

**SLC** - **CGIL**  
**FISTel** - **CISL**  
**UILCOM** - **UIL**

**Sindacato Lavoratori Comunicazione**  
**Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni**  
**Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione**

---

Roma, 15 dicembre 2016

## **GRUPPO TIM: SCIOPERO - ADESIONE OLTRE IL 70%**

Grandissima adesione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo TIM allo sciopero nazionale del 13 dicembre indetto da SLC CGIL - FISTEL CISL - UILCOM UIL.

Un'adesione allo sciopero di oltre il 70%, con punte diffuse del 90% in alcuni settori e sedi, con una vasta e significativa partecipazione alle numerose manifestazioni regionali che si sono tenute.

Mai a memoria d'uomo si ricorda prima in SIP, poi in Telecom Italia adesso in TIM una presenza così massiccia nelle decine di piazze delle città e regioni d'Italia invase dalle lavoratrici e lavoratori del gruppo TIM che hanno protestato e dimostrato il loro fortissimo dissenso contro una gestione dell'azienda completamente da rivedere.

Una giornata caratterizzata nel complesso da una forte unità di intenti tra i lavoratori, l'orgoglio di appartenere ad una azienda centrale per lo sviluppo del Paese ma, in questi anni, troppo spesso penalizzata di volta in volta da proprietà tese solo a massimizzare i ritorni finanziari a scapito dello sviluppo industriale dell'azienda e dalla colpevole assenza di precise ed adeguate scelte di politica industriale del settore da parte dei vari Governi succedutisi.

Dalle piazze si è alzato un fortissimo NO ad una politica aziendale che vede i lavoratori solo come un costo da comprimere e non i primari attori dai quali può partire una importante svolta per dare una positiva discontinuità con il passato.

Il messaggio che esce dalle piazze e dalle sedi "vuote" è chiaro: Vogliamo lavorare meglio e bene, la maggiore produttività non è una finalità che spaventa se esiste una solida, chiara e coerente logica produttiva ed organizzativa che veda la internalizzazione delle attività, a partire da quelle ad alto valore aggiunto, e redistribuisca la ricchezza a TUTTI e non ai soliti noti.

Telecom cessa la politica degli atti unilaterali che oltre a non risolvere i problemi dell'azienda generano un forte senso di rabbia e disaffezione tra i lavoratori, l'esatto contrario di ciò che servirebbe ancor più alla luce dei possibili pesanti risvolti conseguenti alle imminenti decisioni regolatorie dell'AGCOM cui, giova ricordare, hanno contribuito scelte manageriale non avvedute.

Con questo chiaro ed inequivocabile "messaggio" di protesta che plasticamente ha attraversato il nostro Paese dal NORD al SUD i lavoratori hanno indicato la strada, auspicando che l'azienda lo raccolga!

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL

## **LENTAMENTE MUORE IL CARING...**

Continuiamo ad assistere basiti alla **riduzione a vista d'occhio dell'organico dei call center caring interni.**

Settore **strategico** tanto quanto altri più blasonati, almeno fino a che la **cura del cliente** ne era una delle **linee strategiche di sviluppo** – giova ricordare che, anni fa, fu anche insignito di **riconoscimenti** da parte di enti nazionali terzi.

Poi, deciso cambio di rotta: con la **divisionalizzazione**, se ne evidenziarono (artatamente?) solo i conti economici, come se fosse un'azienda a sé stante e non già una parte del tutto dell'allora Telecom Italia.

Così facendo, **il confronto coi call center esterni appariva impietoso**, da un punto di vista **meramente economico** – anche perché, giova ricordarlo, è Telecom Italia in primis a **dettare i prezzi di mercato di appalto del servizio**, alimentandolo con il **bando di gare al massimo ribasso**, che finiscono inevitabilmente a **scaricarsi sulle modalità di svolgimento della mansione e sul costo del lavoro**, fino a minare la solidità di aziende ben piantate nel panorama nazionale.

Differenziale che Telecom Italia **intese provare a recuperare** adottando nuove matrici orarie, strumenti di flessibilità oraria, nuove modalità di lavoro (più tempo in risposta e meno in bo, compressione dei tempi di lavorazione...) – quasi si volesse fare gli operatori di call center dei **cavatori di torba**, anche in considerazione del fatto che **la qualità non sarebbe più stata un lusso economicamente sostenibile...**

Risultati ottenuti? **Recupero della produttività e dei costi inferiori alle aspettative**, ed **aumento dello stress lavoro correlato sino al livello medio.**

E nel frattempo, **settore blindato** – da cui non si usciva se non in casi eccezionali.

Come se ciò non bastasse, il tentativo di introdurre il **cloud delle competenze** (pena l'esternalizzazione – sic...), che **solo la firma di Slc-CGIL apposta sull'ipotesi di accordo ha permesso ai lavoratori e lavoratrici coinvolti di potersi esprimere democraticamente in referendum**, e rigettarla.

Da allora, ne è passata di acqua sotto i ponti: il caring, che non è più una divisione, è stato il **bacino di reperimento di manodopera** per open access, front end unico di network, negozi sociali, web services, partner care – ed ora asa...

Va da sé che **ogni possibilità di riconversione e riqualificazione professionale**, specie se su base volontaria, **è da salutarsi positivamente!**

Piuttosto, **l'organico non è mai più stato reintegrato...**

E si fa fatica a credere alle maggiori disponibilità di fruizione di ferie e permessi, quando per anni si guadagnavano a fatica disponibilità molto inferiori... Di nuovo, **un imperativo economico-finanziario sovrapposto ad uno operativo.**

Si sarebbero potute coinvolgere le Organizzazioni sindacali e le Rappresentanze unitarie per una **più complessiva e condivisa evoluzione**,

**rivedendone in profondità l'organizzazione del lavoro per aumentare efficacia ed efficienze di tutti i fattori della produzione** (e smettendola una buona volta di accanirsi sulla forza lavoro) – invece di **svuotarlo di competenze e conoscenze senza prima trasmetterle a chi sarebbe rimasto**, impoverendo così le professionalità espresse, e **rincorrendo le emergenze di volta in volta più acute** (vedi le giacenze di pratiche bo in attesa di evasione).

Considerando che i call center sono storicamente relativamente più giovani e relativamente più istruiti della media del personale in forza all'azienda, si sarebbe potuto operare una **mappatura delle competenze e delle conoscenze**, per meglio poterle far **combinare coi fabbisogni aziendali** – mettendo a maggior valore i lavoratori, ed aumentando la produttività del singolo e complessiva.

