TIM – Comunicato su ACCORDO CONTRATTO DI ESPANSIONE – FORMAZIONE - ASSUNZIONI - PASSAGGI DI LIVELLO - PASSAGGI PART-TIME / FULL-TIME - RIVISITAZIONE PDR (Commissione Tecnica Nazionale) - ART. 4 LEGGE FORNERO NEL 2022 (5 ANNI)

In data 22 Aprile 2021 si è tenuto l'incontro tra le Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCOM-UIL, il Coordinamento Nazionale delle RSU e la Dirigenza Tim, utile alla prosecuzione del confronto avviato il 6 Aprile 2021, alla presenza dell'AD, Dott. Luigi Gubitosi, sul Nuovo Piano Industriale 2021 – 2023.

TIM ha aperto la riunione riprendendo sinteticamente i temi già esposti il 6 Aprile u.s. anche attraverso una analisi sul settore delle Tlc che di fatto, sta attraversando da tempo, una profonda trasformazione.

Il Gruppo TIM, pienamente dentro questo percorso, dal 2019 sta perseguendo una strada fatta di investimenti industriali mirati alla trasformazione in fibra della rete secondaria in rame, nel 5G, il Cloud,l' Iot e servizi (ultima positiva novità l'accordo con Dazn per i diritti sui prossimi campionati di calcio).

Parallelamente l'azienda ha intrapreso con il Sindacato Confederale la strada legata agli investimenti sul "fattore lavoro" concordando, dopo anni di abbandono, percorsi di formazione, di reskilling e di upskilling per garantire le tante professionalità presenti in azienda, ed evitare il rischio reale dell'obsolescenza professionalederivante dall'innovazione tecnologica.

Un percorso pienamente in linea con la "contrattazione di anticipo", anche per ciò che concerne il proseguimento del processo di ricambio generazionale in essere, il tutto in un contesto legato anche al contenimento dei costi complessivi.

Un percorso realizzabile con gli strumenti di politica attiva del lavoro oggi disponibili: l'art.4 della legge Fornero per garantire uscite anticipate in piena sicurezza per i lavoratori, i Contratti di Espansione e la Formazione mirata, per proseguire con il reskilling e favorire nuove assunzioni.

Come più volte ribadito, come OO.SS. Confederali riteniamo che la strada della reindustrializzazione dell'azienda ed il suo ritorno ad essere il "campione nazionale" di un settore strategico del paese, sia l'unica via percorribile per tornare a recitare un ruolo da protagonista nel cambiamento in essere, a ragionare in termini di politiche espansive, invertendo quell'atteggiamento difensivistico in atto da anni, in un contesto che vede il **volume complessivo dei ricavi sempre meno capace di sostenere i costi industriali** in innovazione, ed in generale quelli legati alla crescita occupazionale e delle professionalità.

Sino a che ci sarà coerenza tra la reindustrializzazione dell'azienda (recupero delle posizioni perse nei processi di digitalizzazione della rete) e la valorizzazione del capitale umano, con particolare e decisiva attenzione alle ricadute anche in termini di sostenibilità economica, la sfida deve essere colta, continuando ad operare attraverso il coerente utilizzo degli strumenti a disposizione, non disperdendo inutilmente il difficile lavoro fin qui svolto.

Non è un caso che, parte qualificante della Piattaforma Confederale per il nuovo CCNL TLC, sia stato creato il "Fondo di Solidarietà di Settore" che, cofinanziato in minima parte dai lavoratori e maggiormente dalle aziende, possa essere uno strumento di supporto, anche economico, a processi simili a quelli messi in campo in Tim. Oggi questo Fondo è una realtà. Presto verrà attivato presso l'Inps e le lavoratrici ed i lavoratori delle TLC, quindi anche quelli di Tim, avranno uno strumento simile a quello che ha permesso al mondo bancario (anche se più facoltoso), di attraversare una pesante stagione di ristrutturazione e cambiamento senza drammi occupazionali e tutelando reddito e diritti delle persone.

