PIATTAFORMA RIVENDICATIVA CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE TIM

Premessa.

Con la cessione del 1° luglio 2024 del ramo di azienda "Fibercop", Tim è diventata una azienda strutturalmente diversa, avviando una profonda fase di trasformazione che ha comportato la rivisitazione degli obiettivi, oltre ad un importante cambio dell'azionariato. Una fase che ha portato l'azienda a traguardare una sensibile riduzione del debito, registrando una crescita dei ricavi e dell'EBITDA.

Se quindi la cessione della rete che era stata dichiarata come "la soluzione definitiva" per riqualificare le performance economiche dell'azienda, ed i risultati aziendali trovano riscontro nell'andamento positivo del titolo, cresciuto in modo esponenziale dalla cessione della rete fissa (Netco) a Kkr, al cui andamento complessivo positivo ha contribuito il successivo consolidamento di Poste nell'azionariato del Gruppo (anche con l'OPAS in corso destinata a dare maggior solidità e prospettive al gruppo stesso), di tale miglioramento complessivo della situazione economica e dei relativi indicatori devono ricevere benefici in primis le lavoratrici ed i lavoratori di TIM, che non hanno mai fatto mancare il loro professionale e serio contributo.

A maggior ragione se il trend positivo dell'azienda dovesse portare Tim a ridistribuire agli azionisti i dividendi.

Dopo anni di sacrifici, ammortizzatori sociali e politiche di contenimento dei costi, è tempo che ~~anche~~ le lavoratrici ed i lavoratori di TIM tornino a recuperare potere di acquisto, anche attraverso la contrattazione aziendale.

Le Segreterie nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil dopo ampio e proficuo confronto con i rispettivi componenti del coordinamento RSU di Tim hanno elaborato la presente piattaforma rivendicativa, una piattaforma "aperta", che sarà discussa nelle assemblee con le lavoratrici ed i lavoratori, nel corso delle quali sarà possibile proporre suggerimenti e integrazioni, in coerenza con quanto già previsto dal presente documento

1. FORMAZIONE E RICONOSCIMENTO PROFESSIONALE

La formazione deve svolgere un ruolo fondamentale in ogni azienda pesantemente impattata dalla rivoluzione digitale in atto, rappresentando al contempo una occasione di traguardare un miglioramento/adeguamento delle competenze per rispondere alle istanze di un mercato in continua evoluzione, dall'altro deve rappresentare un concreto strumento di valorizzazione e riconoscimento professionale.

In coerenza con quanto previsto dal CCNL delle Telecomunicazioni, considerando l'area professionale B, quale livello di ingresso in azienda, tenendo conto delle tante ore di formazione erogate in questi anni e delle maturate competenze, bisogna traguardare per tutto il personale l'area professionale C.

Al contempo vanno valorizzate le crescite professionali, all'interno dell'area professionale C, in funzione delle competenze maturate e certificate, replicando l'azione positiva realizzata nell'intesa del 2019 sui passaggi di livello.

Si ritiene utile prevedere una apposita commissione, che non solo analizzi e valuti l'adeguata proposta formativa, ma che monitori gli opportuni riconoscimenti professionali, realizzando una crescita inquadramentale costante nel tempo.

I tempi per il riconoscimento delle fasce retributive di riferimento devono trovare risposte adeguate all'interno della contrattazione aziendale.

2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nelle more di una contrattazione pluriennale, è necessario individuare tutti i temi "normativi" che necessitano di un adeguamento al nuovo modello organizzativo di cui oggi necessita una azienda come TIM. Inoltre, in riferimento alle regolamentazioni che hanno invece un impatto economico, come ad esempio reperibilità e trasferte, non è più differibile un adeguamento che tenga conto dell'aumento del costo della vita degli ultimi anni.

In particolare, sull'orario di lavoro, bisogna individuare forme concrete che rimodulino l'attuale regime a 7,38 h, puntando a traguardare la riduzione di orario di lavoro a parità di salario. A tal fine bisogna individuare formule di compartecipazione tra azienda e lavoratori, tenendo conto anche di strumenti come la smonetizzazione delle festività, chiusure collettive, permessi e formazione.

In riferimento alla flessibilità in ingresso e/o relative alle pause pranzo, bisogna estendere le flessibilità attualmente in essere, coniugando questi elementi di elasticità nell'orario di lavoro, con il modello ibrido lavoro agile/lavoro in sede.

Vanno inoltre adeguati ed equiparati tutta una serie di istituti che differenziano regolamentazione ed importi in base al livello di appartenenza. Nello specifico sui seguenti istituti: recupero della flessibilità, rimborso spese in caso di trasferta, attestazione presenza, ricomposizione orario di lavoro su base mensile per le figure con unica timbratura

3. LAVORO AGILE

In relazione al lavoro agile, dopo anni di sperimentazioni, è tempo di trovare una definizione strutturale all'interno dell'organizzazione del lavoro di tutta l'azienda. Nel confermare la coesistenza dei modelli settimanali e giornaliero, è tempo di definire forme di flessibilità positive che garantiscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle persone con le esigenze tecnico-organizzative aziendali, estendendo al personale remotizzabile, ma attualmente escluso, l'accesso al modello ibrido di alternanza tra lavoro in sede e lavoro da remoto.

