

BiP BiP



**Bollettino sindacale interno dei collettivi FLMUniti-CUB delle aziende e call center
TIM, Wind, Vodafone, Comdata, TeleContact, Almaviva, Sky, Transcom, Italtel**

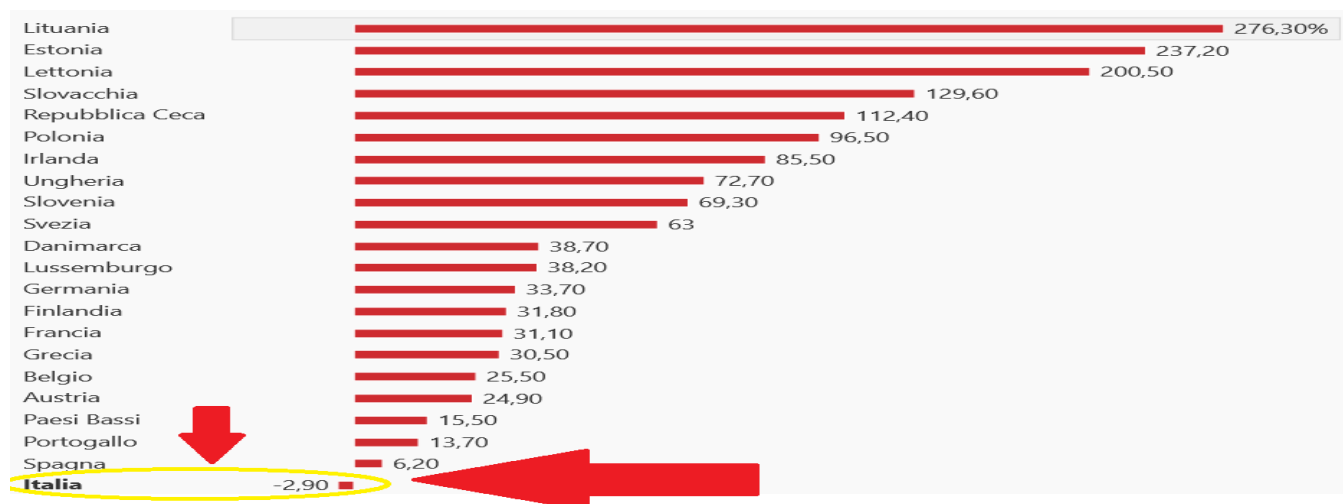
E' ORA DI PARLARE DI SALARI (E INFLAZIONE !)

L'impennata dell'inflazione a livello globale, come se non bastassero pandemia e guerra, rappresenta un'ulteriore batosta che si abbatte sul ceto medio basso delle nostre società. A livello europeo però, se nella stragrande maggioranza dei paesi l'incremento reddituale degli ultimi decenni riesce a proteggere almeno in parte questa erosione del potere di acquisto, nei paesi del sud europa il danno sarà più evidente. Infatti, in paesi come Spagna e Portogallo (fonte OpenPolis su dati Ocse) con aumenti medi negli ultimi 30 anni molto bassi (6,2 e 13,7%) e con livelli di inflazione che galoppino oltre il 10%, sarà un attimo tornare al di sotto del livello retributivo del 1990!. Caso analogo è la grecia, che, partendo da livelli retributivi più bassi di Spagna e Portogallo, non può certo vivere sonni tranquilli sebbene abbia avuto un incremento salariale medio del 30%. Ma veniamo all'Italia, **il nostro paese è un caso unico in europa**: infatti è il solo paese che già all'inizio della pandemia (i dati si fermano al

2020) aveva il salario medio inferiore al 1990: **-2,9%**. Qualcuno ha provato ad obiettare che il nostro salario era già molto alto all'inizio della rilevazione; giusta osservazione, infatti nessuno può fare un paragone con paesi che partivano da un salario molto più basso (e infatti hanno conseguito aumenti a 3 cifre: i paesi baltici hanno raggiunto e superato aumenti del 200%! vedi grafico); ma il gap resta clamoroso anche guardando paesi come il nostro o addirittura più ricchi (Spagna,+9,1% ; Francia, +34% ; Germania, + 36,6%), gap che viene evidenziato anche in termini assoluti: infatti nel 1990 l'Italia era al settimo posto per importo medio assoluto e nel 2020 è scesa al 13mo posto, più evidente di così!! (continua a pag 4)

