COBAS del Lavoro Privato

Aderente COBAS-Confederazione dei Comitati di Base
Sede Nazionale: V.le Manzoni, 55 - 00185 Roma
Tel. 06.70452452 - Fax 06.77206060

Settore Telecomunicazioni

cobascomunicazione@virgilio.it www.cobastlc.org COBAS Telecomunicazioni COBAS TELECOM

TIM - II LIVELLO:

Lav. Agile, Nuova Solidarietà, Applicazione Art.22 e 57 del CCNL (firmato lo scorso anno)

LO STATO DELLA TRATTATIVA E LE NOSTRE PROPOSTE

Al quarto incontro si cominciano a scoprire le carte e di questo non possiamo che esserne soddisfatti perché raccontarci le favole, a questo punto, non è utile a nessuna delle parti.

Il cruccio di molti lavoratori e lavoratrici sul LA, è chiarito.

La firma di un accordo o meno sul tema non mette in discussione l'istituto ma solo il modello; non se farlo o meno, ma come farlo.

Una serie di punti legati ai permessi e la flessibilità sono stati smarcati; evitiamo, in questa fase, di farne l'elenco perché avremo tempo per dettagliare i temi in questa settimana.

In questo incontro sono venuti fuori i nodi al pettine inutilmente evitati nel corso degli incontri precedenti: **SOLIDARIETA' e CONTROLLO A DISTANZA** nelle sue diverse accezioni.

L'art. 22bis del CCNL, firmato lo scorso novembre 2025, sancisce la necessità di accedere a strumenti di certificazione della presenza costante durante tutta la durata del servizio. Elemento evidentemente acquisito quando si è in presenza; obiettivo da raggiungere per le aziende nel momento in cui la prestazione viene fornita da remoto. È qui che nasce la discussione. Cosa è necessario all'azienda e quanto è superfluo e invasivo? Quanto serve a garantire la prestazione e quanto invece serve a sanzionare?

L'Art.57, per semplicità, invece vuole avere la totale misurabilità della prestazione individuale, per valutarne le necessità formative, personalizzare i percorsi di upgrade e permettere la ricollocazione del personale che verrebbe messo in esubero dall'automazione dei processi (e più precisamente dall'IA) verso altri profili necessari anche in futuro.

Ciò che non torna è il messaggio contraddittorio che la stessa TIM produce, quando ci rappresenta questi percorsi virtuosi.

I fatti restituiscono due elementi evidenti, poi emersi anche nel dibattito:

1) Tutta questa operazione è facilitata per i contesti già ampiamente misurati e misurabili come i CUSTOMER, che, non casualmente, usufruiscono di una remotizzazione del lavoro molto spinta;

2) L'IA mette in discussione maggiormente i lavori più strutturati e processati. Nonostante questa consapevolezza comune, i bacini di Customer sono esclusi dalla possibilità di candidarsi verso altri ruoli, cosa che consentirebbe di ridurre il numero degli esuberi.

Anzi… le uniche fuoriuscite di massa vengono attuate verso ambiti ancor più rischiosi dal punto di vista dell'invasività dell'IA.

Infine, la questione della richiesta di un anno in deroga del Contratto di Solidarietà.

Nonostante le dichiarazioni aziendali circa il "cambio di passo", la risoluzione dei problemi grazie alla "SEPARATION", i conti che "volano" e "una solidità azionaria e finanziaria che non si vedevano da tempo", la richiesta di un ammortizzatore sociale e la conseguente riduzione salariale ci sembra una mossa azzardata.

LE PROPOSTE DEI COBAS SONO SINTETICAMENTE QUESTE:

L'adozione di un nuovo anno di CdS è possibile solo di fronte ad un progetto serio di sperimentazione della RIDUZIONE DELL'ORARIO di LAVORO A PARITA' di SALARIO attuabile in questi termini:

Considerato che, a fronte di un calcolo medio per il quale grazie al combinato disposto di Integrazione INPS e Fondo Bilaterale, la copertura del salario arriva a circa l'80% del valore giornaliero,

PROPONIAMO la copertura del restante 20% attraverso l'equivalente valore in ore di permesso aggiuntive.

Facciamo un calcolo esemplificativo: 40gg di Solidarietà = 305,2 h integrate all'80% =244

Ai lavoratori e Alle lavoratrici restano 61 ore non pagate. Per queste 61h chiediamo l'apertura di una discussione che recuperi tutte o in parte questa quota. Scadenza uso permessi al 31/12 in modo da non risultare nemmeno un costo a bilancio. In tal modo si comincia a restituire ai colleghi e alle colleghe ciò che gli appartiene in tempo libero.

Questione Salariale.

Analisi sul tema sono del tutto superflue; crediamo che un segnale vada dato, visto che in termini di sacrifici salariali per ridurre il costo del lavoro i dipendenti da anni fanno la loro parte. **Pertanto, il minimo sindacale deve essere l'aumento del PDR, l'aumento del Buono Pasto e un aumento dichiarato e monitorabile dei passaggi di Livello. Individuando specificatamente gli obiettivi e le competenze da raggiungere per accedere al riconoscimento della professionalità e i nuovi settori verso i quali verranno veicolati coloro che acquisiranno le competenze necessarie alle nuove attività.**

Infine, la questione controllo a distanza e produttività individuale (art.22bis e 57 del CCNL): se la certificazione della presenza è un diritto esigibile, non può essere concesso un millimetro in più di ciò che serve.

Così come la "produttività individuale" può essere concessa solo in funzione formativa e per la certificazione delle competenze acquisite a cui devono corrispondere riconoscimenti professionali. Questo solo dopo avere verificato l'efficacia degli strumenti aziendali indicati per le misurazioni di tali competenze. Tutta la delegazione sindacale, infatti, ha ampiamente dimostrato che non sono poche le lacune individuate nei sistemi, lacune che potrebbero restituire dati non certi e affidabili.

Fa riflettere che tra le varie carte scoperte al tavolo la delegazione aziendale ha confermato che tale strumento è applicabile realmente solo nei bacini di Customer per i motivi suddetti.

Anche per tale motivo l'azienda propone un ulteriore Booster (o criterio aggiuntivo) da aggiungere a quelle già esistenti nel PdR, che premierebbero con un ulteriore quota salariale il personale più performante.

CREDIAMO CHE MOLTO DIPENDERA' DA COME VENGONO SCRITTE CERTE INTENZIONI. ABBIAMO IMPARATO NEL TEMPO CHE ANCHE UNA VIRGOLA PUO' CAMBIARE IL SIGNIFICATO DI UN ACCORDO.

Molto c'è ancora da discutere, non ultimo l'approccio rispetto alle intenzioni di chiudere le sedi piccole, ora, e poi chissà. Condividiamo che non possa essere solo un accordo temporale sul LA a risolvere certi problemi.

25/09/2026

COBAS TIM