

COMUNICATO TIM

Il giorno 29 febbraio 2024 si è svolto l'incontro sindacale tra Tim, Segreterie Nazionali Slc Fistel Uilcom ed il coordinamento delle Rsu di Tim.

Gli argomenti illustrati dall'azienda hanno riguardato gli strumenti per il contenimento del costo del lavoro, il lavoro agile ed in chiusura una comunicazione riguardante la riorganizzazione dell'operatore 119 verso la figura di operatore integrato fisso-mobile.

L'azienda, per voce del capo del personale, ha dichiarato in apertura, riprendendo le dichiarazioni ufficiali dell'azienda come una Tim unita sia una realtà non più sostenibile, spiegando in maniera sintetica le motivazioni che hanno portato a scegliere la strada della separazione e vendita della infrastruttura di rete fissa dal resto dell'azienda.

A detta dell'attuale azienda, questa operazione avrà riflessi positivi legati alla riduzione del debito nell'ordine di 14 miliardi, al rilancio di una nuova Tim servizi che risulterà un operatore infrastrutturato, che conterrà al suo interno tutta la rete mobile ed i livelli trasmissivi alti che afferiscono alla parte elevata della Rete che dialoga con la Netco, da questa nuova configurazione Tim si aspetta anche una diminuzione dei vincoli regolatori.

Rimangono le criticità evidenziate dal comunicato stampa del consiglio di amministrazione sull'analisi del 2023, Ebitda con margini in calo, in particolar modo si evidenziano i ricavi totali e da servizi della Tim consumer in leggero miglioramento anno su anno ma ancora in calo ed un business domestico che torna in positivo dopo 22 trimestri, rimangono gli investimenti obbligati che incidono fortemente sui ricavi ed un flusso di cassa sostanzialmente neutro ed un margine di liquidità per coprire le scadenze del debito sino al 2025.

La chiosa finale aziendale è che in una Tim oberata dal debito, si è imposta la necessità, di una scelta radicale che al closing abatterà il debito di 14mld di euro.

Passando alle operazioni fatte grazie agli accordi sindacali, Tim ha dichiarato come attraverso lo strumento della CdE e art. 4 Legge Fornero, si è potuto negli anni, di far uscire 10 mila lavoratori (dal 2019 ad oggi) senza traumi. Si è contemporaneamente, dal 2019, proceduto ad assumere attraverso due accordi di Cde 3000 lavoratrici e lavoratori in vari ambiti aziendali, per quanto riguarda le assunzioni dell'ultimo CdE, sono state principalmente indirizzata in area Enterprise con l'acquisizione di professionalità importanti e non presenti in azienda.

Tutto quanto realizzato attraverso gli accordi ha permesso di mantenere il perimetro occupazionale del Gruppo Tim, ma stante la situazione di mercato e l'andamento dei ricavi, è necessario intervenire sui costi, intervento che non dovrà riguardare solo il consumer, ma tutta l'azienda. Per affrontare quanto descritto, Tim ha dichiarato di voler andare in continuità con la riduzione del costo del lavoro tramite ammortizzatori sociali.

La proposta aziendale che Tim ha illustrato nel merito è articolata come segue:

Proroga del regime attuale di LA fino al 17 marzo, alla fine del quale in mancanza di accordi e verrà avviata una nuova modalità.

LA settimanale:

Caring commerciale Territoriale - LA 4 settimane al mese con possibile rientro su decisione del responsabile

Per tutti gli altri (Enterprise ICT Operations, Frodi, Credito) - LA 2 settimane al mese.

Per chi svolge LA giornaliero:

presenza in sede 4 giorni a settimana (il venerdì in LA);

i venditori sono esclusi da LA.

Riduzione oraria da attuarsi tramite CdS (serve accordo sindacale) sino al 30 giugno 2025 con la seguente applicazione :

20% da attuarsi in 8 mezze giornate al mese, 9782 lavoratori (tutte le Staff, Marketing, supporto alle vendite, Ingegneria, sviluppo ed esercizio sistemi IT, Security e Rete)

15% da attuarsi in 6 mezze giornate al mese, 13534 lavoratori (Caring sia commerciale che tecnico, Sales pre e post sales, Competence center, Delivery e Supporto H24).

10% da attuarsi in 4 mezze giornate al mese, 8548 lavoratori (Tecnici e Progettisti)

10% da attuarsi in 4 mezze giornate mese per le aziende del gruppo Olivetti, Sparkle, Noovle; mentre percentuale del 20% di riduzione orario di lavoro per Tcc.

L'eventuale integrazione aziendale sarà esclusivamente oggetto di trattativa se questa sarà la strada.

Questo per quanto riguarda gli strumenti proposti ed oggetto di possibile accordo, nel caso di mancato accordo, Tim ha presentato un piano alternativo di riduzione dei costi che, riteniamo non meritevole di commento aggiuntivi se non far notare l'incongruenza della proposta sui part-time rispetto all'esigenza di risparmio sui costi.