In questo numero:

- **Crisi energia, le TLC sono pronte?** - pag. 2
- **Illegittimo licenziamento...** - pag. 3
- **PNRR, firme digitali & C.** - pag. 3 e 4



• Pallini Roventi •

• “CHIUDI L'ACQUA

QUANDO NON E' NECESSARIA”, è uno dei consigli del decalogo che Tim sta diffondendo per incentivare le buone abitudini per rendere gli uffici “sostenibili”... tutto molto bello e condivisibile peccato però che fino all'altro ieri era la ridicola manutenzione degli stabili che faceva (letteralmente) acqua : poco prima del lockdown chi aveva il piacere di “godere” dello spazio per il lavoro

agile aziendale nella sede più grande e nuova della Toscana, poteva contare almeno 4 o 5 bagni che perdevano copiosamente acqua 24 ore al giorno...!! Sappiano gli illustri “maestri” che NOI non abbiamo mai sprecato acqua... quindi continueremo a farlo, ma ciò indipendentemente dai tentativi maldestri di chi si scopre “sostenibile” magari solo perché lo hanno “incentivato”, mentre è stato uno squallido sprecone fino a poco prima... 🗨️🗨️

• **MELONI** docet.... il nuovo governo che si dice “attento

agli ultimi” esordisce con attacchi al reddito di cittadinanza (per ridurlo, non per ampliarlo a chi ne è tuttora escluso!) e al salario minimo (“i salari sono bassi perché è alta la tassazione”, vero, ma per gli sfruttati o i lavoratori in nero la tassazione è ridicola o inesistente, altro che alta!), ribadendo poi l'intenzione di alzare il limite del contante (pare) fino a diecimila euro, eh certo, tutti i giorni vediamo i poveracci girare con 3, 5 o 10 mila euro in tasca!!

Ma un governo attento a quali ultimi, quelli che amano delinquere ?

“Crisi energetica: le TLC sono pronte ? NO... ”

Stando ad alcune interviste, in Europa si stanno valutando possibili soluzioni di risparmio energetico anche nelle telecomunicazioni. Eh sì, il pensiero va subito al “non poter comunicare” poiché in effetti vi è un bel consumo energetico dietro.

In Francia si valuta lo spegnimento temporaneo di una serie di ripetitori facendo leva sull'autonomia (breve, 30min) delle batterie di emergenza, alternativa è lo spegnimento fino a 2 ore. In Svezia e Germania si pensa a gruppi di continuità mobili a combustibile, in Italia Assotelecomunicazioni si pone come obiettivo la continuità poiché le interruzioni causerebbero guasti (con relativi disservizi e oneri di riparazione). Strano che la nostra Tim, che aveva addirittura pensato di dare in gestione ai dipendenti gli spazi verdi delle centrali, non abbia pensato di installare i pannelli fotovoltaici, con tutti i tetti disponibili che ha...strano davvero, chi lo avrebbe mai detto?

Illegittimo il licenziamento del dipendente sorpreso dall'agenzia investigativa in palestre e supermercati durante l'orario di lavoro

(articolo tratto dal sito www.dirittoegiustizia.it)

Il datore di lavoro può rivolgersi a soggetti terzi per lo svolgimento di attività di controllo sui lavoratori dipendenti ma solo nei limiti relativi all'accertamento di eventuali illeciti. Il controllo esterno non può riguardare l'adempimento della prestazione lavorativa da parte del dipendente, soggetto all'esclusivo potere di sorveglianza diretta del datore di lavoro. La Corte d'appello di Roma confermava il rigetto dell'impugnazione del licenziamento intimato da un istituto bancario ad un proprio dipendente per motivi disciplinari. Secondo gli accertamenti di fatto il lavoratore si era allontanato dal luogo di lavoro durante l'orario lavorativo per svolgere attività estranea al suo inquadramento lavorativo, fatti documentati mediante registrazioni effettuate da un'agenzia investigativa che documentavano la sua presenza in palestre e supermercati anche molto lontani dal luogo di lavoro. La Corte d'appello di Roma confermava la decisione del giudice di primo grado che aveva rigettato l'impugnativa del licenziamento intimato da BPER Banca s.p.a. a C.P. l'11 agosto 2016 per motivi disciplinari. Al ricorrente, la cui attività lavorativa era connotata da una certa flessibilità riguardo all'orario e alla sede di svolgimento dell'attività, era stato contestato di essersi allontanato dal luogo di lavoro. Lo ha stabilito la Cassazione civile, sez.lav., con ordinanza del 24 agosto 2022, n. 25287.

