

**Coordinamento RSU TIM:
presentazione del piano aziendale,
nuovo ammortizzatore sociale e
nuovo modello di lavoro Agile**



Il 29 febbraio 2024 al Coordinamento Nazionale RSU di Tim, il Dott. Chiriotti, Responsabile HR del Gruppo Tim, ha sottolineato come il debito del Gruppo ed i relativi interessi da onorare, rappresenti una situazione finanziariamente non più sostenibile e la separazione della Rete dai Servizi si renda necessaria per ridurre il debito generato. L'Azienda ha poi esposto, nelle slides presentate, le "sue" proposte di accordo, basate sulla riduzione dell'orario di lavoro, nuovo modello di lavoro agile ed eventuali ulteriori riduzioni del costo del lavoro in caso di mancato accordo sindacale.

Per quanto riguarda l'ammortizzatore sociale da utilizzare (il Contratto Di Espansione non è stato prorogato dal Governo per cui è tecnicamente cancellato), si farà ricorso al Contratto Di Solidarietà difensiva, che l'Azienda vorrebbe proporre nel seguente modo:

- **20% riduzione oraria** da attuarsi in 8 mezze giornate al mese (sostanzialmente il personale precedentemente al 25% di Cde) - 9782 risorse;
- **15% riduzione oraria** da attuarsi in 6 mezze giornate al mese (personale precedentemente al 15% di Cde, quali ad es. - Caring commerciale e tecnico incluse regie, Sales/pre-post sales, Staff operative (es. Billing, Fraud Operations, Accounting), Competence Center, Delivery, Supporto H24 - 13534 risorse;
- **10% riduzione oraria** da attuarsi in 4 mezze giornate al mese per Tecnici On Field e relativi coordinatori Tecnici on Field, Progettisti e relativi coordinatori) – 8548 risorse.

Saranno esclusi dalla riduzione oraria circa 700 risorse, H24 e coordinatori-Presidio Security-Presidi Cliente-Site Specialist, Autisti.

Per quanto riguarda le Aziende del Gruppo le riduzioni orarie saranno le seguenti:

- **10% Sparkle** (468 HC), pari a 4 mezze giornate al mese;
- **10% Noovle** (770 HC), pari a 4 mezze giornate al mese;
- **10% Olivetti** (221 HC), pari a 4 mezze giornate al mese;
- **20% Telecontact Center** (1651 HC), pari a 8 mezze giornate al mese.

Le mezze giornate sono state individuate da Tim per meglio organizzare il lavoro in azienda, questa la dichiarazione aziendale.

La proroga del modello attuale di Lavoro Agile scadrà il 17 di marzo p.v.

Coloro che non vorranno aderire alla proroga potranno farlo rientrando in Azienda 5 gg. su 5 gg. comunicandolo all'Azienda entro il 7 marzo, dopo aver inserito richiesta sul Portale Lavoro Tim selezionando la voce Campagne e rientrando in sede dal giorno successivo alla comunicazione.

Non deve fare nulla invece chi vuole accettare la "mini" proroga.

Il nuovo modello di Lavoro Agile, "previsto dall'Azienda" sarà il seguente:

Lavoro Agile settimanale

- Caring commerciale Territoriale – 2900 HC - 4 settimane al mese - con rientro in sede a discrezione del responsabile;
- Enterprise ICT Operations, Assurance Operations, Accounting/Fraud/Credit Operations - 6900 HC - 2 settimane al mese.

Lavoro Agile giornaliero

- è prevista la presenza in sede 4 giorni a settimana 14000 HC, con la giornata del venerdì in lavoro agile (chiusura sedi aziendali, tranne hub).

L'eventuale accordo sarà valido per l'attuale perimetro occupazionale di Tim fino al momento del closing della Rete (NetCO) e continuerà per ServCo.

In mancanza di eventuale accordo, dichiara TIM, l'Azienda procederà in via unilaterale, con interventi sulla riduzione del costo del lavoro con le seguenti modalità:

- applicazione articolo 56 del CCNL (Elemento di garanzia retributiva, ossia 260 euro lordi erogati in unica soluzione nella busta paga di aprile ai lavoratori a tempo indeterminato impiegati in aziende senza accordi di secondo livello o aziendali sui premi di risultato);
- People Caring e Welfare - sospensione soggiorni estivi - sospensione check up aziendali - altri elementi welfare (non ASSILT e CRALT);
- revisione della reperibilità e ottimizzazione delle ruote (accorpate-rimodulare-superare);
- Strumenti di Recupero della produttività - ricollocazioni e riqualificazione di personale a seguito di ottimizzazioni organizzative, applicando, laddove possibile, l'art 2103 CC (assegnazione di mansioni inferiori);
- blocco concessione Part-Time e dei rinnovi del Part-Time "Temporaneo";
- eventuale ricorso alla riduzione del buono pasto per i lavoratori in lavoro agile per obiettivo sul costo del lavoro.

Ulteriore comunicazione aziendale è stata la presentazione del piano di formazione del personale 119 per la confluenza sul servizio 187, in un'ottica di operatore unico fisso-mobile e per l'internalizzazione di attività di front-end e back office e riguarderà 409 persone, il 60% delle quali part/time 75% ed il restante 40% part/time 50%.



Per quanto attiene il servizio di ristorazione, il contratto con il nuovo gestore Pellegrini, l'azienda comunica che sarà operativo dal 13 marzo p.v. mentre dal prossimo 6 marzo sarà possibile inserire la domanda per il Bonus Mamme dal portale aziendale.

La complicata situazione debitoria di Tim è nota da tempo e rappresenta oggettivamente un macigno sui conti e sulla stabilità aziendale e soprattutto da oltre 13 anni grava pesantemente sulle tasche dei lavoratori.

Per questo "respingiamo al mittente" la proposta dell'Azienda, irricevibile nelle modalità presentate.

Come UGL Telecomunicazioni riteniamo altresì che non sia possibile limitarsi a prendere atto della insostenibilità delle richieste avanzate da parte aziendale, ma occorra mantenere aperto il tavolo, riavvolgere il nastro e provare a discutere sulla base di proposte eque e ragionevoli per trovare un accordo che non penalizzi i lavoratori, tenendo presente che l'obiettivo è quello di tutelare ogni posto di lavoro, compresi quelli delle aziende del Gruppo, leggasi con riferimento "non casuale" Telecontact Center; risulta quindi imprescindibile verificare il perimetro aziendale/gruppo alla luce della presentazione, tra qualche giorno, del Piano Industriale.

È altrettanto chiaro che chiederemo a tutti i soggetti coinvolti di fare la propria parte, tenendo ben presente che alcuni accordi su temi specifici come il lavoro agile e gli ammortizzatori sociali sono prerogative tra Azienda e Sindacato e quindi fuorviante chiedere l'intervento del Governo, che invece dobbiamo coinvolgere attivamente per il finanziamento del Fondo di Settore e per garantire il perimetro occupazionale di Tim e dell'intero Settore delle telecomunicazioni.

Roma, 3 marzo 2024

la Segreteria Nazionale