Applicazione di EGR previsto dal CCNL TLC in luogo del PdR (accordo per il momento scaduto e prorogato per coprire il solo 2023) riferito all'anno 2024 con pagamento nel 2025

Sospensione dei soggiorni estivi, check up aziendali ed altri elementi di Welfare.

Revisione della modalità di fruizione della reperibilità.

Introduzione di strumenti per recupero di ulteriore produttività (ricollocazioni, riorganizzazioni, riassegnazione mansioni, blocco concessione Part Time e rinnovi P.T);

Eventuale riduzione buono pasto nelle giornate in Lavoro Agile qual ora le misure indicate non dessero i risparmi auspicati.

La Segreteria Nazionale Fistel Cisl ha risposto all'azienda rammentando il tema della crisi di un Settore che, spostandosi sempre di più sui servizi, non ha garantito la remunerazione degli investimenti, ponendo tutto il settore su di un piano inclinato nel quale solo gli accordi di uscita di migliaia di lavoratori ne hanno mitigato gli effetti devastanti tutt'ora in essere dovuti anche alla trasformazione legata alla trasformazione tecnologica, alla digitalizzazione ed alla sempre più pervasività della intelligenza artificiale.

Questo però non impedisce alla scrivente di continuare a denunciare la vendita della rete come una soluzione sbagliata, l'apertura della comunità europea ai consolidamenti transfrontalieri va nella direzione esattamente opposta, ovvero di un Europa che se vuole competere/contrastare l'altra parte del mondo potrà farlo solo attraverso l'unione degli operatori come ad esempio Orange e Deutsche-Telekom cercano di realizzare da tempo, un tavolo europeo che, per le scelte sbagliate del piano distruttore attivato dopo il via libera del governo, non vedrà l'Italia protagonista, in quanto Tim non sarà più quell'operatore verticalmente integrato come lo sono gli altri.

Un paese che progressivamente perde tutte le eccellenze, in ambito Tlc, Tim essendo l'ex monopolista, paga il prezzo più alto, spostandosi sempre di più verso la subalternità economica e tecnologica sul piano internazionale e nazionale come il resto dei settori industriali del paese.

Dentro una scelta non condivisa la Fistel Cisl continuerà a giocare la partita dividendo il percorso su due piani paralleli.

Il primo piano vede confermata lato Tim l'esigenza di tenere sotto controllo il costo del lavoro e di far uscire le persone, le due realtà che si determineranno ad inizio dell'estate vedranno una Netco dove, i problemi legati al numero dei lavoratori non saranno immediati e verranno gestiti nel tempo, invece la Tim Servizi nasce con circa 16000 lavoratori, dove tolti i 5000 di Enterprise, ne rimangono 11000 sul domestico dentro un settore che come già detto, naviga al ribasso.

Dentro la nascente Tim servizi, l'esigenza di fare scendere l'organico è, e sarà un tema reale, la cui base esodabile avrebbe numeri importanti di uscita solo con accordi di copertura a 7 anni, mentre ci troviamo dentro ad un contesto nel quale siamo in assenza di strumenti di esodo non traumatici (a parte il costoso articolo 4 Fornero).

Se risulta comprensibile alla scrivente oramai da oltre un decennio l'esigenza di tenere sotto controllo il costo del lavoro, cosa che si può fare con gli strumenti noti disponibili, per nulla chiaro al momento è la totale mancanza di visibilità sui perimetri e sulla sostenibilità della Tim Servizi per il prossimo periodo.

Per la Fistel Cisl in mancanza di visibilità/certezza sui perimetri sarebbe complicato avviare un confronto relativo alla riduzione del costo del lavoro, visto che nel frattempo potrebbero attivarsi ulteriori progetti di ottimizzazione. L'operazione di inizio estate, con la cessione di ramo della infrastruttura di rete non farà altro che aumentare la complessità nella gestione generale.

l'altro piano di confronto della vertenza, sarà nei riguardi del governo che dovrà fornire quegli strumenti per gestire le uscite nel prossimo periodo come, ad esempio, l'attivazione del fondo di settore, su questo abbiamo chiesto anche a Tim di farsi parte in causa.

L'illustrazione il 7 marzo del piano industriale Tim, alla comunità finanziaria, che dovrebbe essere illustrato anche alle organizzazioni sindacali confederali come sempre avvenuto nel tempo, dirà quali siano le linee guida della nuova Tim e sarà l'occasione per capire se sarà prevista anche una riduzione del personale e soprattutto con quali strumenti.

Non potremmo essere disponibili se non avremo visibilità sui perimetri della Tim Servizi nel prossimo periodo e parallelamente con il governo saremo a ragionare sugli strumenti da mettere in campo per gestire le uscite alla fine di questo percorso, come sino ad oggi abbiamo fatto.

La Segreteria Nazionale

Roma, 6 marzo 2024