Illegittimo il licenziamento se il lavoratore poteva essere reimpiegato in mansioni diverse, anche superiori

(articolo tratto dal sito www.dirittoegiustizia.it)

Ai fini del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, la legge richiede la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente, senza che sia necessaria la soppressione di tutte le mansioni in precedenza attribuite allo stesso; per scelte datoriali insindacabili, ma anche per impossibilità di reimpiego del lavoratore in mansioni diverse. Un lavoratore, licenziato per giustificato motivo oggettivo per la soppressione delle sue mansioni di direttore di filiale, impugnava il licenziamento dinanzi al Tribunale di Nuoro. Secondo il lavoratore le sue mansioni non erano state soppresse ma erano state semplicemente trasferite presso la sede centrale. Inoltre il suo posto era stato assegnato ad un collega più giovane ed egli avrebbe comunque potuto essere destinato ad altra filiale con uguali mansioni. Dopo una lunga diatriba giudiziaria (12 anni) la cassazione ha infine accolto la domanda con un'ordinanza del 20 ottobre scorso, dichiarando illegittimo il licenziamento ed ordinando la reintegrazione del lavoratore con risarcimento del danno ricevuto.



Le "letterine" di Vivendi

Nell'ambito del processo di riassetto societario del gruppo TIM sono partite, alcune settimane fa, due lettere da parte dei vertici dell'azionista di maggioranza Vivendi.

Nella prima "i francesi" accusano il presidente di Cassa Depositi e Prestiti – Giovanni Gorno Tempini – di essere in conflitto di interessi in quanto presidente, appunto, di CDP e contestualmente membro del Consiglio D'Amministrazione di TIM....

Nella seconda lettera, invece, "i francesi" spingono l'Amministratore Delegato di TIM, Labriola, ad accelerare con la "valorizzazione" (vendita) di una quota consistente del segmento "Enterprise"..... La società dei servizi per la clientela di alta fascia che nascerebbe contestualmente allo spezzatino di TIM e allo scorporo della "rete".

Sull'Enterprise il piano strategico di Labriola prevede – infatti – il lancio, a breve, di una gara per la sua valorizzazione.

E' utile ricordare che nei mesi scorsi era arrivata a TIM un'offerta da parte di CVC per questo segmento con 6 miliardi di euro sul piatto della bilancia, proposta ritenuta però troppo bassa.....

PNRR, firme digitali & C.

Continuano le pressioni, a volte solo insistenti, altre volte un po' più minacciose, sulla adesione "spintanea" ad adottare la firma digitale utile a velocizzare gli aspetti burocratici dietro ai fondi europei per la diffusione della fibra e del 5G nelle zone a fallimento di mercato. Sono soldi molto allettanti e a nessuno piace rinunciarvi visto che permetteranno nell'immediato un risparmio (gran parte delle ore lavorate e delle risorse saranno a carico del PNRR) e in futuro una potenzialità di business certo inferiore rispetto alle altre aree, ma a costo estremamente ridotto (perché se ne è fatta carico la collettività, ricordiamolo). Quel che stona, tanto per cambiare, è che non vi è trasparenza (quasi nessuno ha visto preventivamente cosa andrà a firmare), solo parole tranquillizzanti (di scritto ben poco a quanto ci risulta) e viene chiesta anche questa "cessione" di un diritto personale a fini puramente aziendali. Fini che velocizzano le procedure scontrandosi a volte in maniera odiosa con altri diritti dei lavoratori, ad esempio a lavorare a tempo pieno: infatti non sono pochi i lavoratori a cui viene chiesta questa "ottimizzazione" che lavorano in reparti sotto dimensionati e/o addirittura che hanno un numero elevato di **consulenti esterni !!!** **Di fronte ad una nuova CDE spaventosamente alta e molto discriminatoria, a noi questo sembra un vero schiaffo ai lavoratori.**

(prosegue a pag 4)

PNRR, firme digitali & C.

(continua da pag 3)

La ciliegina sulla torta è anche il fatto che siano coinvolti pure lavoratori con **CDE al 15%** o addirittura al **25%** !