*Qual è, allora, il futuro industriale dell'assistenza clienti telefonica interna?*

*A chi è girata tutta la mole di lavoro non evasa internamente?* Eppure si sono sottoscritti accordi al fine di **reinternalizzare lavoro** per saturarne la manodopera sociale e compensarne il più alto costo rispetto alle imprese...

E perché, in un contesto di generale smobilitazione, **ostinarsi a gestire il personale residuo con ostilità**? Ci riferiamo, ad es., alle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time 75% am, più volte avanzate dalle lavoratrici che non hanno (più) i requisiti per accedere al cd pt mamma e che pure ben volentieri vorrebbero continuare ad avvalersene – condizione che comporterebbe una **riduzione strutturale del costo del lavoro** che tanto a cuore dovrebbe stare all'Azienda... Si superino le residue resistenze e si accettino tutte le domande presentate: pt 75% am a tutti quelli che lo desiderano, specie per meglio conciliare i tempi di lavoro coi tempi di vita!

Roma, 16 dicembre 2016

**RSU TIM u.p. Lazio liste Slc-CGIL**

## SCIOPERO E PRESIDÌ DI MARTEDÌ 22 NOVEMBRE

In TIM e TIIT a Roma e nel Lazio è stata registrata un'adesione allo sciopero che ha coinvolto migliaia di lavoratori (a partire dagli amministrativi, e passando per i tecnici on field e gli operatori dei call center), e sono stati animati due presidi partecipatissimi!

GRAZIE agli iscritti e militanti di Slc-CGIL Fistel-CISL Uilcom-UIL (*le Organizzazioni sindacali che hanno indetto la mobilitazione, hanno chiesto le autorizzazioni per i presidi, hanno coinvolto i mezzi di comunicazione*), GRAZIE agli iscritti e militanti delle altre Organizzazioni sindacali, e GRAZIE anche a chi non si riconosce in nessun sindacato ma è stato presente lo stesso.

**È importante il contributo di tutti e di ciascuno, perché la vertenza in corso non è una delle tante.**

TIM ha disdetto il contratto aziendale con decorrenza 1° febbraio – e lo ha deciso proprio mentre è ancora in corso di rinnovo il contratto nazionale.

Sia detto per inciso: *Contrattazione collettiva sottoscritta a suo tempo da Slc-CGIL Fistel-CISL Uilcom-UIL, e per accettazione da UGL Tlc, la cui approvazione in assemblea è stata accompagnata allora da futili polemiche da parte di quegli stessi che oggi intendono meritoriamente difenderla – a dimostrazione che il lavoro svolto a suo tempo dal Sindacato confederale era da valorizzare da subito.*

Così facendo, **TIM vuole indebolire tutele e diritti dell'intero settore delle telecomunicazioni** – e già oggi sono molte le crisi aziendali in corso: per brevità citiamo solo i 2.500 licenziamenti in Almoviva ed i 300 licenziamenti in Ericsson, anche a causa del ricorso alle **gare al massimo ribasso**. A loro ed a tutti gli altri lavoratori e lavoratrici in lotta per la loro occupazione va la nostra **vicinanza e solidarietà!**

Così facendo, **TIM vuole competere puntando solo sulla riduzione dei costi**. Prima ancora di definire un piano industriale, e prima ancora di sapere quale sarà il futuro della rete deciso da AGCOM.

Attenzione: **il futuro di Open Access riguarda tutti, non solo i tecnici e gli altri lavoratori della rete.**

Solo risparmiando, TIM non andrà lontano.

**E lavoratori e Sindacato non possono più tollerare queste continue aggressioni!**

L'aumento di produttività si ottiene piuttosto solo **rivedendo tutta l'organizzazione del lavoro** – a partire da formazione adeguata, strumenti di lavoro e procedure efficaci ed efficienti, e valorizzando le capacità di ciascuno di noi.

**Basta con l'assegnazione spregiudicata di appalti e consulenze a danno di tutti i lavoratori, basta lavorare male solo per i premi individuali!**

La vertenza sarà lunga e difficile – il prossimo appuntamento sarà lo **SCIOPERO PER L'INTERO TURNO DEL 13 DICEMBRE**.

**Lottare uniti, restare uniti** – rafforzando il Sindacato confederale a tutela degli interessi generali dei lavoratori e delle lavoratrici, e senza gratuite e controproducenti fughe in avanti.

Roma, 25 novembre 2016

**RSU TIM e TIIT u.p. Lazio di Slc-CGIL**



CAMPANIA E NAPOLI

# COMITATO ISCRITTI SLC CGIL

## **AOL: LE REPUBBLICHE MARINARE**

Da diverse settimane riceviamo segnalazioni dai tecnici di Open Access, di continue pressioni psicologiche, sia verbali che mediante e-mail, da parte dei preposti in merito al mancato raggiungimento degli obiettivi sulla produttività. Purtroppo, ancora una volta dobbiamo constatare che pianificare dalla scrivania rappresenta un momento teorico che non trova riscontro con la realtà quotidiana. L'ennesima operazione al ribasso dei parametri di produttività, sta creando problemi seri sia ai preposti che ai lavoratori con il risultato di determinare l'ennesimo di motivo di tensione.

Invitiamo i lavoratori e le lavoratrici di Open Access a denunciare pressioni che aumentano il rischio di stress da lavoro correlato, allo stesso tempo, sollecitiamo l'azienda a rivedere tali comportamenti che complicano ulteriormente un quadro che già vede, tra l'altro, l'imposizione unilaterale dei turni.

L'azienda continua a minacciare di trattenere in busta paga il delta del costo fra il rifornimento in modalità "servito" ed in modalità "iperself. Ancora una volta, chiediamo ai responsabili aziendali a quale titolo ed in forza di quale articolo contrattuale pensano di poter addebitare cifre arbitrariamente stabilite. Allo stesso tempo invitiamo tutti i lavoratori, interessati da eventuali comunicazioni in merito, a rivolgersi alle RSU per le opportune tutele.

Napoli 18/10/2016

**Il Comitato degli Iscritti della SLC-CGIL**

**SLC** - **CGIL**  
**FISTel** - **CISL**  
**UILCOM** - **UIL**

**Sindacato Lavoratori Comunicazione**  
**Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni**  
**Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione**

---

## **COMUNICATO - TIM VISION**

Nel C.d.A. del 16 dicembre u.s. l'Amministratore Delegato di Tim ha prospettato l'avvio della societizzazione di MDS (Multimedia Entertainment & Digital Service).

Un settore di piccole dimensioni ma strategico per l'azienda perché si occupa di intrattenimento (TIM Vision, giochi, TIM Music, ecc).

Questa eventuale dinamica, legata con quanto sta emergendo in queste ore con la vicenda Vivendi-Mediaset, deve essere seguita con attenzione perché è urgente capire in quale quadro progettuale si inserisce un simile intento.

