

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

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

COMUNICATO TIM

Giovedì 18 luglio è stata firmata, dopo una lunga ed intensa trattativa, una intesa per il contratto aziendale di Tim, disdettato unilateralmente dall'azienda tre anni fa.

L'intesa verrà sottoposta alla "validazione" delle/dei lavoratrici/lavoratori di TIM con apposite assemblee da realizzarsi dal 22 luglio al 1 agosto.

Nel corso del confronto l'azienda ha proposto un percorso di reindustrializzazione complessiva che, partendo dalle rivendicazioni del sindacato confederale e tenendo conto delle novità normative contenute nel cosiddetto "Decreto Sviluppo", portasse ad un accordo che rimettesse al centro temi fondamentali per il sindacato: rivalorizzazione ed aggiornamento delle professionalità esistenti; reinternalizzazione di attività importanti per far fronte al rischio di obsolescenza professionale connesso alla rivoluzione tecnologica in corso; miglioramento del rapporto vita/lavoro e del clima aziendale, acquisizione di professionalità nuove dal mercato che possano intercettare i nuovi lavori legati alla digitalizzazione.

Dopo un'articolata trattativa è stata così raggiunta una intesa che prevede due direttrici principali.

Per quanto riguarda la contrattazione aziendale:

Premio di Risultato

Per il 2019 si è deciso l'abbassamento della soglia di accesso finalizzata all'erogazione del PdR dal 95 al 90% dell'EBITDA.

Sottoscrizione del nuovo PdR 2020-2022 con soglia di accesso legata all'EBITDA di Gruppo al 90% ed una rivalutazione del valore medio al V livello che prevede un premio di 1.350 € (2020), 1.400 € (2021) e 1.450 € (2022)

Passaggi di livello

Si sono ottenuti 1.580 passaggi di livello complessivi nel triennio '19-'21 così ripartiti:

80 passaggi dal III° al IV° livello (sanando di fatto una autentica "incongruenza" inquadramentale che si trascinava da troppo tempo in azienda); 1.200 passaggi dal IV° al V° livello; 300 dal V° al V°s e dal V°s al VI°.

Consolidamento orario di lavoro / Part Time

Nel corso del triennio '19-'21 verranno effettuati complessivamente 400 consolidamenti orari secondo il seguente schema: da pt 50% a pt 75%; da pt 62% e 75% a full time.

Al netto di questi numeri le parti hanno concordato un meccanismo per cui ad ogni richiesta volontaria di passaggio a part time possa corrispondere, nel medesimo reparto, un consolidamento orario ulteriore.

Tecnici on Field

Superamento di quanto previsto in materia di affidamento dell'automezzo sociale dagli accordi del marzo 2013. Si è stabilito che l'inizio e la fine della prestazione lavorativa si attesterà presso il sito di ricovero dell'auto che sarà la sede aziendale idonea al ricovero del mezzo più vicina all'abituale dimora del tecnico. A richiesta del lavoratore l'azienda concederà la possibilità di ricovero dell'auto presso la dimora del tecnico o sede aziendale idonea più vicina a questa.

A tutti i Tecnici On Field (TOF) ad ottobre 2019 viene riconosciuto un elemento retributivo non inferiore a 30 Euro/mese per 13 mensilità (importo lordo). In questo modo si è iniziato a superare quell'elemento di divisione intollerabile fra lavoratori che, con la disdetta unilaterale del contratto aziendale, aveva visto Tim disconoscere a circa 4.000 persone qualsiasi riconoscimento economico a titolo di "mancato rientro". Con la manovra decisa ora si riporta invece un principio perequativo collettivo. Entro il 2021 le parti hanno stabilito di voler rivedere l'intera questione del trattamento del personale in esterna.

Lavoro Agile

A decorre da ottobre '19 si amplia la platea di accesso a tutto l'ambito ASA (portando da 19.800 a circa 23.000 le persone che possono accedere a questo importante strumento) e si aumentano le giornate complessive portandole a 52 annue, di cui 42 da abitazione.

Significativo l'impegno di dare priorità alla sostituzione/assegnazione della dotazione informatica ai lavoratori aderenti al lavoro agile al fine di soddisfare progressivamente le richieste.

