

Aprile, 2021

QUOTA 42 GIORNI DI CDE

Il 22 aprile è nato il nuovo contratto di espansione TIM, a dare l'annuncio nelle prossime assemblee saranno quelle organizzazioni fiere di aver firmato da sempre tutti gli accordi presentati dall'azienda a prescindere dalla convenienza per i lavoratori.

CISAL Comunicazione ritiene quanto sopra, non un merito ma il **FALLIMENTO** dell'azione sindacale.

La conferma del fallimento è lo stipendio ridotto all'osso poiché continuamente gravato da ammortizzatori sociali da circa 15 anni.

Ieri l'azienda ha proposto la nuova CDE a cui ha aggiunto un'integrazione maggiore rispetto al passato, ma con un numero di giornate/mese importante ed un loro impatto nella busta paga importante.

La novità introdotta in questo nuovo ciclo di assenze forzate è della coincidenza di alcune di queste con giornate dedicate alla formazione. Tali giornate saranno compensate rispetto alla normale giornata di lavoro totalmente dall'azienda.

Praticamente per qualche decina di euro in più rispetto alla normale giornata di cde, il lavoratore dovrà mettere a disposizione dell'azienda per la formazione, la giornata libera e coperta da CDE.

Questo nuovo modo di programmare la formazione, apre ad uno scenario diverso nell'utilizzo degli ammortizzatori sociali in TIM e che, possiamo scommettere, sarà utilizzato in futuro.

La cde autorizzata dall'accordo, perdeva nel periodo da maggio 2021 - agosto 2022 quanto segue:

- CDE ridotta	12gg di cui 2gg formazione	settori come precedente CDE
- CDE ordinaria	42gg di cui 12gg formazione	al resto della popolazione TIM

- Esclusi dalla CDE progettisti e lavoratori h24

TIM integrerà l'importo della giornata in CDE con il 25% della retribuzione giornaliera ed a differenza del passato compenserà con le stesse percentuali anche i ratei della 13esima e del PDR.

L'accordo prevede come i precedenti l'unatantum\bonus per il raggiungimento degli obiettivi ma a differenza del passato, questi saranno corrisposti in percentuale ogni bimestre e non a fine periodo.

Come nei precedenti accordi che comprendono il cde sono previste per gli anni di riferimento, assunzioni, passaggi di livello inquadramento superiore e trasformazioni di contratti a full time.

**NOI SIAMO DIFFERENTI!!!!**

Aprile, 2021

QUOTA 42 GIORNI DI CDE

CISAL Comunicazione in merito ...

- alle **ASSUNZIONI** ha proposto accordi individuali\economici tra ex dipendente ed azienda per l'eventuale ingresso di un figlio\parente se con i requisiti richiesti.
- ai **PASSAGGI AD INQUADRAMENTO SUPERIORE** ha evidenziato che gli accordi puntano a mettere strozzature al normale percorso inquadramentale che è vincolato per legge alla mansione\ruolo ed al tempo di permanenza nello stesso.
- alle **TRASFORMAZIONI CONTRATTI FULL TIME** e come già fatto per i livelli inquadramentali ha chiesto trasparenza e graduatorie univoche per fugare ogni dubbio su assegnazioni errate.

Le OO.SS. firmatarie dell'accordo faranno in continuità con il passato, un passaggio tra i lavoratori indicando le opportune assemblee e l'esito delle stesse permetterà di sciogliere la cd. riserva.

A differenza della precedente CDE, le OO.SS. non hanno a disposizione gli 800 di unatum per il mancato PDR da convincere i lavoratori, per cui se le assemblee saranno svolte capillarmente e correttamente potrebbero riservare un risultato per loro inaspettato.

CISAL Comunicazione **NON HA SOTTOSCRITTO L'ACCORDO** in quanto è contraria all'utilizzo improprio degli ammortizzatori sociali.

Inoltre, CISAL Comunicazione ritiene pesante l'effetto causato dalle tante giornate di assenza spalmate in solo 15 mesi.

Durante l'incontro CISAL Comunicazione appreso che, anche i dirigenti hanno sottoscritto un accordo che prevede sacrifici in aggiunta a quelli della nuova cde richiesti ai lavoratori TIM, **ha proposto a tutte le OO.SS. utilizzano un protocollo di ore sindacali di restituire\ridurre parte di quelle a disposizione, copartecipando ai sacrifici.**

Nonostante le predette ore sono di fatto un costo diretto per l'azienda ed un costo indiretto per i lavoratori e nonostante la sottoscrizione dell'accordo prevede sacrifici sempre della parte più debole, le OO.SS. non hanno accolto l'invito ad un gesto di responsabilità\solidarietà.

