



Sindacato Lavoratori Comunicazione



COMUNICATO TIM

Il 5 luglio si è svolto a Roma l'incontro tra le Segreterie Nazionali Slc-Cgil, Fitel-Cis, Uilcom-Uil unitamente al Coordinamento Nazionale RSU per discutere del seguente odg:

- Accordo emendativo su Premio di Risultato, le cui variazioni avranno effetto per 2018 e 2019
- Esame congiunto accordo di Programma per definizione della quota di 120 euro
- Esame congiunto Modica orari di lavoro 1254
- Buoni pasto
- Adesioni art 4 Fornero 2018
- Valutazione preliminare sullo stress da lavoro correlato

Buoni pasto

In premessa si è affrontato il tema dei buoni pasto, che oramai da mesi in alcune zone del territorio nazionale, vedono i lavoratori impossibilitati al loro uso, per la totale assenza di esercizi convenzionati. Ed oggi al coordinamento nazionale della RSU abbiamo ribadito la insostenibilità della situazione!

A seguito dell'impegno fatto prendere all'azienda nella notte del 11 giugno scorso al Ministero del Lavoro, tramite lettera a latere, ed inviata da Tim alle Segreterie Nazionali con la quale la Direzione Aziendale assumeva un impegno a trovare soluzioni entro il mese di luglio 2018.

L'azienda, a seguito delle forti sollecitazioni UNITARIE, ha dichiarato che la situazione verrà risolta definitivamente con la sostituzione del gestore QuiTicket.

TIM ci comunica che sono stati avviati già contatti con 3 aziende disposte a subentrare.

Per far ciò sarà necessario rescindere il contratto in essere con QuiTicket, il tutto nel modo migliore per non determinare ripercussioni sulle due ramificazioni del contratto, un ramo riguarda il problema della giacenza dei buoni pasto e l'altro la gestione delle mense.

Abbiamo chiesto all'azienda che, le giacenze in carico ai singoli lavoratori ed il mantenimento dei livelli occupazionali delle mense, vengano assolutamente RISOLTI positivamente e senza traumi nel più breve tempo possibile.

TIM indica che il termine di risoluzione dovrebbe essere nel mese di Agosto 2018 per cui da settembre ci sarà nuovamente allineamento utilizzo/fruizione.

Sarà quindi convocata la Commissione Tecnica sui Buoni Pasto entro fine luglio per i ragguagli tecnici e l'informativa da inviare ai lavoratori.

Slc-Cgil ritiene che questa vicenda abbia determinato situazione molto critiche, con i lavoratori impossibilitati all'utilizzo dei buoni pasto, ci si augura che dopo le innumerevoli segnalazioni Unitarie, tramite comunicati, denunce e diffide, si possa anche sotto questo aspetto importante nella vita quotidiana dei lavoratori, ritrovare una situazione di normalità.



Sindacato Lavoratori Comunicazione



PDR

A seguito Accordo Ministeriale dell'11 giugno c.a., dalle numerosi sollecitazioni da parte delle OO.SS. e tenendo conto di alcuni fattori che incideranno nel 2018 e 2019, come la sanzione dell'antitrust per la fatturazione a 28 giorni, l'ingresso di Iliad come quarto gestore della telefonia mobile, si è ritenuto opportuno/necessario abbassare la soglia di accesso Ebidta, dal 100% al 95% per il biennio 2018/2019.

Il resto dell'accordo sul pdr valido per il triennio 2017/2019 resterà invariato.

Il 5% di riduzione è ben oltre gli oneri non ricorrenti in termini assoluti.

Slc Cgil giudica positivamente la modifica all'accordo, viene reso ancor più esigibile la erogazione del Pdr per i prossimi due anni, che vede un contesto difficile per le note riduzioni delle marginalità nella telefonia tradizionale e contemporaneamente il tentativo di rilancio delle aziende di Tlc verso la digitalizzazione quale strada obbligatoria per darsi un futuro industriale.

Sarà a breve convocato l'Organismo di consultazione del Pdr, per verificare tutti i parametri e gli indici.

Welfare

In ossequio all'accordo di programma (rinnovo ccnl-Tlc) del 23 novembre 2017, si è affrontato l'argomento per la individuazione della gamma di beni e servizi per la fruizione dell'una tantum pari a 120€.