Per quanto riguarda Roma, che vede ben 11.000 occupati, abbiamo ribadito la necessità, causa il mooving perennemente in corso, la possibilità di eventuali intese locali.

Telelavoro

In via sperimentale e volontaria viene introdotto il telelavoro per le sedi caring di Milano, Roma e Napoli (30 persone per ognuna delle tre sedi). Tale sperimentazione è propedeutica alla valutazione tecnico-organizzativa di introdurre forme di lavoro agile anche in questo ambito ed in altre sedi.

Strumenti di conciliazione "vita-lavoro"

A tutto il personale non turnista viene riconosciuta una flessibilità in ingresso "8.00-9.30" (per le sedi romane di Santa Palomba, Acilia e Pomezia l'entrata massima è posticipata alle 10.00).

Di particolare interesse l'introduzione di 24 ore annue di permessi a recupero "acausal", estendendo il modello dei permessi "Tim mamma e papà" a tutta la popolazione aziendale.

A fronte della smonetizzazione della festività dell'8 dicembre vengono riconosciute ulteriori due giornate di permesso retribuite ai lavoratori che non hanno gli MBO o PIV che avranno comunque un giorno e mezzo, in linea con accordo del 9 gennaio delle Ferie/F.

Una tantum in luogo della mancata corresponsione del PdR 2018.

A tutti i lavoratori verrà riconosciuta la somma di 700 € non riparametrati.

Ad agosto verrà poi messa in pagamento l'una tantum ottenuta a raggiungimento degli obiettivi prefissati con l'accordo del giugno 2018 (406 € medi per full time fino al livello V°s e 1.292€ medi da livello VI° a VIIQ.)

Per quanto riguarda la direttrice strategica e la reindustrializzazione di TIM:

Contratto di espansione

Secondo quanto previsto dal decreto crescita Tim porrà in essere per i prossimi 17 mesi un programma profondo di formazione, riprofessionalizzazione ed un piano assunzionale straordinario. Fino al dicembre 2020 verranno messi in campo importanti programmi di formazione, che coinvolgeranno migliaia di lavoratori, volti a garantire non solo l'aggiornamento base delle competenze ma, soprattutto in alcuni ambiti aziendali, si predisporrà un percorso concordato di evoluzione professionale e di vere e proprie riprofessionalizzazioni propedeutiche a progetti di reinternalizzazioni per circa 1000 persone. In particolare il progetto di reindustrializzazione sarà mirato a rafforzare le competenze digitali volte ad intercettare le nuove professioni legate allo sviluppo del 5G. Tim deve con urgenza mettersi nelle condizioni di sfruttare le potenzialità di cambiamento che derivano da quello che sarà non una semplice evoluzione tecnologica ma un vero e proprio cambio di paradigma. Per garantire una reale circolarità delle esperienze e dei percorsi di crescita è stato deciso di aprire tutti gli ambiti aziendali al sistema di job posting abilitando l'uscita con l'intento di realizzare una azienda "aperta" e non più legata a meri compartimenti stagni.

Secondo quanto previsto dal nuovo strumento Tim attuerà un programma di riduzione dell'orario di lavoro per circa 40.000 persone con un minimo di 8 giornate ed un massimo di 24 giornate in 17 mesi complessivi. Le giornate di riduzione verranno integrate come avvenuto negli ultimi mesi per il contratto di solidarietà, compresa l'una tantum finale, a raggiungimento del piano di reindustrializzazione, secondo parametri che riconosceranno un maggior ristoro alle persone che avranno fatto il maggior numero di riduzione.

Altre Tematiche

Da settembre riprenderà il confronto sull'ulteriore parte normativa della piattaforma rivendicativa confederale, a partire dal tema delle maggiorazioni e dalla definitiva modifica delle procedure del regolamento aziendale.

In merito all'importante tema delle turnazioni con ruote nazionali, che sono ormai ultra datate, Tim si impegna ad affrontarle contestualmente ad una puntuale valutazione complessiva che tiene conto delle prossime internalizzazioni/uscite in Isopensione - Art. 4.