In generale le societizzazioni destano sempre grandissime perplessità ed apprensioni, anche nel caso di MDS abbiamo il forte dubbio che il reale progetto della nuova proprietà di Tim vada verso una maggiore focalizzazione dell'azienda sui contenuti, trasformandola di fatto sempre più in una Media Company.

E' urgente che l'Amministratore Delegato spieghi quanto prima i razionali di questo progetto ed in quale contesto si inserisce.

Tutto questo non fa che confermare la giustezza della posizione sindacale dinanzi agli atti unilaterali aziendali. E' sbagliato metter mano all'organizzazione del lavoro aziendale, con tutto quello che ne consegue in termini di ridimensionamento di salari e diritti.

Aspettiamo che TIM, una volta per tutte, chiarisca il reale piano industriale, anche alla luce delle prossime importanti decisioni delle autorità regolatorie sulla Rete fissa.

Roma, 19 dicembre 2016

LE SEGRETERIE NAZIONALI  
SLC-CGIL      FISTEL-CISL      UILCOM-UIL

## VADEMECUM EF

A molti lavoratori e lavoratrici in questi giorni l'Azienda sta recapitando una lettera (alquanto anomala, se non fosse per il logo sociale – balza agli occhi, tra l'altro, l'assenza di un numero di protocollo...) con la quale, *facendo seguito a precedenti colloqui (?) e preso atto dell'impossibilità di definire loro malgrado (!) una pianificazione concordata della fruizione dei permessi annui retribuiti*, la Linea (non HR...) indica giornate e modalità di fruizione degli stessi.

Non torniamo ancora sull'**illegittimità della richiesta aziendale**: l'istituto della programmazione **non ha alcun fondamento normativo in alcuna delle vigenti fonti del diritto del lavoro** – per non parlare di nuovo di una **comunicazione** che si è succeduta nel tempo **contraddittoria ed a tratti ottusa**.

Forti di un **autorevole parere legale** di un avvocato dell'**Ufficio vertenze CGIL**, siamo a comunicare il da farsi.

Ebbene: il lavoratore che intendesse impugnare la disposizione aziendale (che l'interessato dovrà firmare solo per ricezione e non già per accettazione) deve produrre all'Azienda una comunicazione di **offerta delle prestazioni** e conseguente **messa in mora** (il testo possiamo fornirlo noi), da inviarsi con raccomandata a/r alla sede legale – e magari da inviare via email con richiesta di recapito e lettura al Responsabile firmatario della lettera.

Nelle giornate contese il lavoratore **non dovrà recarsi al lavoro** (salvo diversa comunicazione aziendale) – quindi, verificato dal foglio paga l'addebito dei permessi, potrà **adire le vie legali per farsi restituire il maltolto**.

Sebbene l'Azienda abbia inteso intimidire il lavoratore avvisandolo che un eventuale contraddittorio sarà trasmesso ad HR, **non vi è alcun rischio di incappare in un procedimento disciplinare** – ripetiamo: non vi è alcuna norma che si sta violando.

Parimenti, checché ne abbia scritto l'Azienda giusto un mese fa negli *Aspetti normativi e procedurali del Contratto di Solidarietà – Aggiornamento*, **non vi è alcun obbligo di fruire dei permessi in regime di solidarietà**: l'accordo sottoscritto da Fistel-CISL Uilcom-UIL UGL Tlc ed Azienda ad ottobre 2015 non ne fa mai cenno.

Cogliamo l'occasione anche per ribadire che non vi è alcun fondamento normativo neanche per quanto riguarda la recente disposizione aziendale di far **fruire i permessi a frazioni minime di semiturni per i lavoratori di livello VI VII VIIQ** – per il principio della gerarchia delle fonti, il Regolamento aziendale non può introdurre condizioni peggiorative rispetto al contratto aziendale.

Pertanto, il lavoratore che volesse fruire di permessi per minimo 30' o multiplo, deve farne richiesta via ESS o, se impossibilitato, tramite richiesta scritta. Qualora il Responsabile non l'approvasse, imponendo di conseguenza la fruizione di un semiturno, il lavoratore dovrà (come sopra) produrre all'Azienda una comunicazione di **offerta delle prestazioni** e conseguente **messa in mora**, per un tempo pari al semiturno sottratto del tempo di desiderata fruizione delle ef e, a fronte di mancata risposta o risposta negativa da parte dell'Azienda, all'addebito in foglio paga dell'intero semiturno di ef, adire le vie legali.

**Come si svolge la causa.** Ci si rivolge all'Ufficio vertenze CGIL per la produzione di una prima **diffida** a TIM.

Se l'Azienda non intendesse retrocedere, allora si fa **ricorso** in Tribunale – **per gli iscritti, il patrocinio dell'avvocato è gratuito**, il lavoratore ricorrente dovrà quindi versare solo un **modesto contributo** per spese di apertura pratica.

Solo in caso di soccombenza, le eventuali spese legali sono a carico del lavoratore ricorrente. Questo per completezza d'informazione: nel proporlo, riteniamo, infatti, essere il ricorso in tema **giuridicamente fondato**.

Le scriventi RSU TIM Lazio elette nelle liste Slc-CGIL sono a disposizione per qualsivoglia chiarimento.

**La difesa della contrattazione aziendale**, gravemente offesa dalla disdetta che l'Azienda ha inteso darne con decorrenza febbraio 2017 (quando, tra l'altro, è ancora in alto mare il rinnovo del ccnl), **passa anche per il ripristino della corretta modalità di fruizione delle ef** – la campana suona per tutti, lavoratori ed Organizzazioni sindacali!

Roma, 10 novembre 2016

**RSU TIM Lazio liste Slc-CGIL**

Dopo l'eccezionale riuscita dello sciopero e dei presidi del 22 novembre, tutti i lavoratori e le lavoratrici di TIM sono invitati ad aderire allo

# SCIOPERO!

Martedì 13 dicembre, intero turno di lavoro

## PRESIDIO

In p. ss. Apostoli, dalle ore 09:30 alle ore 13



agli ennesimi apprendisti **procuratori fallimentari**  
all'eccessivo ricorso ad **appalti, subappalti, consulenze**  
ai **tagli ingiustificati**, agli sprechi, ai maxi premi ai dirigenti



alla definizione di un **Piano industriale di sviluppo** per Azienda e Paese  
alla **reinternalizzazione delle attività lavorative**  
ad una **organizzazione del lavoro più efficace ed efficiente**  
al **coinvolgimento** dei lavoratori e delle lavoratrici