Insomma, invece che dirottare lavoratori dai reparti sovradimensionati a quelli in carenza e/o invece di togliere una parte di CDE applicata, si chiede di utilizzare un diritto del lavoratore per raggiungere e/o mantenere sia il business che il risparmio desiderato (a carico del lavoratore); una pretesa senza vergogna, da noi si dice "voler la moglie ubriaca e la botte piena!".

Potrebbe bastare ?? Certo che no! E' iniziato l'altro ieri e già ci è giunta voce di tentativi di avallare attività "gonfiate", speriamo che siano solo fraintendimenti, anche se esempi disonesti in questa azienda ormai ne abbiamo molti (a parte quelli che sono arrivati agli onori delle cronache, ricordiamo che è da furfanti anche sottopagare o dequalificare i lavoratori!).

Insomma, non capiamo perché in un simile contesto dobbiamo andare incontro alle

esigenze aziendali, potenzialmente anche contro il nostro interesse: infatti domani potrei anche essere inserito in CDE (o in un CDE più elevato) perché più produttivo rispetto a prima, e se questo è quasi inevitabile per le innovazioni che l'azienda può impormi pace, ci possiamo fare poco, ma che lo diventi anche per un qualcosa che gli ho concesso io è da emeriti sciocchi !! Pertanto consigliamo di pensarci bene prima di aderire alla firma elettronica (abbiamo firmato manualmente un sacco di verbali finora, perché non continuare?) e, per chi ha aderito, di ritirare l'adesione; visto che non era obbligatoria deve essere data la facoltà di cambiare idea (cosa migliore) o di firmare nel modo che uno desidera, infatti aver aderito alla firma elettronica non significa certo aver rinunciato *sine die* alla firma classica.

F A C E B O O K

Seguici su Facebook, ci trovi cercando la pagina CUB TELECOM, tieniti informato!

E' ORA DI PARLARE DI SALARI (E INFLAZIONE!) - continua da pag 1

Senza contare che si tratta di un valore medio, con tutte le differenze nascoste che questo calcolo comporta. Altri particolarmente ostinati (quindi in chiaro conflitto di interessi - come confindustria e sindacati confederali) potrebbero contestare il fatto che l'Italia ha sofferto della infausta combinazione di essere un paese a salari alti e prettamente manifatturiero e che quindi ha particolarmente sofferto la concorrenza di Cina, India etc... anche questo è parzialmente vero ma se andiamo a vedere paesi paragonabili al nostro, in entrambe le casistiche enunciate (anzi, come salari medi erano migliori del nostro) come Francia e Germania, notiamo che la prima ha avuto un incremento medio salariale del 31% e la seconda di quasi il 34%!! Ovvio che la concorrenza dei paesi emergenti non ha colpito in egual misura, infatti politiche più attente ed imprenditoria più capace può aver fatto la differenza, ma nonostante tutto, nello stesso periodo di tempo, anche l'Italia è riuscita a restare competitiva aumentando il PIL di oltre il 70%, certo, non è il +135% o il 110% di Francia e Germania (fonte tradingeconomics.com), ma si tratta di un risultato di tutto rispetto; il problema fondamentale per i lavoratori, e i dati sul salario ne sono una chiara dimostrazione (oltre alla estrema precarizzazione del lavoro in Italia, ben superiore a Francia e Germania), sta nel fatto che gli altri paesi hanno fatto di innovazione e rafforzamento del potere d'acquisto il loro punto di forza, in Italia invece si concorre soprattutto con l'abbassamento delle tutele e del costo del lavoro. Infatti, non ci stancheremo mai di dirlo: è il consumo interno il motore trainante di qualsiasi economia e ridurre i salari, i diritti e le tutele (sicurezza in primis - siamo il paese con il maggior numero di infortuni e morti sul lavoro, come se non bastasse il resto!) è redditizio solo a breve termine e solo per pochi. Ma cambiare si può: se è particolarmente arduo e fuori dalla nostra portata cambiare la testa degli industriali (anche se ci sono esempi particolarmente illuminati, ma non faranno mai carriera nella loro organizzazione), è nel nostro potere eleggere politici che portano avanti i diritti sul lavoro e soprattutto aderire e attivarsi per dare forza a sindacati meno "bloccati e ricattabili" dal sistema, che magari non dicono *basta far pagare ai lavoratori le inefficienze di un'azienda* e poi firmano il peggior accordo di ammortizzatori sociali nella storia aziendale! (ogni riferimento a Tim è casuale) - - - *Continua nel prossimo numero*