Con questi presupposti le parti hanno raggiunto, al termine di un confronto serrato, l'accordo che si riporta sinteticamente di seguito:

ART. 4 LEGGE FORNERO:

Conferma della disponibilità, anche per l'anno 2022, all'utilizzo dello strumento dell'isopensione

PASSAGGI DI LIVELLO:

	2021	2022	2023
Dal liv. **4** al liv. **5**	200	500	600

I 200 passaggi di livello previsti per l'anno 2021, verranno anticipati da dicembre a settembre 2021

	2021	2022	2023
Dal liv. **5** al liv. **5S/6**	50	50	50

I passaggi di livello previsti per il 2021 si **aggiungono** a quelli già previsti dall'accordo del 18 Luglio 2019, per cui nel 2021 si avranno **700** passaggi dal 4 al 5 livello e **150** passaggi dal 5 al 5s/6

Progettisti

A seguito delle interlocuzioni con l'azienda già a partire dal 2020, ed a seguito del rinnovo Ccnl Tlc, si è realizzato il riconoscimento dell'inquadramento (**passaggi di livello**) come di seguito riportato:

	2021	2022	2023
Dal liv. **5** al liv. **5S**	50	50	50
Dal liv. **5S** al liv. **6**	100	200	100

PART-TIME (consolidamenti orario +25%)

	2021	2022	2023
Passaggi +25%	150(*)	100	150
(*) Conversione strutturale degli incrementi orari temporanei previsti dal punto 14, dell'accordo 11 giugno 2020			

I consolidamenti previsti per il 2021 si **aggiungono** a quelli previsti dall'accordo del 18 luglio 2019, per cui nel 2021 si avranno **450** consolidamenti.

Su sollecitazione sindacale di questi mesi saranno previste una serie di azioni in merito a:

Premio di risultato

attraverso l'osservatorio, per migliorare ulteriormente l'accordo in essere contrattando nuove "piste" che rendano reale l'incremento di produttività che in questi anni ha garantito la tassazione agevolata

Riduzione orario di lavoro a parità di salario

attraverso una apposita commissione si dovrà studiare una modalità applicativa sperimentale da attivarsi alla fine del periodo di espansione. Una ulteriore evoluzione, rispetto a quanto auspicato nell'accordo sullo smart working sperimentale, che dà particolare valore alla contrattazione aziendale, scommettendo sul ritorno positivo dei processi di digitalizzazione aziendale attraverso il raggiungimento di un obiettivo strategico per il sindacato confederale:

la riduzione generalizzata **dell'orario di lavoro a pari condizioni economiche**. Una sfida strategica che coniuga l'analisi di una situazione complessiva del paese drammatica in termini di tenuta occupazionale post pandemia con la redistribuzione della produttività attraverso migliori condizioni di lavoro ed economiche restituendo maggior tempo alle lavoratrici ed ai lavoratori

Ricomposizione oraria su base mensile per livelli 6-7

con l'avvio del lavoro agile sperimentale, si avvierà una fase, come prevista dall'accordo di luglio 2019 ed interrottasi a causa della pandemia, di sperimentazione relativa alla ricomposizione dell'orario di lavoro dei livelli 6 e 7

Rivisitazione turnistiche e reperibilità

come previsto dall'accordo luglio 2019 verrà effettuata una verifica sulle eventuali disomogeneità di presidio e, in riferimento alla sola reperibilità, di remunerazione

Era

si conferma l'impegno del luglio 2019 a rivederne i trattamenti

Piano Ferie

Viene posticipata dal 30 aprile al 31 maggio, per l'anno 2021, la scadenza per la presentazione del piano ferie

Negozi Retail ex 4G

Recepita la disponibilità dell'azienda a ragionare sul passaggio dei negozi "Retail" ex 4G, dal CCNL del Commercio al contratto delle TLC

ASSUNZIONI

Saranno previste 600 assunzioni di cui 300 nel 2021 e 300 nel 2022, altre 100 saranno effettuate in Telecontact Center, azienda ~~call center~~ del gruppo.

Le assunzioni andranno a coprire le figure di alto profilo relative alle varie tecnologie, quelle necessarie nelle aree operative e per il finanziamento del ricambio generazionale.

CDE

Il periodo andrà da Maggio 2021 ad Agosto 2022, e verrà applicato con le seguenti modalità:

Anno 2021

14 giorni di espansione pura integrati all'80%, 6 giorni di formazione integrati al 100%, media rimborso 86%.

5 giorni di espansione pure integrati all'80%, 1 giorno di formazione integrato al 100%, media rimborso 85%.

Anno 2022

16 giorni di espansione pura integrati all'80%, 6 giorni di formazione integrati al 100%, media rimborso 86%.

5 giorni di espansione pure integrati all'80%, 1 giorno di formazione integrato al 100%, media rimborso 85%.

L'appartenenza ad una delle due forme di CDE è stabilita dall'elenco delle strutture coinvolte ed escluse,scritte all'interno dell'accordo

UNA TANTUM CDE:

L'integrazione verrà corrisposta con cadenza bimestrale, e non più a fine ciclo espansione, ed avrà effetto, a differenza delle precedenti, anche sulla tredicesima e sul "premio annuo", che verranno pertanto anch'essi integrati all'86% per il 2021 ed all'85% per il 2022, al pari dell'integrazione delle giornate di CDE.

