

E' UNA QUESTIONE OGGETTIVA

Egregio dott. Solfanelli.

Abbiamo letto con attenzione la lettera da Lei inviata alle lavoratrici ed ai lavoratori di Telecontact e con altrettanta trasparenza intendiamo mettere in luce alcune nostre considerazioni relativamente alle ultime decisioni assunte da Tim nei confronti della sua controllata.

Primo fra tutti, per noi, è il tema che Lei inserisce alla fine della sua lettera; la parte speciale del CCNL delle TLC: il CRM/BPO.

Indipendentemente dalle valutazioni sulla "clausola sociale", conosciamo benissimo le dinamiche del CRMBPO, perché testimoniate dai colleghi e dalle colleghe delle Aziende che già lo applicano. Non si tratta solo di una perdita di salario (pur importante in questo periodo di guerre e aumenti imponderabili del costo della vita) ma anche di questioni di carattere normativo e organizzativo che complessivamente e oggettivamente sono peggiorative.

Che poi qualcuno abbia ritenuto utile sottoscrivere quel CCNL è un'altra partita e noi conosciamo bene le regole del gioco e della rappresentatività.

Le facciamo notare che sono stati i suoi collaboratori in più di una occasione, e pubblicamente nel corso delle call conference, a scaricare sul personale le responsabilità di una gestione che economicamente non sembra più sostenibile, svilendo così anni di professionalità.

È compito della Azienda motivare il personale, riqualificarlo, ricollocarlo in altri settori aziendali del Gruppo se necessario.

Aggiungiamo che all'indomani della notizia legata alla OPAS di Poste Italiane ci sembra più chiaro il quadro in cui sarebbe dovuta maturare la cessione a DNA: rendere il Gruppo Tim più snello, riducendo costi e personale rendendo così più appetibile il pacchetto azionario.

Una operazione apparentemente semplice di fusione con il Gruppo Distribuzione di cui conosciamo esattamente la genesi e le relazioni con la nostra Azienda. La scrivente è infatti presente nel gruppo TIM dalla sua nascita e del Gruppo Distribuzione ne potremmo raccontare delle belle.

Il giudizio negativo verso la cessione ha avuto come risposta immediata la disdetta degli accordi di secondo livello e la decisione di applicare la sezione contrattuale del CRMBPO. È abbastanza evidente, secondo noi, che si sia trattato di una decisione ritorsiva, fatta certamente nel rispetto degli interessi aziendali, nel rispetto delle regole e del percorso relazionale con le OO.SS.

Ma è di fatto (e ci permetta, la matematica non è una opinione) un peggioramento oggettivo.

In particolare, per il personale, non poter più disporre dei ticket pasto, unitamente alla decisione assunta di proporre un nuovo modello di lavoro agile comporta una perdita di potere di acquisto in termini economici e l'azienda si è mossa in maniera a nostro avviso del tutto inappropriata, visto il momento storico.

Noi la nostra proposta la abbiamo. Il personale può tornare nella capo gruppo. Una azienda che oggi, laddove si dovesse concretizzare l'OPAS, potrebbe aprire scenari di riqualificazione, ricollocamento, e valorizzazione salariale e professionale.

Per realizzarla però è necessario avere una dirigenza coraggiosa, che guarda avanti, al benessere dei propri lavoratori e lavoratrici e che sappia identificare con maggiore precisione i centri di costo da abbattere

Una cosa sembra stare a cuore a Lei quanto a noi: la "garanzia di un futuro stabile e sostenibile".

Purtroppo ci rendiamo conto che per quanto l'obiettivo sia comune, passa al momento per strade diverse.

Roma 01/04/2026

Cobas Del Lavoro Privato – Cobas Telecontact