

CONTRATTO TLC e vertenza TIM : giochi di prestigio sulla pelle dei lavoratori !!

Il CCNL delle Telecomunicazioni è scaduto da 2 anni e mezzo, le trattative sono ferme da mesi;

Labriola, AD di TIM, dichiara - ad inizio 2025 - che non vedeva necessario il ricorso a nuovi ammortizzatori, data la migliore situazione finanziaria a seguito della cessione della rete;

TIM a maggio decide di elargire un 15% in più di PDR rispetto a quanto dovuto in base ai meccanismi di calcolo del premio;

TIM nel mese di giugno annuncia l'assunzione di 80 nuovi lavoratori;

Il 24 aprile si svolge un incontro istituzionale sul settore delle TLC tra governo, Asstel e sindacati confederali. il governo si impegna a favorire il decollo del fondo bilaterale di settore tramite passaggio di risorse dal fondo FIS; inoltre, promette di rifinanziare i Contratti D'Espansione; promesse che in parte restano sulla carta;

Labriola viene scelto quale nuovo presidente di Asstel;

Slc Fistel Uilcom comunicano ufficialmente che le loro strutture non firmeranno alcun accordo sulla formazione finanziata e sulle ristrutturazioni aziendali finché non sarà ripresa la trattativa per il rinnovo del CCNL, è il 12 maggio;

Slc Fistel Uilcom proclamano lo sciopero per l'intera giornata del 14 luglio, sempre il CCNL;

Labriola al congresso della Fistel Cisl chiede l'aiuto dei sindacati per strappare al governo il riconoscimento delle agevolazioni alle grandi aziende di TLC come "energivore", senza "queste" minaccia "il CCNL non si rinnova";

All'incontro sindacale del 17 giugno TIM propone la proroga dell'attuale modello di Lavoro Agile per 1 anno, "in cambio" vuole nuova Solidarietà al 16%, altrimenti cambia il modello di LA in particolare per i giornalieri con la previsione di 4 giorni in sede e 1 in LA;

Il 25 giugno il neopresidente Asstel Labriola vede per la prima volta i segretari Slc Fistel Uilcom, viene deciso di calendarizzare un incontro sul CCNL di lì a 10/15 giorni;

Il 30 giugno nuovo incontro in TIM, le parti si avvicinano anche perché c'è una certa disponibilità aziendale a trattare su un aumento di valore del PDR e su alcuni miglioramenti dei turni al Caring (appena peggiorati....), il nuovo modello di LA viene sospeso fino al 8 luglio, data in cui è prevista la prosecuzione della discussione;

Ed eccoci all'8 luglio – mentre non si ha notizia ufficiale della ripresa delle trattative sul CCNL (non a caso....) - si svolge l'incontro in TIM. Slc Fistel Uilcom e quasi tutte le RSU firmano questo:

A) Accordo sulla nuova Solidarietà difensiva con una percentuale più alta (15,64%, rispetto alla precedente 13,85%) dal 16/7/2025 al 31/12/2026 (con 21 giorni nel 2025 e 40 nel 2026), per "gestire" 1.852 lavoratori oggi dichiarati "eccedenti", quando 3 settimane fa ne hanno assunti 80 !!

Tra l'altro con un'integrazione - aggiuntiva a quella di legge alquanto fumosa - l'accordo recita che laddove disponibili potrebbero essere utilizzate le risorse del Fondo Bilaterale di Settore per pagare la famosa integrazione; ricordiamo che tale Fondo è in parte finanziato dagli stessi lavoratori, infatti, da gennaio scorso dovevano partire le trattenute relative in busta paga, cioè tra qualche mese può accadere che l'integrazione diventi – di fatto - più bassa perché in parte non la pagherà TIM ma lo stesso lavoratore. Inoltre, sono previsti altri strumenti integrativi; ad esempio ci sono i soliti buoni

benzina elevati a 300 euro: ricordiamo che i buoni benzina non sono retribuzione a tutti gli effetti, e che l'azienda li potrebbe erogare a tutti indipendentemente dalla Solidarietà.

