

PDR

Nei giorni scorsi abbiamo appreso da un comunicato della triade sindacale che TIM dai dati economici alla base del meccanismo per il Premio di Risultato per i lavoratori TIM non c'è stato il raggiungimento della soglia di accesso per l'erogazione.... Mentre il Comitato Nomine e Retribuzioni ha deciso di assegnare - comunque - un premio una tantum ai dirigenti....! Oltre il danno la beffa!

Noi ci scandalizziamo fino ad un certo punto:

da tempo sosteniamo che il sistema del PDR è sbagliato; già i dati economici sono in mano all'azienda che li gestisce come meglio crede - la non erogazione di quest'anno lo dimostra - e poi il fatto di avere una soglia di accesso, unito al conteggio degli oneri non ricorrenti rende il tutto poco favorevole ai lavoratori;

Nelle piattaforme di rinnovo del contratto aziendale abbiamo sempre proposto un meccanismo che preveda comunque una quota fissa minima di PDR (pensionabile) oltre ad una quota variabile; Questa proposta trae origine sia dalla perdita della 14 mensilità sia alla luce della progressiva erosione dei salari - stante i bassi aumenti contrattuali - accentuata dalla ripresa dell'inflazione, anche a causa della crisi pandemica e del contesto di guerra i cui effetti si iniziano a sentire.

OTTIMIZZAZIONI

Dopo la notizia della non erogazione del PDR ecco che TIM convoca il coordinamento naz.le RSU e la triade confederale per un incontro con oggetto un fantomatico "percorso di ottimizzazione".

Di cosa si tratterà?? Noi ci immaginiamo tutta una serie di scambi e concessioni:

- la "solita" smonetizzazione delle Feste cadenti di domenica (speriamo facoltativa...)
- la "solita" Una Tantum di qualche centinaio di euro quale conquista sul PDR non dovuto, ottenuta "grazie" alla trattativa della triade sindacale
- il "solito" accordo sulle uscite in isopensione
- il "solito" accordo che taglia il costo del lavoro tramite CDE/Solidarietà/CIG, magari più pesante??
- un nuovo accordo sul lavoro Agile

Nel primo incontro del "percorso di ottimizzazione" (16 maggio) l'azienda ha illustrato solo qualche dettaglio in più, rispetto alle linee generali piano strategico già noto, e le seguenti azioni:

- riduzione del costo del lavoro con ammortizzatori sociali concordati (CDE/SOL) o unilaterali (CIG)
- Eliminazione del Lavoro Agile, con rientro fisso in sede, per alcuni reparti ritenuti "poco produttivi"
- non erogazione del Buono Pasto per i giorni in Lavoro Agile
- geolocalizzazione dei tecnici on field

Insomma, una serie di provocazioni forse per strappare gli accordi sopra ipotizzati e altro... un gioco delle parti: tant'è che seppur tutta la delegazione sindacale si sia dichiarata assolutamente contrariata l'azienda ha comunicato il proseguo del confronto con una nuova data di incontro.....

Il piano strategico nei suoi particolari attuativi sarà reso pubblico il 7 luglio: ci pare opportuno attendere almeno quella conoscenza delle intenzioni di TIM prima di "discutere" sulle materie di peso di cui sopra.

Staremo a vedere, certo è che il nodo delle buste paga sempre più leggere è centrale!

Non a caso aumenta il numero dei lavoratori che negli ultimi anni hanno scelto la via del contenzioso legale per recuperare parte del salario: le cause sulle franchigie, sui livelli e sui tagli alla 13a e al premio annuo ne sono solo alcuni esempi.

Il ricorso al piano legale va bene ma occorre, anche, recuperare una dimensione collettiva d'azione diretta, oltre alla contrattazione va' ripreso l'agire insieme dei lavoratori, la mobilitazione per provare a strappare qualcosa, per riottenere il maltolto!