

## **COMUNICATO TIM**

### **ACCORDO LAVORO AGILE SPERIMENTALE FEBBRAIO 2023 FEBBRAIO 2024**

In data 22 novembre 2022, 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 definire l'accordo sul lavoro agile dal Febbraio del 2023 al Febbraio 2024, dopo gli incontri del 26 Ottobre e 10 Novembre dove avevano illustrato il loro modello e il piano sedi.

Il nuovo modello di lavoro agile proseguirà su base esclusivamente volontaria, in continuità a quanto accaduto per effetto del Covid-19, attraverso una remotizzazione di massa, consolidando la consapevolezza che nonostante le difficoltà, si sono gettate le basi per sviluppare sempre di più una modalità di lavoro ibrido che coniuga produttività e conciliazione vita lavoro-

I giorni che TIM indicava, erano quelli che le scriventi avevano già stabilito oltre un anno fa, prima che le relazioni industriali saltassero per effetto dell'improvviso cambio dei vertici aziendali e relativo piano industriale "distruttore", purtroppo ancora in essere, secondo cui la proposta approdata al tavolo vedeva 3 giorni a casa e 2 in sede, con le seguenti caratteristiche:

- Volontarietà del lavoratore ad aderire al lavoro agile, disconnessione e possibilità di recesso.
- Due Giorni in sede fissi a settimana e garanzia della compresenza.
- Tre giorni in lavoro agile da potersi svolgere ovunque come nei precedenti Accordi.
- Venerdì, sabato e domenica tutte le sedi chiuse, a parte per i presidi sempre operativi, per cui nella settimana il venerdì sarà in agile per tutti ad esclusione di chi non avrà aderito a questo modello.
- I giorni di ferie, i permessi di varia natura, i giorni di CDE erodono i giorni di lavoro svolti in modalità agile.

Per quanto riguarda il discorso sedi, previsti hub e sedi promiscue aperte in tutte le province.

- Previste due modalità di esecuzione della prestazione:
  - Modalità giornaliera da svolgersi con tre giorni in agile (uno fisso al venerdì per tutti) e due giorni fissi in sede con obbligatorietà della compresenza.
  - Modalità settimanale da svolgersi alternativamente due settimane in sede (4 giorni a settimana per effetto del venerdì con le sedi chiuse) e due settimane (5 giorni a settimana) in modalità agile.
- Confermate le tutele in essere per gravidanza, paternità/maternità, rientro da malattia dopo 30 giorni, assistenza per i figli affetti da DSA e rientro in servizio per i lavoratori soggetti a trattamenti chemio, immuno e radio terapeutici.
- Introdotto un capitolo riguardante gli Under 35, nella fattispecie quelli che vengono definiti nativi digitali, sui quali TIM ha dichiarato la necessità di offrire un lavoro agile commisurato alle migliori pratiche di mercato, nell'ottica di trattenere questi lavoratori, legati a specializzazioni di difficile reperimento, in azienda, in considerazione di un contesto competitivo sotto il profilo del recruiting.
- Infine nella gestione di questo nuovo modello TIM ha introdotto la necessità "non più rinviabile" di introdurre :
  - Attestazione della presenza
  - Affiancamento da remoto
  - Inserimento micromoduli nelle realtà customer ancora non coinvolte

Questi gli aspetti principali dell'esposizione aziendale, per quanto riguarda la proposta sul nuovo modello di lavoro agile.

Gli incontri del 10 e del 22 novembre sono serviti alla delegazione sindacale per proporre modifiche al testo, ottenendo una serie di miglioramenti rispetto alla proposta aziendale, nella direzione che il Sindacato Confederale persegue in materia di lavoro agile, ovvero rendere lo strumento il più possibile flessibile, cogliendone le opportunità per i lavoratori in merito ad una sempre miglior conciliazione vita-lavoro, ed allo stesso tempo non tralasciando il tema produttività.

I miglioramenti ottenuti elencati così come riportati nel testo dell'accordo sono i seguenti:

- In tema di spostamenti necessari durante le giornate di lavoro agile, è stato chiarito che il lavoratore dovrà richiedere ed essere espressamente autorizzato tramite i sistemi in uso, eliminando ogni pratica diversa in questo campo, che aveva fino ad oggi creato non poche incertezze tra i lavoratori.
- Inclusione, viene inserita una maggiore tutela per le vittime di violenza domestica.
- DSA - da 4 settimane consecutive come da proposta aziendale, si è passati a 12 giorni aggiuntivi rispetto a quanto previsto dalla legge, da fruirsì nell'anno solare di riferimento, così come richiesto dal sindacato.
- Introdotto un capitolo ex-novo, non presente nella versione aziendale riguardante l'assistenza delle persone attraverso la legge 104: 12 giorni aggiuntivi oltre a quelli previsti dalla legge. Tali giorni saranno disponibili se in possesso delle specifiche condizioni previste al capitolo 4.2 comma f, dell'Accordo.
- Dotazioni informatiche - su richiesta sindacale implementato il capitolo in modo da eliminare comportamenti anomali e ritardi nelle sostituzioni di tutto ciò che riguarda la parte informatica, hardware, e software. Inoltre è stato fatto un preciso rimando alla Commissione Paritetica Nazionale sulla Salute e Sicurezza, per tutto quello che riguarda a genericamente le necessarie dotazioni in ambito lavoro agile.
- Sedi hub - si è meglio precisato che per il lavoratore si intenderanno sedi hub quelle individuate nel comune di appartenenza.
- Compresenza - questo argomento aveva creato non poche perplessità in merito alla sua realizzazione ed anche al fatto che rappresentasse una reale opportunità per l'Azienda oltre che per il lavoratore. La richiesta aziendale è stata accolta con una formulazione che esclude la gestionalità da parte del solo responsabile, ed introduce invece il concetto di condivisione, nello spirito del lavoro agile e del lavorare in team, della pianificazione della compresenza tra responsabile e lavoratore quando si rendesse effettivamente necessaria.
- Viene chiarito che il Telelavoro temporaneo continuerà fino alla scadenza dei singoli accordi e successivamente l'azienda valuterà l'eventuale prosecuzione.
- Deroghe - questo capitolo viene ampliato non solo per condividere la possibilità per alcuni casi di una modalità di lavoro full remote, ma anche per valutare richieste di flessibilità che potrebbero essere necessarie per lavoratori con gravi disagi, che andranno valutati caso per caso.
- Sempre nel capitolo delle deroghe, su richiesta sindacale, è stato spostato il capoverso relativo alle flessibilità aggiuntive per gli under 35, questo per evidenziare come il titolo ed il merito di questo argomento non sono da considerarsi un capitolo a se stante qualificante dell'Accordo, quanto una variabile in deroga sulla quale TIM ha esposto un proprio ragionamento ed il Sindacato ha espresso molte perplessità per l'eterogenea platea di competenze e di lavoratori presenti in azienda, e non certo perché sia contro i giovani.