# VOGLIAMO LAVORARE E LAVORARE BENE!



*Per non lottare ci saranno sempre moltissimi pretesti in ogni epoca e in ogni circostanza, ma mai, senza lotta, si potrà avere la giustizia!*



**SLC - CGIL**  
**FISTel - CISL**  
**UILCOM - UIL**

Sindacato Lavoratori Comunicazione  
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni  
Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

---

Roma, 2 novembre 2016

**Contributo delle Organizzazioni Sindacali Nazionali SLC- CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL in merito al procedimento istruttorio ai sensi degli articoli 22 e 64 della delibera n. 623/15/CONS e degli impegni nn. 15 e 16 approvati con delibera n. 718/08/CONS ed avvio della consultazione pubblica nazionale (delibera n. 122/16/CONS).**

In data 18 maggio 2016 l'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni (di seguito AGCom) ha reso pubblica la Delibera 122/16/CONS con la quale ha dato inizio ad un procedimento istruttorio per valutare le proposte presentate da Telecom Italia (di seguito TIM) in base a quanto richiesto dalla Delibera 6223/15/CONS per il rafforzamento delle garanzie di parità di trattamento, *equivalence*, (articolo 64) e per la disaggregazione ed esternalizzazione (articolo 22) delle attività di provisioning ed assurance sui servizi Unbundling del Local Loop (ULL) e Sub Loop Unbundling (SLU).

Contestualmente AGCom ha indetto una consultazione pubblica per raccogliere dal mercato le osservazioni sulle suddette proposte e su un documento AGCom contenente le sue valutazioni preliminari sulla proposta TIM.

Con l'odierna audizione le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL intendono - in qualità di sindacati maggiormente rappresentativi nell'ambito del settore TLC, sia lato TIM che lato OAO (Other Authorized Operators) che in alcune importanti imprese di rete facenti parte del System Unico Condiviso – portare all'attenzione dell'AGCom un punto di vista non necessariamente focalizzato sul versante delle sostenibilità economiche.

In particolare le scriventi OO.SS. ritengono come il sistema complessivo di gestione della rete di telefonia fissa abbia raggiunto un sistema di equilibri molto complesso ed al tempo stesso fragile dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro e, conseguentemente, della tenuta occupazionale, che non possa essere in alcun modo sottovalutato in qualsivoglia

valutazione di carattere regolatorio. Questo non solo per le ricadute di carattere sociale ed occupazionale complessive, ma anche per le evidenti ricadute organizzative che finiscono, come spiegheremo in questo Nostro breve intervento, per avere delle ricadute immediate e non sempre prevedibili in termini di qualità del servizio, reale concorrenza ed effettivo beneficio sulla collettività.

Come forze sociali abbiamo sempre considerato la fase della liberalizzazione del mercato delle TLC come una fase ineludibile e complessivamente positiva per lo sviluppo del Paese, per la crescita di un settore strategico e, non da ultimo, per il rafforzamento della quantità e della qualità dell'occupazione.

Come già registrato in altri Paesi occidentali, anche in Italia il passaggio da un regime di monopolio ad uno di concorrenza ( con la conseguente gestione del non facile ruolo di *incumbent* tecnologico e commerciale dell'ex monopolista nel complicato incastro di equilibri con i nuovi soggetti industriali modularmente consolidatesi in Italia) non è stato semplice sotto nessun punto di vista (anche quello di natura più squisitamente "sindacale" evidentemente).

L'acquisizione di un sistema regolatorio stabile e trasparente, dove siano chiare le regole, i diritti ed i doveri di ciascun attore in causa, dove in particolare tutti gli attori della filiera applicano correttamente il CCNL di lavoro, non può che esser salutato dal sindacato come un elemento positivo.

Con questo nostro intervento non intendiamo quindi entrare nel merito delle vicende che hanno portato all'odierna situazione di contenzioso. Così come non riteniamo opportuno, almeno non in questa sede, discutere dell'intero impianto della Delibera 623/15/CONS e degli interventi precedenti (sebbene non possano essere del tutto sottaciute le ricadute in termini di organizzazione del lavoro del complesso di proposte di TIM atte a raggiungere il *Nuovo Modello di Equivalence*, ricadute che, evidentemente, attengono al confronto più squisitamente sindacale attualmente in corso in azienda e che in questa sede riteniamo opportuno citare parzialmente non fosse altro che per completezza di informazione e per rispetto verso quelle lavoratrici e quei lavoratori che stanno oggi facendosene carico , con un aggravio delle proprie condizioni lavorative).

Ciò che vogliamo invece evidenziare è l'impatto "imprevedibile" che potranno avere sull'intero sistema che ruota intorno alla rete fissa due modelli in particolare dell'intero

impianto oggi oggetto di questa consultazione pubblica: ovvero quello delle cosiddette “Disaggregazione” ed “Esternalizzazione”.

Ci riferiamo evidentemente alle ...”*due proposte ....rispetto alle modalità di disaggregazione dei servizi che l'OAO può richiedere in merito alle attività di provisioning e manutenzione correttiva (anche assurance), nonché rispetto al grado di autonomia contrattuale che caratterizza i rapporti tra gli operatori e le imprese terze attive nella fornitura di detti servizi*”. In particolare riteniamo che le domande “6”, “7”, “12”, “13” “17” e “19” dell’Allegato “B” alla delibera n.122/16/CONS rappresentino, dal nostro punto di vista, il punto cruciale di un ragionamento sull’intero “mondo rete” e sul complesso rapporto fra incumbent, operatori alternativi e sistema degli appalti di rete (anche noto come *System Unico condiviso*).

Allo stato attuale quello che potremmo definire il “mondo tecnico” di Tim trova la sua collocazione nell’ambito *Wholesale* e rappresenta la parte esterna e quella interna che si relaziona sia con la clientela *retail* (clienti TIM) che con la clientela OAO.

Gli impegni derivanti dalla delibera 718/08 CONS (punti 15 e 16) sulla parità di trattamento prima, gli articoli 22 e 64 della delibera 623/15 CONS sulla realizzazione di un modello di disaggregazione (22) ed esternalizzazione (64) poi , in particolar modo questi ultimi due punti, richiedono a nostro avviso un attento supplemento di valutazione nell’ambito dell’impatto occupazionale sia per TIM che per l’intera filiera.

Oggi l’organizzazione del lavoro di Tim per quanto attiene i propri tecnici esterni prevede il presidio *assurance* e *delivery* organizzato tramite un invio semi automatico di attività al personale che, in base ad un ordine cronologico di appuntamenti, svolge la sua attività sia presso clienti *retail* che clienti OAO.

L’attuale gestione degli ordinativi *delivery* ed anche *assurance* fa sì che il processo di gestione degli ordinativi degli OAO venga regolato solo ed esclusivamente da Tim, la quale utilizza sia la propria forza lavoro (MOS) che quella delle imprese di rete (MOI) per gestire le varie fasi del processo.

