

TIM - COMUNICATO INCONTRI 27/28 Settembre

In data 27 e 28 settembre si è svolto un incontro tra le Segreterie Nazionali FISTEL-Cisl, UILCOM-Uil, UGL Telecomunicazioni, SLC-Cgil, unitamente al Coordinamento Nazionale RSU e la Direzione Aziendale TIM.

Gli argomenti all'ordine del giorno erano la prosecuzione dell'esame congiunto art. 4 comma 5 Legge n. 223/91 (licenziamenti collettivi), le novità sul regolamento aziendale (a valle dell'art. 28 promosso dalla SLC-Cgil) e l'esposizione degli esiti del gruppo di lavoro, solo di parte aziendale, sugli orari Open Access (Tecnici On Field e ASA).

LICENZIAMENTI COLLETTIVI: la Direzione aziendale ha dichiarato che i 382 esuberanti indicati nell'apertura della procedura della mobilità verranno gestiti **esclusivamente** con il **criterio della non opposizione** o, detto in altri termini, **solo su base volontaria**. L'azienda è disponibile a porre in essere degli incentivi ai colleghi che aderiranno. Si potrà scegliere tra queste 3 opzioni:

1. Integrazione della Naspi all'80% dell'ultima retribuzione per 24 mesi. Ricordiamo che la Naspi ha sostituito l'indennità di mobilità, prevede l'accredito dei contributi figurativi ed è erogabile dall'INPS per un massimo di 24 mesi. La differenza tra l'80% dell'ultima retribuzione e l'importo della Naspi [moltiplicato per i mesi di erogazione della Naspi] verrebbe erogato in un'unica soluzione al momento della risoluzione del rapporto di lavoro. L'opzione è valida fino al 31/12/2018;
2. Coloro che hanno già maturato il diritto a pensione o lo matureranno entro il 31/12/2018, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, avrebbero un incentivo all'esodo pari a 3/5 mensilità aggiuntive (preavviso compreso);
3. Coloro che entro il 31/12/2017, maturando i requisiti per accedere al trattamento di isopensione, dovessero ricevere un assegno mensile inferiore al 60% dell'ultima retribuzione, in alternativa al trattamento di isopensione, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, potrebbero optare per avere un incentivo all'esodo, versato in un'unica soluzione, pari al 60% dell'ultima retribuzione e moltiplicato per la durata dell'isopensione. L'Azienda, inoltre, liquiderà i contributi che avrebbe dovuto versare per la vigenza della durata del trattamento di isopensione in un'unica soluzione all'atto dell'uscita in modo che la persona possa pagarli volontariamente.

Sul tema dei licenziamenti collettivi, FISTEL-Cisl, UILCOM-Uil, UGL TLC hanno manifestato alla Direzione aziendale la volontà di proseguire il confronto per cercare di arrivare ad una soluzione condivisa che possa garantire ai lavoratori una uscita dall'Azienda protetta ed economicamente sostenibile, giudicando però gli incentivi proposti dall'Azienda al momento assolutamente insufficienti.

REGOLAMENTO AZIENDALE:

a breve verrà pubblicato sul portale aziendale il nuovo regolamento che entrerà in vigore da Ottobre/Novembre. Il nuovo regolamento **elimina alcune "migliorie"** apportate a seguito degli incontri effettuati con FISTEL-Cisl, UILCOM-Uil - UGL TLC per effetto del ricorso giudiziario presentato dalla SLC-CGIL (art. 28). In una lettera inviata alla Segreterie nazionali delle OO.SS., TIM precisa che, avendo presentato ricorso al dispositivo ex art. 28 Legge 300/70 emesso dal tribunale di Roma, si riserva di recuperare le somme erogate al personale in relazione all'esito delle iniziative legali ancora in corso sulla materia con la SLC-CGIL.

Pur rimandando alla lettura delle slides allegata, riportiamo sinteticamente le principali novità.

La flessibilità in ingresso viene riportata dalle 8:00 alle 9:00; fanno eccezione le città di Roma, Milano, Napoli, Torino, Palermo, Genova, Bologna e Firenze per le quali è confermata la flessibilità 8,00-9,30. Per le sedi di Santa Palomba (RM) e Pomezia la flessibilità resta fino alle 10:00.

Viene introdotto il concetto di “assenza ingiustificata”: per il personale con compensazione giornaliera dell’orario di lavoro sono considerate assenze ingiustificate tutte le fattispecie di mancato rispetto dell’orario di lavoro prive di un idoneo titolo di assenza: (gli ingressi successivi al termine della fascia di flessibilità; tutte le uscite anticipate rispetto all’orario minimo; la ripresa del servizio successiva al termine massimo fissato per l’intervallo meridiano).

