

SLC	-	CGIL	Sindacato Lavoratori Comunicazione
FISTel	-	CISL	Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
UILCOM	-	UIL	Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

COMUNICATO TIM - ACCORDO ART.4 LEGGE FORNERO

In data 22 marzo 2023, 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 discutere dell'Accordo Art.4 Legge Fornero.

L'azienda, in apertura della giornata, ha esposto per voce del capo del personale la situazione generale del Gruppo TIM.

L'esposizione ha riguardato l'Accordo sull'art.4 Fornero del giugno 2022 per circa 1200 persone con accesso alla pensione di vecchiaia, e quello Cde del luglio 2022, Accordi che attraverso ammortizzatori e 2000 potenziali uscite realizzano un contenimento del costo del lavoro, senza dimenticare le assunzioni in base alle uscite (1 assunto ogni tre uscite realizzate), e la formazione che abilita la mobilità professionale e l'aggiornamento.

In termini di uscite l'azienda non è soddisfatta rispetto ai numeri realizzati sin d'ora, in quanto le uscite rappresentano il dato percentuale più basso realizzato negli ultimi anni.

Per cui, mancata mobilità professionale interna, meno uscite, in un quadro economico sempre più difficile per il Gruppo, con il costo del denaro aumentato rispetto a quando sono stati realizzati gli Accordi di giugno e luglio 2022, ed con l'azienda costretta ad acquisire liquidità attraverso l'emissione di un Bond da 850 milioni di euro, sul quale pagherà un interesse del 7%, sottolineando l'onerosità dell'articolo 4 quale strumento di gestione delle uscite volontario e non traumatico per le lavoratrici ed i lavoratori.

L'invito esplicito e diretto da parte aziendale nel cercare di raggiungere un'intesa sulla proposta che verrà esposta è trasmesso alla platea senza filtri.

Quanto sta accadendo all'interno del Gruppo, per le note vicende legate alla separazione della rete, con continui ritardi e rallentamenti, non fa altro che aumentare l'instabilità, già critica, del Gruppo e dell'intero settore, (leggasi esuberanti in Vodafone e cessione della rete WindTre).

L'aspetto più preoccupante delle premesse, è il richiamo al fatto che il capo del personale abbia affermato l'impossibilità di poter garantire, in futuro, il proseguo di questa impostazione, ovvero la gestione degli esuberanti attraverso uscite volontarie non traumatiche utilizzate sino ad oggi. Ancor più preoccupante il cenno ad un possibile tavolo nei prossimi mesi nel quale confrontarsi sulla complicata situazione del Gruppo, per gestire tutte le problematiche descritte sopra, delle quali non tutti sembrano avere piena consapevolezza.

Le OO.SS. confederali, replicando all'introduzione del capo del personale basata su di una esposizione della realtà che assomiglia a quanto le scriventi dicono oramai da tempo immemore, constatando come per la prima volta nelle relazioni sindacali nel Gruppo TIM si registri un cambio di passo e di tono, condividono le preoccupazioni esposte, ma non le soluzioni.

Il piano industriale distruttore, che vuole separare i servizi dalla rete, in una scelta sciagurata che non ha esempi in Europa, mira a smembrare il Gruppo inseguendo esclusivamente logiche finanziarie atte a soddisfare gli appetiti degli azionisti di maggioranza, senza però garantire alcuno sviluppo industriale,

anzi affossandone le enormi potenzialità di crescita a danno del Paese, dei cittadini e degli stessi lavoratori.

Preoccupazioni che il sindacato rappresenta da tempo, solo per ricordare le ultime mobilitazioni messe in campo con gli scioperi generali di Gruppo del 2022, o le interlocuzioni avute con tutto il mondo della politica, nel tentativo di sensibilizzarlo e renderlo edotto della preoccupante situazione.

Tornando all'ordine del giorno, le Segreterie Nazionali affermano di condividere l'esigenza di favorire il ricorso a strumenti non traumatici per dare a quante più persone possibili l'opportunità di poter decidere di uscire volontariamente dall'azienda.

Persone che, in maniera non diretta, rappresentano parte degli esuberanti rappresentati dallo stesso intervento in premessa del responsabile HR.

Su queste affermazioni è proseguito il confronto odierno sull'articolo 4.

Nel merito della proposta, l'Azienda ha definito un quadro generale che vede una carenza negli organici relativamente ad alcune figure professionali, come quelle dei Tecnici (Tof) e dei Progettisti (Designer), sulle quali una slide esposta parla di un fabbisogno rispettivamente di 500 e 400 risorse.

La proposta iniziale dell'azienda prevedeva un Art.4 Fornero avente le seguenti caratteristiche:

- base esodabile di circa 2.000 lavoratori, con periodi di copertura identificati in 6 anni per gli uomini e 7 anni per le donne, e totale esclusione dall'accesso allo strumento per Tof e Designer.