Sino ad oggi l’unico flusso di controllo degli OAO è consistito, in definitiva, nel veicolare gli ordini commerciali dei propri clienti a TIM affinché questa provvedesse a realizzare, tramite manodopera sociale o manodopera d’impresa, l’intervento presso il cliente dandone successivo riscontro all’operatore alternativo.

In questo modo TIM perseguiva, dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro, l'obiettivo della saturazione della manodopera interna utilizzando il sistema dell'appalto per coprire i picchi o per la realizzazione di specifiche attività secondo percentuali variabili nel tempo e nei territori.

Intorno a questo modello si è nel tempo costruita un'organizzazione del lavoro particolarmente complessa dove la presenza imprescindibile di TIM come "organizzatore" della filiera e, in un certo qual modo, significativo garante di standard qualitativi, ha permesso condizioni di lavoro tendenzialmente omogenee (sebbene non esenti da elementi di criticità e di fragilità).

Del resto quello degli appalti di rete è infatti un settore molto particolare, con un mondo delle imprese esterne ( le componenti del cosiddetto System) particolarmente eterogeneo, nel quale pure non sono mancati in questi anni fenomeni di preoccupante disgregazione delle filiere che, soprattutto nel mondo del subappalto, hanno dato vita ad un mercato non sempre coerente e con non sporadici episodi che potremmo definire di "disordine" organizzativo quando non proprio di irregolarità.

Non da oggi infatti come sindacato, insieme ai colleghi di FIM, FIOM e UILM, abbiamo a più riprese sollecitato l'apertura di un tavolo di monitoraggio ministeriale che provasse, con la partecipazione di TIM e degli OAO, a mettere ordine ad un mondo dove le "forze centrifughe" e gli episodi di irregolarità non mancavano.

In questo quadro quanto in discussione in questi mesi e quanto oggetto di questa consultazione costituiscono quindi un ulteriore elemento di complessità le cui ricadute non possono non essere oggetto di attenta analisi da parte di tutti gli attori in campo.

Come abbiamo detto non è in discussione l'esigenza di garantire un sistema di equivalenza di accesso e di condizioni i più ampi possibile. Ciò che andrebbe a nostro parere maggiormente indagato, e che nei documenti in nostra visione non viene forse valutato con sufficiente profondità, sono le ricadute complessive sull'intero sistema occupazionale del settore.

Non alludiamo solo alle pur preoccupanti ricadute dirette su TIM, che proveremo comunque ad illustrare, ma all'effetto che i progetti di disaggregazione e, ancor di più, di esternalizzazione possono avere sul governo delle dinamiche occupazionali e delle più generali condizioni di lavoro dell'intera filiera (con evidenti ripercussioni sulla qualità

complessiva del servizio e sulle corrette dinamiche concorrenziali che, da un lato, possono soffrire sicuramente un eccessivo accentramento di intermediazione da parte dell'incumbent, ma da l'altro anche di un altrettanto eccessiva frammentazione degli interessi).

Nella proposta Tim disegna due scenari.

Il primo modello, la c.d. *disaggregazione*, vede TIM e gli OAO condividere l'impresa di Rete (il *System Unico condiviso*) secondo un modello di qualificazione effettuato dall'incumbent con criteri certi che mettano in condizione di poter scegliere da un elenco di imprese (il system appunto) certificate da Tim a seguito di una sorta di verifiche di idoneità a cui partecipa anche l'OAO. Secondo questo modello gli operatori alternativi potranno quindi scegliere il *System* al quale far eseguire i lavori di *delivery* ed *assurance*, considerando che anche Tim potrà essere considerata alla stregua di un *system* e quindi potrà essere incaricata di eseguire direttamente le attività con la propria forza lavoro.

Il secondo modello, ovvero l'esternalizzazione, prevede la totale disintermediazione di TIM nel rapporto fra operatori alternativi ed imprese di rete.

Nel primo modello AGCom prevede anche la possibilità di aprire alla qualificazione di altri System rispetto a quelli che già operano per TIM e, elemento questo non secondario, l'adozione di un meccanismo di gara per la selezione del System per un perimetro di attività più ampio rispetto all'ULL ed allo SLU, ovvero anche su attività riguardanti la clientela *retail* (TIM).

Questo secondo aspetto apre indubbiamente scenari di assoluta competitività. Come più volte rimarcato sin qui non intendiamo mettere in discussione le esigenze di favorire la concorrenza; occorre però analizzare bene quale modello concorrenziale si voglia percorrere. La concorrenza intesa come trasparenza dei processi e delle procedure non può che vederci pienamente concordi. Un insieme di norme che finiscono per delineare un quadro di concorrenza frastagliato, dove la competizione finisce per essere trasportata solo sulla rincorsa di prezzi più bassi e sempre maggiori flessibilità operative ci lascia invece decisamente perplessi e tendenzialmente contrari, sia sul piano più squisitamente sindacale; sia perché non siamo poi così convinti degli effettivi ritorni positivi sul sistema nel suo complesso.

Il modello di gara ipotizzato da AGCom porta fatalmente verso scenari nei quali gli Operatori alternativi sarebbero messi nella condizione di accedere a prezzi differenziati per area territoriale, per servizio e per impresa. In questo modo si destruttura il “prezzo medio nazionale” portandone una differenziazione per territorio. Nelle aree con maggiore concentrazione di servizi ULL e SLU (essenzialmente le aree metropolitane, i grandi centri abitati e qualche distretto economicamente connotato) si assisterebbe ad una contrazione dei costi che gli Operatori riuscirebbero ad “imporre” alle imprese di Rete.

Il secondo modello prevede invece che gli Operatori Alternativi possano rivolgersi direttamente ai system senza alcuna forma di intermediazione da parte Tim (la c.d. Esternalizzazione). Un modello, quest’ultimo, che privilegia decisamente l’intermediazione diretta degli OAO con le imprese di Rete ma che porta con se alcuni rischi che qui intendiamo sottolineare, ovvero quanto con questo schema si riesca a salvaguardare l’efficienza e l’unitarietà dei processi e la sicurezza dell’infrastruttura di Rete. Ci troveremmo infatti davanti d’avanti ad un possibile scenario di segmentazione delle responsabilità degli interventi sulla rete TIM fra tre soggetti ben definiti (TIM, gli OAO e le imprese di Rete) con ruoli e processi, e conseguente impatto sulla tenuta occupazionale complessiva, tutti da definire (giova ricordare che l’accesso alla infrastruttura di Rete non avviene solo attraverso il presidio delle tante centrali ma anche attraverso le migliaia di armadi di derivazione sparsi sull’intero territorio nazionale).

