SLC - CGIL **S**indacato **L**avoratori **C**omunicazione
FISTel - CISL **F**ederazione **I**nformazione **S**pettacolo e **T**elecomunicazioni
UILCOM - UIL **U**nione **I**taliana **L**avoratori della **C**omunicazione

Piattaforma secondo livello TIM

RELAZIONI INDUSTRIALI e SINDACALI

A fronte della importanza industriale e strategica che riveste il gruppo TIM, il modello relazionale deve essere maggiormente implementato attraverso crescenti rapporti costruttivi ed innovativi che portino ai seguenti obiettivi primari:

- il miglioramento delle condizioni di vita/lavoro delle/dei lavoratrici/lavoratori**,** funzionali anche allo sviluppo dell'azienda.
- ottenere un sistema di relazioni industriali di alto profilo, fondato sul confronto preventivo e partecipativo valorizzando la RSU.

In tale ambito, anche a seguito dell'intesa sottoscritta il 23 novembre 2017 (accordo ponte CCNL TLC) e dell'accordo dell'11 giugno 2018, occorre rafforzare significativamente il livello di confronto territoriale valorizzando maggiormente il ruolo delle RSU e dei territori, mettendo al centro il testo unico del 10 gennaio 2014 quale importante punto di riferimento.

ORARIO di LAVORO

Fermo restando la fruizione delle ferie entro l'anno di riferimento, ridurre ad una settimana la durata massima della chiusura collettiva estiva.

Flessibilità

- La durata normale dell'orario settimanale di lavoro è 38 ore e 10 minuti.
- Ripristinare flessibilità in orario base per tutto il personale NON turnista, con modalità dalle ore 8 alle ore 9,30, prevedere inoltre la possibilità di concordare tra RSU e azienda una estensione a livello territoriale della flessibilità fino alle ore 10,00 nel caso di particolari situazioni oggettive e/o eventi di natura straordinaria.
- estendere franchigia a carico azienda a 40 min./mese rispetto gli attuali 29 min. al mese.
- estendere possibilità di ampliare il ritardo per il personale turnista, dagli attuali 14 min. al giorno, a 20 min. al giorno.
- In presenza di situazioni oggettive, possibilità di concordare a livello territoriale tra RSU e Azienda l'introduzione di flessibilità nella pausa pranzo per una idonea fruizione del pasto.
- Applicazione coerente della disciplina sulla timbratura unica richiesta alle alte professionalità.

Affiliazione ad
UNI
Union Network International

SLC - Tel. 06-42048212 Fax 06-4824325
FISTel - Tel. 06-87979200 Fax 06-87979296
UILCOM - Tel. 06-45686880 Fax 06-85353322

- Per i settori con timbratura in postazione, fermo restando l'applicazione degli impegni di investimento nei sistemi informatici da parte dell'azienda di cui all'accordo del 27 marzo 2013, va riconosciuta una flessibilità in ingresso e pausa pranzo con recupero della stessa.

LAVORO FESTIVO/NOTTURNO

Incremento delle maggiorazioni previste per il lavoro festivo e notturno.

RETE

Trattamenti economici e normativi connessi allo svolgimento delle attività ON FIELD (vedi accordo aziendale del giorno 11 giugno stipulato in sede ministeriale).

- Mancato Rientro: In relazione al suo superamento, è necessario pervenire alla definizione di una nuova modalità, slegata da elementi di produttività individuale, con un adeguato trattamento economico.

- Franchigia: superamento accordo del 2013 con attivazione della volontarietà per il progetto "PANDA" da parte del lavoratore e obbligo dell'Azienda a recepirlo attraverso una nuova norma che da un lato escluda le mobilità territoriali e dall'altro prenda a riferimento parte dell'impianto precedente.

APPALTI : RETE Moi/Mos – CARING / Otusourcers

Al fine di utilizzare maggiormente le risorse interne e contestualmente garantire una flessibilità che possa aumentare le condizioni di miglioramento dei tempi VITA – LAVORO istituire un osservatorio permanente e paritetico che entri nel merito delle percentuali della MOS/MOI per poter interagire sui volumi di internalizzazioni di attività del mondo RETE/IT e, per il CARING, verificare la possibilità di alleggerire gli orari serali, le presenze al sabato e la domenica.

PERMESSI ANNUI RETRIBUITI

Al personale in forza sono riconosciute - in ragione d'anno e dell'effettivo servizio – 44 ore di permesso annuo retribuito al posto delle attuali 32 ore in sostituzione delle festività religiose soppresse dalla Legge 5 marzo 1977, n. 54 (cd. permessi ex festività); tali ore sono riproporzionate nei confronti del personale assunto o cessato dal servizio in corso d'anno, nonché del personale part-time.

Si chiede la possibilità di fruizione dei permessi retribuiti e delle ex festività per minimo 15 minuti, permessi di durata superiore saranno pari alla durata effettiva dell'assenza.

I permessi potranno essere richiesti ed approvati con 48 ore di anticipo.

Recepimento puntuale delle disposizioni di legge per quanto riguarda i permessi elettorali.

PROFESSIONALITA'

L'accresciuta ed elevata professionalità dei lavoratori di TIM SpA, pone le condizioni perché nell'arco di vigenza del nuovo contratto aziendale, il livello 5 diventi il livello di riferimento.

E’ quindi necessaria una risposta di riequilibrio numerico che sani una situazione oramai insostenibile, slegata da valutazioni di tipo gestionale territoriale, che oggi non trova più giustificazione alcuna.

Si ritiene pertanto sussistano le ragioni affinché si debba realizzare un percorso che censisca e sani da subito i passaggi dal livello 3 al 4 e si realizzi un percorso che preveda, nell’ambito della vigenza della validità dell’accordo di secondo livello, il passaggio al livello 5 del personale attualmente al livello 4.