Previsione di specifiche deroghe e procedure operative, anche coordinate territorialmente, in caso di gestione delle emergenze e di eventi metereologici rilevanti (classificazione di rischio elevato arancione/rosso). Definizione meccanismi incrementali fino ad eventuale full remote per il personale con particolari difficoltà di salute, o per tutelare la genitorialità. Previsione di giornate aggiuntive per chi risiede oltre 40 km dalla sede di lavoro.

4. BUONO PASTO

L'importo del Ticket è fermo dal 1° gennaio 2009. In questi 17 anni il potere di acquisto è stato pesantemente eroso dall'inflazione, in particolare a seguito dell'emergenza sanitaria legata al Covid 19. È tempo di aumentare il valore economico del buono pasto, sfruttando le agevolazioni normative

in materia. In riferimento alla maturazione, definire traguardando le 4h ore di lavoro, a prescindere se a cavallo della pausa.

5. PREMIO DI RISULTATO

Superare il sistema discriminante e non contrattato di premi individuali e canvass ribaltando le cifre sull'unico sistema di redistribuzione del valore contrattato: il PDR. La sfida può esser quella di individuare item aggiuntivi, rispetto a quelli attuali e abbondantemente consolidati, valorizzando il lavoro collettivo per unità operative ~~e/o mansione.~~

6. PART TIME

In coerenza con quanto fatto in passato, superare l'esistenza in azienda di part-time involontari e/o situazione di riduzione oraria definitiva precedentemente richiesta prevedendo l'incremento orario per tutte le persone lavoratrici e lavoratori che ne facciano richiesta.

Al contempo, al fine di favorire percorsi virtuosi di negoziazione, agevolare il decremento volontario dell'orario di lavoro.

Ripristinare soluzioni temporanee di riduzione o incremento dell'orario di lavoro per le lavoratrici ed i lavoratori che ne facciano richiesta.

7. AREA CUSTOMER

La turnistica in area Customer Consumer, 187 e small business, va rivista con urgenza, ripristinando le condizioni precedenti, ante modifica unilaterale aziendale, partita a maggio 2025. Parimenti la revisione degli orari deve riguardare tutte le varie aree customer, in conformità e coerenza con le reali esigenze di presidio. Pur garantendo i presidi e le coperture necessarie, bisogna introdurre un sistema di cambi turno, flessibile ed esigibile per tutti, superando la "gestionalità" aziendale.

Il presidio, sempre più ridotto, di operatori interni TIM, deve trovare le opportune valorizzazioni delle competenze attraverso la gestione delle attività specialistiche e ad "alto valore". La sfida dell'intelligenza artificiale e della sempre maggiore introduzione dei processi di automazione all'interno delle attività lavorative può, e deve, portare a trasformare il lavoro dei customer in un lavoro di qualità, con conseguente impatto sul bilanciamento inbound/backoffice.

8. PERMESSISTICA, WELFARE, TRATTAMENTI

In considerazione delle evoluzioni normative e contrattuali, ed in considerazione del nuovo modello organizzativo aziendale, rivedere, adeguandoli al contesto attuale alcuni istituti relativi alla permessistica e al welfare. A titolo esemplificativo e non esaustivo, per titoli, si elencano di seguito gli elementi contrattati su cui intervenire:

- **Permessi a recupero;**
- **Permessi visite mediche;**
- **Malattia ad ore / singole giornate (superamento obbligo certificazione massiva);**
- **Recupero flessibilità;**
- **Timbratura in postazione;**
- **Decesso lavoratori in costanza di rapporto;**

- **Reperibilità;**
- **Trasferimenti;**
- **Lavoro Supplementare e Straordinario;**
- **Lavoro Festivo e Notturno;**
- **Trasferta** (superamento distinzione in provincia/fuori provincia e per livello inquadramentale, e relativo adeguamento dei massimali)**;**
- **Mutamento temporaneo del luogo della prestazione lavorativa;**
- **Tutela legale ai fini penali per il personale impiegato, anche saltuariamente, in prestazioni esterne con utilizzo di autoveicoli aziendali o ad uso promiscuo;**
- **Intervento su forza lavoro assunta post 2000** (es. sblocco temporaneo del limite degli scatti o definizione di un contributo aggiuntivo una tantum al Fondo Telemaco);
- **Interventi a supporto di famiglie monoreddito;**
- **Tutela delle genitorialità;**
- **Violenze di genere;**
- **Appalti e politiche di filiera;**
- **Permessi solidali;**
- **Bisogni Educativi Speciali e DSA;**
- **Tutele specifiche categorie "fragili";**
- **Trasparenza salariale.**