FERRANTE FLAVIO
CISAL COMUNICAZIONE
COORDINAMENTO NAZIONALE RSU



NOI SIAMO DIFFERENTI!!!!



Aprile, 2021

QUOTA 42 GIORNI DI CDE

INTERVENTO CISAL COMUNICAZIONE IN APERTURA INCONTRO

Come CISAL Comunicazione e come RSU è nostro interesse tutelare i lavoratori ed il lavoro in azienda e siamo disponibili a qualsiasi valutazione ed utilizzo di strumenti purchè non danneggino lo stato economico dei lavoratori che rappresentiamo.

Nell'ultimo accordo dopo un'attenta valutazione abbiamo anche accettato la smonetizzazione delle festività coincidenti con la domenica a favore di un esodo di 1300 lavoratori in isopensione che speriamo che nel prossimo anno possa estendersi ad altri.

Come CISAL Comunicazione e come RSU è doveroso ricordare a tutti che in occasione dell'accordo del FNC attualmente in corso non si esclude l'utilizzo di una nuova cde ma si ipotizza che tale strumento ne avrebbe ridotto quantomeno l'impatto sui lavoratori.

Oggi, non solo ci troviamo di fronte ad uno scenario di una nuova cde, ma vengono anche disattese le dichiarazioni aziendali in occasione della firma del dell'attuale FNC in merito alla cde.

Da pochi giorni arrivano notizie dai lavoratori attualmente attivi dell'aggiornamento degli estratti contributivi nei quali mancavano i contributi figurativi della cde che **solo CISAL Comunicazione ha rivendicato per conto di tutti i lavoratori, nel silenzio di tutte le organizzazioni sindacali presenti.**

Oramai siamo certi che con la nuova cde questi problemi non saranno più presenti, grazie a CISAL Comunicazione ed all'azienda, ma restiamo comunque in attesa della correzione degli assegni da isopensione erogati in difetto dal 2015 ad oggi a tutti gli ex lavoratori.

Per tutti i lavoratori già in isopensione con estratto contributivo aggiornato e quelli in isopensione dal 2015 ad oggi, chiediamo se la bonifica avverrà in automatico o dovranno muoversi singolarmente per il ricalcolo?

Nel precedente incontro nazionale abbiamo avuto la fortuna di avere la presenza dell'AD e la sfortuna di non poter porre nemmeno una domanda a causa dei comizi di alcuni soggetti sindacali che rappresentano alcune O.S. ma non direttamente i lavoratori in quanto non sono le RSU da loro elette.

NOI chiediamo trasparenza ed correttezza nell'utilizzo effettivo degli accordi e anche delle nuove assunzioni, in quanto abbiamo assistito a strane assegnazioni di livelli inquadramentali e strane assunzioni ed abbiamo invitato l'azienda ad una verifica.

In merito ai passaggi full time vorremmo avere qualche notizia ovvero vorremmo sia delle graduatorie che la mappatura per regione dove sono avvenute.

Come CISAL Comunicazione e la presente RSU è stata l'unica O.S. ad evidenziare probabili problemi in merito alle assunzioni ed all'assegnazione dei livelli inquadramentali, ma anche parentopoli in ambito IT dove il consulente era controllato dal parente.

Come O.S. ed RSU chiediamo di verificare se qualche consulente di questi oggi è stato assunto in TIM.

Proprio per tutto questo avremmo voluto chiedere le graduatorie relative all'assegnazione dei livelli e passaggi a full time direttamente all'AD in quanto il resto dell'azienda ad oggi nonostante i nostri ripetuti solleciti non ha mai fornito in ottica trasparenza alcun dato per fugare eventuali dubbi su errori di utilizzo degli accordi.

Come O.S., RSU e lavoratore ho fatto notare, nei precedenti incontri che, i protocolli delle ore di permesso nonostante la pandemia, l'agile e mancata presenza in ufficio, non hanno subito alcuna decurtazione a differenza della busta paga dei lavoratori, gravata da cde, future smonetizzazioni e costi di logistica non riconosciuti

Questi sono costi diretti per l'azienda e costi indiretti per i lavoratori a cui si chiedono sempre sacrifici.

Ritorniamo come O.S. ed RSU sull'argomento cde ed assunzioni, chiedendo di prendere in esame lo scambio generazionale parente ex\ dipendente qualora le caratteristiche del parente ne rendano appetibile la futura risorsa e con un eventuale addebito in termini di scambio\ favore ai diretti interessati e non all'intera comunità aziendale.

