



---

## TIM “STECCATA” LA PRIMA INTERNALIZZAZIONE



Roma, 23/09/2019

Secondo quanto previsto nell'accordo del 18 luglio 2019 firmato dai sindacati confederali, è partito il **piano di riorganizzazione aziendale** che vede come punto focale le internalizzazioni delle attività in grado di assicurare, a detta dell'azienda, efficientamento e risparmi di gestione, assieme a interventi sulle risorse, quali processi formativi, valorizzazione del personale, etc.

Tuttavia già la prima internalizzazione del “**nuovo corso**”, intrapresa nell'IT, desta molte preoccupazioni in quanto presenta gravi carenze sulle modalità con cui è stata portata avanti. L'obiettivo era di internalizzare, a partire dal 1 ottobre, un'attività di gestione dei ticket aperti dai negozi TIM sulle procedure di gestione cliente, da svolgere in turni a coprire l'orario 08:00 - 20:00. I lavoratori individuati dovrebbero seguire un corso di formazione di due settimane per acquisire competenze sulle procedure e sulla rete fissa e mobile di TIM.

**Quali lavoratori e come sono stati individuati per questa attività?** A detta dell'azienda il criterio avrebbe dovuto essere il progetto di “**decommissioning**”, cioè il riassetto dell'intera rete TIM con la conseguente dismissione di centrali, apparati, sistemi di gestione e l'inevitabile perdita dell'attività di molti lavoratori che quindi si dovrebbero ricollocare (“**energie liberate**” a detta dell'azienda! Quando si parla di punti di vista...).

**Nella realtà** sono stati individuati lavoratori con attività ancora vive (per ironia della sorte alcuni lavoravano al decommissioning!), che non si sono mai occupati di mobile o che, per problemi gravi personali, non possono svolgere attività in turno, dimostrando che spesso non si conoscono le risorse gestite, ignorando le caratteristiche e le esigenze personali, la dignità

e l'aspirazione professionale del lavoratore.

A torto speravamo che l'azienda, per evitare gli errori fatti in passate internalizzazioni malamente condotte, utilizzasse una comunicazione personalizzata, chiara e trasparente, come il buon senso consiglierebbe.

Ci chiediamo se quanto avvenuto sia frutto di comportamenti ingiustificati e inammissibili di singoli dirigenti che hanno sistematicamente creato ansia e paura nei propri collaboratori o faccia parte dello “**stile**” **gestionale** che ci dobbiamo aspettare nelle prossime iniziative conseguenti all'accordo sottoscritto.

Se questo è quanto accaduto per un esiguo numero di lavoratori (si parla di una decina di persone) cosa dovremmo aspettarci quando si tratterà di spostare le quantità molto più corpose previste dall'accordo?

**USB si chiede** se l'azienda abbia un'idea anche vaga del progetto complessivo delle internalizzazioni. Da quanto accaduto ci sembra che non verifichi le risorse disponibili, oggi in alcuni settori in sofferenza e probabilmente ancora più in difficoltà in seguito all'esodo incentivato, sottovaluti l'eccessiva distanza tra competenze richieste nelle attività da internalizzare e competenze dei lavoratori e che infine non abbia consapevolezza di quanto interventi maldestri di questo tipo portino a frustrazione per il lavoratore e inefficienza per l'azienda.