

TIM : FIOCCANO CONTESTAZIONI E LICENZIAMENTI SUI LAVORATORI, MENTRE I MANAGER DEL COLLEGIO SINDACALE CHIUDONO UN OCCHIO SUI DIRIGENTI IN CONFLITTO D'INTERESSE, E - NONOSTANTE MULTE PASSATE A SENTENZA DEFINITIVA – MANTENGONO IL LORO POSTO !

Nelle ultime settimane TIM ha effettuato tutta una serie di controlli su numerosi lavoratori, ne sono scaturite contestazioni, provvedimenti disciplinari e licenziamenti in varie regioni. Aldilà del merito dei casi singoli e dei fatti contestati, di cui spesso non abbiamo dettagli tali da poterci esprimere compiutamente, evidenziamo e criticiamo invece quello che sembra essere il metodo adottato:

LUNGI PERIODI DI APPOSTAMENTI E PEDINAMENTI, A VOLTE AD OPERA DI ASSISTENTI AOT E RESPONSABILI, ALTRE VOLTE USANDO INVESTIGATORI PRIVATI !

IL RISULTATO SEMBRA ESSERE A VOLTE LA CONTESTAZIONE DI GRAVI MANCANZE, MA TALVOLTA ANCHE DI NUTRITE INFRAZIONI DI MINOR ENTITA'. IN SOMMA A VOLTE E' SEMBRATA UNA STRATEGIA COSTRUITA AD ARTE PER ARRIVARE AD INCREMENTARE LA SANZIONE!

Un simile modus operandi non è regolare in quanto **IN UN PAESE CIVILE** la contestazione disciplinare ha sì il fine punitivo ma anche e soprattutto educativo e in quanto tale deve anche fondarsi su principi di **correttezza e buona fede**.... Un'altra fondamentale caratteristica della sanzione stabilita dal diritto è l'immediatezza della contestazione. Infatti, una volta che l'azienda accerti un comportamento non regolare del lavoratore **deve contestarlo subito**, per una serie di motivazioni "ovvie e virtuose": limitare il danno all'azienda e nel contempo ricordare quali sono i doveri del lavoratore, garantire la miglior difesa del lavoratore (come può, se gli viene contestato un illecito un mese dopo averlo commesso?) e laddove possibile, migliorare l'organizzazione del lavoro in modo tale da limitare gli effetti negativi di tali comportamenti. Attendere invece l'accumulo di una serie di comportamenti irregolari per poi contestare tutto assieme potrebbe essere un atto strumentale che mira solo a colpire duramente il lavoratore e non a educarlo e a correggerne talune "devianze" comportamentali (quasi naturali). Ovviamente parliamo di comportamenti veniali, scorretti ma di modesta entità del danno procurato, NON stiamo parlando di truffa o sottrazione di beni aziendali.

Insomma talvolta sembra che si persegua la sanzione eclatante, non la corretta gestione delle inadempienze o di errati comportamenti lavorativi. Comprendiamo che per l'azienda è meno dispendioso fare campagne di controllo intensivo e comminare **"pene esemplari"** ogni 5 o 10 anni, anziché investire su metodologie e attività di controllo costanti ma più corrette e in buona fede, ma quest'ultima è indice di civiltà e di rispetto reciproco, la prima è più indice di una concezione autoritaria della gestione del personale: ti lascio fare quel che vuoi, ma sappi che ogni tanto colpisco e quando lo faccio, lo faccio duro: **COLPIRNE 1 PER EDUCARNE 100 !**

Modalità operativa che si traduce in tutt'altro comportamento quando si parla di alti manager, è di questi giorni infatti lo scandalo dei manager del collegio sindacale di TIM:

LA CASSAZIONE SANZIONA CON 90.000 E 72.000 EURO MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE DI TIM PER NON AVER DENUNCIATO IL CONFLITTO D'INTERESSI DI MANAGER TIM CON I FORNITORI NEL CASO "ONDA" !

<https://www.corrierecomunicazioni.it/telco/telecom-cassazione-conferma-multa-consob-a-bignami-per-il-caso-onda/>

Roberto Capone, condannato ad una multa di 72.000 euro, tuttora riveste la carica di presidente del Collegio sindacale di TIM/Telecom e del Collegio sindacale di CDP Equity.

MANAGER, che nonostante le condanne passate in giudicato, rimangono al loro posto! Al vertice del Collegio sindacale di Telecom, cioè in quello che è il massimo organo di controllo societario!

MANAGER, che – addirittura - sono in palese conflitto d'interessi essendo contemporaneamente al vertice del Collegio sindacale di CDP Equity, la società che controlla il 50% di Open Fiber !

COLLEGIO SINDACALE TELECOM

<https://www.telecomitalia.com/it/about-us/corporate-bodies/statutory-auditors/composizione.html>

COLLEGIO SINDACALE CDP EQUITY

<https://www.cdpequity.it/chi-siamo/governance/governance.kl>

ABBIAMO IDEA DEI POSSIBILI DANNI CHE POSSONO FARE CERTI MANAGER CON SIMILI CONFLITTI DI INTERESSE? ALTRO CHE SINGOLI LAVORATORI CHE FANNO I FURBETTI...

TIM agisca sui suoi manager del collegio sindacale e pensi ad organizzare meglio il lavoro, a retribuire meglio i dipendenti e a restituirgli diritti e serenità, persi da tempo!

info 3316019879 cubt@cubtlc.it www.cubtlc.it seguici su Facebook: cerca **CUBTELECOM**