

LAVORO AGILE, SOCIETARIZZAZIONI E RELAZIONI SINDACALI

Il 10/11 si è svolto il secondo incontro tra Azienda e Coord. Naz. delle RSU con all'Odg un nuovo accordo su Lavoro Agile.

Si è partiti da una proposta irricevibile, dove a fronte di qualche giorno in più a casa (sia per la modalità giornaliera che quella settimanale) l'Azienda voleva normare rigidità già presenti nell'ultimo regolamento (erosione del LA per assenze personali come ferie permessi e malattia).

La delegazione Aziendale ha cercato in ogni modo di incassare anche altre condizioni del tutto incompatibili con lo spirito dell'organizzazione di lavoro "Smart": **Introduzione di modalità di controllo a distanza per misurare la produttività aziendale, un vecchio "pallino padronale"** ; **Introduzione di una divisione tra lavoratori "normali, UNDER 35 considerati nativi digitali e OVER 60. Con gli UNDER 35 alla mercè del TEAM LEADER che avrebbe potuto decidere a piacimento quando sarebbero stati a casa o al lavoro e gli OVER 60 considerati "ormai alla frutta" con una giornata di LA in più ogni mese.**

E' stato particolarmente impressionante ascoltare da Parte del Sindacato Confederale aperture alla trattativa su questioni come l'attestazione "certificata della presenza", affiancamenti da remoto, controllo della produttività individuale. Una apertura addirittura in contrasto con quanto siglato dagli stessi nell'ultimo accordo sulla CDE dove si individuava un "generico impegno aziendale" a rivedere la TIP – Timbratura in Postazione.

Nei nostri interventi abbiamo ribadito la nostra contrarietà a questi aspetti odiosi della proposta aziendale e il fatto che al termine della giornata siano stati cancellati è anche una nostra conquista. Non si è trattato solo di difendere la dignità dei colleghi e delle colleghe ma anche di ribadire che questi strumenti si sono rivelati inadeguati a migliorare le performance (Micro-moduli- citofonare ad Area Consumer!!)

Nel testo presentato al termine della riunione ogni richiesta aziendale sul controllo a distanza è stata eliminata, mentre non è stata inserita NESSUNA INTEGRAZIONE SALARIALE per il carico di spese (soprattutto energetiche) che dovremmo sostenere. Questo perché aumento della produttività e riduzione dei costi è una priorità imprescindibile per l'azienda.

Facciamo notare sommessamente che gli aumenti di produttività si sono avuti solo nel momento in cui i colleghi e le colleghe si sono trovate a lavorare a proprio agio, pur in un contesto emergenziale, senza coercizioni e abbattimento dei salari, cosa che ha permesso di focalizzare tutta l'attenzione sui clienti.

Pur avendo "scongiurato" un pericolo quindi il nostro giudizio rimane NEGATIVO anche per il livello infimo di relazioni sindacali in cui sta si sta operando in Azienda:

Si discute unicamente delle proposte aziendali che sono tutte incentrate sulla riduzione del costo del lavoro mentre latita qualsiasi idea di rilancio industriale e mentre rimane sul tavolo della discussione LO SPEZZATINO, come unica via per dare respiro alla valutazione azionaria ormai sempre più chiaramente oggetto di speculazioni.

Oggi le relazioni sindacali non esistono visto che ad ogni proposta sindacale l'azienda risponde con un muro totale e si finisce al massimo per limare solo alcuni dettagli. Con questo atteggiamento referenziale della maggior parte del sindacato confederale, **la Governance del Gruppo ci sta portando dritti contro un muro.**

L'ufficializzazione di un Piano di Separazione e vendita del settore Enterprise, il canale che insieme a TIM Brasil porta il maggior contributo ai ricavi, è l'ennesima dimostrazione di chi ritiene le proprie idee impermeabili al confronto.

PER TALE MOTIVO e per la mancanza di interventi salariali strutturali riteniamo che non si possa condividere alcun accordo che tanga solo delle necessità di profitto dell'Azienda e non prenda in considerazione le necessità e i bisogni di chi quel profitto gli consente di realizzarlo.

Lo diciamo da 1 anno: questo piano industriale va ritirato e invertita la rotta. Per noi e per il Paese, che ha bisogno di un operatore di TLC all'altezza delle necessità dei suoi abitanti e non portare solo soldi nelle tasche dell'azionista di turno.

ANCORA UNA VOLTA RIBADIAMOTIM UNICA E PUBBLICA.

Roma 10/10/2022

COBAS TIM