

Telecom & Tim: Iniziano con la “T” di “Taglio” e finiscono con la “M” di...Meritocrazia, ovviamente. Cosa pensavate cari colleghi?!

Circa un anno fa, era giugno 2015 se non ricordo male, ho personalmente assistito ad una Convention sulla meritocrazia, non ricordo il nome; alcuni rappresentanti di PV ebbero il modo di raccontarci come fossero lì, sul pezzo, per approntare un modo “più giusto e equo” per misurare la nostra prestazione lavorativa per poi procedere con la gratificazione giustamente spettante: progressione in carriera, premi ecc., legando il tutto alla produttività.

Lo schema che ci venne presentato, con una certa enfasi, aveva delle analogie con la scheda di valutazione, in breve prevedeva il classico feedback: ovvero la chiusura della scheda, che di solito viene confermata sotto la “gentile” pressione del responsabile gerarchico pungolato da HR; disegnando una catena di Sant’Antonio che ha come fine l’erogazione #sempre presente dell’MBO al dirigente di turno, falsando l’intero giudizio complessivo, ovvero accomandandone il risultato finale. Dulcis in fundo, il Lavoratore costretto ad accettare la minestra propinata in nome del quieto vivere... Che tristezza!!

Il tutto omologato con tanto di convegni in Confindustria, luogo deputato all’autocelebrazione con rito neoliberale nella oscena rappresentazione più estrema del modello di governance stile #perenneconfittodinteresse, accompagnata dai classici sorrisi di circostanza dei vassalli giunti alla corte di turno, la corporazione per antonomasia: Confindustria.

Al solito il problema non è solo di metodo, che può essere forzato in qualsiasi momento, ma il vero problema è culturale (in questo caso sub) della comunità di Telecom\TIM oramai sfinita da vent’anni di tagli con una meritocrazia evidentemente clientelare, con la speranza che ciò cambi pari a zero. Quando si svaluta il lavoro e si valorizza solo il risultato finanziario, piegando i risultati al volere del gruppo dirigente pro tempore, si finisce per avere la Telecom di oggi: senza identità o meglio senza un’anima; fatta solo di ragionieristici tagli lineari all’organizzazione per recuperare efficienza a danno dei Lavoratori.

In un sistema di governance “Top down”, lo abbiamo visto e capito tutti sulla nostra pelle, la prestazione lavorativa si riduce a mero vassallaggio e il dirigente è null’altro che il feudatario di turno. TIM persiste nel suo stato di perenne moto contro la ragione, contando più sul bastone che sulla carota.

Mentre per noi meritocrazia = zero, i dirigenti invece si auto-premiano.

Incredibile ma è tutto vero, e il bello è, come nel migliore dei regimi, che avviene nel silenzio dell’informazione disposta a sbattere in prima pagina quanto sono “fannulloni” i Lavoratori, piuttosto che evidenziare le logiche distorte retrostanti ad un capitalismo finanziario che stanno mettendo in ginocchio intere Nazioni togliendo diritti ai Lavoratori!; foss’altro che un Lavoratore prende 1200 euro al mese mentre questi prendono decine di migliaia di euro al mese con costi non indifferenti, si preferisce sviare il problema sul Lavoratore e non sulla classe dirigente...

§§§§

Tuttavia vi è un altro aspetto molto delicato che si tenta di introdurre. E’ quello della produttività e della misura di tale parametro, cioè misurare il merito. Cosa astrattamente non facile che in Telecom diventa addirittura drammatico per il contesto appena ora stilizzato.

Il rischio, nella speranza che desti sospetto, di aggirare il Sindacato ovviamente è altissimo.

Qui ci sono diversi trabocchetti:

Va detto subito che il dato della produttività nel contesto organizzativo di Telecom può essere tranquillamente taroccato attraverso il ricorso agli appalti e sub appalti, (costi interni\esterni), ma non solo. Gli stessi dati raccolti in modo poco trasparente possono come arcinoto a tutti essere taroccati .

Pertanto entrare nel merito sui criteri che l'Azienda intende adottare è fondamentale ai fini del raggiungimento di un'intesa trasparente verso i Lavoratori, che non venga solo subita e soprattutto non venga impropriamente utilizzata quale arma per esercitare pressioni sugli stessi per raggiungere obiettivi di quantità e non di qualità.

Ricordo a tutti che sui controlli a distanza vi sono stati dei referendum in ambito Caring che hanno detto NO all'introduzione di tale strumento. Così come nell'arco 2015 la materia è stata oggetto di modifiche con il jobs Act che hanno in parte liberalizzato l'uso dei suddetti controlli a distanza, con dei limiti di legge interessanti tuttavia.