Per quanto riguarda i PX (EF e i permessi individuali) restano invariati la maturazione dei bonus rispetto al regolamento in vigore:

- riconoscimento da parte dell’Azienda di due giornate aggiuntive di permesso retribuito al dipendente che abbia già fruito o fruisca entro il 31 dicembre 2017 di tutti i permessi accantonati nel conto ore individuale (anni 2015 e 2016), nel rispetto delle regole di programmazione indicate nel Regolamento.
- Stesso trattamento per coloro che avranno fruito, entro il 2018, dei permessi accantonati nel conto ore individuale (anni 2016 e 2017).
- Riconoscimento da parte dell’Azienda di una giornata aggiuntiva di permesso retribuito al dipendente che fruirà entro il 30 Settembre dell’anno di maturazione (Settembre 2017 e Settembre 2018) di almeno il 75% della spettanza annua dei permessi ovvero che ne programmerà la fruizione entro il 30 Settembre con effettivo godimento entro il 31 Dicembre dello stesso anno.

Dal mese di novembre 2017 sarà eliminata la fruizione delle ex festività a “semiturni”: fermo restando il periodo minimo di fruizione dei PX pari a 30 minuti, i permessi di durata superiore saranno pari alla durata effettiva dell’assenza. Fruizioni inferiori a 30 minuti saranno consentite solo nel caso di fruizione di permessi residui.

Il nuovo regolamento disciplina anche i permessi retribuiti e non retribuiti, definendoli come quei permessi, che, a differenza dei PX, non rientrano nella libera disponibilità del dipendente: dal mese di Novembre 2017 tali permessi potranno essere inseriti nei sistemi informatici solo dal “Competence Team” a seguito di apposita comunicazione del Responsabile.

Dal mese di ottobre 2017 prenderà l’avvio dei permessi solidali: a determinate condizioni, un dipendente potrà cedere una quota dei suoi PX ad un collega che ne ha bisogno.

Da novembre 2017, vengono nuovamente cambiati i trattamenti di trasferta: il rimborso spese non documentabili in trasferta fuori provincia sarà riconosciuto al personale 6, 7 e Q solo in caso di pernottamento. Per i livelli fino al 5S, in caso di trasferta fuori provincia, sarà riconosciuta una indennità forfettaria giornaliera di 15 euro in caso di viaggio effettuato fuori del normale orario di lavoro.

GRUPPO DI LAVORO AZIENDALE – ORARI OPEN ACCESS e ASA:

l'Azienda, dopo aver illustrato i risultati del gruppo di lavoro aziendale focalizzato sugli orari complessivi di lavoro di Open Access, ha aperto il confronto sugli orari di ASA.

La Direzione aziendale ha ribadito che le caratteristiche dei principali SLA di Assurance, determinati da Agcom e/o da esigenze commerciali, generano la necessità di adottare orari sfalsati dal Lunedì al Venerdì e di presidiare le operatività anche di Sabato e Domenica/Festivi.

Pur permanendo queste esigenze (rispetto dei vincoli posti dalle Autorità regolatorie e degli impegni contrattuali) è possibile dar corso ad una rimodulazione degli attuali orari in relazione all'attuale assetto dimensionale del settore e del graduale adeguamento delle competenze del personale inserito a seguito dei recenti interventi di Job rotation.

Rispetto alle richieste avanzate dalle OO.SS. (eliminazione del turno 4; riduzione dei turni nelle giornate di sabato e domenica; riduzione dei turni serali, in particolare quello che termina alle 22:00), l'Azienda propone su Home ed Office:

- Riduzione incidenza turno 4 del 50% su Home ed Office (09:50 -18:28) ;
- Introduzione del turno 3 bis (09:00 – 17:38) che garantisce il rispetto delle 11h tra fine turno del gg e inizio turno del gg successivo.

Si rende, inoltre, disponibile a concedere il part time Mamma anche in ambito ASA: durata di 1 anno eventualmente prorogabile per le lavoratrici madri con figli in età prescolare al termine del periodo di allattamento con orario lunedì-domenica e festivi 9:45-15:28. Da sviscerare l'età da considerare che, per le OO.SS. è 11 anni come già presente in altre realtà "Caring" di TIM, mentre l'azienda indica 6 anni.

FISTEL-Cisl, UILCOM-Uil e UGL TLC considerano, alla stato attuale, le proposte aziendali inadeguate: hanno però espresso la loro disponibilità a proseguire nel confronto, chiedendo alla Direzione aziendale ulteriori approfondimenti, come ad esempio conoscere le curve di traffico, lo stato di avanzamento dei processi formativi, la quantità di attività internalizzate; informazioni indispensabili per valutare la reale esigenza di permanenza sui turni serali e nei festivi di un numero consistente di TOL.

Le scriventi OO.SS. hanno ribadito che la centralità dei Lavoratori è fondamentale per raggiungere gli obiettivi aziendali e, di conseguenza, evidenziano l'assoluta necessità di arrivare ad una soluzione che permetta, alle migliaia di lavoratori operanti nel Settore, degli orari/turnazioni che consentano dei tempi di VITA-Lavoro più idonei!

Il confronto sugli orari dell'ASA proseguirà, nel coordinamento nazionale delle RSU, convocato il 4 ottobre pv.

Roma, 2 ottobre 2017

Le Segreterie Nazionali
FISTEL-CISL UILCOM-UIL UGL Telecomunicazioni