

PIANO INDUSTRIALE TIM

IL PIANO INDUSTRIALE DI TIM presentato dal CDA ci consegna una fotografia della società sulla quale vale la pena soffermarci.

Il piano era stato anticipato dalla notizia dell'accordo con VODAFONE per lo sviluppo della Rete 5G e dall'aumento al 10% delle quote di Cassa Depositi e Prestiti. Due notizie di non poco conto che demoliscono in un istante le dicerie sugli spezzatini e sugli scorpori che da un anno affliggono la nostra attività lavorativa e distraendoci alla difesa dei nostri diritti.

Cominciamo dall'inizio:

Il CDA non dà nessun via libera allo scorporo della Rete. Non ci sarà nessuno scorporo della Rete. Non è previsto al momento alcuno scorporo della Rete. E' previsto per ora un confronto a tutto campo e darne per scontato l'esito significherebbe avallare ulteriormente ipotesi "incompetenti".

I COBAS nel convegno di Milano del 26 gennaio u.s., alla presenza dei membri del Governo hanno spiegato - dati alla mano - come l'operazione sia **COMPLICATA TECNICAMENTE, ONEROSA PER LO STATO E I CITTADINI** e non **NECESSARIAMENTE UTILE A FARE QUEL SALTO VERSO L'INNOVAZIONE**.

Al contempo abbiamo spiegato e anticipato come la normativa relativa alla concessione delle frequenze 5g impone di fatto una collaborazione con Vodafone, considerato che entrambe (TIM-VODAFONE) detengono l'80% delle concessioni, così come impone una collaborazione con Open Fiber per la sinergia Fibra-5g in particolare nelle aree bianche meno appetibili per gli investimenti.

L'operazione inoltre ha delle implicazioni **POLITICHE**. Se **CASSA DEPOSITI e PRESTITI** salirà effettivamente al 10%, solo un Governo di folli potrebbe decidere di pagare due volte quello che è già proprio. E sarebbe proprio lo stesso Governo in carica a doversi assumere la responsabilità di eventuali cessioni di settori d'azienda eventualmente ritenuti "NON-CORE". Nelle nostre relazioni abbiamo sempre sostenuto la necessità di **TELECOM ITALIA UNICA E PUBBLICA**. L'aumento di capitale di CDP era la condizione **SINE QUA NON**. Qualcuno sia nel campo aziendale, sia nel campo sindacale pensava fossimo dei **FOLLI**.

Sull'assetto aziendale.

L'alleanza con Vodafone, le operazioni su INWIT, il potenziamento di TI SPARKLE ecc. rappresentano, almeno sulla carta, una garanzia sul perimetro di Gruppo anche se sull'operazione 5G abbiamo – come COBAS - delle forti riserve legate agli impatti ambientali e sulla salute dei cittadini. Un aspetto che qualsiasi organizzazione sindacale dovrebbe porsi quando in ballo ci sono salute dei cittadini e dei territori. Inoltre il piano prevedrebbe un miglioramento della qualità dei contenuti - non escludendo eventuali partnership - e una attenzione particolare alla qualità del servizio e alle competenze tecniche.

Contenimento costi e riduzione del debito

Abbiamo sempre indicato che l'Azienda era in forte salute nonostante le flessioni di mercato. Lo conferma (come ha fatto questo CDA) la progressiva riduzione del debito, avallando in tal modo le nostre critiche sui continui tagli al salario operati – spesso non contrastate dalle OO.SS.

confederali – in questi anni.

Quest'anno il taglio generale dei costi viene ipotizzato intorno all'8 %. La previsione del calo del EBITDA ci fa guardare con preoccupazione al PREMIO AZIENDALE (il cui obiettivo target è pari al 95% dell'EBITDA... Non vorremmo considerarci anche in questo caso facili profeti. Ricordiamo che nella trattativa di GIUGNO 2018 ponevamo all'azienda e al Ministero (fra l'indifferenza sindacale) una proposta alternativa alla CDS che prevedeva anche meccanismi sicuri per il "PREMIO DI PRODUTTIVITA'".

USCITE E SECONDO LIVELLO

Sulle uscite dall'azienda in una combinazione ART. 4 – QUOTA 100 qualcuno ha già fornito le sue cifre. Nei prossimi giorni sarà avviato il confronto fra il COORDINAMENTO NAZIONALE RSU e l'Azienda su tale tema e avremo pertanto ulteriori elementi. Mentre se le previsioni sul piano industriale sono così positive e propositive, riteniamo che per il rinnovo di secondo livello (già compromesso da una errata trattativa condotta dalle OO.SS. CONFEDERALI su Ferie e Permessi) l'azienda debba invertire nettamente la Rotta restituendo elementi soppressi con l'applicazione del regolamento aziendale, migliorando le condizioni economiche e salariali di tutto il personale, perseguendo una riduzione effettiva dell'orario di lavoro a parità di salario.

Su questi ultimi aspetti i COBAS HANNO FORNITO NEI MESI PRECEDENTI PROPOSTE PRECISE e INNOVATIVI che porteranno al tavolo delle trattative.

A FRONTE di QUESTI SCENARI LE ELEZIONI RSU DI FINE MAGGIO SARANNO DETERMINANTI PER LA COMPOSIZIONE DEL COORDINAMENTO NAZIONALE RSU CHE CONDURRA' SU TALI TEMI LE TRATTATIVE.

L'attuale maggioranza ha dimostrato di non essere adeguata e di essere totalmente succube alle logiche delle segreterie generali INCAPACI DI INTAVOLARE TRATTATIVE con contenuti innovativi e che per una volta partano da punti rivendicativi di miglioramento.

Roma 23/02/2019

COBAS TIM