Per questo motivo la scrivente ha inviato una diffida – rinvenibile sul sito – affinché i Lavoratori vengano tutelati sotto il profilo della privacy. Soprattutto deve essere chiarito dall'Azienda la rilevanza delle informazioni raccolte ai fini della valutazione della prestazione resa dal Lavoratore nella chiave suindicata per gli appalti e trattamento dei dati dei sistemi informatici.

il Ministero del lavoro ha recentemente chiarito, con apposita circolare, che occorre un Accordo con le rappresentanze sindacali ai fini dell'installazione delle apparecchiature di cui all'art. 4 St. Lav.(cosa che sembrava superata dal Jobs Act) ; Ed è qui che si giocherà la partita sul corretto equilibrio fra interessi su di una materia particolarmente delicata.

Lo diciamo fin d'ora: se non cambia la governance, qualsiasi accordo sul versante degli interessi dei Lavoratori nel contesto dell'attuale legislazione, può essere solo un livellamento al ribasso degli attuali diritti; da qui tutta la nostra diffidenza nelle relazioni sindacali. Peraltro agevolato dal contesto macroeconomico di austerità.

Sul tema della governance, SNATER ha avviato dei contatti con ASATI, l'Associazione che raggruppa gli interessi dei piccoli azionisti, scoprendo molti punti di contatto riguardanti temi di corretta rappresentazione dei Lavoratori, consapevole che la strada è lunga. Con la volontà di sensibilizzare i Lavoratori su temi fondamentali per la comprensione delle dinamiche in atto.

SNATER, ad ogni modo, farà la sua parte, anche in vista dell'avvio del Coordinamento Nazionale previsto prossimamente; senza le necessarie garanzie non firmeremo nulla!

Il grande assente infine è il conflitto.

Vi è l'idea elitaria di reprimere il conflitto sindacale ritenuto a torto obsoleto rispetto al contesto economico; tale idea introdotta anche da organizzazioni sindacali confederali è destituita anzitutto di fondamento economico. Il conflitto redistributivo è un dato imprescindibile ed è riconducibile al fatto che l'interesse dell'Azienda e quello del Lavoratore non sono sullo stesso piano. Negare il conflitto significa banalmente rinviarlo.

Non mi sfugge il fatto che l'Italia non è la Francia, con i limiti del caso.

Ma fino a quando siamo disposti a subire per il quieto vivere, e soprattutto quanto vale la nostra dignità?

Evidentemente molti preferiscono rinunciare alle vacanze, ai motorini per i figli, o addirittura sopportano la fame per i tagli alla retribuzione piuttosto che manifestare 80 giorni...!

Il capitalismo, specialmente quello finanziario, conduce, oggi, una lotta di classe all'incontrario ed è sicuramente saggio sapersi organizzare non tanto per buonismo, collettivismo, ma come detto per saggezza, visto che ci stanno impoverendo! Su 500.000 milioni di abitanti in Europa, **circa 140.000 milioni sono in condizione di povertà!**

E allora, caro Lavoratore che stai ancora bene, mentre tutto intorno a te si sta distruggendo, magari vedi eternalizzare il collega, oppure altri vanno al 187, è abbastanza improbabile che il tuo benessere possa durare per sempre (*prima charitas incipit ab ego*). A mio avviso hai quattro possibilità:

- fai opera di vassallaggio sperando che l'Azienda ti tratti bene "individualmente", rimettendoti alla "*benevolenza del birraio*", come nella migliore tradizione liberale;
- puoi restare inerte mantenendo il piede su due staffe fra Azienda e Sindacato;
- non fai nulla e resti a fissare il videoterminale, sperando che non ti vedano;
- Oppure ti organizzi e cominci a vogare, non è detto necessariamente con noi di SNATER.

Ogni scelta, ovvio, ha pregi e difetti.

La prima ad esempio ti garantisce il quieto vivere a scapito della dignità.

La seconda è da qualunque, e ce ne sono molti, ma ti dà la possibilità di trarre vantaggio da entrambi le parti, senza assumerti responsabilità. Certamente la quarta è la più difficile, ma forse l'unica!

A te la scelta!

All'Azienda invece ho già detto tutto: il taglio del PDR, il mancato rinnovo del CCNL di settore e di secondo livello, l'assenza di meritocrazia trasformata in beffa per i Lavoratori e, come detto più in generale, tanto bastone e poca carota, conduce i Lavoratori all'ammasso: soggetti passivo-aggressivi di fantozziana memoria... capo "**come è umano leiiiiii Le pianifico subito le EF!**"!

Senza una corretta canalizzazione dell'aggressività di gruppo, causata da scelte sbagliate del management, sarà difficile che la comunità Telecom risponda razionalmente alla conduzione dell'impresa da parte della nuova direzione aziendale, e tale mancanza di leadership non potrà essere compensata con eccesso di disciplina, cosa che Telecom è tentata di fare. O si trova una via equilibrata al cambiamento o la "veggo buia"!

Un saluto a tutti.

RSU-TIM SNATER
Leonardo Tolone