In questo contesto ciò che ci porta ad essere maggiormente preoccupati sulle future evoluzioni del sistema è la qualità dello scenario competitivo che deriverebbe da interventi che tendono ad una disintermediazione sempre più forte (quando non totale come nel caso della esternalizzazione) dell’incumbent. A nostro avviso si aprirebbero scenari di forte frammentazione tali da generare una dinamica di compressione dei costi e, più in generale, una oggettiva perdita di valore dell’intera filiera.

Una dinamica a noi già tristemente nota in un altro segmento della filiera delle TLC particolarmente contraddistinto anch’esso dal forte ricorso a fenomeni di appalti ed esternalizzazione di attività, con una forte incidenza del costo del lavoro, ovvero al mondo dei customer care. Anche in questo caso abbiamo potuto verificare nel tempo come l’eccessiva parcellizzazione della filiera, spinta verso una continua ricerca di minori costi, abbia prodotto una complessiva perdita del valore delle professionalità. Nel caso del mondo della Rete, a differenza di quanto avvenuto in quello dei customers, riteniamo indispensabile che tutto il sistema, a partire dalle autorità di vigilanza e controllo, valutino

con costante attenzione tutte le ricadute delle scelte che si prenderanno lungo tutta la catena del valore.

Ciò che è accaduto in questi anni conseguenti alla liberalizzazione del settore nell'ambito della gestione della rete di comunicazione fissa ci ripropone temi tipici di tutte le realtà che da un regime di monopolio passano ad uno di libera concorrenza anche attraverso il forte ricorso all'esternalizzazione di attività.

Modelli che comportino una ulteriore frammentazione della filiera, introducendo elementi di forte competitività sui costi fra tipologie di lavoratori con storie professionali molto diverse, senza alcun elemento di livellamento verso standard qualitativi ed economici stabili, portano fatalmente **ad una destrutturazione del lavoro.**

**Gli scenari che intravediamo nelle possibili scelte di totale disintermediazione di TIM nella filiera degli appalti di Rete ci restituiscono un quadro nel quale si rischia seriamente di perdere, da un lato, migliaia di professionalità pluriennali e, dall'altro di livellare il settore verso il basso a discapito della qualità del servizio.**

Non ci convince l'analisi complessiva della tenuta occupazionale (intesa sia come numero di occupati che come qualità dell'occupazione) con riferimento all'intero bacino del mondo della Rete. Le oggettive differenti condizioni oggi presenti nelle varie realtà industriali del settore (come registriamo amaramente oggi nel mondo dei customer) ci indicano come il rischio vero di questa operazione sia la perdita secca di professionalità e, di conseguenza, di valore. Dinamiche già oggi presenti in ambito Rete ci dimostrano come l'eccessiva parcellizzazione abbia portato alla creazione di un'occupazione non sempre di qualità e di forte "dumping" professionale e salariale tra le imprese di Rete. La competitività spinta sui prezzi, in un contesto ancora poco disgregato, ha portato troppo spesso all'insorgere di fenomeni di irregolarità diffusa. Aumentare, sebbene partendo da presupposti condivisibili quale il raggiungimento di standard competitivi sempre più trasparenti, la frammentazione della filiera degli appalti di rete, assegnando ad ogni operatore alternativo la completa mediazione con le imprese, mette l'intero sistema a rischio di perdita di politiche univoche in termini di qualità del servizio e , soprattutto, qualità dell'occupazione.

Se passasse poi il modello dell'esternalizzazione l'impatto complessivo sul settore, e su TIM in particolare, sarebbe ancora più grave. L'esternalizzazione delle attività di *provisioning* e di *assurance* porterebbe l'ex monopolista ad "inseguire" le scelte adottate dagli operatori per individuare le imprese di Rete. Oggi gli Operatori che operano con l'ULL e lo SLU sono

caratterizzati evidentemente da un bacino di clientela prevalentemente concentrato nelle città e nelle aree metropolitane. In queste aree il ricorso massiccio all'esternalizzazione delle attività da parte degli Operatori alternativi porterebbe le imprese di Rete ad offrire fatalmente prezzi sempre più competitivi rispetto al valore medio nazionale. La stessa TIM, in una dinamica simile, dovrebbe orientarsi sempre di più verso l'utilizzo di manodopera di impresa per sostenere una tale competizione. Nello stesso tempo il costo della manodopera nelle rimanenti aree del Paese (quelle con minore "competitività") risulterebbe fatalmente fuori mercato rispetto alle aree a maggiore concentrazione di offerta. Il combinato disposto di questi due fattori ci riporta un rischio elevatissimo di migliaia di esuberanti reali e, nel caso delle aree a maggiore concorrenza, di innesco di una dinamica involutiva delle professionalità e delle condizioni di lavoro.

In ognuno dei casi analizzati il Paese si troverebbe così ad affrontare da un lato un reale e grave problema di tenuta occupazionale (come detto in senso lato, sia di rilevante perdita possibile di posti di lavoro che di altrettanto possibile perdita di valore dell'occupazione), dall'altro un problema di qualità del servizio e, più complessivamente, di possibili ritardi nello sviluppo infrastrutturale causati da eccessiva frammentazione degli interessi e, perciò, della governance generale.

Episodi che purtroppo si sono verificati, ripetiamo, nel mondo dei customer, dove lo Stato deve ora intervenire pesantemente con l'utilizzo di ammortizzatori sociali non contemplati in precedenza e, quindi, con un sensibile aumento dei costi per la collettività.

Quanto esposto nella nostra "memoria" mette in luce la necessità di ponderare ed approfondire con grande attenzione scelte certamente importanti per lo sviluppo del mercato ma che potrebbero avere ricadute negative sia sul piano occupazionale che in termini di qualità/sviluppo del servizio. Condizioni, queste ultime, fondamentali per il Paese ed il suo significativo momento di crisi nel quale necessitano azioni positive e non potenziali fattori di rischio involutivo.

## Le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL

**SLC - CGIL**  
**FISTel - CISL**  
**UILCOM - UIL**

**Sindacato Lavoratori Comunicazione**  
**Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni**  
**Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione**

---

Roma, li 09 Novembre 2016

Alle strutture Regionali e Territoriali

SLC CGIL  
FISTEL CISL  
UILCOM UIL

Loro Sedi

**Oggetto: TIM**

Nella giornata di ieri si è tenuto un incontro informale tra l'A.D. di TIM e le Segreterie Nazionali SLC, FISTEL e UILCOM con la presenza dei rispettivi Segretari Generali.

