C O M U N I C A T O
TIM - VERIFICA FINALE CDE AGOSTO 2019 – DICEMBRE 2020

In data 25 Febbraio 2021, le Segreterie Nazionali SLC CGIL - FISTEL CISL – UILCOM UIL congiuntamente con il coordinamento delle RSU, si sono incontrate con la direzione aziendale di TIM SPA, per la verifica finale del Contratto di Espansione valevole dall'Agosto 2019 al Dicembre 2020, già prevista dall'Accordo sindacale del 18 luglio 2019, per monitorare lo stato di avanzamento degli impegni assunti in sede governativa il 2 agosto 2019, con particolare attenzione a:

a) numero e tipologia dei progetti attivati;
b) avanzamento in termini di ore di formazione effettuata in aula, on line e on the job;
c) rilascio delle attestazioni della formazione elargita;
d) assunzioni per la copertura dei profili professionali compatibili con il piano di reindustrializzazione/organizzazione previsti.

1) Programma Assunzionale

TIM ha rappresentato l'aggiornamento del piano assunzionale realizzato nel periodo agosto 2019-gennaio 2021.
A fine gennaio 2021 le assunzioni da mercato hanno raggiunto quota 714, tutte realizzate con Contratto a Tempo Indeterminato e full time.
Le risorse assunte, come previsto dal Piano, sono concentrate in prevalenza su profili innovativi, tecnici e digitali, hanno un'età media di 33 anni e sono state inserite in prevalenza su Roma, sede *master* delle principali strutture organizzative interessate, ma, laddove richiesto dal ruolo e dalla presenza delle sedi aziendali, anche nelle aree territoriali (ca. 20% sul Nord Ovest, 15% Sud e 7% Nord Est).
Le assunzioni riguardano sia risorse *senior*, con competenze specifiche di ruolo, sia *junior* – ossia con competenze ed esperienza professionale non ancora consolidate.
Tutto questo nonostante l'emergenza Covid-19 e quanto conseguentemente condiviso dalle Parti con l'Accordo del 6 aprile 2020 circa la revisione delle scadenze previste (120 entro marzo 2020**,** 380 apr/dic 2020, 100 gen/mar 2021),

2) Riconversioni e internalizzazioni

Da settembre 2019 sono stati pubblicati oltre 40 job posting per circa 100 profili e fino a dicembre 2020 si registrano oltre 2.600 *job rotations* tra mestieri (incluso personale proveniente dalle società del Gruppo).
I principali profili oggetto *di insourcing* sono stati finora i Tecnici on Field, i ruoli di vendita, i ruoli specialistici di operations, i profili IT, i profili di *Pre* e *Post Sales*, *Diagnostic Operator* H24, Tecnici on Line. Si aggiungono poi altri ambiti con impatto minore, tra i quali a titolo di esempio, Ruoli di Credito e profili in ambito Technical Marketing.
L'emergenza Covid-19 ha determinato uno slittamento nell'operatività delle persone, a causa della difficoltà a conseguire alcune certificazioni e ad effettuare un affiancamento continuativo con personale esperto. Nonostante le difficili circostanze l'Azienda ha continuato a lavorare affinché venissero raggiunti gli obiettivi definiti sulla base delle priorità legate all'evoluzione delle strategie aziendali, individuando, dove necessario, ambiti limitrofi a quelli esplicitamente citati nel Contratto di Espansione, aggiornando dinamicamente gli interventi da effettuare.
Andando oltre al mero dato numerico, si consegnano le seguenti riflessioni:
sono state assunte esclusivamente da mercato 714 tra lavoratrici e lavoratori, dando una occupazione stabile a persone giovani con una età media di 33 anni, una stabilità che riguarderà anche le loro famiglie, e basterebbe già questo elemento per definire una operazione di successo quanto sottoscritto e successivamente realizzato praticamente in un contesto generale di un Paese che risulta oggi sottoposto anche all'effetto di una pandemia, come se non bastasse quello che già c'era.

L'Accordo si è tradotto in una importante mole di ore formative, delle quali non si nascondono le criticità emerse nel tempo, criticità da non confondere con quelle sorte dall'Accordo Fondo Nuove Competenze, due cose diverse e non connesse tra loro.
Si può definire un esercizio fallimentare quando si sono realizzate oltre 2600 job rotation attraverso 40 job-posting per circa 100 profili?
Assolutamente no!
2600 lavoratrici e lavoratori, nonostante l'età media alta, hanno avuto la possibilità di cambiare mestiere grazie a questo Accordo, per le OO.SS. Confederali un successo all'interno di una realtà che si trova ad affrontare il rinnovamento per passare da Telco ad una azienda che sta rivoluzionando tutta la sua infrastruttura di rete, cloud ed informatica. Si sono realizzate condizioni di cambiamento vero attraverso un Accordo realizzato in sede ministeriale, rispetto ad altri che spesso rimangono intendimenti letti negli articoli di giornale, sono state coinvolte tutte le lavoratrici e lavoratori impattate dal contratto di espansione nella parte relativa alla Cassa integrazione Straordinaria, da non dimenticare, il tutto sta dentro il ragionamento complessivo che le OO.SS hanno portato avanti con coerenza. Una coerenza che nell'agosto del 2019 ha permesso di realizzare una parte del Contratto di secondo Livello, completato nel dicembre del 2019, i cui risultati acquisitivi si stanno completando anche nel 2021, e ci sarà ancora altro da realizzare.
Gli Accordi soddisfano tutti gli impattati in varia misura?
In linea di massima sembrerebbe di sì, di sicuro tutti sono stati impattati in maniera più o meno importante dalla formazione, dalla possibilità di cambiare, e non tutti avranno colto con interesse entrambe le cose. Fa parte anche questo della contrattazione e del fatto che tutto sarà sempre migliorabile.
TIM non è il negozio della frutta sotto casa, ma è ancora oggi nonostante tutto e tutti, quell'azienda leader del settore in grado di determinare la direzione di marcia anche per gli altri.
Le OO.SS. giudicano positivamente l'esito finale del contratto di espansione in tutte le sue forme di applicazione, esito positivo che ha permesso il giorno 25 Febbraio 2021 di sciogliere l'ultima riserva rimasta sul tavolo inerente alla erogazione della Una Tantum che le lavoratrici ed i lavoratori di TIM hanno avuto accreditata nella busta paga di Febbraio 2021, unita alla altra Una Tantum uguale per tutti relativa al rinnovo del CCNL delle TLC.
Questi sono gli effetti di carattere economico dati dal realizzare e sottoscrivere accordi. La tutela delle lavoratrici e dei lavoratori passa da questo strumento di regolazione, ma per realizzarlo si deve stare su ogni tavolo con il preciso fine di portare a casa un risultato per chi si vuole difendere, non a tutti i costi, ma sino all'ultimo sempre.

Roma, 3 Marzo 2021

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