

RIORGANIZZAZIONE IN AMBITO CDA

Il 24 giugno dello scorso anno l'Azienda, in piena pandemia da Covid-19 e con oltre 30.000 persone in lavoro domiciliare, operò lo spin-off del CDA dalla funzione Consumer (Commerciale) verso Operations (Rete), nell'incredulità e nello stupore generale delle lavoratrici e lavoratori interessati, da sempre poco considerati; diversi anni fa (12 per la precisione), infatti, sono stati tra i primi ad assaporare la solidarietà pesante che Azienda e confederali donarono loro, attendendosi all'epoca, una eventuale ricollocazione... Così però non fu!

Adesso l'Azienda ha cambiato idea, ma le lavoratrici ed i lavoratori nel frattempo sono andati avanti con l'età e la scarsa motivazione e, pertanto, subiscono il disagio di un cambio mansione spesso imposto e non voluto.

Le motivazioni per le quali l'Azienda avesse adottato tale riorganizzazione non ci furono chiare né lo scorso giugno, né nel settembre successivo, mese in cui un'altra comunicazione organizzativa elencava le varie funzioni in ambito Operations dove sarebbero state ricollocate le circa 1300 persone.

Ma non ci sono chiare nemmeno in questi giorni nei quali si sta operando sul territorio la suddivisione del personale ex DAC ed ex Elenchi.

Quest'ultimi, sempre secondo la comunicazione di settembre, avrebbero dovuto fare parte del FOL Cross Activities, per ritrovarsi "alcuni" catapultati addirittura in ambito "specialistico" RJM (assurance e delivery)!!?

MA CHE C'AZZECCA TALE PERSONALE, CHE PER DIVERSI ANNI HA LAVORATO NEL COMMERCIALE ED IN BACK OFFICE E SPESSO AFFETTI DA PIU' PATOLOGIE, IN AMBITO RETE ??!

La risposta non può che essere una! Una pessima gestione del personale – che ricade in un periodo "ben preciso" – dove la logica che tutti devono saper fare tutto è imperante! Senza tenere conto del pregresso lavorativo, degli anni che avanzano, il tutto condito da pseudo corsi di aggiornamento vomitati negli ultimi mesi senza nessun criterio e che hanno fiaccato la resistenza anche dei più volenterosi!

Si impiegherà personale, anche in turnazione, senza una adeguata formazione, (che da sola non è sufficiente a ricoprire tali ruoli), con inquadramenti spesso non rispondenti e senza la preventiva visita del MC per idoneità a mansione.

Come SNATER abbiamo più volte evidenziato che gli accordi di categoria non hanno previsto un adeguato turnover tanto da saltare almeno 2 generazioni in termini assunzionali.

Nel frattempo HR agisce con la logica della coperta corta ribaltando addosso alle lavoratrici e lavoratori le scelte non fatte negli anni.

Eppure chi lavora in TIM non ha fatto niente di male per meritarsi il girone dell'inferno retributivo, organizzativo e culturale a cui le lavoratrici ed i lavoratori vengono sottoposti ormai da anni, pressoché inascoltati.

Il cambiamento anche culturale che l'Azienda sta propugnando, ponendo le lavoratrici e lavoratori di fronte all'assenza di valide alternative, viene percepito dai più come un'estorsione organizzativa che come dato naturale ed evolutivo. In realtà dietro il cambiamento si cela un'idea Darwinistica di selezione naturale del personale, attraverso la distruzione creatrice e rigenerante che massacrà i più deboli a favore del più forte.

Del resto l'esempio è proprio di oggi: rimozione di manager nominati – in ruoli apicali – poco più di un anno fa e assegnazioni di responsabilità a quelli che si sono occupati, fino al giorno precedente, dell'esatto opposto...!?

Carl Gustav Jung scriveva che: "In ogni caos c'è un cosmo, in ogni disordine un ordine segreto".

Non ci sembra però possibile, visto l'andazzo, intravedere qualcosa di positivo in tutto ciò, ma solo incertezza e confusione...!

p. SNATER Toscana e RSU

Leonardo Tolone

Firenze, 06 luglio 2021

SEGRETERIA REGIONALE TOSCANA

Tel.: 335.7289816 - 331.6021199 - Fax: 055.7349159

www.snatertlctoscana.com

toscana@snater.it

SETTORE TELECOMUNICAZIONI

www.snatertlc.it