

SLC - CGIL
FISTel - CISL
UILCOM - UIL

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

COMUNICATO TIM

In data 10 maggio 2023 si è riunito il Coordinamento delle RSU di TIM a seguito di convocazione aziendale avente come oggetto: Timbratura in postazione, Ascolto da remoto ed Informativa su progetti organizzativi in ambito customer care.

Sulla timbratura in postazione è finalmente iniziato un confronto dopo le innumerevoli richieste e sollecitazioni da parte sindacale.

I razionali aziendali sull'apertura della discussione sono dettati dal tema della remotizzazione massiva, che vede oggi una presenza massima in sede, in contemporanea, del 40% delle lavoratrici e lavoratori, oltre all'introduzione del modello "desk sharing" nuova modalità organizzativa che prevede, in aggiunta ai tempi per l'apertura e la chiusura della postazione, anche quelli per il montaggio della stessa.

A partire da queste considerazioni, TIM ha aperto la strada ad una possibile rimozione della timbratura in postazione in sede, rispetto alla quale ha dichiarato di voler valutare le richieste sindacali riservandosi una verifica interna sui possibili impatti, così da poter formulare una proposta alternativa che verrà illustrata al prossimo coordinamento.

Il Sindacato Confederale, unitamente alle proprie RSU ha dichiarato come lo strumento della timbratura in postazione oggi sia di fatto superato dal modello organizzativo imposto inizialmente dal Covid, e poi adottato strutturalmente dal Gruppo TIM, attraverso cui si è determinata un'organizzazione del lavoro fortemente diversa, anche in termini di condizioni generali del mercato.

Tali condizioni ripensano il mondo dei customer, e non solo in ottica qualitativa e non più rivolta ai "pezzi/chiamate" fatti, ma all'offrire un servizio di qualità.

In questo contesto la timbratura in postazione appare un limite alla produttività, uno strumento ormai inadeguato.

Sul tema dell'ascolto da remoto, impegno preso dalle scriventi in Accordi precedenti, si è aperto il confronto partendo dalle considerazioni aziendali che, nell'illustrazione fatta hanno evidenziato quali siano le necessità e le finalità e dichiarando come non ci sia alcuna volontà di controllare il lavoratore, quanto invece di capire quali possano essere i bisogni formativi di quest'ultimo, nell'ottica di volerne migliorare le capacità professionali, legandole così a quell'aumento di produttività sempre ricercato dalle aziende.

Su questo argomento le scriventi hanno dichiarato come non siano pregiudizialmente contrarie allo strumento, ma che lo stesso vada inserito in quel sistema di tutele e garanzie per il lavoratore, che sono rappresentate dall'articolo 4 della legge 300, per quanto riguarda il controllo a distanza, e dal Gdpr, in tema di rispetto della privacy.

Nell'eventuale prossimo incontro ed eventuale Accordo che ne potrebbe conseguire, sempre a valle dello Sciopero Generale delle TLC previsto per il giorno 6 giugno, tali tutele andranno puntualmente richiamate, così come sempre avvenuto nei precedenti Accordi sottoscritti in tema di controllo a distanza.

Oltre a questo sarà necessario stabilire le "regole di ingaggio" dello strumento, a titolo esemplificativo, la frequenza e le tempistiche di utilizzo, la durata, e la preventiva autorizzazione da parte del lavoratore all'affiancamento. Una serie di aspetti che il Sindacato ritiene fondamentale vengano inseriti nel testo di un possibile Accordo, aspetti di un confronto che non può però prescindere dalla risoluzione di tutte quelle problematiche segnalate quotidianamente relativamente agli affiancamenti tradizionali. Sarebbe poco credibile e sostenibile pensare di sottoscrivere un Accordo su strumenti più evoluti, senza aver risolto i problemi in essere legati a quelli tradizionali.

Le scriventi ritengono altresì che l'evoluzione tecnologica in essere, ed i nuovi modelli organizzativi che ne

conseguiranno richiederanno una diversa organizzazione del lavoro che non consideri l'ascolto da remoto uno strumento ancora utile, quanto un rapporto tra responsabili e collaboratori molto diverso dall'attuale per modi e finalità da conseguire.

Per quanto riguarda la manovra organizzativa in ambito customer care, TIM ha illustrato una riorganizzazione che impatta su 475 lavoratrici e lavoratori dei 3400 complessivamente impiegati ed attualmente dislocati su 39 sedi. Di questi l'86% sulle 11 sedi maggiori, mentre i 475 lavoratori sopra scritti, pari al 14% del totale, sulle restanti 28 sedi-

Partendo dal ragionamento aziendale di internalizzare attività a maggior valore, TIM ha scelto di convertire le attività delle 28 sedi minori come segue:

Verso ASA circa 225 persone, che verranno impiegate come TOL e TOL Premium

Verso NOW circa 250 persone che verranno impiegate per i servizi H24, Rjm, Progettazione, TOF, Presa Appuntamento, Magazzino.

Previsti in ASA 4 mesi di formazione per tutti, e 2 ulteriori per il segmento Premium mentre in NOW prevista formazione adeguata rispetto al ruolo, a titolo esemplificativo 6 mesi + toj per i TOF e 4 mesi + toj per i progettisti.

La data di partenza prevista è il 1° Luglio per ASA, mentre dal mese di maggio partiranno i colloqui in ambito NOW con i lavoratori interessati per capire in base alle loro caratteristiche ed alle esigenze della struttura quale potrà essere la collocazione più idonea, con conclusione per entrambi i percorsi entro dicembre '23

Le attività del customer consumer rimarranno presente quindi nelle 11 sedi maggiori, rispetto alle 39 attuali.

Il Sindacato Confederale nel replicare a TIM, ha dichiarato come questa ennesima manovra confermi tutte le perplessità manifestate sin dalla fine del 2021 sul Piano Industriale distruttore, dove da un lato TIM afferma che dividere in più parti l'azienda sia la soluzione ottimale PER TUTTI I LAVORATORI, e dall'altra conferma di fatto attraverso le manovre organizzative sopra descritte come l'ipotetica società dei servizi che nascerebbe dallo smembramento del Gruppo avrebbe sin da subito un problema di sostenibilità.

Tutto questo nell'attesa che le menti illuminate che lavorano dietro al progetto di divisione e successiva rete unica, continuino a non decidere sul da farsi.

Per queste ragioni, e per tutte le dinamiche che stanno coinvolgendo, nessuno escluso, tutte le principali aziende del comparto, il sindacato confederale ha dichiarato lo sciopero generale del settore delle TLC.

Le Segreterie Nazionali, assieme al Coordinamento delle RSU, proseguiranno il confronto sui due argomenti all'ordine del giorno in data 14 Giugno 2023, sui quali ha espresso la propria posizione e da quella si ripartirà.

Roma, 11 maggio 2023

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