Va inoltre operato un monitoraggio delle professionalità presenti al livello 5 al fine di valutare possibili passaggi al livello 5s.

Monitoraggio dello sviluppo dei contenuti professionali specialistici delle “alte professionalità” al fine di una valutazione di eventuali riconoscimenti

PART TIME

Necessario intervenire sulle molteplici richieste di passaggi da part-time a full-time (da 50% al 75% e dal 75% al 100%) e viceversa, ovvero da full time a part-time, attraverso un criterio definito tra le parti.

Quindi realizzazione di un puntuale censimento sulle richieste giacenti per definire un percorso certo che nell’arco della vigenza dell’accordo trovi una soluzione positiva per dette richieste.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE “TELEMACO”

Incremento, rispetto a quanto previsto dal CCNL, dello 0,5 % di contribuzione a carico dell’azienda al Fondo di previdenza completare “TELEMACO” per i lavoratori assunti dopo il 19 luglio 2000.

GIORNI FESTIVI

Normare in modo inequivocabile le regole che disciplinano la coincidenza delle festività con il libero lavorativo (ll) ed il riposo infrasettimanale (ri) e/o la domenica.

Se al lavoratore in turno viene accordata la possibilità di assentarsi dal servizio tale assenza deve essere riconosciuta a titolo di “festività” e non di “ferie” o altro istituto a carico del lavoratore.

Va ripristinato il riconoscimento dell’1/26 per le festività cadenti nel giorno di libero lavorativo.

TRASFERTE

Si ritiene necessario adeguare il rimborso della trasferta fuori dalla sede di lavoro ed entro la provincia.

Si richiede il ripristino dell’indennità forfettaria per i livelli oltre il 5S nel regime di trasferta fuori provincia anche senza pernotto.

BUONO PASTO

Incremento del valore del Buono Pasto: E. 7,50

Estensione dell'erogazione del buono pasto a tutte le prestazioni, pari o superiori a 5 ore, realizzate con qualsiasi modalità ed ambito.

LAVORO AGILE

Estensione della situazione in essere (maggior numeri di giorni complessivi) con un aumento delle giornate presso il domicilio, estensione ad altri settori aziendali.

Commissione nazionale/territoriale che a livello centrale monitori complessivamente l'andamento mentre territorialmente entri nelle realtà del territorio per effettuare analisi puntuali delle sedi e della strumentazioni necessarie per effettuare il lavoro agile.

TRASFERIMENTI

Si richiede il ripristino della normativa precedente al regolamento aziendale.

PERMESSI / CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Al fine di agevolare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, si richiede di unificare i permessi (oggi chiamati permessi mamma e papà) fino a 11 anni, estendendone la modalità operativa anche ad altre situazioni di disagio non legate ai figli ma comunque gravose per un nucleo familiare.

Per tali permessi si richiede l'estensione applicativa a tutte le lavoratrici/lavoratori di TIM.

Si richiede altresì l'estensione del cosiddetto PART TIME mamma a tutte le funzioni aziendali

FORMAZIONE e AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Con i processi di reinternalizzazione e riqualificazione previsti nell'attuale piano industriale DigTIM ed in relazione ai contenuti dell'accordo sindacale del 11 giugno 2018 in merito a queste materie, necessario definire un osservatorio paritetico permanente che monitori costantemente la dinamica formativa e gli aggiornamenti professionali realizzati e suggerisca/indichi ulteriori necessità formative o modifiche dei piani formativi in atto, il tutto in un' ottica di partecipazione fattiva e positiva affinché le azioni formative e gli aggiornamenti possano trovare il massimo riscontro positivo per lo sviluppo delle competenze professionali delle/dei lavoratrici/lavoratori.

In tale contesto si rende necessario un focus sulla necessità di mantenere aggiornate le specifiche professionalità esistenti in azienda in relazione ai nuovi processi di digitalizzazione.

MALATTIA

Nell'ottica di una forte attenzione alle situazioni di salute, e in una logica di maggiore responsabilità sociale d'impresa, si richiede in caso di malattie gravi quali Tumore-Cancro, trapianti, assieme ad altre forme invalidanti unitamente a cure CHEMIOTERAPICHE, il superamento della norma attuale che prevede dal sesto mese al dodicesimo mese una diminuzione del salario al 50% portando il pagamento al 100% per i primi 12 mesi di malattia.

LAVORATORI DECEDUTI in SERVIZIO

Possibilità di inserimento in azienda del coniuge o del figlio maggiorenne di lavoratori deceduti in costanza di rapporto di lavoro che, al verificarsi dell'evento, non possano vantare un'anzianità contributiva utile al conseguimento della pensione e la cui famiglia versi in uno stato di bisogno o in altre gravi e particolari situazioni, individuando un massimale annuo di reddito famigliare; tali condizioni devono essere supportate da adeguate certificazioni**.**

FLESSIBILITA' TEMPESTIVA

Si richiede l'inserimento del lavoro programmato notturno e delle casistiche specifiche per le quali viene richiesta con il coinvolgimento preventivo delle RSU.

REPERIBILITA'

Regolamentazione della reperibilità, per superare la gestione unilaterale dell'azienda, con una puntuale informativa alle RSU.

Roma, 29 OTTOBRE 2018

LE SEGRETERIE NAZIONALI
SLC CGIL – FISTEL CISL – UILCOM UIL

Affiliazione ad
UNI
Union Network International

SLC - Tel. 06-42048212 Fax 06-4824325
FISTel - Tel. 06-87979200 Fax 06-87979296
UILCOM - Tel. 06-45686880 Fax 06-85353322