

COMUNICATO OSSERVATORIO CDE GRUPPO TIM

In data 16 marzo 2023 si è tenuta la riunione dell'osservatorio CDE come previsto dall'accordo Cde Gruppo TIM del luglio 2022.

I temi affrontati, in base alle intese sottoscritte dalle Segreterie Nazionali Confederali SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL e dalle RSU del coordinamento, sono:

- 1- Piano di Formazione e Riqualificazione
- 2- Riduzioni Orario di Lavoro
- 3- Piano di accompagnamento alla Pensione
- 4- Programma di assunzione

Piano di Formazione e Riqualificazione

In merito all'oggetto il dato consegnato parla di un piano di Formazione e Riqualificazione per 29.187 lavoratori partito nel 2022, e che al 1° marzo vede una formazione erogata pari a:

33.0295 ore erogate su di un target di 640.000 quale obiettivo 2022-2023, quindi una erogazione pari al 51,6 % del totale, le ore svolte nel 2023 sino al 1° marzo pari a 4935 (ore relative a corsi recuperati non svolti nel 2022).

Caratteristica del nuovo Piano Formativo rispetto al passato è quella di avere a disposizione un catalogo di 170 corsi nel quale il lavoratore sceglie in completa autonomia a quale iscriversi, a parte i due corsi svolti nel 2022 sul modello 231 e sulla sostenibilità.

I corsi, in maggioranza di carattere asincrono, saranno tutti quanti attivi a partire da maggio 2023, con un ritardo dovuto all'aver realizzato bandi di gara singoli.

Potranno essere svolti, su eventuale richiesta dei lavoratori, anche in altri giorni di CDE oltre a quelli previsti dall'accordo di luglio 2022.

Riduzioni Orario di Lavoro

In materia di riduzione orario di lavoro si confermano le applicazioni previste dall'accordo di luglio con le percentuali del 10%, 15% e 25%, a seconda dei settori coinvolti.

La Riduzione oraria sta confermando i risultati attesi tali per cui si conferma, in base all'accordo, *l'erogazione della Ut nel mese di Marzo 2023.*

Piano di accompagnamento alla Pensione

Per quanto riguarda il piano di accompagnamento alla pensione, il primo piano di uscite realizzato al 30 novembre 2022 vede un numero complessivo, nel Gruppo TIM, paria a 644 lavoratori di cui:

605 TIM
8 TCC
3 T.I. Sparkle
6 Noovle
22 Olivetti

Il piano di esodo previsto dall'Accordo, esclusivamente su base volontaria, abilita il piano di assunzioni che prevede una ogni tre cessazioni del rapporto di lavoro, attraverso lo strumento dello scivolo previsto dalla Cde, in base a questo meccanismo le assunzioni effettuate fino a Gennaio 2023 sono pari a 144 di cui 81% uomini e 19% donne, con una media pari a 33 anni ed una distribuzione nelle 4 macro aree pari a :

26% nord-ovest
7% nord-est
58% centro
9% sud

con una divisione tra TIM 99 assunzioni, Noovle 31, Olivetti 13, TI Sparkle 1.

Oltre alle assunzioni previste dal meccanismo dell'Accordo, ci sono altre 100 assunzioni che il Gruppo TIM dovrà effettuare entro la vigenza dello stesso.

A fronte di questa esposizione, la delegazione sindacale ha espresso una valutazione politica che partendo dalla formazione può essere sintetizzata in :

piano formativo attuale del Gruppo TIM grazie anche alle sollecitazioni sindacali di merito, che si sono susseguite negli ultimi anni, si sta realizzando in un'ottica che guarda finalmente alla strada del reskilling ed upskilling, termini richiamati in ogni incontro, che rappresentano un'esigenza non più rimandabile all'interno di un settore che è investito da una rivoluzione tecnologica che modificherà radicalmente molti mestieri.

Per cui, proprio per evitare l'obsolescenza professionale che questa rivoluzione porta come rischi intrinseci, la VERA formazione è leva fondamentale da usare senza indugi.

Più che consapevoli dei molti aspetti ancora da migliorare, auspichiamo che il contesto formativo, indipendentemente dal quadro generale di un piano industriale che le scriventi non condividono, rimanga un elemento non più riducibile ad una mera prassi, completamente slegato dalla prospettiva occupazionale dei lavoratori.

Per quanto riguarda il resto degli argomenti legati all'Accordo della Cde, lo scivolo al suo primo utilizzo legato alle uscite del 30 novembre 2022, ha mostrato che i lavoratori hanno aderito nonostante lo strumento non fosse quello utilizzato in questi anni, ovvero l'art.4 Legge Fornero.

SLC - **CGIL**
FISTel - **CISL**
UILCOM - **UIL**

Sindacato Lavoratori Comunicazione
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

Segnaliamo come considerazione che, l'effetto del sistema misto di calcolo della pensione con una parte dell'assegno legata alla quota contributiva sempre maggiore, il cui riflesso è quello di determinare una riduzione degli importi pensionistici, induca i lavoratori a rinunciare in misura sempre maggiore all'uscita anticipata.

Le ***assunzioni*** legate al piano di uscite è sicuramente un ambito di soddisfazione per chi, come le Organizzazioni Sindacali Confederali, realizzano accordi che permettono ai giovani l'ingresso nel mondo del lavoro già in maniera stabile stabile.

Pur nelle difficoltà generali del Gruppo TIM, sollecitiamo lo stesso ad effettuare in tempi celeri le 100 assunzioni aggiuntive previste dall'Accordo, perché riteniamo da sempre che i lavoratori debbano essere considerati un investimento e non un costo e quindi, per un'azienda che ha e deve avere una visione prospettica, è necessario superare quelle logiche di mero calcolo ragionieristico, soprattutto quando si parla di assunzioni.

Nonostante le integrazioni aggiuntive previste dall'Accordo, non dobbiamo mai dimenticare lo sforzo che viene fatto tutti i giorni dai lavoratori coinvolti, nel mantenere in equilibrio le minori entrate nel bilancio familiare con la qualità del lavoro, nonostante il tempo ridotto della prestazione.

Su questo ultimo aspetto richiamiamo l'azienda, a partire dai propri vertici, nel mantenere alta l'attenzione per evitare che ci siano aree dove, nonostante l'applicazione dell'ammortizzatore sociale, i lavoratori vengono sottoposti a pressioni che li portano a svolgere la propria mansione anche nelle giornate di Cde.

Concludiamo esprimendo anche in questa occasione la forte preoccupazione per quanto sta accadendo al Gruppo, con le oramai note vicende societarie ed a tutto il settore delle TLC, preda di una riorganizzazione che assomiglia ad una serie di operazioni finanziarie senza alcuna prospettiva industriale ed occupazionale. Una visione miope, che smembra le aziende e dichiara esuberanti...

Non siamo e non saremo disposti ad assistere immobili allo sciagurato spettacolo delle aziende che seguono questa strada, che da anni dichiariamo essere la più sbagliata, se si vogliono difendere gli interessi del Paese, dei lavoratori, delle aziende.

Roma, 20 marzo 2023

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