

COMUNICATO TIM

SECONDO LIVELLO “Normativo - Economico”

In data 4 dicembre 2019 è stata firmata, dopo una lunga trattativa, l'intesa “normativa economica” del secondo livello TIM, che ha completato la prima e significativa parte realizzata il 18 luglio 2019.

L'intesa, sottoscritta con riserva, verrà sottoposta alla “validazione finale” delle lavoratrici e dei lavoratori di Tim con apposite assemblee da realizzarsi entro il 24 gennaio 2020.

L'Accordo ottiene in modo chiaro gran parte dei temi indicati nella piattaforma confederale unitaria dell'ottobre 2018 redatta e condivisa dalle Segreterie nazionali/territoriali e le RSU di SLC CGIL – FISTEL CISL – UILCOM-UIL, innovando i principi di regolazione di alcuni istituti normativi e fornendo risposte di tipo economico e di conciliazione vita-lavoro.

Sono state eliminate tutte le richieste avanzate da TIM che richiama la deroga alle 11 ore, l'orario di lavoro effettivo, la riduzione del pagamento della disponibilità nella reperibilità, la sterilizzazione del premio annuo per i nuovi assunti, ad alcune parti economiche della trasferta per i livelli direttivi ed alla variazione dell'orario di lavoro per il 1254.

Di seguito evidenziamo i molteplici ed importanti punti di merito dell'Accordo:

Orario di lavoro

Puntuale definizione del personale normalista e turnista.

Viene confermata la flessibilità in ingresso per i lavoratori normalisti e, di fronte a casi eccezionali è rimesso al confronto con le RSU territorialmente competenti la valutazione di eventuali transitorie modulazioni della flessibilità in ingresso.

Per i turnisti, i ritardi a compensazione saranno nella misura di 20 minuti al giorno, per 120 minuti mensili, massimo 10 episodi, alcuni reparti specificati nell'Accordo avranno 29 minuti giorno, 170 mensili, massimo 11 episodi.

Per il personale operante nei negozi sociali all'interno della stessa giornata per un massimo di 35 minuti mensili, con ritardo recuperabile anche in altra giornata qualora il ritardo non possa essere recuperato nella stessa.

Vengono aggiunti in questo tipo di flessibilità i tecnici on field (TOF) con 35 minuti mensili, massimo 10 minuti al giorno, per un massimo 10 episodi mensili.

I ritardi senza recupero per il personale turnista, passano da 29 minuti a 35 minuti mensili, con un massimo di 14 minuti al giorno.

Questa previsione al momento non si applica ai tecnici on field (TOF) in considerazione della tipologia di attività svolta.

Flessibilità tempestiva

Ottenute per questo strumento avanzamenti significativi sotto il profilo economico con una maggiorazione per l'intervento pari al 25% (era il 15%) ed una maggiorazione pari al 30% (era il 25%) per le ore a recupero, introducendo un meccanismo reale di riduzione orario di lavoro a parità di salario, ovvero all'interno del mese solare, gli interventi successivi al primo non avranno alcuna prestazione a recupero, il meccanismo cerca di attivare una migliore organizzazione della forza lavoro, che dovrà partire da una base di lavoratori coinvolti più ampia di quella attuale.

Introdotti incontri semestrali territoriali a consuntivo per effettuare una ricognizione puntuale dell'utilizzo di questo strumento.

Reperibilità

Riportato questo strumento ad una regolamentazione tra le parti come richiesto in piattaforma, non viene diminuita la quota di indennità di disponibilità come voleva TIM che rimane al 25%, vengono equiparati gli interventi da remoto uguali a quelli da sito, eliminando il differenziale negativo del 5% per tutti i livelli coinvolti sino al livello 7.

Ripristinato il forfait per i livelli direttivi 6 e 7 per interventi da remoto oltre le 4 ore che era stato eliminato nel regolamento.

Previsti incontri preventivi territoriali con le RSU e le organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL TLC per l'implementazione di nuove reperibilità, e con cadenza annuale un'analisi dell'andamento di questo istituto negli ambiti delle unità produttive.

Maggiorazioni

Ottenuto l'aumento delle maggiorazioni che danno un segnale di attenzione a chi è impegnato in orari disagiati, ad esempio i turnisti H24, attraverso la voce del lavoro notturno che li coinvolge in modo pesante ed a tutti i turnisti che lavorano la domenica e riposano in altro giorno.

- per lavoro notturno si passa **dal 32% al 45%**.
- per lavoro festivo con riposo compensativo dal **15% al 25%**.
- per lavoro notturno festivo con riposo compensativo dal **55% al 60%**.
- per lavoro notturno festivo dal **55% al 60%**
- invariato il lavoro festivo diurno pari al **50%**

Giorni Festivi

Questa disposizione realizza due importanti passi in avanti rispetto a quanto avveniva in precedenza. Il primo è la NON decurtazione di un giorno di ferie, se in una festività il lavoratore chiede di assentarsi dal servizio, rimane il "valutata preventivamente la compatibilità con le esigenze di servizio" che soddisfa in parte la nostra richiesta, ma apre finalmente una strada che permette una gestione di questo istituto. Il secondo è il pagamento di 1/26 quando la giornata di Libero lavorativo coincide con la giornata di festività, viene recepita interamente la nostra richiesta con una scrittura che non lascia fraintendimenti, se non si sposta la libertà viene pagato 1/26, anche questa norma come nel caso della flessibilità tempestiva è uno "sprone" alle linee per realizzare una miglior programmazione delle ruote dei turni. Inoltre in merito ai giorni festivi la previsione relativa al punto 5 – primo capoverso – si applica anche ai recuperi di orari (RO/LN) previsti in casi di turnazioni plurisettimanali (es. Radiomarittimi)

Trasferte

Per il personale operante fuori dalla sede di lavoro ed entro la provincia, la trasferta a piè di lista passa da 10,87 a 15 Euro con 60 minuti di pausa.