A decorrere dal 16 luglio ed entro e non oltre il 31 dicembre 2018 ogni lavoratore potrà optare tra:

1- Il versamento dell'intero importo in Telemaco, purché già versati oltre al tfr anche contributi volontari, la quota sarà soggetta per legge ad un contributo di solidarietà (va nelle casse dell'inps) pari al 10%;

2- Buoni spesa (esentasse) di importi minimi pari a 10€ per l'acquisto di beni, da scaricare a partire dal 16 luglio ed entro il 31 dicembre 2018 e fruibili entro e non oltre i 12 mesi dall'emissione, chi per esempio li scaricasse il 31 12 2018, avrebbe la scadenza il 31 12 2019. Lo strumento contribuisce al raggiungimento del monte fringe benefit stabilito dalla legge non tassati in busta paga (258,23€), che non deve essere superato per non essere soggetti a tassazione, i dipendenti Tim in qualità di fringe benefit hanno a stragrande maggioranza solo il cellulare, per cui i 120 euro aggiuntivi non dovrebbero andare a superare la cifra fissata dalla legge, verificare in busta paga.

3- Voucher welfare (esentasse) per la fruizioni di prestazioni e servizi, di importi minimi pari a 10€, da attivarsi entro il 31 12 2018 e di durata variabile entro cui fruirne (in genere, 60 giorni dall'emissione). Lo strumento NON contribuisce al monte fringe benefit di cui sopra.

Tutte le scelte sui 120 euro possono essere frazionabili ed in tempi diversi tranne che per la previdenza complementare. Le onlus non sono comprese tra le opzioni da utilizzare con welfare.

Non si possono pagare i libri con i voucher per normativa ed è importante ricordare che i voucher per cure mediche e le relative ricevute devono essere distinte da quelle che vengono inviate ad Assilt.

Il tutto sarà gestito per mezzo della piattaforma informatica FlexBenefit Edenred, introdotta in azienda per la fruizione volontaria del pdr sotto forma di welfare e già per questo utilizzata per la sola registrazione da più di 10.000 lavoratori TIM.

Per accompagnare il lavoratore nella scelta, saranno attivi un call center ed una casella di posta elettronica dedicati, oltreché uno spazio faq.

1254

Il servizio 1254 a livello Italia cuba 155 addetti, equivalenti a 133 fte e 9 supervisor distribuiti in 52 sedi con età media 55 anni.



Sindacato Lavoratori Comunicazione



L'attività è svolta per l'azienda COVISAN ed è in appalto dal 2016. Da maggio COVISAN ha internalizzato il 10% di traffico nella fascia oraria 8/21 ed il 100% del traffico dalle 21/8 mantenendo inalterate le altre condizioni contrattuali.

Viene superato il turno notturno e le nuove turnistiche con copertura 7,52÷21,08 L-D avranno decorrenza dal 3 settembre 2018.

L'azienda si impegna in coerenza con gli accordi del 2013 a valutare la ricollocazione professionale volontaria dei lavoratori del 1254 e a rivedere alcuni turni sia per i lavoratori full time che parte time 75% delle 9.30

Per la Slc-Cgil Nazionale è fondamentale, in linea con l'accordo del 2013, garantire la sostenibilità del 1254 anche attraverso politiche di ricollocazione.

L'esame congiunto firmato oggi di fatto recepisce le richieste avanzate dalla Slc-Cgil in termini di ricollocamento volontario assieme alla possibilità di rivedere le turnazioni con una verifica ad Ottobre 2018, avendo una particolare attenzione al turno 9.30-17.44.

Non possiamo sottacere che per quanto riguarda il 1254, permane un problema dovuto alla mancata erogazione del buono pasto, dovuto ad un accordo dell'estate 2017, che non ha trovato la nostra condivisione, auspichiamo di trovare soluzioni condivise per il ripristino.

ART. 4 Legge Fornero (ISO-PENSIONE)

Sull' art. 4 legge Fornero (isopensione) le nuove adesioni raccolte sono quasi 1.500, il che però non significa che tutti abbiano diritto o che abbiano maturato i requisiti, il sistema non essendo in grado di filtrare, non farò altro che rigirare la raccolta all'Inps per le verifiche del caso.

Le prime uscite per l'anno in corso sono previste a settembre 2018, ricordando che se dopo quella data ci fossero dei casi da gestire, si terrebbe come data ultima il 31 12 2018.