Le Segreterie Confederali e le RSU del Coordinamento, ritenendo inaccettabile la proposta, hanno proseguito il confronto fino a notte inoltrata, insistendo sulla necessità che anche tali figure, fossero incluse nella possibilità di accedere all'"isopensione", in considerazione proprio delle affermazioni del capo del personale sulla complessa situazione generale interna ed esterna.

Situazione alla quale sicuramente gioverebbe tale inclusione se, contestualmente si generasse un importante percorso di mobilità professionale, anche interaziendale, attraverso il ricorso a Job Posting, o attraverso percorsi organizzativi di riconversione professionale.

Tutto questo in una situazione che non consente di rimandare ulteriormente anche scelte complesse.

Dopo quindi un confronto serrato, si è riusciti a raggiungere una intesa che ha permesso la sottoscrizione di un accordo con le seguenti specifiche:

- Numero Aliquote: 2000
- Data cessazione ultima: entro 30 Novembre 2023 Maturazione dei requisiti minimi per la pensione di vecchiaia entro il 30 giugno 2028 (4 anni e sei mesi) per Tof, Designer, e relativo personale di coordinamento.
- Maturazione dei requisiti minimi per la pensione di vecchiaia entro il 30 novembre 2029 (sei anni) per tutto il restante personale maschile, ed al 30 novembre 2030 (sette anni) per tutto il restante personale femminile.
-

Pensione di vecchiaia:

- Maturazione dei requisiti minimi per la pensione di vecchiaia entro il 30 giugno 2028 (4 anni e sei mesi) per Tof, Designer, e relativo personale di coordinamento.
- Maturazione dei requisiti minimi per la pensione di vecchiaia entro il 30 novembre 2029 (sei anni) per tutto il restante personale maschile, ed al 30 novembre 2030 (sette anni) per tutto il restante personale femminile.

Pensione anticipata (anzianità di servizio):

- Maturazione dei requisiti minimi per la pensione di anzianità entro il 30 giugno 2028 (purché con decorrenza della pensione successiva al 1° dicembre 2027) per Tof, Designer, e relativo personale di coordinamento.
- Maturazione dei requisiti minimi per la pensione di anzianità entro il 30 novembre 2029 (purché con decorrenza della pensione successiva al 1° dicembre 2028) per tutto il restante personale maschile, ed al 30 novembre 2030, comprensivo della finestra di tre mesi, per tutto il restante personale femminile.
- A seguito della trattativa si è inoltre concordato che vengano assunte tante donne quante quelle che usciranno volontariamente, con il requisito legato al settimo anno-intendimento questo, scritto non nell'accordo ma in una lettera a latere.

Le OO.SS. Confederali, con la firma di questo ulteriore Accordo, il terzo nell'arco di nove mesi per una gestione totale di 5000 uscite volontarie, esprimono soddisfazione per essere riusciti a non escludere completamente alcune figure professionali, aver agevolato l'uscita delle donne, la cui carriera è spesso caratterizzata da discontinuità, preservando contestualmente la proporzione tra generi in azienda.

SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL, allo stesso tempo evidenziano come il Gruppo TIM si trovi oggi in una situazione critica, tale da non poter essere sopportata ancora per molto tempo, indipendentemente dal fatto che si portino avanti o meno le scelte industriali sciagurate che le scriventi contestano e contrastano da oltre 15 mesi!

Un piano inclinato, fatto di scelte di politica industriale sbagliate che sta portando sempre di più Tim sull'orlo del baratro.

Auspichiamo che all'interno dell'azienda ci sia, tra tutti, la consapevolezza della reale criticità della situazione anche tra chi continua ad edulcorare la realtà, a danno dell'azienda e dei lavoratori tutti.

Si ritiene ormai non più rinviabile, per la situazione del Gruppo TIM, e, per quella complessiva in cui versa l'intero comparto, una mobilitazione di settore che denunci inequivocabilmente al Paese la pericolosa situazione delle telecomunicazioni in Italia, dove il perseguire la politica del ribasso dei prezzi, genera un'apparente vantaggio per il consumatore, che concretamente però si traduce in un danno per l'intera collettività, in termini di mancati investimenti, di ritardata digitalizzazione del Paese, e della stessa infrastrutturazione. Impegni che rischiano di rimanere sulla carta, e che invece potrebbero essere concretamente per il Paese quell'occasione, forse l'ultima anche grazie alle risorse del PNRR, per recuperare il gap competitivo a livello internazionale, con le TLC potenzialmente in grado di rappresentare, se organicamente industrializzate, un volano fondamentale per la crescita del Pil.

Roma, 24 Marzo 2023

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