



INCONTRO SINDACALE TERRITORIALE 28 GENNAIO 2019

 [Scarica il comunicato](#)

In data lunedì 28 gennaio si è tenuto un incontro sindacale territoriale tra TIM, le Segreterie di Slc-CGIL Fistel-CISL Uilcom-UIL UGL Tlc di Roma/Lazio, e la RSU Lazio e Staff centro (Lazio).

Evoluzione progetto negozi sociali

A valle della comunicazione nazionale, l'Azienda ha rappresentato anche a livello territoriale la retromarcia sul progetto di alienazione dei negozi sociali alla società del Gruppo 4G Retail – a seguito del cambio della massima dirigenza, e nelle more della presentazione del Piano industriale.

Quindi, i negozi di via del Corso (18 lavoratori) Termini (13) Fiumicino (11) viale Liegi (9) saranno oggetto di trasformazione ed arricchimento funzioni. Gli addetti saranno interessati da sessioni di formazione (anche in aula, presso TIM Academy – di cui abbiamo chiesto visibilità tempo per tempo), le attività di post vendita saranno potenziate, i negozi avranno accesso prioritario all'assistenza telefonica gestita da Partner care e spazi dedicati alla dimostrazione dei servizi innovativi di TIM Vision, TIM Games, domotica...

La delegazione sindacale di Slc-CGIL ha salutato con favore la decisione di mantenere nel perimetro aziendale i negozi, anche perché (come abbiamo ricordato ad ogni occasione) hanno sempre garantito un servizio di eccellenza di assistenza e cura del cliente oltreché di mera vendita (che non trova eguali negli altri punti vendita), con professionalità tale da compensare anche le croniche inefficienze dell'organizzazione del lavoro in essere.

Di conseguenza, i TPC non usciranno più dalla solidarietà...

Certo, non giovano al clima interno questi continui cambi di marcia – circa i negozi sociali e più in generale TIM, evidentemente battuta da contrari venti ed impantanata nell'incertezza dell'assetto azionario e dell'assetto della rete. Motivo per cui è stato chiesto all'Azienda di far accedere i lavoratori che continuano a chiederlo a percorsi di riconversione professionale.

Oltreché è stato chiesto di definire in un verbale di esame congiunto la verifica degli accordi di riorganizzazione del 2014, sancendo così tra l'altro i nuovi organici ed introducendo l'istituto del part-time mamma/papà e la figura del viceresponsabile.

Potrebbe ben essere questa l'occasione per dotare i negozi di hardware, software, protocolli, prodotti alla bisogna, aumentare l'organico in essere presso i negozi, accogliere le richieste di trasformazione da pt a ft e viceversa, e riconoscere le professionalità esercitate, apprezzandole con più appropriati livelli inquadramentali – se è vero che debbono essere centri d'eccellenza,

allora vanno trattati come tali.

Trasformazione operativa OPM

Attività in ambito technology per incrementare conoscenza IP coinvolgendo lavoratori che a causa del decommissioning sono non del tutto saturi di attività. La riorganizzazione in corso ha comportato uno spostamento territoriale delle attività di gestione dei nodi della rete OPM per la parte di accesso, attività che da HQ passa al territorio: in tutto 6 risorse, alle quali se ne aggiungono 2 sempre da HQ che facevano un altro lavoro, che vengono sostituite con rifinanziamento interno. Le persone coinvolte non cambiano sede né attività, sono già informate di tutto, cambia la linea di riferimento e la struttura di territorio romana prevede 2 unità in più.

Progetto moving Roma

L'Azienda ci ha rappresentato lo stato dell'arte delle varie sedi accipienti, anche per quanto riguarda il dimensionamento dei servizi a partire dai parcheggi. A questo proposito, abbiamo sollecitato la ricerca di soluzioni che, al netto delle responsabilità legali di TIM nei confronti dei suoi dipendenti e non degli altri, coinvolgano tutti i lavoratori delle sedi aziendali quali che siano i titolari del rapporto di lavoro – secondo sani principi di solidarietà.

Abbiamo anche chiesto lumi su una richiesta di inserimento targhe degli autoveicoli in un cd portalino fatta dai Responsabili ai lavoratori di B.CM.SE/C.WS (Web Services, Valleranello) – sistema informatico che non risulta essere tra quelli ufficialmente in uso in azienda e né citato nella policy aziendale del parcheggio della sede. E, più in generale, di modificare la policy di assegnazione parcheggi riservati al personale turnista per la medesima sede di Valleranello, in considerazione della pericolosità nel raggiungere il parcheggio esterno – l'Azienda la valuterà con le strutture di competenza.

- L'Azienda ha riepilogato le tre modalità con le quali sta verificando i problemi nelle sedi:
- tavolo paritetico con la commissione sindacale individuata lo scorso anno;
- tavolo tra strutture territoriali e responsabili di linea della sede;

individuazioni di soluzioni per le risorse oggetto di moving legate alla ubicazione delle abitazioni ed al tipo di lavoro svolto, specie per il personale che per le modalità di svolgimento della mansione non può usufruire delle altre agevolazioni (es. la flessibilità di orario non è utilizzabile da parte di chi è turnista).

