

COMUNICATO TIM

Il 19 Luglio 2023 le Segreterie Nazionali SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU si sono incontrate con la direzione aziendale di TIM.

I 3 punti all'ordine del giorno erano:

- PDR 2023
- Regolamentazione (ex art. 4 co. 1 Legge 300/70) dei sistemi di compliance aziendale di rilevamento e gestione anomalie
- Interventi relativi all'organizzazione del lavoro in ambito Customer Services Enterprise
-

ACCORDO PONTE PDR 2023

Per quanto riguarda il PdR, eravamo in presenza di un Accordo scaduto a fine 2022, le parti hanno condiviso dopo un'analisi della situazione aziendale legata al suo incerto futuro industriale, di sottoscrivere un altro Accordo sul PdR valido per il solo 2023, mantenendo inalterato il merito di quello scaduto, sia in termini di condizioni tecniche che abilitano il pagamento del premio, che per le stesse quote economiche di premio assegnate ai vari livelli di inquadramento.

Tale proroga avrà valore per TIM e tutte le aziende del Gruppo

REGOLAMENTAZIONE SISTEMI COMPLIANCE CELONIS SAP-BIS

Tim per mezzo del Dott. Tosca, responsabile "Compliance Governance", ha ampiamente esposto le necessità che, in base ai dettami di legge (231/2001) ed alle normative interne sulla "conformità dei comportamenti", di poter utilizzare nuovi sistemi in grado di gestire, attraverso una analisi statistica dei flussi dati, attività che aumentino l'affidabilità di TIM per quanto riguarda, ad esempio, l'anticorruzione o l'impedire la diffusione di report finanziari che possano incidere sull'andamento di una società quotata in borsa.

La digitalizzazione dei sistemi porta con sé anche la possibilità di potenziali illeciti, interni ed esterni, dei quali possono essere preda le aziende, a partire da quelle tecnologicamente più esposte.

Questo fa sì che vengano adottati sistemi/piattaforme in grado di individuare e conseguentemente bloccare la commissione di atti illeciti.

La direzione di Compliance, che rappresenta il 2° livello di controllo interno (dei tre esistenti) e gestione dei rischi (dove il primo livello è rappresentato dal management operativo ed il terzo dall'audit) ha individuato due sistemi, "Celonis" e "Sap Bis", rispettivamente utilizzati nei macro ambiti acquisti-bilancio-magazzino-investimenti il primo, e acquisti-vendite-hro il secondo.

Le finalità di questo Accordo sindacale come per tutti gli altri firmati dal Sindacato confederale in materia di art. 4 comma 1, Legge n. 300/1970 sul controllo a distanza ed il Regolamento (UE) 2016/679 (General Data Protection Regulation), il D.Lgs. n. 196/2003 (il Codice Privacy) così come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018, garantisce che i dati individuali non possano essere utilizzati per verificare il corretto adempimento della prestazione lavorativa, che non vengano diffusi o utilizzati in altri ambiti aziendali, né usati per fini disciplinari, ovviamente ad esclusione dei soli dati che configurino comportamenti illeciti per i quali l'azienda potrà in parallelo sporgere formale denuncia presso l'Autorità Giudiziaria.

ENTERPRISE SMART WORKING 5/5

L'azienda ha rappresentato di voler sperimentare, a partire da Settembre 2023 e fino a Febbraio 2024, per i soli operatori Customer Operations Enterprise Nord e Customer Operations Centro Sud, il lavoro agile 5/5 con 2 rientri in sede al mese, pari a 1 ogni 14 giorni, motivandolo con il fatto di essere una struttura dove i lavoratori sono etero-organizzati, con la presenza della barra telefonica che consentirebbe la rilevazione della disponibilità delle persone alle attività lavorative, con kpi e standard qualitativi ben definiti che permetterebbero una attenta valutazione della sperimentazione in termini di performance.

Pertanto, delle 1032 persone impiegate complessivamente in C.S. Enterprise, 935 saranno coinvolte nella sperimentazione.

Considerazioni finali generali:

Per quanto riguarda la proroga di un anno dell'Accordo sul PdR, le OO.SS ritengono sia un Accordo coerente con una realtà aziendale oramai allo sbando, preda delle dinamiche tutt'altro che certe nelle quali naviga il management, con il mondo politico-istituzionale che al momento continua ad essere silente, con azionisti di maggioranza che sono al tutti contro tutti.

Riteniamo più che positiva la firma dell'ennesimo Accordo che porta benefici economici alle persone e che, come è stato pagato nel maggio dell'anno in corso grazie agli Accordi siglati nel 2019 dalle Scriventi, potrebbe essere pagato nuovamente nel maggio 2024.

Per quanto riguarda l'Accordo realizzato sui sistemi Celonis e Sap-bis, questo sta nel solco degli Accordi fatti in questa Azienda dalle scriventi in materia di art.4 legge 300/70 sul controllo a distanza, così come di tutte le leggi e regolamenti a tutela delle persone.

