



LUGLIO 2022

CONTRATTO DI ESPANSIONE 2022-2024

Oggi **27 luglio 2022**, è stato convocato il coordinamento nazionale con il seguente ordine del giorno:

Interventi e strumenti a supporto dell'assetto attuale del Gruppo TIM

Dopo la presentazione da parte dell'azienda di alcune slide utili a descrivere le criticità economiche di TIM e delle problematiche del settore in Italia, la stessa ha presentato l'intervento secondo lei necessario per risolvere momentaneamente la situazione.

In linea con il passato, l'azienda ha presentato un nuovo accordo con il contratto di espansione che implica percentuali di riduzione oraria maggiori rispetto ai precedenti e con l'aggiunta degli esodi previsti dallo stesso che incidono economicamente meno sulle casse aziendali.

In merito alle riduzioni l'azienda ha informato i partecipanti che le percentuali variano dallo 0% (TOF, Progettisti, lavorazioni su turnazioni H24 e loro coordinatori) con cluster al 10%, 15% e 25%, a seconda del settore\cluster di appartenenza.

Da rilevare che l'utilizzo della CdE prevede un abbattimento dei costi sia in termini di contributi, che mediante la compensazione derivante dall'utilizzo della Naspi per due o tre anni (nel caso in cui venga assunto a tempo indeterminato un lavoratore ogni tre in uscita).

La finestra temporale del piano accompagnamento alla pensione ex art. 41. comma 5 bis è quella dello stesso contratto di espansione che l'azienda applicherà da settembre 2022 a febbraio 2024 con un periodo massimo di scivolo di 5 anni (il massimo previsto dallo scivolo con CDE). L'azienda ha anche proposto un pre-scivolo con CDE al 100% (quindi coperto da contributi), ma non utilizzabile da chi non ha decurtazione dello stipendio ovvero TOF, progettisti, ecc.

Le uscite, su base volontaria, riguardano i lavoratori che maturino il primo requisito utile per la pensione (anzianità o vecchiaia) entro il 2028 e prevedono il riconoscimento di una indennità mensile commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto, come determinato dall'INPS, fino alla prima decorrenza utile della pensione.

Purtroppo, a differenza del classico art.4 della legge Fornero le uscite per pensione anticipata che non subiscono modifiche economiche, a differenza di quelle di vecchiaia, vedranno l'azienda sostenere solo la spesa della sola indennità mensile senza la parte contributiva questa una situazione da non trascurare.

Proprio in merito a quest'ultimo concetto, l'azienda ha affermato che il precedente accordo sottoscritto qualche mese fa e valido per il solo requisito di vecchiaia, è stato proposto proprio in prospettiva dell'utilizzo di questo strumento che penalizza i lavoratori che non escano con in pensione anticipata.

Tutte le giornate di CDE comprese quelle di formazione saranno ristorate per la parte mancante da un contributo UT (una tantum) pari all'85% comprensivo dei ratei di 13esima. La differenza per il raggiungimento del 100% sarà compensata nel 2022 e nel 2023 con 200 Euro di buoni carburante.



LUGLIO 2022

Per i ristori si ritorna al primo metodo applicato dall'azienda con il metodo prestito e, UT erogati previa verifica a marzo 2023 e aprile 2024 e non rimborso con cadenza bimestrale.

Nei 18 mesi di CDE le giornate di formazione saranno per chi supporterà una riduzione del 10% 3gg, per il 15% 6gg e per il 25% 8gg.

Sarà garantito per il 2022 l'accesso al PDR in quanto il parametro ON\OFF relativo all'EBITDA sarà comunque ritenuto raggiunto e pertanto verrà corrisposto quanto dovuto dai vari parametri del calcolo.

Fissato l'incontro il 5 agosto per la ratifica al Ministero dello Sviluppo Economico.

Nella giornata di ieri l'azienda ha assunto anche altri impegni con il Coordinamento RSU: tra questi la revisione dei settori interessati dalla timbratura in postazione, la possibilità di stipulare accordi che disciplinino gli esodi incentivati e permettano l'accesso alla Naspi, la ripresa dei lavori delle commissioni, fra cui quella relativa al monitoraggio degli appalti.

Per maggiori dettagli si allegano l'accordo relativo alla nuova CDE sottoscritto in data 28.7.2022 e le slide presentate durante l'incontro.

In ultimo sono state aggiunte 100 assunzioni a quelle previste dall'applicazione della nuova CDE per utilizzare il terzo anno di Naspi a favore dell'azienda.