Noi in quest'incontro vogliamo nuovamente denunciare il mancato aggiornamento ad oggi delle procedure covid relative ai TOF, in quanto nei documenti per assurdo è ancora riportata l'assenza di un vaccino oppure il fatto che nel predetto protocollo non si tiene conto dei nuovi collaudi e dei lunghi tempi di permanenza in sede cliente sia per le prove che per l'installazione della linea.

CISAL Comunicazione come parte di CISAL che ha firmato alla pari di altre OO.SS. i procolli con il Governo per la gestione dell'emergenza nelle aziende, chiede nuovamente la sua presenza nelle opportune Commissioni relative alla Sicurezza dei Lavoratori

Come CISAL Comunicazione ed RSU non possiamo che prendere atto che la Ferrari delle Telecomunicazioni a parole ha gratificato i tutti i lavoratori in presenza e che **invece nel senso pratico pratico non ha messo la mano al portafoglio per dire grazie con un gesto concreto.**

Come CISAL Comunicazione ed RSU riteniamo che un'attenta azienda nei confronti dei lavoratori economicamente dovrebbe:

Indennizzare le spese sostenute dai lavoratori in agile a seguito della disponibilità degli spazi, della linea, dell'energia e del riscaldamento.

Gratificare i TOF ed i Magazzinieri, per i risultati, la presenza in campo, il rischio contagio, il contagio.

I TOF oggi quasi tutti multiskill da ccnl tlc 2020 devono essere sesto livello ed oggi in tanti dopo 10 anni di servizio sono appena quarto livello.

Premiare e ringraziare i site manager e tutto lo staff relativo alla sicurezza per l'impegno e l'attenzione offerta alle ristrutturazioni e la prontezza nella gestione dei problemi relativi alla pandemia.

Come O.S. ed RSU invitiamo l'azienda ad utilizzare con particolare attenzione i dati personali dei lavoratori fra cui il codice fiscale, sia relativamente alla gestione dell'automezzo sociale che in merito alla formazione, e non a cederli\trasferirli alla leasys, alla fca o ad agenzie e di formazioni.

**NOI SIAMO DIFFERENTI!!!**



Aprile, 2021

QUOTA 42 GIORNI DI CDE

Qualora già in corso già presenti delle fuoruscite\presenti fughe di dati, invitiamo l'azienda ad attivare tutte le opportune comunicazioni nei confronti del Garante in attesa di idonee procedure che evitano il ripetersi potenziali eventi pericolosi.

Approfittiamo dell'incontro per sensibilizzare l'azienda su pressioni diffuse in merito alla FEA, che ricordiamo è facoltativa, pertanto chiediamo che sulle continue mail che ricevono i lavoratori venga evidenziato il non obbligo.

Come O.S. ed RSU chiediamo all'azienda qualche chiarimento in merito alla gestione della formazione relativa al FNC, che a detta dei lavoratori è dispersiva e poco efficace, per meglio comprendere come sono scelte le agenzie di formazione e se in questo viene coinvolto l'Ente Bilaterale previsto nel CCNL.

In ultimo faccio presente che aderendo oggi al lavoro agile il modello che si presenta al punto 15.x riporta che non è previsto il buono pasto.

Puntualmente abbiamo segnalato ed a oggi attendiamo ancora risposta.

Come CISAL Comunicazione e come RSU ci aspettiamo una società attenta al dipendente, corretta nell'applicazione degli accordi, trasparente nei confronti delle RSU e delle loro richieste, giusta e di esempio in merito alle gratificazioni, indennizzi e premi, ma anche attenta alla spesa per la quale chiediamo con la contribuzione (un gesto importante) da parte di quelle organizzazioni sindacali che anche durante la pandemia non hanno rinunciato neanche ad un ora del protocollo delle ore sindacali.

SECONDO INTERVENTO

CISAL Comunicazione e RSU chiedono informazioni sul rateo della 13esima e PDR in quanto le giornate di effettiva CDE sono 14 su 20gg.

Secondo NOI la formazione è una giornata di lavoro e deve essere pagata al 100%, in quanto passare dal 70% come giornate di cde (assenza) passare all'80% significa pagare una giornata\la dsponibilità\presenza di lavoro con il 10% della retribuzione.

Per NOI è importante è che non vengano intaccate ferie e permessi.

La decorrenza non è stata indicata ed è importante in quanto si possono calcolare giornate mese.

CISAL Comunicazione chiede che le giornate CDE non coperte da formazione nei periodo giugno luglio agosto e settembre siano a giornate consecutive.