Tra tutte le sedi, la delegazione Slc-CGIL ha richiamato l'attenzione sulle problematiche che sono più acute per tanti lavoratori e lavoratrici della sede di Acilia, criticità più acute tra chi fa i turni e non può accedere al lavoro agile, e su cui più in generale gravano quotidianamente disagi per raggiungere la sede e di quotidiano lavorativo reso difficoltoso da vari difetti strutturali (per es. microclima non sempre nelle condizioni ottimali) o da lavori (sempre) in corso.

Per quanto riguarda la soluzione cd doppio polo, più volte sollecitata dalle Organizzazioni sindacali, si sta costruendo una sorta di graduatoria di persone alle quali verrà data priorità di

soluzioni alternative alla sede di riferimento, in particolare a chi non avrà potuto beneficiare delle flessibilità concessa ad altri settori. Per esempio i settori a turno avranno priorità nell'individuazione di soluzioni logistiche diverse (altra sede). Si stanno valutando le accipienze delle diverse sedi e Real Estate non ha ancora fornito la lista dei cantieri aperti (per esempio Lanciani ora è vuota e potrebbe essere usata allo scopo). Questa lista di persone dovrà essere incrociata con le segnalazioni di disponibilità. A domanda delle OO.SS., l'Azienda ha comunicato che la flessibilità per i dipendenti di Security di Acilia sarà operativa da febbraio.

Più in generale, torniamo a chiedere risposte IMMEDIATE e CONCRETE, ribadendo che non è possibile continuare a sentirci prospettare soluzioni astratte allo studio, delle quali non è mai possibile prevedere una reale esercibilità.

L'Azienda afferma che l'area di Roma non è più in emergenza moving come a fine del 2018 in quanto le sedi sono consolidate, la maggioranza dei lavori sono terminati e non ci sono spostamenti previsti di personale. Quindi, RI ha avanzato una proposta di accordo territoriale sul lavoro agile per introdurre condizioni di presunto miglior favore rispetto alla proroga della norma nazionale:

- disponibilità ad incrementare le giornate da domicilio considerando la riduzione di postazioni da sede satellite rispetto a quelle previste a gennaio 2018;

- per le sedi con lavori ancora in corso ci potrebbe essere un ulteriore incremento legato al disagio esistente, con la condizione che le giornate di LA si distribuiscano nell'arco della settimana;

- disponibilità a valutare, con le strutture competenti di Real Estate, le segnalazioni da parte delle RSU, di possibili nuove postazioni in altre sedi satellite.

Infine l'Azienda ha precisato che sta mettendo a punto maggiori controlli sulle modalità di prenotazione del LA da sede satellite per superare eventuali abusi.

La delegazione sindacale continua a non capire quale sia per TIM la differenza tra prestazione in lavoro agile svolta da domicilio o da sede satellite. Se ne deduce una sfiducia dei responsabili nei confronti dei lavoratori che evidentemente se non controllati "a vista" non sono ritenuti in grado di svolgere responsabilmente la loro mansione.

Comunque valuteremo nei prossimi incontri le reali disponibilità aziendali a rendere esigibile il lavoro agile con la scarsità di postazioni da sede satellite attuali per l'area romana.

Art. 53 ccnl

Con notevole ritardo sui dati 2017, ma con apprezzabile tempestività circa i dati 2018, previa ripetuti solleciti da parte della scrivente Organizzazione sindacale, l'Azienda ha ottemperato ai dettami del ccnl circa i diritti di informazione relativi al ricorso a flessibilità tempestiva, appalti e subappalti.

Flessibilità tempestiva

Nel 2017 sono stati effettuati 442 interventi con 502 lavoratori coinvolti, nel 2018 307 con 327 lavoratori coinvolti. La maggior parte degli interventi ha interessato le strutture di Network. Anche se nel 2018 gli interventi diminuiscono rispetto al 2017, Slc-CGIL giudica ancora troppo elevato il ricorso a tale strumento contrattuale perché si eccedono le causali previste dal ccnl.

Appalti

Dai dati dettagliati forniti dall'Azienda rileviamo che il 50% ca. del lavoro nella rete d'accesso viene affidato in appalto. Per l'assurance dal 2016 ad oggi le attività in appalto sono in diminuzione, passiamo da 569 fte (full-time equivalent, l'equivalente del costo di un lavoratore TIM) nel 2016 a 532 nel 2017 ed a 479 nel 2018; nel delivery al contrario il trend è opposto, passiamo da 342 fte nel 2016 a 520 nel 2017 e 550 nel 2018, quindi sostanzialmente nel complesso la situazione rimane invariata. Rileviamo purtroppo un fortissimo ricorso al subappalto, 194 imprese coinvolte a fronte di 10 imprese con appalto diretto, cioè un utilizzo spropositato di forme di lavoro precario e sottopagato, spesso utilizzato per quelle lavorazioni non in sicurezza che sia i nostri colleghi che quelli dell'appalto si rifiutano di svolgere (ad. es. armadi sul ciglio della strada) davanti al quale l'Azienda non può far finta di niente scaricando la responsabilità sulle imprese appaltatrici. Ne risente anche la qualità del lavoro con tutti i riflessi negativi verso la clientela e perlomeno di questo TIM dovrebbe preoccuparsi.