CISAL Comunicazione ha ritenuto l'accordo presentato economicamente molto vantaggioso per l'azienda rispetto alla classica isopensione con l'art.4 anche considerando solo per la parte relativa agli esodi, in quanto in questo modo risparmia oltre il 50% rispetto alla spesa sostenuta in precedenza per lo stesso argomento.

CISAL Comunicazione ha ritenuto inopportuno valutare altri sacrifici da parte dei lavoratori in questo particolare periodo per l'azienda, considerato che quest'ultima nel breve\lungo periodo potrebbe dividersi in due o tre aziende ad iniziare dai prossimi mesi.

CISAL Comunicazione ha ritenuto offensive le percentuali presentate dall'azienda come taglio alla retribuzione dei lavoratori in CDE, in quanto ingiustificate e supportate da dati parziali che non hanno descritto la reale situazione.

CISAL Comunicazione ha invitato l'azienda a disintossicarsi dall'utilizzo distorto degli ammortizzatori sociali del momento, in quanto un'azienda importante non contribuisce a sanare i propri bilanci tagliando periodicamente lo stipendio dei propri dipendenti.

Luglio 2022

P. CISAL Comunicazione
Flavio Ferrante**SEGUONO INTERVENTI DI Cisal Comunicazione**

LUGLIO 2022

1 - INTERVENTO DI APERTURA DI CISAL COMUNICAZIONE

Attualmente la situazione del titolo TIM in borsa è la risposta ad un progetto che in tanti annunciano come grandioso ed imminente ma che di fatto deve fare i conti con la realtà e non con i sogni.

Ci aspettavamo a questo tavolo Nazionale come in precedenza, la presentazione dell'AD, sperando nel giusto spazio alle RSU e non facendo monopolizzare il tempo alle segreterie delle organizzazioni prescelte. Ma l'AD è uno di Noi ma probabilmente non è in mezzo ai lavoratori.

Purtroppo, subiamo costantemente i suoi video motivazionali che appena vanno in onda generano malcontento e coincidono con effetti negativi sul titolo.

Fatta premessa è doveroso ricordare che l'attuale situazione dell'azienda è colpa non solo della situazione del settore ma anche delle gestioni presenti e passate a nostro giudizio discutibili che hanno trasformato un'azienda senza rivali in una società comune.

Quanto proposto come CDE è più impegnativo in termini di sacrificio\percentuali per i lavoratori ma è molto più leggero per l'azienda con esodi che costano meno del 50%.

Non si comprende se l'azienda con la nuova cde integra le giornate e con quale percentuale.

Nel dettaglio vorremmo conoscere, qualora confermata l'integrazione, con che percentuale integra la giornata normale di CDE e come quella formativa.

Sarebbe anche utile conoscere non la percentuale di CDE ma le giornate anno\mese.

CISAL Comunicazione chiede all'azienda trasparenza, partendo dall'ordine del giorno oltre che dall'anticipazione dei documenti presentati in fase di incontro.

CISAL Comunicazione contesta il modo di gestire le relazioni industriali da parte dell'azienda, considerando tale comportamento offensivo oltre che irrispettoso nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti eletti in modo democratico.

Con quest'accordo potrebbe essere scritta un'altra brutta pagina della storia TIM vittima di una situazione con vari responsabili fra cui la politica, i manager di turno e di alcune organizzazioni che oggi si apprestano a firmare un altro accordo di dubbia bontà per i lavoratori.

Riflettiamo sullo strumento proposto che ha lo scopo di riconvertire ma non di tagliare il costo del lavoro, tanto è vero che il bilancio tra assunzioni formazioni ed esodi è da considerarsi un equilibrio di rilancio nell'interesse dell'azienda e non a favore dell'azienda.



LUGLIO 2022

2 - INTERVENTO CISAL COMUNICAZIONE

CISAL Comunicazione cerca di comprendere la strategia dell'accordo, in quanto calato in uno strato contesto che vede un'imminente la separazione della rete dalla parte dei servizi.

Probabilmente l'azienda non crede nel buon esito della predetta operazione.

Nel primo intervento dell'incontro **CISAL Comunicazione** ha immediatamente chiesto informazioni sull'integrazione economica da parte dell'azienda alle giornate in CDE, questo perché la percentuale massima del 30% di decurtazione coincide con la percentuale massima applicabile con la CDE.
Per fortuna che la percentuale massima non è il 50% ...