Nessuna modifica rispetto al regolamento per i livelli direttivi.

Trasferta fuori provincia, per i livelli sino al 5s rimborso a piè di lista 25 euro a pasto cumulabile oltre le ore 20 anche senza pernottato a 50 euro.

Per la trasferta fuori provincia viene confermato il pasto a 45 euro a partire dal 6 livello (azienda voleva diminuirlo a 35 Euro), inoltre per i livelli 6 e 7 che pernottano nella località della trasferta il rimborso spese non documentabili passa da 21 euro a 23 euro e per i livelli 7q passa da 28 Euro a 30 Euro.

Malattia

Per le malattie gravi abbiamo realizzato una grande azione di sensibilità sociale ampliando le casistiche ed ottenendo il pagamento dello stipendio al 100% nei primi 12 mesi. (vedere elenco dettagliato nell'Accordo).

Permessi Solidali

Vengono resi strutturali e quindi inseriti nel secondo livello con le norme già in uso.

Note a verbale.

Importanti perché impegnano l'azienda a confrontarsi in tempi brevi (entro il primo trimestre 2020) su tematiche che impattano fortemente sulle lavoratrici/lavoratori e sono "centrali" per l'organizzazione del lavoro:

- Ricomposizione mensile dell'orario di lavoro per i livelli 6 e: da estendere gradualmente a tutto il personale interessato a partire dal primo trimestre 2020 ed una valutazione complessiva sulle attuali turnistiche.
- Trasferte: Focus su questo importante istituto, in particolare per quelle di breve durata (il singolo giorno), monitoraggio e valutazione sul loro utilizzo in modo da dare risposte "concrete" a lavoratrici e lavoratori. A titolo esemplificativo, negli ambiti delle vendite, dell'informatica e della progettazione.
- Reperibilità: su questo istituto verrà effettuata una ricognizione generale, con lo scopo di dare indicazione su quali debbano essere i presidi, il più possibile coerenti con le tecnologie ad oggi in uso ed in numero congruo. Allo stesso tempo non è più rinviabile una valutazione sulle figure professionali che oramai da tempo vengono impiegate in questo istituto e che oggi sembrano non trovare il corretto riconoscimento in termini di declaratoria professionale.

Le tre note a verbale, sono un impegno formale per realizzare (in particolar modo per alcuni livelli e figure) una serie d'incontri con l'azienda che si traducano in risposte tangibili sui temi indicati. Nella discussione sul secondo livello tali argomenti, pur essendo stati affrontati in quanto parti integranti della piattaforma confederale, devono essere ulteriormente approfonditi, in un lasso di tempo breve e definito: il primo trimestre 2020.

Valutazioni

Dall'ottobre 2016 Tim ed il suo Gruppo sono stati oggetto di svariate vicissitudini azionarie e di governance che hanno generato un complicato periodo, coinvolgendo pesantemente anche le/i lavoratrici/lavoratori di Tim e delle Aziende Controllate.

La disdetta unilaterale degli accordi di secondo livello del 2008, il cambio nevrotico e ravvicinato di ben quattro amministratori delegati in un brevissimo periodo (circa 5 anni), ne sono la "plastica" testimonianza.

Nonostante il perdurare di forti turbolenze societarie e di rivisitazioni organizzative, nel 2018 unitariamente SLC CGIL – FISTEL CISL - UILCOM UIL - hanno deciso di indicare quelle che erano le esigenze delle lavoratrici/lavoratori di TIM, schiacciati da tempo in una condizione di incertezza, realizzando e presentando nell'ottobre del 2018 una piattaforma di secondo livello che riportasse la contrattazione di secondo livello in TIM.

Dopo circa un anno di confronti con TIM è stata raggiunta un'intesa il 4 dicembre, che completa quanto ottenuto il 18 luglio u.s. Nell'Accordo sottoscritto pochi giorni fa si ottengono significativi riscontri per la vita professionale e per i tempi vita/lavoro che impatteranno sulle attività quotidiane di migliaia di lavoratrici/lavoratori di TIM (circa 41.500) anche perché questa intesa NON ha una scadenza temporale! E' stato raggiunto un importante traguardo che rappresenta la discontinuità con il passato e l'avvio di un confronto che guardiamo con estrema attenzione.

Il tutto ribadendo che è necessario mettere sempre al centro il coinvolgimento dei "lavoratori" nell'ambito di relazioni industriali che superino e cancellino la unilateralità aziendale.

Il secondo livello è un Accordo che fissa una serie di istituti che hanno carattere normativo ed economico aggiuntivi al CCNL delle TLC e va il più possibile incontro alle esigenze dei lavoratori, una intesa realizzata in un momento dove le persone, oggi più che mai, hanno una forte necessità di certezze sul futuro dell'azienda e sul loro futuro all'interno della stessa.

I nuovi scenari che si affacciano sul mondo delle TLC saranno tali per cui le aziende cambieranno in tempi molto rapidi, TIM deve essere quell'azienda di "sistema" che al momento opportuno potrà e dovrà avere voce in capitolo nelle scelte che riguarderanno questo settore.

In merito a quanto sopra evidenziato, SLC CGIL - FISTEL CISL - UILCOM UIL non assisteranno immobili a politiche che ad oggi non hanno mai costruito nulla di positivo ma addirittura hanno prodotto seri problemi alla quinta azienda privata del Paese ed ai circa 48.000 occupati nel suo Gruppo.

Roma, 11 dicembre 2019

Le Segreterie Nazionali
SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL