Unione Sindacale di Base

TI Sparkle, procedura di riduzione del personale inaccettabile. USB non sottoscrive l'accordo

Nel pomeriggio di ieri, 15 dicembre, su un tavolo separato, la delegazione sindacale USB ha incontrato l'azienda per discutere le condizioni e le modalità di avvio della procedura di riduzione del personale, ai sensi degli artt. 24 e 4, legge 23/7/1991, n. 223 per 11 lavoratori.



Nazionale, 16/12/2022

Nel corso dell'incontro della mattina con le delegazioni CGIL, CISL, UIL, UGL e RSU presenti abbiamo avanzato richieste di chiarimento rispetto alle informazioni fornite dall'azienda.

In particolare, si è chiesto di motivare, come il licenziamento, se pur volontario, di appena undici lavoratori, visto il contesto di business internazionale in cui opera l'azienda, possa migliorare il contesto dell'organizzazione lavoro, tenuto conto delle già evidenti criticità operative, della necessità di idoneo presidio di centinaia di progetti di ragguardevole rilevanza strategica industriale, con problematiche di fusi orari e personale con contratti esteri.

Proprio per questo è incomprensibile come questa scelta aziendale posso ripercuotersi positivamente sul business in cui opera l'azienda, ***se non unicamente per irrisori e marginali risparmi contabili***.

Come per Tim, l’azienda ha proposto 2 tipologie di uscita:

1. Per chi entro due anni raggiunge i requisiti per la pensione di anzianità o vecchiaia avrà 2 anni di NASpI con l’integrazione da parte dell’azienda della differenza tra NASpI e ultimo stipendio, questa potrebbe essere a nostro avviso una buona opportunità;
2. Per chi non raggiunge nei due anni i requisiti avranno come sopra la garanzia degli anni di NASpI più l’integrazione ed in aggiunta un poco chiaro incentivo all’uscita per gli anni residui.

Ultimati gli approfondimenti, la delegazione USB ha ribadito che le proposte avanzate di integrazione in caso di licenziamento sono inadeguate e inaccettabili. Constatato che non sussistono le condizioni per soluzioni più favorevoli, come per esempio, la garanzia di un numero minimo di mensilità in base agli anni di anzianità, livello, ecc., per i lavoratori intenzionati all’adesione volontaria, così da non lasciare alla sola discrezione dell’azienda la decisione sulla somma dell’incentivo all’uscita.

Per questa mancanza di disponibilità da parte aziendale, come USB abbiamo ritenuto opportuno non sottoscrivere l’accordo, principalmente perché non fornisce minime garanzie ai lavoratori, oltre che lasciare grande discrezionalità all’Azienda nella determinazione degli incentivi.

Come abbiamo denunciato in questi mesi, dalla sottoscrizione dei contratti di espansione in poi, non è con queste operazioni si rende concorrenziale l’azienda, visto che quanto sottoscritto nella capogruppo TIM, viene a caduta prescritto nelle varie aziende del gruppo, senza un ben comprensibile contesto, visti i numeri irrisori dei lavoratori coinvolti.

Accordi che dopo più di 10 anni non hanno risolto nulla, tranne che per **tirare avanti la baracca** e l’azienda va **sempre più alla deriva.**

Con il continuo esodo di lavoratori, senza un ricambio sostenuto da un affiancamento, stiamo irresponsabilmente assistendo allo svuotamento reale delle competenze e conoscenze, certamente non recuperabile con il **F**ondo **N**uove **C**ompetenze.

Se aggiungiamo il previsto spezzatino, il futuro della società sarà ancora più incerto, per questo siamo sempre più convinti che l’unica strada percorribile resti quella di mantenere l’unicità del Gruppo TIM con la rete integrata (TIM / Open Fiber) con il controllo pubblico.

USB Telecomunicazioni