Questa percentuale per CISAL Comunicazione è improponibile.

CISAL Comunicazione pone la seguente domanda:

“come è possibile che con le precedenti CDE e le relative isopensioni dove i lavoratori in esodo costavano l'intero assegno mensile e l'intera contribuzione e le uscite erano di 4000 risorse la percentuale massima della CDE era del 12% ed oggi con la metà delle risorse interessate dall'esodo che costano la metà come assegno e contributi la percentuale massima è triplicata (30%)?”



LUGLIO 2022

3- INTERVENTO CISAL COMUNICAZIONE

CISAL Comunicazione ritiene l'accordo presentato già solo per la parte degli esodi molto vantaggiosa per l'azienda rispetto alla classica isopensione con l'art.4 poiché *l'azienda per gli esodi risparmia oltre il 50% rispetto alla spesa sostenuta in precedenza per lo stesso argomento*.

CISAL Comunicazione ritiene inopportuno valutare altri sacrifici da parte dei lavoratori in questa particolare fase temporale dell'azienda considerato che quest'ultima nel breve\lungo periodo potrebbe dividersi in due o tre aziende ad iniziare dai prossimi mesi

CISAL Comunicazione ritiene offensive le percentuali presentate dall'azienda come taglio alla retribuzione dei lavoratori in CDE, in quanto vengono ritenute ingiustificate e supportate da dati parziali che non descrivono la reale situazione e tantomeno forse non coincidono con i dati di bilancio, tenuto conto che, vari responsabili vantano nelle varie riunioni territoriali i risultati e le performance raggiunte nell'anno.

CISAL Comunicazione invita l'azienda a disintossicarsi dall'utilizzo distorto degli ammortizzatori sociali del momento, in quanto un'azienda importante non arrotonda i propri bilanci tagliando periodicamente lo stipendio dei propri dipendenti.

In merito alla valutazione\revoca della Timbratura in postazione riguardo alcuni settori, CISAL Comunicazione ricorda che lo strumento applicato è illegittimo ed oggi è anche incompatibile con la modalità di desk sharing prevista con il lavoro agile.

In merito alla chiusura di tutte le sedi 5gg su 5 dal 6 al 31 agosto è favorevole solo nel caso in cui è di tipo volontario in caso contrario ritiene inopportuna la forzatura e tantomeno ritiene opportuna l'assenza di un riconoscimento della disponibilità\costi dell'utilizzo delle utenze e degli spazi personali da parte dei lavoratori\dipendenti per TIM che dovrebbe essere quantomeno compensata con idonei ristori economici.

Per **CISAL Comunicazione** gli accordi si sottoscrivono per convenienza fra le parti e non solo di una o dove la parte fortemente penalizzata sono solo i lavoratori, per cui è il momento di mettere un freno ad anni di accordi che nella quasi totalità hanno visto l'azienda fortemente interessata e le Organizzazioni sottoscrittrici a discapito delle persone da loro rappresentate.

Avendo espresso una posizione chiara per **CISAL Comunicazione** in merito a quanto presentato dall'azienda, qualora non stornata dall'accordo la parte riguardante le percentuali relative alla decurtazione dello stipendio a carico dei lavoratori, come RSU e come O.S. non siamo disponibili alla firma dell'accordo proposto nonostante le modifiche attualmente apportate\ipotizzate.

Rivolgendomi alle altre OO.SS. ritengo che, è inutile giustificare firme su accordi a totale beneficio dell'azienda e ritenuti impopolari dai lavoratori, descrivendo la situazione aziendale attuale come quella coincidente con un'azienda pronta a portare i libri in tribunale, in quanto tale cantilena si ripete ad ogni accordo che prevede assunzioni, modifiche all'inquadramento dei lavoratori e passaggi da part-time a full time.



LUGLIO 2022

Chiunque firmerà questo accordo sta scrivendo l'ennesima brutta pagina di storia dell'azienda TIM e probabilmente proprio con la sua firma uscirà nei prossimi mesi dall'azienda senza alcun taglio dello stipendio ovvero senza decurtazioni che, saranno patite da tutti i colleghi che resteranno a lavorare nei prossimi anni.

Qualora si procedesse al taglio degli stipendi con la firma dell'accordo ritengo che corretto assorbire prima gli eccessi contrattuali che nel tempo sono stati accumulati da tanti dipendenti.

