

Segreterie Regionali Campania/ Territoriali di Napoli

## **COMUNICATO**

Nella Tim Campania non sono poche le problematiche dei lavoratori che stanno emergendo oltre la confusione che si è generata a seguito della disdetta del contratto di 2 livello effettuata dall'azienda in modo unilaterale.

Sic et simpliciter nasce una nuova figura professionale il "Tim Personal Consultant" in un settore job center già oscuro e discutibile, creato per la gestione degli esuberanti del personale high level. Il T.P.C dovrebbe affiancarsi ai negozi mono brand TIM per "assalire" il cliente con proposte commerciali aggiuntive alla linea fissa.

Questa riorganizzazione in ambito Sales Consumer ha coinvolto lavoratori Specialist e Rappresentative che, dopo essere stati inseriti nel job center, sono passati da un'attività di aiuto supporto e formazione, ad un'attività di vendita diretta con relativo PIV (Piano di incentivazione). **Un pò come i promoter nei supermercati.**

In relazione all'inserimento di questi lavoratori nel job center, va sottolineata la mancanza di una comunicazione preventiva e l'utilizzo obbligato da parte dell'azienda sulla scelta degli stessi che solo successivamente sono venuti a conoscenza dell'avvio del corso di formazione.

Una scelta unilaterale aziendale dove i lavoratori demansionati e riutilizzati con orario di lavoro diverso, senza raggiungere nessun vantaggio per la crescita del business aziendale, non hanno avuto la possibilità di proporsi per altre attività professionalmente compatibili.

Non cambia la posizione aziendale rispetto alle problematiche evidenziate dai lavoratori del servizio **187 e 119** di Napoli dove, in alcuni moduli, ormai le lavorazioni di back office sono diventate una mera illusione. Le chiamate per singolo operatore nei moduli risultano sbilanciate tali da creare ritmi di lavoro insostenibili, sia per l'insorgenza di patologie che certificano i consulenti a lavorazioni fuori linea, sia da un'organizzazione aziendale disordinata all'interno dei moduli. (187). Ricordiamo all'Azienda che l'accordo sul Caring che prevedeva il superamento dell'art 4 della legge 300/70 per analizzare i dati di ogni singolo lavoratore è stato bocciato con un Referendum e l'estrapolazione, nonché l'utilizzo dei singoli dati del lavoratore, viola l'art.4 della legge 300/70, oltre all'art.57 del vigente CCNL

Nel settore **ASO/ASA**, in via sperimentale, il progetto Smart working è applicato solo su una fascia oraria quella che va dalle 14,22 alle 22,00 su base volontaria. Non capiamo perché l'azienda si ostini a non applicare tale progetto anche sulla fascia oraria che va dalle 12,22 alle 20,00 vista la richiesta dei lavoratori.

Nel settore **Documentale C.CS.CDA.D/S**, dopo un briefing del responsabile coadiuvato da people value, i lavoratori hanno ricevuto una lettera che ha acuito il clima di tensione esistente. La lettera di PV, invita il lavoratore a fornire il dato del lavoratore quotidiano al responsabile. Tale richiesta "per ottimizzare le attività ai fini di un presidio più mirato in termini formativi". Sull'argomento non ripetiamo quando già precedentemente **detto sull'art 4 della legge 300** ma ribadiamo che tali processi molte volte **vengono utilizzati dall'azienda in modo mascherato per poter controllare individualmente i lavoratori.** Sulle attività giornaliere ricordiamo all'azienda che contrattualmente non sono previsti

Segreterie Regionali Campania/ Territoriali di Napoli

**“numeri di attività da svolgere giornalmente”** ma nell’ambito di una sana gestione lavorativa bisogna far riferimento a budget che vanno a giustificare il rapporto tra: il lavoro/lavoratore e l’orario di servizio prestato.

**Il di più... che serve a capi e capetti per raggiungere gli ineluttabili obiettivi personali per intascare canvass**, in questa fase di continua trasformazione aziendale non può che generare un’insoddisfazione e una disaffezione lavorativa dei lavoratori della TIM visti i risultati di un premio (PDR) ormai irraggiungibile.

**In generale, chiediamo di poter conoscere al più presto il progetto complessivo di “industrializzazione della Tim” che, oltre agli aspetti industriali, deve valorizzare la crescita delle professionalità per tutelare e salvaguardare ogni tipo di interesse che riguarda il lavoro, il salario, e la dignità umana di chi giornalmente si reca sul posto di lavoro.**

*Napoli 26 Ottobre 2016*

*SLC/CGIL FISTel/ CISL UILCOM/UIL*