Valutazioni Finali

Le Segreterie Nazionali rispetto a quanto definito danno un giudizio complessivamente positivo degli accordi sottoscritti con i quali si sono raggiunti due obiettivi importanti della piattaforma confederale. Per prima cosa si è posto rimedio allo sfregio della disdetta unilaterale della contrattazione aziendale. Che la più grande azienda tecnologica del Paese potesse immaginare di poter continuare ad avere un regolamento unilaterale al posto della contrattazione aziendale la dice lunga sulla lungimiranza sul management recente.

Questo accordo non sana ancora tutte le forzature ed asimmetrie create con la disdetta ma rimette finalmente Tim nella direzione di avere relazioni industriali moderne e rispettose degli sforzi delle lavoratrici e dei lavoratori.

Inoltre si inizia ad affrontare il tema strategico del rinnovamento delle professionalità, se da un lato i 1.580 passaggi di livello rimettono finalmente in primo piano il tema della valorizzazione delle professionalità esistenti (era dal 2005 che in Tim non si procedeva ad un piano condiviso di passaggi di livello), dall'altro i contenuti del programma di reindustrializzazione sorretto dal "Contratto espansione" formalizzano l'esigenza concordata di affrontare il tema dell'urgenza di mettere Tim al passo con i tempi, rendendo l'azienda ed i propri dipendenti capace di cogliere le sfide dell'innovazione tecnologica.

La fibra ottica e la rete 5G stanno cambiando profondamente il modello produttivo. Molte professionalità devono essere allineate al cambiamento, altre vanno necessariamente cambiate, alcune vanno semplicemente immesse da un mercato del lavoro che ogni giorno ci porrà nuove sfide di modernizzazione.

Le 500 nuove assunzioni andranno a colmare proprio l'esigenza primaria di coprire le nuovissime competenze digitali.

Con ieri finalmente irrompe nel confronto sindacale in Tim il tema di come immaginare il futuro. Per troppi anni l'azienda ha semplicemente gestito, in una logica meramente difensiva, migliaia di uscite che il sindacato confederale con coraggio, mettendoci la faccia, è riuscito a gestire in maniera NON traumatica con intese sofferte ma di tenuta.

Negli ultimi tempi gli azionisti hanno addirittura dato l'impressione di pensare a "tirare a campare" in attesa che si compisse lo scorporo della rete e la fine dell'azienda per come l'abbiamo conosciuta fino ad ora.

Come sindacato confederale nell'ottica che da sempre ci siamo posti ovvero di un operatore verticalmente integrato che si consolidi e si sviluppi, non possiamo che condividere l'idea, che sembra pervadere l'attuale management, che l'innovazione del Paese possa passare ancora da Tim.

E' interesse di tutti, primi fra tutti i lavoratori di Tim, che le trattative in corso con Open Fiber vadano a buon fine. La confusione e la paralisi che hanno regnato sino a pochi mesi fa nella governance aziendale non consentivano assolutamente di immaginare un futuro di sviluppo per i lavoratori e per le reti di comunicazione del Paese. Che Tim oggi riprenda ad immaginare il proprio futuro in una logica di rinnovamento e di crescita è un fatto che nessuno può trascurare o chiamarsene fuori.

I prossimi anni dovranno essere scanditi da una grande azione di crescita di TIM, gruppo industriale strategico per il futuro del PAESE, superando con i fatti concreti la legittima disaffezione dei lavoratori per le sciagurate scelte degli ultimi anni.

Il sindacato confederale in questa fondamentale partita vuole essere attore primario mettendo in campo i mezzi che meglio sa usare: la contrattazione condivisa con le lavoratrici ed i lavoratori, motore imprescindibile di TIM!

Ora la parola passa a loro ed al loro giudizio su questo accordo e, soprattutto, sul significativo percorso che ne è alla base.

Roma, 19 luglio 2019

Le Segreterie nazionali
SLC CGIL – FISTEL CISL – UILCOM UIL

Affiliazione ad
UNI

SLC - Tel. 06-42048212 Fax 06-4824325
FISTel - Tel. 06-87979200 Fax 06-87979296