Infine, il valore medio della UT ad integrazione aggiuntiva è più basso rispetto all'accordo precedente: 752,57 euro per i livelli 3 – 4 – 5 – 5S rispetto a 773,74 euro della vecchia solidarietà....

B) Accordo sul lavoro agile (ricordiamo che per legge è necessario l'accordo individuale con il lavoratore) dal 28 luglio 2025 al 30 novembre 2026. Praticamente il LA rimane come adesso, con però alcuni venerdì (in cui non si è in CDS) in sede e modifiche per quanto riguarda le deroghe per le situazioni particolari.

C) Impegno sul PDR ad aumentare il valore target al livello medio (5) di 50 euro. Si tratta, appunto, di un "impegno" il vero accordo dovrà comunque essere ridiscusso successivamente.

D) Clausola sugli orari (nuovi) al Customer Services Small e Consumer (187 e 191) dal 1° settembre i turni delle 21 e 22.50 diventano turni jolly, cioè non effettivi ma possibili all'occorrenza. Idem per il 191 il turno di sabato.

Gli accordi-impegni sono su testi diversi, ma ricompresi in un unico accordo quadro: o si accetta tutto o niente. Di fatto giocando sulla minaccia del peggioramento del Lavoro Agile in scadenza e dei turni 187 – 191 (già peggiorati) TIM ottiene ciò che voleva: la continuità istantanea della Solidarietà appena terminata il 30 giugno, in forma più pesante e con maggiori risparmi per lei!

In realtà questi sono temi per lo più slegati: Lavoro Agile ad oggi di fatto benefit individuale, Ammortizzatori Sociali in caso di eccedenze di personale, Orari di lavoro di reparto tema di contrattazione specifico, PDR argomento di contrattazione di secondo livello.

Un errore acconsentire a scendere sul campo unico scivoloso che voleva l'azienda.....

..... e si da' modo che il LA – con l'accordo che scadrà 1 mese prima della Solidarietà – possa essere utilizzato nuovamente tra 1 anno come minaccia per ottenere ammortizzatori sociali o altro!

Ma qualcuno ai vertici aziendali non aveva detto che ora non era più necessaria la Solidarietà??!!

Ma come si contemplano "i conti" migliorati, più soldi per il PDR 2024, e le assunzioni di ieri l'altro con la nuova Solidarietà??!

Non c'è stata una dichiarazione – con procedura ufficiale - di esubero di personale, necessaria per legge al fine di raggiungere poi un accordo di Solidarietà difensiva.

E' del tutto evidente che questa volta – ancor più che nelle altre occasioni – difficilmente ci sarebbero le condizioni di legge per ammortizzatori sociali quali la Cassa Integrazione.

Ed è anche per questo che TIM voleva la Solidarietà "concordata" con accordo sindacale.

Il Lavoro Agile – purtroppo - non è ben disciplinato nel nostro paese, per cui va' da se che le aziende hanno il coltello dalla parte del manico, con l'unico vincolo dell'accordo individuale con il lavoratore. Com'è comprensibile che per una fetta di lavoratori il LA sia diventato oggi importante, anche per la chiusura di molte sedi aziendali e il conseguente allungamento delle distanze dal posto di lavoro. Non deve però essere un'arma che si lascia mettere sul tavolo all'azienda quando vuole.

TIM si porta a casa altri risparmi sul costo del lavoro, a danno di lavoratori e collettività, una storia che si ripete da troppi anni! ...e proprio quando non ce ne sarebbe stato più bisogno!

..... E IL CCNL ?? Guarda caso il giorno dopo la firma degli accordi in TIM, revocano lo sciopero "fantasma" del 14 luglio, si vedono con ASSTEL, e concordano che riprenderà la discussione sul CCNL il 31 luglio: scommettiamo che a breve ci sarà il "parto", magari nel periodo di massima concentrazione delle Ferie?!!

luglio 2025

Per info: 331-6019879 cubt@cubtlc.it

FLMU-CUB Telecomunicazioni

Federazione Lavoratori Metalmeccanici Uniti - Confederazione Unitaria di Base

Firenze, Via di Scandicci, 86 tel./fax 055/3200938 email: cubt@cubtlc.it