

ACCORDI TIM, SI POTEVA FARE MEGLIO: PREPENSIONAMENTI CON IL FONDO BILATERALE, LICENZIAMENTI INCENTIVATI e FESTIVITA' SMONETIZZATE

Il 5 marzo sindacati Confederali e coordinamento nazionale RSU hanno firmato con TIM 3 accordi.

ACCORDO PREPENSIONAMENTI CON ASSEGNO STRAORDINARIO FONDO BILATERALE

Con questo accordo si dà la possibilità di uscire dall'azienda a 1.000 lavoratori che raggiungono i requisiti per la maturazione del diritto alla pensione - di vecchiaia o anticipata - entro 5 anni (60 mesi) dal 30 novembre 2026 (pensione entro il 30 novembre 2031).

Durante il periodo di prepensionamento i lavoratori riceveranno un cosiddetto "assegno straordinario" (erogato dall'INPS) finanziato dal Fondo Bilaterale del settore telecomunicazioni.

TIM verserà mensilmente al Fondo un importo - "assegno straordinario" - mensile spettante al lavoratore, pari alla misura del trattamento pensionistico maturato alla data di cessazione del rapporto di lavoro, fino al mese precedente previsto per l'erogazione della pensione. TIM verserà i contributi previdenziali fino al raggiungimento dei requisiti minimi previsti per il pensionamento.

Nel testo ci sono alcuni punti di criticità:

L'accordo prevede che se nel corso della vigenza si verificano cambiamenti delle norme in materia di Pensioni, le Parti si impegnano a individuare integrazioni/modifiche dei contenuti dell'accordo stesso; ma non ci sono certezze, in quanto l'accordo è sottoscritto solo tra azienda e rappresentanza sindacale e non vi è una garanzia istituzionale (diversamente a quanto accade per accordi tipo la collocazione in mobilità dove c'è intesa concordata con il ministero);

Va considerato che si tratta di una modalità nuova, perciò l'accordo presenta dei margini di incertezza, infatti, più volte nel testo si fa riferimento a problemi tecnico-procedurali sollevabili da parte dell'INPS e/o di rigetto di singole posizioni sempre da parte dell'istituto di previdenza;

Inoltre, il pagamento del TFR sarà rateizzato, il lavoratore lo riceverà al 30% entro 30 giorni, e il restante 70% ben 4 mesi dopo l'uscita dall'azienda.

ACCORDO LICENZIAMENTI INCENTIVATI - L'accordo prevede il licenziamento su base volontaria del lavoratore, fino al 2028, in numero di 350, con l'erogazione della NASPI oltre ad un incentivo aziendale a titolo di incentivo all'esodo e di transazione generale e novativa.

E qui c'è la parte critica: l'incentivo aziendale non è definito, infatti, l'accordo demanda ad eventuali successive intese: *"Le misure economiche di accompagnamento alla cessazione del rapporto di lavoro saranno eventualmente definite con separato accordo"*.

ACCORDO FESTIVITA' CADENTI DI DOMENICA - L'accordo prevede la rinuncia OBBLIGATORIA alla maggiorazione per le Feste del 4 ottobre e 1 novembre cadenti di domenica, al suo posto 1 giorno e 4 ore di permesso per ognuna delle Festività. Si poteva e doveva ottenere la possibilità di scelta se farsi pagare la maggiorazione, oppure avere dei permessi in più per uno o per entrambe i giorni. L'obbligatorietà è una forzatura illegale, in quanto la maggiorazione per le festività non godute è un diritto indisponibile del singolo lavoratore non derogabile.

SI POTEVA FARE MEGLIO, E, AD ESEMPIO, LA VOLONTARIETA' SULLE FESTIVITA' SAREBBE COSTATA POCO A TIM.

VA BENE DARE LA POSSIBILITÀ DI USCITA DOPO TANTI ANNI DI SERVIZIO, MA I POSTI DI LAVORO? NIENTE, ORMAI TIM E' UN'AZIENDA AD ESAURIMENTO, INVECE CI VORREBBERO ANCHE ASSUNZIONI, PER I NOSTRI FIGLI, PER LE NUOVE GENERAZIONI, PER IL FUTURO DELL'INTERA SOCIETA'!

Firenze, marzo 2026

FLMU-CUB TIM

Federazione Lavoratori Metalmeccanici Uniti - Confederazione Unitaria di Base

Firenze, V. di Scandicci 86 tel. 055/3200938 3316019879 email: cubt@cubtlc.it Facebook: CUB TELECOM