Nel corso del breve incontro, scaturito a seguito di quanto affermato nel comunicato nazionale del 21.10.2016 in merito al piano industriale, l'A.D., nel richiamare i dati economico-finanziari del terzo trimestre 2016 e nel ribadire le linee guida di TIM, ha rimarcato la volontà di operare nella direzione di accelerazione e rafforzamento del piano di investimenti su fisso e mobile e di una più incisiva ed adeguata politica commerciale e una flessibilità organizzativa aziendale come elementi indispensabili ai fini di un recupero di efficienza e redditività dell'azienda i quali saranno ovviamente articolati e descritti nel prossimo piano industriale che sarà presentato ad inizio 2017.

Le Segreterie Nazionali nel prendere atto di quanto illustrato dall'A.D. e riservandosi una valutazione complessiva al momento in cui saranno meglio noti i contenuti del Piano Industriale hanno comunque sottolineato come qualsiasi serio progetto di rilancio non possa prescindere dalla valorizzazione e coinvolgimento delle risorse umane ed in tale senso hanno ulteriormente stigmatizzato la decisione aziendale di disdire gli accordi aziendali evidenziandone i rischi in termini di contraccolpi negativi sul versante delle relazioni sindacali e più in generale sul clima aziendale interno.

**LE SEGRETERIE NAZIONALI**

**SLC CGIL – FISTEL CISL – UILCOM UIL**



Sindacato Lavoratori Comunicazione

*Roma, 16 novembre 2016*

## **COMUNICATO TIM COORDINAMENTO NAZIONALE SLC CGIL**

Il Coordinamento nazionale SLC TIM e TIIT, riunitosi il 16 novembre a Roma, ribadisce con forza il giudizio negativo nei confronti della scelta aziendale di disdire gli accordi integrativi aziendali già espresso dall'attivo unitario del 17 ottobre u.s. e puntualmente descritto nel comunicato delle Segreterie Nazionali SLC-FISTEL-UILCOM del 21 ottobre u.s.

Una scelta da condannare nel metodo e nel merito, incentrata sul bieco taglio di salari e diritti ed ancor più inaccettabile alla luce dei recenti dati di bilancio al 30 settembre che, di contro, vedono un miglioramento degli indicatori economici dell'azienda.

Il miglioramento della produttività non si persegue ricorrendo a vecchie e sbagliate ricette incentrate sulla mera compressione dei diritti individuali e collettivi bensì con un credibile piano di investimenti produttivi e di sviluppo e valorizzazione delle professionalità.

Il Coordinamento esprime altresì forte preoccupazione per le possibili conseguenze sul lato produttivo ed occupazionale delle scelte regolatorie che a breve saranno emanate dall'AGCOM.

Preoccupazioni che SLC, unitamente a FISTEL e UILCOM, ha rappresentato ad AGCOM nel corso dell'audizione tenutasi il 2 novembre u.s.

Proprio per i rilevanti effetti che la decisione di AGCOM può produrre in termini di quadro regolatorio ed i suoi riflessi su TIM, il Coordinamento ritiene, in un rapporto unitario, l'acquisizione di tali elementi necessaria ai fini della definizione del contesto nel quale collocare un eventuale confronto di merito.

**Il Coordinamento invita pertanto tutte le strutture territoriali e le RSU SLC ad attivarsi, in stretto rapporto con le altre OO.SS., per la piena riuscita delle iniziative locali di mobilitazione unitaria e dello sciopero nazionale del 13 dicembre 2016.**

Il Coordinamento Nazionale TIM –TIIT SLC-CGIL



Sindacato Lavoratori Comunicazione

## **CALL CENTER: BENE EMENDAMENTO DELOCALIZZAZIONI, ORA SI LAVORI PER AMMORTIZZATORI STABILI**

Ieri notte la Commissione Bilancio della Camera ha approvato l'emendamento alla legge di stabilità 2017 presentato dalla Commissione Lavoro con oggetto le delocalizzazioni dei servizi di call center. Si tratta di un rafforzamento dell'art 24bis, norma che già prevedeva delle regole per scoraggiare le delocalizzazioni ma che si era dimostrata insufficiente e di difficile applicazione anche a causa di alcuni vuoti nella regolamentazione.

Accogliamo positivamente questa novità, considerandola un passo in avanti nella lotta alle delocalizzazioni dei call center, seppur non esaustivo.

L'emendamento prevede un inasprimento delle sanzioni per chi de localizza fuori dall'Unione Europea e pone le basi per il superamento delle gare al massimo ribasso valutando l'offerta migliore al netto delle spese relative al costo del personale.

Riteniamo questo emendamento un avanzamento rispetto alla situazione attuale, tuttavia reputiamo che, nel corso dei prossimi lavori parlamentari, debba essere integrato meglio precisando sia il concetto di "costo del personale" ai fini della valutazione dell'offerta migliore, sia la necessità di prevedere l'introduzione per questo settore di ammortizzatori sociali (cassa integrazione guadagni).

In particolare sul tema degli ammortizzatori riteniamo sia ormai indispensabile procedere ad allargare al settore dei call center i medesimi strumenti (cassa integrazione guadagni) già in atto nei settori industriali, tali da permettere una gestione delle fisiologiche fluttuazioni di mercato e delle situazioni di crisi, senza dover attendere di volta in volta stanziamenti specifici da parte del Governo e dando in tal modo certezza di accessibilità agli strumenti di sostegno all'intero settore.

Nei prossimi giorni vigileremo con attenzione affinché questo emendamento non venga depotenziato nel passaggio al Senato e lavoreremo perché, nel corso dell'iter parlamentare, vengano introdotti adeguati provvedimenti per dotare il settore di ammortizzatori sociali strutturali.

La Segreteria Nazionale SLC CGIL

Roma, 25 novembre 2016

**SLC** - **CGIL** Sindacato Lavoratori Comunicazione  
**FISTel** - **CISL** Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni  
**UILCOM** - **UIL** Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

---

## **T I M: è arrivata l'ora delle scelte !**

Dalla faticosa data del 6 ottobre nella quale, in maniera "scomposta", l'azienda ha realizzato la disdetta degli accordi di secondo livello del 14 e 15 maggio 2008 non è passato molto tempo (nemmeno due mesi).

Le mirabolanti azioni illustrate dall'AD Cattaneo fino ad oggi: efficientamento teso alla maggiore competitività, sviluppo, aggressività sul mercato, azioni alle quali, in un primo momento, abbiamo guardato con attenzione ed interesse, impattano con estrema durezza nella quotidianità lavorativa dove la confusione "gestionale" dell'organizzazione del lavoro permane e si somma ad una ondata di azioni unilaterali intraprese dall'azienda.

