
COMUNICATO

In data 14 luglio le segreterie Regionali SLC, FISTEL, UILCOM e UGL si sono incontrate con il nuovo responsabile HR SUD per una presentazione ufficiale nel nuovo presidio delle risorse umane di territorio.

Il dott. Antilici dopo aver aperto la presentazione con una panoramica generale sul riassetto aziendale e aver affermato che TELECOM intende affrontare con decisione le sfide del mercato, ha evidenziato che la nuova organizzazione, prevedendo un presidio HR trasversale a tutte le funzioni, offre l'opportunità di valorizzare best practices e necessità territoriali. Un più efficace focus su sviluppo e miglioramento delle competenze, un diverso presidio dei processi originerà le condizioni per realizzare livelli di produttività più consistenti. In Telecom non si assume da qualche tempo e l'età media è cinquanta anni, occorre essere competitivi e rapidi nei cambiamenti per essere più performanti e fronteggiare al meglio i ns competitor. Importanza strategica assume il miglioramento della qualità del servizio offerto, che è sempre stata una leva competitiva per TIM in uno scenario di costi complessivi e di prezzi meno competitivo.

La nuova governance aziendale ha impresso una sterzata all'Azienda attraverso un corposo intervento di riduzione dei costi. Si stanno attuando misure per eliminare tanti sprechi diventati strutturali, negli anni, anche per pratiche poco corrette: trasferte, consulenze, investimenti su immobili, rivisitazione dei contratti di servizio, internalizzazioni attività. Considerando l'elevata pressione del costo del lavoro, anche in presenza d'accordi sindacali in tale senso, si è ritenuto necessario alleggerire ulteriormente il conto economico, intervenendo sull'utilizzo delle EF, tema particolarmente sentito da tanti lavoratori che utilizzano tale istituto come fonte di salario indiretto.

Analogamente sono allo studio riduzioni delle agevolazioni e attenzioni alla dirigenza e si sta procedendo a una grande riorganizzazione che ridurrà molti ruoli manageriali.

Attraverso il progetto Job center, le risorse eccedenti, legate a operatività indirette, riceveranno opportuna formazione per andare a implementare le operatività che oggi si comprano all'esterno. Tale progetto offre opportunità di creare nuovi mestieri, incrociando le diverse competenze e in nessun modo indirizzata a originare una bad company. A conferma di tale proposito è stata avviata un'approfondita analisi a livello di centro di costo per tutte le attività che si potrebbero reinternalizzare.

La prossima trimestrale, evidenzierà un miglioramento dei conti e presenterà un dato positivo sul versante ricavi, si prevede un'attenta focalizzazione sulle diverse fasce di clientela, senza tralasciare nessuna direttrice di sviluppo del business. Per la SUD, il mese giugno ci consegna un segnale incoraggiante per il miglioramento del dato ricavi sulla CUSTOMER BASE (Consumer e Business).

La collaborazione con le parti sociali è stata, e sarà, elemento fondamentale per ridisegnare un'azienda competitiva e che continuerà a investire sul valore delle risorse umane.

Il sindacato ha quindi apprezzato la presenza del dott. Antilici che ha incontrato le ns. OO.SS. a poche settimane dal suo insediamento, per tracciare lo scenario attuale e le sfide che ci attendono, avviando, nei fatti, un nuovo corso per le relazioni sindacali territoriali che sarà occasione per agevolare la risposta alle tante specificità del nostro territorio. Pur confermando lo spirito di collaborazione con cui si approccerà questo nuovo corso, si è ritenuto necessario manifestare una serie di contrarietà rispetto alle iniziative unilaterali attivate dall'Azienda (PDR ed EF), dove il tutto poteva essere gestito con

SLC CGIL Sindacato Lavoratori Comunicazione
FISTel CISL Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
UILCOM UIL Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione
UGL TLC Unione Generale Lavoro Telecomunicazioni

pratiche diverse, senza dare un segnale di violenta discontinuità con il passato, modificando e travolgendo l'idea di voler puntare al "people value".

Iniziative massive, lanciate su tutta la popolazione aziendale e reiterate anche dopo la ferma opposizione dei Sindacati, hanno destabilizzato e offeso i lavoratori abbandonati alle intemperanze di taluni referenti di linea territoriali. Abbiamo assistito a diversi modi di "agevolare", "imporre", "consigliare" i lavoratori e questo pone notevoli dubbi su quelli che sono i reali obiettivi dell'Azienda e rischia di disaffezionare i lavoratori dalla stessa.

Ancora una volta, a pagarne le conseguenze sono i soliti noti, mentre non si è pensato invece di colpire laddove realmente si sono realizzati gli sprechi e le persone che li hanno generati. E' immorale assistere a elargizioni di MBO, liquidazioni milionarie a dirigenti, mentre poi si chiedono sacrifici imponendo la fruizione delle EF o negando un PDR (*piste obiettivi dei lavoratori, pienamente raggiunte*), abbattendo la fonte di reddito di persone che hanno grande difficoltà a tenere fronte alle molteplici necessità familiari e della vita.

Si è quindi rivendicata la centralità della Puglia come Regione con produzione di qualità e di quantità; nel tempo spesso terra di conquiste, depauperata di attività e poco attenzionata nelle professionalità. Il tempo ha confermato che si opera con eccellenza, ma le opportunità sono state invece prioritariamente indirizzate nelle Regioni detentrici del governo delle attività. Sono state evidenziate una serie di anomalie: la costante e ancora presente esternalizzazione d'importanti attività, lavoratori impiegati in operatività di più basso valore, impossibilità di job rotation tra settori, diverse valorizzazioni inquadramentali delle risorse, il clima lavorativo e le difficoltà nei call center, ecc.

Anomalie già rappresentate in diversi comunicati territoriali e ancora senza risposta!

A valle dell'incontro stesso, si è preso atto della sospensione dell'iniziativa sullo spegnimento delle SRB sul nostro territorio, come richiesto a gran voce nei comunicati nazionali e territoriali.

Si continuerà a esercitare il ruolo di sindacato responsabile, pronto alle sfide, ma diffidiamo della pratica delle belle parole.

Speriamo non si riproponga l'ennesima passerella di coloro che, nel recente passato, si sono avvicinati in promesse da mercante e che invece hanno contribuito ad affossare sempre più la ns. Azienda. Abbiamo fiducia nel nuovo corso, ma rinvigoremo il nostro atteggiamento critico su dubbie impostazioni che riconducano alle vecchie prassi.

I lavoratori stanno pagando con un prezzo elevato le scelte imprenditoriali e politiche che non hanno mai guardato al vero "**cuore pulsante**" dell'Azienda: **è il tempo dei fatti!**

Il Sindacato pugliese è pronto a raccogliere la sfida di un tavolo relazionale veramente degno di questo nome. Deciso, come sempre, a dare il contributo (*che deriva dai tanti lavoratori da noi rappresentati che ci raccontano e documentano le dinamiche, le necessità, i punti di forza e di debolezza di quest'Azienda e di questo territorio*) affinché la TIM di Puglia possa riprendersi il prestigio e la centralità persa nel corso degli anni.

Bari, 18.Luglio.2016

SLC CGIL
N. Di Ceglie

FISTEL CISL
O. Moraglia

UILCOM UIL
V. Gemmati

UGL TLC
F.P. D'ambrosio