Dopo averne chiarito quali fossero le finalità sull'adozione di questi ulteriori sistemi informatici, la priorità del sindacato confederale è di introdurre, nel testo tutte quelle tutele e garanzie a

SLC - **CGIL**
FISTel - **CISL**
UILCOM - **UIL**

Sindacato Lavoratori Comunicazione
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

protezione del lavoratore, in modo che venga impedito sempre e a chiunque di poter utilizzare questi strumenti per finalità completamente diverse da quello per cui sono concepiti e regolamentati negli Accordi.

Ogni altro utilizzo che possa andare a violare indebitamente la sfera del singolo, sarà sempre perseguito dal Sindacato con tutti i mezzi a disposizione.

La sperimentazione in ambito enterprise comunicata nel finale della giornata, ha determinato interpretazioni di carattere generale anche opposte tra di loro da parte del coordinamento, segno di una vivacità e diversità di opinioni che per le scriventi rimangono sempre una ricchezza da mantenere, dopodiché le Segreterie nazionali, nell'ambito di questa sperimentazione, hanno espresso alcune prime e non certo definitive riflessioni. Il lavoro remotizzato dalla sua esplosione dovuta al covid ha fatto intravedere quali potrebbero essere alcuni degli sviluppi per quanto riguarda la modifica dell'organizzazione del lavoro, della conciliazione vita-lavoro, di tutto quello che concerne il mondo dei diritti sindacali, insomma di tutto ciò che riguarda il lavoro per come lo abbiamo sempre inteso prima del Covid.

Nel frattempo grazie agli Accordi, abbiamo migliorato le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso un utilizzo del lavoro remotizzato che venisse incontro alla gestione del dopo emergenza, tenendo insieme le esigenze delle parti in causa, azienda e lavoratori, sempre lavorando nell'equilibrio tra il mantenimento della produttività ed il progressivo miglioramento delle condizioni di vita-lavoro, che proviamo a rappresentare ogni giorno.

Il tema del cinque su cinque a casa è un elemento che insieme ad altri non meno importanti sta sempre sul tavolo dei ragionamenti, ed è uno di quei temi che ha scontato le rigidità aziendali, soprattutto di quella parte che ancora oggi vede con negatività l'utilizzo del lavoro remotizzato, perché forse solamente poco incline al cambiamento dei tempi ed al doversi reinventare per mantenere lo stesso livello di rapporto con i propri collaboratori

Fatto è che questa modalità è rimasta confinata a pochi casi, l'apertura data da TIM su questo argomento è una buona notizia in generale, sicuramente pensiamo lo sia per i lavoratori impattati in questa fase.

Chiaro è che, se dalla sperimentazione si dovesse acquisire un dato positivo, si dovrà aprire un ragionamento che traguardi anche a tutti quelli che al momento ne sono "esclusi".

Non sfugge alle scriventi che scenari di questa natura aprano però anche altri tipi di riflessioni.

Soprattutto se consideriamo le rilevanti decisioni che, ipoteticamente di qui a breve, possano essere prese dal management aziendale e dagli azionisti rispetto al futuro di questo importante gruppo societario.

Immaginare infatti un Gruppo diviso in tante realtà aziendali a se stanti, con una riduzione importante delle sedi e le lavoratrici ed i lavoratori totalmente in lavoro "remotizzato" (perché di questo si tratta), configura scenari piuttosto preoccupanti.

Affiliazione ad
UNI
Union Network International

SLC - Tel. 06-42048201
FISTel - Tel. 06-87979200 Fax 06-87979296
UILCOM - Tel. 06-45686880 Fax 06-85353322

SLC - CGIL
FISTel - CISL
UILCOM - UIL

Sindacato Lavoratori Comunicazione
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

Ma volendo rimanere al punto trattato in data odierna e considerando il Gruppo TIM per l'assetto attuale, se dal lato aziendale si configurano possibili risparmi economici, comprensibili in un gruppo gravato da un debito miliardario, rimane però il reale problema che, un'azienda a rete, su scala nazionale, abbia un suo valore nell'essere anche fisicamente presente, con i suoi stabili, sull'intero territorio; questo vale sia per i lavoratori ma anche per l'azienda inserita nel tessuto del Paese.

Per quanto concerne i lavoratori, ci si interroga sulle possibili implicazioni negative per chi non volesse aderire al lavoro agile, ed anche per chi, a svariato titolo, si dovesse trovare in condizioni per cui avere o non avere una sede aperta nel proprio territorio possa determinare scelte di vita complicate se non obbligate.

I cambi tecnologici, cui si accompagnano come in questo caso cambi nell'organizzazione del lavoro, obbligano tutte le parti in causa a cimentarsi su strade nuove, non liquidabili con il semplice richiamo alla volontarietà della scelta da parte dei-lavoratori.

E' necessario non prendere decisioni avventate, perché solo l'applicazione pratica nel tempo potrà indicare quali saranno le scelte fatte da mantenere e quelle invece da modificare, dobbiamo sperimentare evitando di stare fermi e lasciare decidere gli altri.

Roma, 24 luglio 2023

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