I dati riportati, non essendo correlati ai volumi di attività, ribadiamo non ci consentono di capire qual è la misura del ricorso all'appalto.

È seguito poi un confronto con i Responsabili di WOL/RM e WOL/LAZ – confronto che è stato compreso nei tempi da un odg eccessivo, e che siamo per riprendere alla prima data utile alla presenza degli interlocutori in tema.

Ai responsabili WOL abbiamo chiesto:

- in merito al ricorso alla MOI, se abbiano contezza del perdurare della deprecabile consuetudine dell'appalto di lasciare al cliente un contatto diretto che scavalca i canali ufficiali TIM in caso di ko sulle linee interessate da interventi MOI (sia assurance che delivery), mascherando così i dati reali sulla efficacia degli interventi e, in caso di ko delivery non risolto nel periodo di garanzia MOI, gravando surrettiziamente sui numeri assurance;

- se confermano una cantierizzazione de facto (assurance e delivery) di alcuni comuni del sud pontino nei quali, pur in presenza di personale MOS avente starting location limitrofa, gli interventi MOS risulterebbero residuali;

- siccome le 2 WOL sono caratterizzate dal ricorso alla MOI per tipologia diversa di ingaggio (Roma per assurance e Lazio per delivery) e che abbiamo appreso dal tavolo come i contratti di appalto abbiano caratteristiche diverse (assurance a canone, delivery "a pezzo"), abbiamo chiesto se i Responsabili abbiano effettuato valutazioni sulla efficacia dell'attuale turnazione IS anche alla luce delle informazioni rese al tavolo. Ricordiamo che i turni sono frutto sì della necessità di rispondere alle richieste degli Enti regolatori ma che altresì scontano una partenza unilaterale senza accordo e che gli stessi sono in essere da tempo sufficiente per poterne valutare l'efficacia;

- in presenza di delibera 321, TIM ha sottoscritto un nuovo contratto di appalto che garantisce all'appalto almeno il 50% dell'assurance, rendendo critica la saturazione di attività per il personale MOS.

Alle varie richieste avanzate, non ci sono state risposte se non generici impegni a verificare rimandando ad un prossimo incontro.

La delegazione Slc-CGIL ha poi colto l'occasione per rappresentare all'Azienda la necessità di apprezzare la professionalità esercitata nel mondo IS, che va riconosciuta di pari passo con le nuove attività tecnologicamente all'avanguardia – riconoscendo così il V livello.

Abbiamo anche rappresentato le istanze provenienti dal settore Creation, sia relative all'inquadramento che al sovraccarico di lavoro. Per quanto riguarda l'inquadramento, TIM ha risposto che il percorso avviato nel 2011 è concluso e che a livello regionale non ci sono

disponibilità per ulteriori passaggi di livello, semmai la questione dovrà essere affrontata nell'ambito della trattativa per il rinnovo del contratto di II Livello. Per quanto riguarda il sovraccarico lavorativo al momento non è previsto l'ampliamento dell'organico.

Varie ed eventuali

Su richiesta della delegazione sindacale, l'Azienda ha comunicato essere ca. 50 i lavoratori interessati dai percorsi di riconversione professionale in OA, di provenienza soprattutto caring. La formazione inizierà il primo febbraio, ed i part-time saranno trasformati in full-time.

Ogni riqualificazione professionale, specie quando volontaria, va salutata positivamente. Specie da settori, quali i call center, da cui si esce a fatica – quando invece una politica più illuminata fatta di mappatura delle competenze e delle conoscenze e pubblicità delle posizioni vacanti (ad es., per mezzo del job posting) potrebbero ben mettere in luce professionalità inesprese (al caring ed altrove) che, se messe a frutto, aumenterebbero la produttività del singolo e generale senza aumento immediato del costo del lavoro.

Caring vieppiù dimenticati nelle politiche di cura del cliente interno: basti pensare all'esclusione della sede di via Assisi dall'iniziativa Bimbi in TIM 2018...

E caring, almeno lato mobile, che soffre di una riduzione dei volumi di traffico (chiamate e bo): il caso del Partner care è quello più eclatante. Ci auguriamo sia solo passeggero e che possa riprendersi anche per la riorganizzazione di negozi sociali di cui sopra. Nel frattempo, però, vorremmo sapere quanto lavoro viene dato in appalto agli outsourcer (ai sensi dell'art. 53 ccnl) in questo e nel resto dei settori aziendali ricompresi nell'unità produttiva Lazio.

Ancora: anche alla luce dei continui cambi turno d'ufficio per coprire le assenze per solidarietà (sic...), la delegazione sindacale ha chiesto di rivedere la matrice oraria in essere a Web Services – e più in generale, l'organizzazione del lavoro vigente. Oltreché sapere quanto lavoro viene dato in appalto agli outsourcer.

Roma, 6 febbraio 2019

SLC-CGIL ROMA E LAZIO