Si conferma, così come in precedenza, la non incidenza delle giornate di CDE sugli istituti Ferie, Permessi e Pdr.

VALUTAZIONI COMPLESSIVE:

Gli effetti di questi anni sulle Telco, che vedono un preoccupante calo dei fatturati e dei ricavi dell'ordine di miliardi, stanno mettendo a rischio la sopravvivenza delle imprese e la propensione ad attrarre investimenti.

Il settore é al limite dell'attrattività, il forte auspicio è quello di cambiare la tendenza anche con l'utilizzo dei fondi del Recovery Fund ma intanto occorre "tenere" occupabilità e perimetri industriali.

Tra le cause di questa complicata situazione quella legata ad una regolamentazione del mercato attenta solo alla contrazione delle tariffe (quelle delle TLC sono le uniche ad avere da anni un trend in forte ribasso) che finisce per avere effetti negativi sulla sostenibilità del settore stesso e, conseguentemente, sui servizi offerti.

Il Gruppo TIM, per la propria struttura di ex monopolista, paga il prezzo più alto di queste dinamiche, oltre alla debolezza delle governance che si sono succedute alla conduzione del gruppo, dalla privatizzazione in avanti, che non hanno certo migliorato questa condizione.

Grazie anche al determinato intervento di Slc Cgil - Fistel Cisl - UILCOM Uil - realizzato negli anni passati più volte si è evitato lo "spezzatino" dell'azienda, non ultimo nel 2018.

Finalmente dal 2019 si è avviato un percorso relazionale propositivo con i vertici, appena riconfermati, per avviare il rilancio di un Gruppo che ha tutte le caratteristiche, strutturali e professionali, per rimanere il soggetto trainante nel settore delle TLC, centrale per lo sviluppo del PAESE.

La gestione delle infrastrutture di rete, (Fiber-cop è il caso in Europa che rappresenta il più alto grado di separazione della rete ed insieme il più alto livello di garanzia nella parità di trattamento) va in questa direzione.

Il tutto contestualmente avviando nuovi servizi avanzati ed a valore aggiunto nel solco del piano industriale 2021-2023 che nel suo slogan ben indica le linee guida del gruppo TIM: "oltre la connettività".

Altro passaggio cruciale sarà in ambito governativo, investire nella nuova RETE UNICA, utilizzando le infrastrutture di TIM e le competenze di migliaia di lavoratrici e lavoratori che giorno dopo giorno stanno contribuendo agli obiettivi fissati dall' Europa, è una reale situazione da registrare utilizzando il buon senso e non cercando azioni che portino alle ennesime soluzioni rabberciate e dannose: l'unico gruppo industriale che dalla nascita del "telefono" (circa 100 anni fa) gestisce la RETE trasmissiva del Paese mettendo in comunicazione oltre 50 milioni di cittadini e decine di migliaia di imprese, cosa ampiamente dimostrata in questo tremendo periodo pandemico, e che può cogliere gli obiettivi della piena digitalizzazione dell'Italia nel 2025 é quello di TIM!

E' chiaro che il percorso sia ancora in divenire. Occorre dare seguito al memorandum firmato ad agosto scorso con CDP per consolidare Tim al centro del settore delle TLC (del resto in tutti i paesi tecnologicamente avanzati si è preservata l'importanza industriale degli ex monopolisti pur in contesti di assoluta libertà di mercato e concorrenza).

Un passaggio importante per l'infrastruttura del paese e per il rilancio industriale dell'azienda.

Tutto questo in un equilibrio aziendale complesso dove si sconta la delicatezza del momento socio-economico complessivo e l'amarezza delle lavoratrici e dei lavoratori dopo anni in cui la confusione in azienda regnava incontrastata, con un management interessato unicamente a "litigare" con i propri dipendenti e a pensare ad un futuro unicamente per loro stessi.

Per il Sindacato Confederale questo accordo, così come quello relativo alle 1.300 uscite in isopensione, segnano un punto di tenuta ed equilibrio tra l'esigenza di proseguire il percorso di valorizzazione professionale, il ricambio generazionale necessario per il rilancio dell'azienda ed il processo generale del contenimento dei costi. Tutto nell' attuale contesto rappresentato in

precedenza.

Ora la parola passa alle lavoratrici ed ai lavoratori, che nelle assemblee potranno esprimersi sull'intesa raggiunta per la quale dovremo sciogliere la riserva entro il 13 maggio pv.

Roma, 27 Aprile 2021

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