



Esuberi Telecom: Riflessioni e Lotta

La mobilità, i "giovani" e gli "anziani"

Un giovane lavoratore assunto da poco, un tecnico apprendista, o un assunto da Telecontact costa circa 250-300 euro in meno al mese (a parità di livello), ha meno scatti d'anzianità e meno aumenti al merito di un lavoratore prossimo alla pensione. Questi giovani lavoratori sono oltretutto più flessibili e più preparati, l'azienda ha speso soldi per formazione e addestramento. Quindi è molto molto difficile che Telecom si privi di lavoratori che ha assunto e formato da qualche anno. La procedura di mobilità, in assenza di accordo sindacale, oltre che prevedere maggiori costi per l'azienda, prevede il licenziamento del lavoratore con i seguenti criteri: esigenze tecnico-produttive, minor carichi familiari, minor anzianità di servizio, in concorso tra loro. In Telecom è sempre stato stabilito che ad andare in mobilità fossero i lavoratori anziani, i quali, con il periodo di mobilità, raggiungevano la pensione: l'accordo che deroga alla legge realizza anche l'obiettivo più conveniente per l'azienda, ovvero liberarsi di quei lavoratori che costano di più e risparmiare nei contributi che deve versare all'INPS, per la messa in mobilità.

La Gestione degli esuberanti

Infatti, lunedì 7 luglio e il 1° agosto negli incontri delle procedure di mobilità che la FLMUnità-CUB e le sue RSU hanno avuto con Telecom, l'azienda ha dichiarato che voleva gestire i 5.000 esuberanti con il criterio prioritario del raggiungimento dei requisiti pensionistici fino al 2013 (2014 per il sud) con la messa in mobilità su base volontaria, 5.000 lavoratori che hanno i requisiti per la pensione c'erano e se alla fine i volontari saranno un po' meno di 5.000 andrà bene lo stesso, prevede poi la mobilità in altre aziende del gruppo e consistenti riconversioni professionali, il tutto con accordo sindacale. Queste cose a noi sono state dette il 7 luglio ma ai sindacati Cgil-Cisl-Uil erano state illustrate fin dall'inizio (almeno nell'incontro del 20 giugno) eppure nelle assemblee e nei comunicati sindacati non hanno mai specificato come l'azienda intendeva attuare il taglio di 5.000 unità, parlando sempre di esuberanti = licenziamenti di massa.

Cgil-Cisl-Uil firmeranno un accordo? magari facendo passare come una vittoria la mobilità con accompagnamento alla pensione dopo la minaccia di licenziamenti indiscriminati grazie alla loro azione? L'obiettivo dei confederali non è la contrarietà agli esuberanti ma la "gestione degli esuberanti" magari con un numero ridotto di lavoratori (è un classico partire da una cifra alta per arrivare ad un valore più basso che era più o meno il vero obiettivo aziendale) da collocare in mobilità volontaria accompagnata alla pensione con un incentivo economico come in passato.

L'azienda ha già messo in programma incentivi per 250 milioni di euro (dati usciti sui giornali e comunicati durante gli incontri con gli altri sindacati), molto probabile poi che ci saranno qualche centinaio di "assunzioni mirate". Assunzioni che l'azienda ha dichiarato di voler fare nelle stesse lettere della procedura di mobilità perché, comunque, da qui al 201 ha necessità di altre e nuove professionalità sia dal lato tecnico per la nuova rete sia dal lato commerciale per l'integrazione fisso-mobile e la nuova segmentazione dell'utenza. Ovviamente le assunzioni saranno in numero strettamente necessario alle esigenze di Telecom. Alla fine se succederà come in passato si potrebbero avere – ipotizzando due numeri per fare un esempio - 4.500 mobilità in pensione e, ad esempio, 1.500 assunzioni, quindi si avrebbe una perdita di 3.000 posti di lavoro. In quest'ipotesi qualcuno dirà che si è fatto un accordo che garantisce il posto di chi resta per il futuro; ma anche rispetto a possibili nuovi esuberanti quali garanzie può dare un accordo firmato oggi in un quadro economico profondamente instabile e in un settore ad alta innovazione tecnologica e variabilità come le telecomunicazioni? (Ad esempio se tra un anno cambia parte della proprietà?)