La predetta operazione, se eseguita con accordo sindacale, eviterebbe la rivendicazione dell'uso aziendale che attualmente sta vedendo l'azienda soccombente per l'assorbimento dei sovraminimi individuali nei vari tribunali nazionali, relativi agli aumenti contrattuali dell'accordo di programma del 2018.

Altre risorse potrebbero essere reperite dagli sprechi sugli appalti e dall'utilizzo discutibili dei consulenti oltre che dai premi e le buonuscite di manager che in realtà non hanno fornito alcun contributo performante a TIM.

Tutte le risorse evidenziate eviterebbero l'applicazione di percentuali taglio di stipendio improponibili che a seconda della situazione personale (stipendio base o gonfiato da premi mensilizzati) creano disagi più o meno pesanti per i diversi lavoratori in azienda enfatizzate dalle diverse percentuali applicate ai vari cluster.

Invitiamo l'azienda a valutare la staffetta generazionale tra dipendente uscente e parente in entrata qualora quest'ultimo coincidente con i requisiti richiesti dall'azienda.

La smonetizzazione qualora prevista è giusto che sia volontaria considerato il periodo critico a livello economico. In merito alla geolocalizzazione mi preme evidenziare che nel provvedimento del garante della privacy in merito al NWFM ci sono precise riferimenti\limiti in merito alla geolocalizzazione dei vari step relativi alle WR in lavorazione.

Concludo annunciando che, CISAL Comunicazione rispedisce al mittente quanto proposto oppure si rende disponibile a valutarlo qualora lo stesso accordo epurato delle parti fortemente sfavore dei lavoratori da lei rappresentati.

CISAL Comunicazione fa presente inoltre che è stata la prima e per diverso tempo l'unica organizzazione a denunciare l'incompatibilità di uno strumento illegittimo ovvero la TIP con il desk sharing ed oggi è soddisfatta della sua azione in quanto vede le altre organizzazioni aggiungersi alla sua richiesta.



LUGLIO 2022**4-INTERVENTO FINALE CISAL COMUNICAZIONE**

CISAL Comunicazione ritiene l'accordo presentato già solo per la parte degli esodi molto vantaggiosa per l'azienda rispetto alla classica isopensione con l'art.4 poiché *l'azienda per gli esodi risparmia oltre il 50% rispetto alla spesa sostenuta in precedenza per lo stesso argomento*.

CISAL Comunicazione ritiene inopportuno valutare altri sacrifici da parte dei lavoratori in questa particolare fase temporale dell'azienda considerato che quest'ultima nel breve\lungo periodo potrebbe dividersi in due o tre aziende ad iniziare dai prossimi mesi.

CISAL Comunicazione ritiene offensive le percentuali presentate dall'azienda come taglio alla retribuzione dei lavoratori in CDE, in quanto vengono ritenute ingiustificate e supportate da dati parziali che non descrivono la reale situazione e tantomeno forse non coincidono con i dati di bilancio, tenuto conto che, vari responsabili vantano nelle varie riunioni territoriali i risultati e le performance raggiunte nell'anno.

CISAL Comunicazione invita l'azienda a disintossicarsi dall'utilizzo distorto degli ammortizzatori sociali del momento, in quanto un'azienda seria non arrotonda i propri bilanci tagliando periodicamente lo stipendio dei propri dipendenti. In merito alla valutazione\revoca della Timbratura in postazione riguardo alcuni settori, **CISAL Comunicazione** ricorda che lo strumento applicato è illegittimo ed oggi è anche incompatibile con la modalità di desk sharing prevista con il lavoro agile.

In merito alla chiusura di tutte le sedi 5gg su 5 dal 6 al 31 agosto è favorevole solo nel caso in cui è di tipo volontario in caso contrario ritiene inopportuna la forzatura e tantomeno ritiene opportuna l'assenza di un riconoscimento della disponibilità\costi dell'utilizzo delle utenze e degli spazi personali da parte dei lavoratori\dipendenti per TIM che dovrebbe essere quantomeno compensata con idonei ristori economici.

Per **CISAL Comunicazione** gli accordi si sottoscrivono per convenienza fra le parti e non solo di una o dove la parte fortemente penalizzata sono solo i lavoratori, per cui è il momento di mettere un freno ad anni di accordi che nella quasi totalità hanno visto l'azienda fortemente interessata e le Organizzazioni sottoscrittrici a discapito delle persone da loro rappresentate.

