamo già detto, è emblematico - per giudicare l'indirizzo reale di questa azienda - come l'obiettivo principe per l'ottenimento del Premio di 55 milioni (40 per l'AD e 15 per il TOP management) sia il taglio di 1,1 miliardi di € di costi la maggior parte dei quali individuati nel costo del personale diretto e indiretto fino ad incidere sui temi della sicurezza e igiene ambientale.

Infatti invece di ridurre le filiere di appalti e subappalti, internalizzando il lavoro rispetto al personale ritenuto in esubero, o meglio ancora assumere quel personale che svolge per noi attività che vengono fatturate 7/8 volte lo stipendio che ricevono, si ritiene di impegnare il personale in attività di dubbio risparmio.

Se volessimo fare ulteriori esempi su come l'Azienda voglia aumentare la produttività e quindi i ricavi basti pensare all'obbligo - per il personale che utilizza automezzi sociali - di fare rifornimento presso gli impianti IPERSELF presso i distributori di carburante o addirittura alla declassificazione degli abiti da lavoro fino ad ora considerati dei DPI. In entrambi i casi operazioni fatte senza la corretta valutazione del rischio, esponendo l'Azienda a numerosissimi esposti e contenzioni legali per un risparmio tutto sommato contenuto

Banali dimostrazioni di come con il pretesto della competitività si voglia aumentare la redditività dei ricavi per gli speculatori di turno.

La fandonia della competitività, sbandierata anche da alcuni sindacati minoritari, è stata già svelata dalla stessa azienda con il successo del 2016 su cui non torniamo, se non per ripristinare una logica lineare. I mancati risultati, agognati dall'attuale management non sono e non possono

ricondursi al costo del personale considerato che proprio il mancato rinnovo del II livello ha impedito adeguamenti salariali connessi alla reale professionalità. Oltretutto gli unici aumenti salariali avuti sono quelli derivanti dal contratto di settore e quindi uniformi a tutte le aziende concorrenti.

Viceversa dovremmo dire che ci dovrebbe essere un recupero delle decurtazioni subite a causa del Cds.

Dovremmo far notare che i dipendenti TIM hanno visto anche ridursi notevolmente il loro salario annuo con la cancellazione del Pdr come era concepito ante 2013, mentre i premi per le figure dirigenziali sono sempre stati garantiti da meccanismi avulsi da un piano generale e in controtendenza rispetto alle logiche che reclamavano le decurtazioni per i lavoratori e le lavoratrici.

L'azienda si trincerava dietro la riduzione delle figure dirigenziali e la rivendicazione del tenuta del perimetro occupazionale, ci pare a questo punto una difesa cacofonica, visto che l'utilizzo del Cds impedirebbe una riduzione del personale, che di fatto l'utilizzo del Cds è uno strumento per la riduzione del personale equivalente e soprattutto pur avendo utilizzato anche altri strumenti per la riduzione del personale in questi anni il problema esuberi si è andato aggravando di volta in volta nelle dichiarazioni aziendali sempre precedute da dichiarazioni che giustificavano l'utilizzo degli ammortizzatori sociali e le richieste di sacrifici per la risoluzione del problemi esuberi.

Le scelte di Rete del Management Aziendale, due esempi con ricadute sul personale.

Se volessimo evidenziare ancora gli errori del management attuale e di quello precedente potremmo fornire degli esempi sintetici sull'operato nel settore della rete negli ultimi 3 anni, sia in termini di investimenti e che di progettualità.

Sarebbe sufficiente chiedere conto delle attività nel campo della rete di almeno due dei progetti principe in fase di attuazione, **il DECOMMISSIONING e l'NGA**. Progetti attuati con l'obiettivo di rispondere alle esigenze di ammodernamento tecnologico e ristrutturazione della occupazione di immobili. Attività principalmente affidate in appalto che avrebbero potuto rispondere ai cali della utenza domestica così come indicato nelle comunicazioni ufficiali dell'AGCOM ("**Osservatorio sulle Comunicazioni n°3/2016**") se gestite internamente e attingendo alle professionalità già presenti in Azienda e agire direttamente sui ricavi.

Per questo chiediamo un intervento del Governo e del Parlamento volto a garantire uno degli ultimi Asset di interesse pubblico, dell'occupazione in esso sviluppata, sia in conformità con l'art.43 della Costituzione Italiana, sia esercitando il DPCM denominato Golden Power per le imprese di rilevanza strategica che metta fine alle speculazioni finanziarie operate solamente su migliaia di stipendi.

Una Azione volta ad utilizzare i profitti che questa azienda da anni garantisce (ai vari avventurieri finanziari italiani e stranieri) per realizzare l'agenda digitale che rimane lacunosa e lenta rispetto al Digital Divide più volte richiamato dalla politica e dalle programmazione UE, in considerazione anche dei fondi pubblici attualmente messi a disposizione di aziende private che non troveranno mai piena realizzazione finché saranno utilizzati solo per garantire il profitto

Disporre e monitorare che tali fondi siano totalmente disposti per gli investimenti infrastrutturali e anziché al pagamento dei premi manageriali, investimenti che realmente potrebbero garantire e sviluppare l'occupazione oltre che il progresso tecnologico necessario direttamente nel settore ma anche indirettamente per il supporto di business in altri comparti.

Roma 27 Marzo 2017

COBAS LAVORO PRIVATO – COBAS TIM