Come sindacato FLMUnità-CUB siamo contrari ad una soluzione di questo tipo perché se da un lato è vero che molti lavoratori vicini alla pensione sono favorevoli ad andarsene prima, pur avendone una perdita economica, dall'altro la mobilità è un'ulteriore riduzione (SEGUE →)

dell'occupazione ingiustificata a fronte dei compensi d'oro ai dirigenti e manager, della cessione di lavoro all'esterno, degli sprechi per consulenze e convention varie, che l'azienda risparmi lì: non un posto di lavoro deve essere perso! Avremmo un impatto sociale negativo perché si diminuisce l'occupazione, sarà sempre più un'azienda meno forte che perderà altre attività e i lavoratori ridotti a poche migliaia saranno più deboli per le loro rivendicazioni.

Occupazione

Sul piano dell'occupazione fanno specie le dichiarazioni di Cgil-Cisl-Uil che in questo momento si ergono a paladini principi dell'occupazione, rivendicando, in alcune regioni, la carenza di centinaia di posti di lavoro per dare un servizio decente. Quando, in questi ultimi anni (almeno dal 2000 in poi), sono stati loro sindacati confederali a concordare con Telecom accordi e piani industriali che attraverso le esternalizzazioni e la mobilità (a fronte delle poche assunzioni di cui l'azienda aveva bisogno) hanno fatto sì che i lavoratori Telecom si siano dimezzati nel giro di una decina d'anni, passando dagli oltre 110.000 ad appena 58.000.....!

Coincidenze significative

Alcune scadenze e coincidenze significative:

- le lettere arrivate a sindacati e RSU per l'apertura della procedura di mobilità per una strana combinazione sono arrivate pochi giorni prima dello sciopero del 4 luglio, ciò ha consentito che venissero usate come vere e proprie "lettere di licenziamento" e le tabelle allegate come elenco dei licenziamenti già decisi nei numeri in tutti i settori e in tutte le province per aumentare le adesioni allo sciopero dei confederali; un'azienda che vuole contrastare la lotta dei lavoratori non manderebbe mai simili lettere pochi giorni prima di uno sciopero perché sa bene che ciò provocherebbe reazioni nei lavoratori aumentando l'effetto dello sciopero;
- il 30 giugno è scaduto l'accordo con cui Telecom concede ben 238.000 ore/anno di permessi a Cgil-Cisl-Uil che, quindi, deve essere ricontrattato proprio in questo periodo.

2° incontro procedura mobilità

Il 1° agosto si è svolto il 2° incontro della procedura: Telecom ha dato alcune informazioni ma non esaurienti, conferma la mobilità volontaria ma senza specificare quanto saranno gli incentivi (come in passato ha dichiarato), quanti e come saranno gli eventuali trasferimenti in altre aziende del gruppo e le riconversioni professionali. Come CUB e RSU abbiamo dichiarato che gli esuberanti sono ingiustificati anche rispetto alle continue assunzioni di somministrati e perciò si è chiesto il ritiro della procedura di mobilità; facendo le seguenti controproposte: internalizzazione di attività di call center/rete/informatica, diminuzione di appalti/subappalti, taglio a stipendi e premi di manager/dirigenti/quadri e alle consulenze faraoniche per circa 150 milioni di euro. Il prossimo incontro ci sarà al ministero del lavoro nei primi giorni di settembre.

Qualsiasi risultato verrà ottenuto in questa vertenza contro gli esuberanti sarà dovuto in primis ai lavoratori che hanno lottato e a tutti i sindacati che hanno promosso e si sono impegnati in queste lotte con l'obiettivo chiaro di evitare gli esuberanti.

La CUB dopo lo sciopero del 4 luglio, ritiene indispensabile proseguire la lotta con gli scioperi di 1 ora a fine turno che, ricordiamo, ci sono tutti i giorni fino al 23 agosto (in Campania dal 14/8 al 23/8, escluso Marche e Emilia Romagna).

Perché non è accettabile un piano che preveda tagli di posti di lavoro siano essi 5.000, 3.000 o 2.000, una non ben definita mobilità verso altre aziende del gruppo, una massiccia mobilità professionale (trasferimenti obbligati in altri reparti/aziende), in assenza di prospettive di investimenti/sviluppo.

Inoltre, abbiamo richiesto al ministero del lavoro una verifica sulla procedura aperta da Telecom in quanto non la riteniamo rispettosa delle normative di legge.