Avendo espresso una posizione chiara per **CISAL Comunicazione** in merito a quanto presentato dall'azienda, qualora non stornata dall'accordo la parte riguardante le percentuali relative alla decurtazione dello stipendio a carico dei lavoratori, come RSU e come O.S. non siamo disponibili alla firma dell'accordo proposto nonostante le modifiche attualmente apportate\ipotizzate.

Rivolgendomi alle altre OO.SS. ritengo che, è inutile giustificare firme su accordi a totale beneficio dell'azienda e ritenuti impopolari dai lavoratori, descrivendo la situazione aziendale attuale come quella coincidente con un'azienda pronta a portare i libri in tribunale, in quanto tale cantilena si ripete ad ogni accordo che prevede assunzioni, modifiche all'inquadramento dei lavoratori e passaggi da part-time a full time.

Chiunque firmerà questo accordo sta scrivendo l'ennesima brutta pagina di storia dell'azienda TIM e probabilmente proprio con la sua firma uscirà nei prossimi mesi dall'azienda senza alcun taglio dello stipendio ovvero senza decurtazioni che, saranno patite da tutti i colleghi che resteranno a lavorare nei prossimi anni.





LUGLIO 2022

Qualora si procedesse al taglio degli stipendi con la firma dell'accordo ritengo che corretto assorbire prima gli eccessi contrattuali che nel tempo sono stati accumulati da tanti dipendenti.

La predetta operazione, se eseguita con accordo sindacale, eviterebbe la rivendicazione dell'uso aziendale che attualmente sta vedendo l'azienda soccombente per l'assorbimento dei sovraindizi individuali nei vari tribunali nazionali, relativi agli aumenti contrattuali dell'accordo di programma del 2018.

Altre risorse potrebbero essere reperite dagli sprechi sugli appalti e dall'utilizzo discutibili dei consulenti oltre che dai premi e le buonuscite di manager che in realtà non hanno fornito alcun contributo performante a TIM.

Tutte le risorse evidenziate eviterebbero l'applicazione di percentuali taglio di stipendio improponibili che a seconda della situazione personale (stipendio base o gonfiato da premi mensilizzati) creano disagi più o meno pesanti per i diversi lavoratori in azienda enfatizzate dalle diverse percentuali applicate ai vari cluster.

Invitiamo l'azienda a valutare la staffetta generazionale tra dipendente uscente e parente in entrata qualora quest'ultimo coincidente con i requisiti richiesti dall'azienda.

La smonetizzazione qualora prevista è giusto che sia volontaria considerato il periodo critico a livello economico. In merito alla geolocalizzazione mi preme evidenziare che nel provvedimento del garante della privacy in merito al NWFM ci sono precise riferimenti\limiti in merito alla geolocalizzazione dei vari step relativi alle WR in lavorazione. Concludo annunciando che, **CISAL Comunicazione** rispedisce al mittente quanto proposto oppure si rende disponibile a valutarlo qualora lo stesso accordo epurato delle parti fortemente sfavore dei lavoratori da lei rappresentati.

CISAL Comunicazione differentemente da altre Organizzazioni ritiene l'accordo proposto relativo alla nuova CDE non vantaggioso per i lavoratori.

CISAL Comunicazione ritiene che nella giornata odierna sarà scritta una delle pagine peggiori della storia di TIM. Oggi i lavoratori registrano l'ennesimo aumento delle percentuali di decurtazione dei loro stipendi a causa dell'ammortizzatore sociale di turno.

L'ultimo ammortizzatore utilizzato anche oggi ha registrato nel corso dell'applicazione consecutiva un raddoppio della percentuale ad ogni rinnovo.

Siamo passati solo nell'ultimo passaggio da una percentuale massima del 12% a quella odierna del 25%. Tra l'altro con dei ristori a compensazione da parte dell'azienda non erogati sul bimestre ma considerando un metodo da ritenersi obsoleto che creerà non pochi problemi ai lavoratori.

Per fortuna che la legge mette un tetto alla percentuale del contratto di espansione che è il 30%, fra l'altro soglia proposta nella prima bozza di accordo redatta dall'azienda.

Tale soglia, ma anche quella definita in sede di accordo, distrugge il morale dei lavoratori che vengono di fatto etichettati\considerati come un peso e non come una risorsa.

Oggi **CISAL Comunicazione** può solo prendere atto della differenza dalle altre Organizzazioni, coincidenti con interessi opposti perché per **CISAL Comunicazione** vengono prima i lavoratori i dei loro diritti e la loro retribuzione.

CISAL Comunicazione bocchia l'accordo.

Ognuno è responsabile per quello che firma.