Su pressione sindacale manifestatasi sin dal primo incontro, è stato stralciato completamente tutto il capitolo relativo all'attestazione della presenza, all'affiancamento da remoto, ed ai micromoduli, eliminando il collegamento che TIM proponeva, ovvero di rendere valido l'Accordo sul lavoro agile solo dopo che in apposite commissioni, e poi nel coordinamento delle RSU, si fosse trovata la quadra sui tre argomenti.

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

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

---

Questi argomenti invece saranno oggetto di successivo confronto tra le parti, ma senza che questo condizioni la validità e l'applicazione dell'Accordo sottoscritto il 22 novembre 2022, qualora le assemblee con i lavoratori dessero esito positivo.

Verrà effettuato un monitoraggio trimestrale dell'andamento dello strumento per eventualmente introdurre quei correttivi volti al miglioramento dell'Accordo e quindi delle condizioni dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro agile.

In ultimo, è importante ricordare la conferma dell'impegno a confrontarsi nel breve su argomenti particolarmente sentiti, quali la timbratura in postazione (come già previsto nell'Accordo di Luglio 2022) ed i turni disagiati.

Le Segreterie Confederali dopo una trattativa durata oltre un mese, e che ha richiesto 3 intensi incontri, esprimono soddisfazione nell'aver realizzato un Accordo con una delle più grandi aziende del Paese, mettendo nelle condizioni circa 33000 lavoratori di poter decidere volontariamente di utilizzare o meno questo strumento.

Sono state superate una serie di rigidità aziendali che poco attenevamo allo strumento lavoro agile, è bene ricordarlo, che si basa sul rapporto di fiducia tra lavoratore e responsabile, mentre in TIM prevale ancora la prudenza anche a fronte di ulteriori tutele nei confronti dei lavoratori più fragili.

Rimane la convinzione invece che in questi ultimi anni pandemici i lavoratori del Gruppo, nel loro insieme, abbiano dimostrato di essere autonomamente responsabili e non eterodiretti verso le responsabilità nei confronti dell'Azienda, e ne è la riprova il fatto che la produttività non ne abbia risentito ed il modello venga riproposto con caratteristiche più elastiche rispetto al recente passato, anche se per le scriventi si potrebbe fare di più in termini di flessibilità. Il tempo e la pazienza come sempre ci daranno ragione su questo versante.

L'esito di questa trattativa è un segnale positivo per tutti, Sindacato e lavoratori, una buona notizia all'interno di un quadro legislativo che demanda il tutto al solo accordo individuale tra lavoratore ed azienda. L'accordo collettivo realizza un quadro di regole condivise, ne migliora la gestione per tutti non lasciando solo il lavoratore, rimanendo intoccabile la sua personale scelta volontaria di adesione allo strumento.

Come sempre si ribadisce che non esiste l'accordo perfetto e mai esisterà, nella realtà esiste la contrattazione tra le parti ed i risultati ottenuti sono e saranno sempre accordi modificabili nel tempo a beneficio dei lavoratori. Lo strumento del lavoro agile è uno di quei dispositivi che meglio si presta alla modifica, per il fatto di essere un elemento nuovo nel mondo del lavoro, per il quale solo il passare del tempo aiuterà a comprendere quali potrebbero essere le trasformazioni per migliorarne l'utilizzo da parte dei lavoratori e delle imprese.

Un Accordo sottoscritto in forma sperimentale, con una validità temporale limitata, aspetto che deve far riflettere su quanta sia poca la visibilità industriale che si ha davanti, a partire dalla vicenda della rete che, proprio nell'atto della scrittura del presente comunicato, è in piena fase evolutiva, con il Sindacato confederale chiamato a **Palazzo Chigi per il giorno 28 novembre alle ore 15.00.**

A breve verrà quindi organizzata una tornata assembleare, attraverso cui i lavoratori potranno dichiarare il loro parere sull'Accordo.

Le OO.SS. scioglieranno la riserva entro il giorno 12 dicembre 2022.

Roma, 25 Novembre 2022

Le Segreterie Nazionali  
SLC CGIL FISTEL CISL UILCOM UIL

Affiliazione ad  
UNI  
Union Network International

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