Verranno recuperate anche le domande giacenti (circa 1.600) per una ulteriore verifica da inps.

Per gli anni 2019 e 2020 per le OOSS sarebbe importante avere più finestre di uscita (non solo 2 all' anno, ma almeno 3).

Stress da lavoro correlato.

Tra le varie ed eventuali, l'Azienda ha inteso comunicare alla delegazione sindacale l'avvio a settembre dell'indagine preliminare sullo stress lavoro correlato, utilizzando le linee guida predisposte dall'Inail. Ad anni di distanza dalla precedente, auspichiamo possa essere anche un momento di verifica dell'efficacia delle azioni di miglioramento introdotte da TIM per i gruppi omogenei per i quali si rilevò un livello medio di stress lavoro correlato (119, 187, tecnici on field). A tal proposito, corre l'obbligo di ricordare che a tempo debito rls e componenti sindacali dei comitati paritetici sicurezza e salute evidenziarono come quelle misure fossero tutte rivolte al contesto e non anche al contenuto del lavoro. A cui si è aggiunta la non piena applicazione di tutte le misure annunciate. Condizioni che fanno temere per i risultati. In ultima analisi, ora più che mai vogliamo che la misurazione dello stress lavoro correlato che ci si appresta a fare non si risolva in un mero adempimento burocratico ma veda il pieno coinvolgimento del sindacato.



Sindacato Lavoratori Comunicazione



Asa

La giornata non ha avuto la possibilità di affrontare per mancanza di tempo il tema di Asa, che continua a denunciare criticità ancor più marcate da quando questo reparto è stato inserito nella solidarietà a seguito dell'accordo dell' 11 giugno 2018.

La situazione di Asa nei territori è che nell'arco di una settimana sono state accumulate lavorazioni giacenti di gran lunga superiori alla norma e vengono chiesti ulteriori sforzi ai lavoratori per abbattere le giacenze.

L' introduzione della solidarietà, che porta come naturale conseguenza un aumento delle giacenze medie, cozza con le operazioni avvenute nel corso dello scorso anno nel reparto stesso: la ricollocazione di personale proveniente da altre realtà come Cso o Caring (parliamo di diverse centinaia di persone in tutta Italia), l'introduzione unilaterale della nuova turnistica avvenuta dopo un esame congiunto esperito negativamente il 4 ottobre u.s. richiedendo ennesimi sacrifici ai lavoratori, confermando la necessità di turni fino alle 22 o alla domenica/festivi per la gestione dei TT wholesale. Oggi a quegli stessi lavoratori viene chiesto l'ennesimo sforzo economico - e produttivo per recuperare il 10% del lavoro perso nei giorni di solidarietà. Com'è possibile che un reparto con moltissimo lavoro, in crescita, con i turni più disagiati di tutta l'azienda perché "necessari", venga messo in regime di solidarietà? Qualcosa non torna. Slc-Cgil ritiene si debba urgentemente affrontare questa situazione, nella direzione di una ulteriore revisione della turnistica ed anche ad una verifica approfondita sull'efficacia della solidarietà in questo reparto. Invitiamo Tim a rivedere il modello organizzativo che è tra i parametri di monitoraggio e verifica del servizio da parte di Agcom anche al fine di evitare sanzioni.

Slc-Cgil esprime una valutazione complessivamente positiva dell'incontro odierno, se non altro per aver ripreso la costruzione di una normalizzazione delle relazioni industriali, iniziata tra le innumerevoli difficoltà di questi mesi, che hanno portato all'accordo dell' 11 giugno 2018, accordo che non ha risolto i problemi di Tim (che sono ancora tutti lì sul tavolo), ma inizia a porre le basi per ripristinare una condizione di normalità, in un momento in cui l'azienda è ferma per le note vicende dei cambi al vertice, all'interno di un settore in piena trasformazione verso il mondo digitale, dove la velocità del cambiamento diventa l'elemento di sopravvivenza.

I prossimi mesi saranno determinanti anche per Tim, si dovrà uscire una volta per tutte, dalle esclusive logiche di litigiosità per il potere della gestione, che in questi anni non hanno fatto che il male, ad un'azienda che ancora ha tutti i numeri per essere degno punto di riferimento principale del paese, nel settore delle Tlc.

Segreteria Nazionale Slc Cgil Area Tlc

Roma, 6 Luglio 2018