

COSA ABBIAMO DETTO AGLI AZIONISTI TIM

Pubblichiamo il testo dell'intervento fatto da un rappresentate FLMU-CUB all'assemblea degli azionisti TIM che si è svolta a Rozzano il 4 maggio 2017.

INTERVENTO DEL RAPPRESENTANTE CUB ALL'ASSEMBLEA AZIONISTI TIM

Saluto gli azionisti, in particolare Asati che ha permesso ai lavoratori di Tim ed al sindacato CUB di poter intervenire in questa assemblea i valori enunciati sui due principali siti istituzionali quello della fondazione di Tim dove all'interno vi sono molteplici progetti per il sociale per i piu' svantaggiati e quello commerciale di Tim dove risuonano i valori sono:

“siamo leader responsabili”,

“essere di esempio”,

“essere modelli di riferimento”,

“puntiamo all'eccellenza”.

Ma “in casa nostra” come vengono applicati questi valori? Visto che dobbiamo essere di esempio....

negli ultimi anni sono stati stipulati, con le organizzazioni sindacali maggioritarie, diversi accordi che hanno cambiato le condizioni dei lavoratori in azienda, inoltre ad ottobre 2016 Tim ha disdetto unilateralmente l'accordo integrativo del maggio 2008 tutto questo ha comportato una forte protesta di tutti i dipendenti con una lunga serie di scioperi e manifestazioni, e anche oggi siamo qui fuori a protestare!

Tutti noi dipendenti riteniamo ingiusto un trattamento in forte contrasto con i valori e le attività che ho citato prima.

Per i tecnici on field

che lavorano sul territorio cioè coloro che fanno riparazioni ed attivazioni presso i clienti devono lavorare gratis dai 30 ai 60 minuti al giorno con l'istituzione di una franchigia non retribuita, viene tolto il cosiddetto “mancato rientro” in sede e fuori sede un importo del valore di circa 5 o 10 per ogni giorno lavorato che e' stato nel tempo concepito come riconoscimento del disagio di non poter usufruire di una mensa aziendale o di una cucina dove potersi preparare il pranzo tale istituto e' stato sostituito da importi “ a personam” minimali, e a gare di incentivazione individuali, i turni di lavoro dei tecnici on field non avranno piu' una durata fissa ma sara' organizzata in modo tale da lavorare alcuni giorni di piu' ed altri di meno.

Per chi lavora nei call center

la timbratura di inizio/fine lavoro e' direttamente alla postazione di lavoro e non piu' ai tornelli di ingresso svantaggiando ingiustamente soprattutto chi ha il proprio posto di lavoro posizionato lontano dagli ingressi.

Per tutti

la riduzione di 2 giorni di ferie e 12 ore di permesso in parte recuperabili programmando con

mesi in anticipo l'utilizzo degli stessi, la fruizione di permessi e ferie va programmata con mesi in anticipo condizionandone l'uso, la riduzione del premio di produzione rispetto al passato il peggioramento della turnistica, per esempio nell'area di assistenza tecnica in linea con maggiori ostacoli per lo scambio dei turni, i controlli a distanza, i "cosiddetti" "contratti di solidarietà che di fatto sono solo un taglio allo stipendio, i trasferimenti verso sedi molto lontane.

Tutto ciò non migliora la qualità dei servizi forniti ai clienti.

L'impressione è che si vuole trattare i dipendenti in base alle necessità del momento senza considerare che hanno, o vorrebbero, anche una vita sociale, tempo per se o per la famiglia o per accudire i figli tutto questo ha fortemente abbassato il morale ed il senso identitario di tutti noi ciò ha moltiplicato le vertenze legali forse è proprio il segno che sono stati toccati dei diritti "di base", ciò può portare ad un abbassamento della produttività'.

Tutto ciò è un costo per l'azienda che potrebbe essere evitato:

i tagli agli istituti ed ai diritti del passato contrasta con il buon andamento di Tim che ha chiuso il 2016 con un m.o.l. di 6,7 miliardi di euro, ed un utile di 1,9 miliardi di euro, i migliori risultati degli ultimi 10 anni !

e nei primi 3 mesi del 2017 ha conseguito ricavi in crescita del 8,5%, il miglior trimestre dal 2012 ad oggi !

Cosa fare?

trattare i propri dipendenti applicando i valori di Tim e lo spirito dei progetti sociali della fondazione, motivare i dipendenti, migliorando il clima aziendale l'organizzazione del lavoro, attuare una forte elasticità sulla fruizione di ferie e permessi e non l'irrigidimento, destinare meno risorse alle retribuzioni dei livelli più alti a vantaggio dei livelli più bassi.

Ma si può fare tanto altro:

ridurre veramente il lavoro dato alle imprese esterne, iniziando ad internalizzare le attività più pregiate, dando una forte spinta alla ricollocazione e riqualificazione dei dipendenti che sono con "contratto di solidarietà",

fare pressione sugli organismi di regolazione del mercato per ridurre le attività durante i festivi e le domeniche,

dedicare più tempo per la manutenzione della rete e delle centrali utilizzare automezzi con carburanti meno costosi,

questi sono solo alcuni esempi.

Noi crediamo veramente, nella valorizzazione di Tim che dovrebbe gratificare e ringraziare i propri dipendenti persone che non sono di passaggio, ma che da 10, 20, 30 anni, portano avanti questa azienda e nonostante tutte le tempeste e le difficoltà, non abbandonano mai la nave, ma cercano di andare sempre in porto !

Chiediamo il ritiro della contestazione disciplinare a Riccardo de Angelis, un episodio che non contribuisce a migliorare il clima tra i lavoratori, e che, anzi, aumenta la distanza tra vertici aziendali e dipendenti.

Fate lavorare con serenità chi produce in quest'azienda !

Rozzano, 4 maggio 2017