CISAL Comunicazione chiede inoltre se la formazione è come la cde con un calendario obbligato o può essere facilmente spostata per non entrare in conflitto con richieste di ferie e permessi.

TERZO INTERVENTO

CISAL Comunicazione non ritiene di interesse dei lavoratori l'accordo presentato in bozza.

CISAL Comunicazione ritiene il percorso formativo del FNC un FALLIMENTO FORMATIVO perchè ha lasciato i lavoratori stressati e delusi.

La formazione è un investimento importante per il futuro dei lavoratori.

Pertanto CISAL Comunicazione scottata dal FNC preferisce i lavoratori in CDE e non in formazione pagata con un più 10%.

I lavoratori in agile già pagano l'incremento delle bollette per lavoro e caricarli con 44gg di cde in poco più di un anno, 2 ratei di 13esima e di pdr e 44 buoni pasto, per cui quanto proposto lo riteniamo assurdo.

In merito ai livelli inquadramentali questi vanno assegnati per ruolo e mansione e non per accordo. Fare un accordo significa cercare di mettere dei paletti ad esempio ai tecnici che dopo 6 mesi dalla firma del ccnl tic 2020 dovrebbero essere giù tutti sesto livello perchè quasi tutti multiskill.

Qualora sottoscritto l'accordo chiediamo trasparenza con opportune graduatorie per i passaggi a livello superiore e trasformazioni dei contratti in full time.

Per quanto riguarda le assunzioni, chiediamo all'azienda di valutare accordi individuali con i lavoratori uscenti per far assumere parenti qualora con idonee caratteristiche, accordi che non graverebbero su tutti i lavoratori e non lascierebbero dubbi su alcune assunzioni sospette.

INTERVENTO DI CHIUSURA

Per NOI il numero delle giornate di cde resta comunque elevato anche dopo il piccolo taglio relativo alle giornate complessive.

Apprezziamo l'impegno aziendale in termini di integrazioni economiche, ma poiché restano 42gg concentrate in poco più di un anno comunque pesano in modo importante mensilmente sulla busta paga dei lavoratori.

In occasione della sottoscrizione del fnc fu annunciava una probabile cde ridotta rispetto alla precedente purtroppo non è stato così.

Stiamo assistendo ad un altro sacrificio da parte dei lavoratori TIM, abbiamo appreso che anche i dirigenti hanno fatto la loro parte, adesso attendiamo un sacrificio da parte delle organizzazioni sindacali con un taglio delle ore sindacali del protocollo che di fatto sono un costo diretto per l'azienda ed un costo indiretto per i lavoratori.

Un taglio che non è avvenuto nemmeno durante la pandemia dove con tutti i lavoratori in agile non si comprende come sono state utilizzate.

Un segnale da parte di tutti è sicuramente un bel segnale nei confronti dei lavoratori gravati da ammortizzatori da oltre 15 anni.

Un cambiamento reale dei comportamenti dei vertici aziendali e più umano da parte di alcune oo.ss.

Concludo annunciando il nostro voto contrario all'accordo

**NOI SIAMO DIFFERENTI!!!**



Aprile, 2021

QUOTA 42 GIORNI DI CDE

CONFRONTO

CDE 2019-2020

PERIODO

AGOSTO 2019 – DICEMBRE 2020 **17 MESI**

ODINARIA 18GG

RIDOTTA 6 GG

CDE 2021-2022

MAGGIO 2021 – AGOSTO 2022 **15 MESI**

ODINARIA **42GG**

RIDOTTA **12GG**

FORMAZIONE

NON PREVIISTA

ORDINARIA **12GG CDE**

RIDOTTA **2GG CDE**

INTEGRAZIONE AZIENDALE

+ 10% GIORNATA

+ 20% GIORNATA

+40% GIORNATA DI FORMAZIONE

SENZA BUONO PASTO

BONUS CDE

A FINE PERIODO

FRAZIONATO SEMESTRALE

PERCENTUALI APPLICATE

ORDINARIA 6%

RIDOTTA 1,9%

UTPDR 800 EURO

ORDINARIA **12,1%**

RIDOTTA **3,5%**

NULLA

NOTA

LE ASSUNZIONI SE SERVONO E' GIUSTO CHE SIANO A CARICO AZIENDA

I LIVELLI INQUADRAMENTALI COME DA LEGGE SPETTANO PER TEMPO IN MANSIONE\RUOLO

NON E' ESCLUSO IN FUTURO UN NUOVO CICLO DI FNC



NOI SIAMO DIFFERENTI!!!!