SLC, FISTEL, UILCOM da anni hanno ribadito ed evidenziato che TELECOM ITALIA, adesso TIM, doveva cambiare passo e superare le "paludi" interne che l'hanno attraversata e molto spesso imbrigliata, a partire da una maggiore trasparenza e coerenza nel mondo degli appalti, passando da una organizzazione apicale più fluida fino ad arrivare ad una meritocrazia reale e non solo proclamata.

SLC, FISTEL, UILCOM da sempre hanno sottolineato che la redistribuzione economica andava effettuata investendo concretamente sulla collettività e quindi con un Premio di Risultato significativo e non su decine di elargizioni di "canvass" strumentalmente usate per raggiungere obiettivi personali o addirittura sui super bonus ai manager, tutte azioni spesso in netta antitesi al raggiungimento del miglioramento della funzionalità dell'intero sistema azienda.

Aumentare la produttività non è una finalità che ci spaventa se esiste una solida, chiara e coerente logica produttiva ed organizzativa ma purtroppo ad oggi queste condizioni non le riusciamo a focalizzare. Le internalizzazioni delle attività ad alto valore aggiunto NON le vediamo, l'utilizzo nobile del JOB CENTER, ovvero avere una reale mappatura delle competenze da poter utilizzare per realizzare delle sinergie interne e sviluppare professionalità NON lo vediamo, questo strumento viene svilito ad una mera ricollocazione di basso profilo. Una volontà di fare una grande azione per sanare l'annosa situazione dei livelli inquadramentali, presente in alcuni settori dell'azienda (caring-rete ecc), NON la vediamo.

Il malessere che covava da tempo ma non era mai esploso ora, nelle manifestazioni indette da SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e realizzate nelle regioni in questi giorni, ha trovato grande sfogo con partecipazioni straordinarie perché ormai le condizioni economiche delle lavoratrici e lavoratori sono allo stremo e quelle gestionali dell'azienda alla deriva.

Il correttivo per il mancato pagamento del PDR del giugno 2016 ed un vero e reale PREMIO DI RISULTATO che redistribuisca i risultati dell'azienda (vedi le ultime due positive trimestrali) sono per NOI dei punti imprescindibili!!!!

Le continue azioni unilaterali tese a diminuire il contenimento dei costi colpiscono in maniera quasi persecutoria le lavoratrici ed i lavoratori: iperself – EF forzate - restrizioni spazi fisici - trasfertistica – policy utilizzo dei social media ecc., azioni NON condivise dalle parti sociali, che hanno l'inutile obiettivo di creare ulteriore malessere e forte disaffezione peggiorando pesantemente il clima interno già in precedenza negativo. Il miglioramento della produttività non si persegue mediante la destrutturazione dei diritti individuali e collettivi bensì con un credibile piano di investimenti produttivi e di valorizzazione delle professionalità.

Forse alla "governance" ed agli azionisti francesi interessa esclusivamente dimostrare alla comunità finanziaria che le trimestrali funzionano. Ci domandiamo fino a quando funzioneranno? Perché il mero taglio dei costi a

breve sarà terminato e se non ci sarà una significativa ripresa dei ricavi ed il “sano” coinvolgimento dei circa 50.000 dipendenti che il GRUPPO TIM occupa in ITALIA la situazione rimarrà estremamente difficile.

La responsabilità sociale d'impresa. Il bilancio etico non sono delle chimere da sventolare solo nei convegni o nelle bacheche ma veri ed importanti valori da praticare!

Facile è dire che TIM è improduttiva, ha un personale con una età anagrafica elevata, ha un enorme debito 26,7 Miliardi ma perché VIVENDI' ha comprato TIM ? forse per la sua rete, asset strategico del Paese e punto nodale per entrare commercialmente in milioni di case degli italiani? Allora costi benefici valgono a corrente alternata, prendo le cose buone mentre quelle più ostiche cerco di gettarle? Per quanto ci riguarda NON FUNZIONA COSI'!

In questi giorni grandi manifestazioni di dissenso hanno percorso trasversalmente tutta l'Italia dal profondo nord al profondo sud, i telegiornali regionali del TG3 e delle televisioni locali, i quotidiani, sono zeppi di immagini di piazze invase dalle lavoratrici e lavoratori di TIM e da striscioni di protesta contro le politiche dell'Azienda sui costi del personale.

La politica regionale e nazionale è stata coinvolta e sarà coinvolta, si è messo in moto un meccanismo che finalmente ha risvegliato il torpore nel quale migliaia di lavoratori TIM si erano assopiti.

Se la “Governance” dell'azienda credeva di realizzare azioni messe in atto in altri contesti con la stessa facilità e leggerezza forse deve ripensare alla sua strategia: avere il motore dell'azienda “ingolfato” di rabbia e di protesta è sbagliato e controproducente.

SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL ed le migliaia di lavoratori che rappresentiamo sono ben lungi dall'abdicare e lasciar fare come se nulla fosse. Mai come oggi le lavoratrici ed i lavoratori hanno compreso che il momento è complicato ed in un contesto di forte crisi economica NON sono disposti in alcun modo di perdere diritti acquisti e salario.

TIM è la quinta azienda del Paese, è strategica per lo sviluppo dello stesso ma lo è ancor di più per gli oltre 50.000 lavoratori che sono decisi a difenderla con tutte le loro forze da mere azioni speculative finanziarie e da attacchi ai loro diritti.

### **IL 13 DICEMBRE SI PASSERÀ DAI PRESIDI DAVANTI ALLE SEDI STORICHE DI TIM ED AGLI SCIOPERI REGIONALI AD UN GRANDE SCIOPERO NAZIONALE DI OTTO ORE DA SVOLGERE CON MANIFESTAZIONI LOCALI**

Per tutte le motivazioni espresse chiediamo alle lavoratrici ed ai lavoratori che hanno aderito massicciamente di proseguire ed aumentare la spinta profusa fino ad oggi coinvolgendo il maggior numero di colleghi perché il 13 dicembre sia un giorno di mobilitazione memorabile.

I vertici dirigenziali e gli azionisti di riferimento di TIM, dopo lo sciopero nazionale del 13 dicembre, decidano che strada intendono percorrere sapendo che i diritti e le tutele acquisite in questi anni NON si possono superare con un colpo di spugna, un primo assaggio lo hanno già concretamente visualizzato!

Roma, 2 dicembre 2016

#### LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLC-CGIL      FISTEL-CISL      UILCOM-UIL

Affiliazione ad  
UNI  
Union Network International

SLC      -      Tel. 06-42048212      Fax 06-4824325  
FISTel      -      Tel. 06-87979200      Fax 06-87979296  
UILCOM      -      Tel. 06-45686880      Fax 06-85353322