



TIM



La Piattaforma di II Livello

Roma, 23 ottobre '18

A ridosso della disdetta del contratto di II Livello e dell'introduzione del Regolamento, **USB unitamente ad altri sindacati di base, ha promosso la stesura di una Piattaforma di II Livello per TIM** che è stata inviata a TIM, ASSTEL e, in copia, ai sindacati confederali CGIL, CISL, UIL e UGL e presentata nelle assemblee dei lavoratori.

Analogamente in Sparkle, la Piattaforma Specifica di II livello è stata elaborata dalle RSU USB, approvata a maggioranza dai lavoratori, che dopo l'invio ad Azienda e ASSTEL, hanno voluto formulare una **Petizione alle OOSS Confederali per sollecitare la condivisione del testo e la richiesta congiunta di apertura del tavolo**. E mentre le RSU dei sindacati Confederali, sottraendosi al confronto, attendevano di "concertare" una bozza principalmente secondo i "desiderata aziendali", l'azienda beneficiava a piene mani dei risparmi ottenuti sulla pelle dei lavoratori grazie al Regolamento.

Quelle stesse organizzazioni ci presentano oggi una ipotesi di Piattaforma che **non incontra, se non in parte, le richieste dei lavoratori ed è ben lungi dal riportare diritti e tutele al centro della trattativa**.

A questo aggiungiamo che le promesse proposte sulla parte normativa rimangono pericolosamente penalizzanti, in quanto il contratto di II Livello risponde alle esigenze di flessibilità delle aziende anche coniugando efficienza e produttività alla retribuzione (consideriamo che da anni ormai gli accordi sindacali non portano mai nulla di buono, ma solo arretramenti).

Di contro ricordiamo i punti rivendicativi della nostra piattaforma:

- **PARI CONDIZIONI RETRIBUTIVE e NORMATIVE** per vecchi e neo assunti, e tra uomini e donne, ovvero gli istituti previsti devono valere "erga omnes" e indipendentemente dalla data di assunzione, non recependo le condizioni capestro del Jobs Act.
- **NO al controllo individuale** delle prestazioni lavorative
- **AUMENTI CONTRATTUALI svincolati dalla produttività (PDR)**, direttamente in busta paga e **non destinabili agli impianti del welfare aziendale** e agli enti bilaterali.
- **RIVALUTAZIONE** elementi di **SALARIO ACCESSORIO** in relazione alla specificità delle attività svolte dai lavoratori delle singole aziende del gruppo (Lavoro Straordinario, Festivo, Notturmo, Rimborsi e Indennità di Trasferta e Tempo di Viaggio, Indennità di Trasferimento)
- **SCATTI di ANZIANITA'** da mantenere secondo le condizioni del CCNL precedente.
- **Per l'ORARIO DI LAVORO** tendenza alla riduzione progressiva del numero di ore fino ad arrivare alle **35 ore settimanali a parità di retribuzione**.
- **SI alla definizione di nuove regole su contrattazione e rappresentanza sindacale** che impediscano di stipulare accordi peggiorativi in deroga al CCNL e alle norme di legge, che non limitino la libertà sindacale e di sciopero di lavoratrici e lavoratori, che estendano i diritti sindacali a tutte le organizzazioni sindacali.
- **NO** all'introduzione di **Regolamenti Aziendali** che modifichino unilateralmente istituti normativi del contratto integrativo o tendano a sostituirlo.

USB Lavoro Privato - Settore Telecomunicazioni

Via dell'aeroporto, 129 - 00175 Roma tel. 06.762821 - fax 06.7628233 sito www.usb.it e-mail federazione@usb.it

PDR

- 1 mensilità aggiuntiva fissa e pensionabile + una parte variabile in funzione degli utili aziendali uguale per tutti i lavoratori e le lavoratrici di TIM, non più differenziata per livelli e settori . La base di calcolo deve essere identica a quella degli MBO

BUONO PASTO

- Incremento del VALORE unitario nominale del buono pasto a 10 € anche per il personale Part-Time 50%.

LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

- Applicare anche ai Lavoratori a Turno Avvicendato le medesime maggiorazioni previste per il Restante Personale.

REPERIBILITA'

- Indennità di Reperibilità fino al Livello 7 pari al 25% della quota oraria della retribuzione mensile, che diventa il 30% qualora il turno sia svolto nei giorni festivi o di domenica
- Da considerare intervento sul sito, oltre quello presso il sito, anche quello effettuato da una qualsiasi sede aziendale.
- Indennità di Intervento in REPERIBILITA' da remoto NO a introduzione di limiti massimi orari, ne' a riduzione delle maggiorazioni previste dall'art.30 CCNL comma 10 .
- Estensione delle maggiorazioni previste da art 30 comma 10 del vigente CCNL, a tutti i livelli inquadramentali, per Interventi effettuati nel periodo di REPERIBILITA' in aggiunta alla normale retribuzione.

FERIE

- Tutti i lavoratori , indipendentemente dalla data di assunzione, maturano annualmente 23 gg di ferie (settimana 5 gg) o 27 gg (settimana di 6 gg)
- Superamento istituto Ferie Collettive e possibilità per il lavoratore di definire almeno tre settimane consecutive di ferie
- In casi eccezionali di servizio o di necessità del lavoratore, mantenimento della possibilità per il lavoratore di rimandare la fruizione delle ferie spettanti fino a 18 mesi dopo l'anno di maturazione.

PERMESSI ANNUI RETRIBUITI (EX-FESTIVITA' e PERMESSI INDIVIDUALI)

- Valida la regolamentazione precedente, sia nei contenuti che nelle quantità (32+12).
- Va superata soglia dei 30 minuti minimi richiedibili.

PERMESSI CON RECUPERO

- Per i livelli fino al 5°, reintroduzione dei Permessi con Recupero e recupero Ritardi, calcolati in base al tempo effettivo e non su multipli di mezz'ora.

PERMESSI E DIRITTO ALLO STUDIO

- Estensione dell'uso delle 150 ore ai lavoratori-studenti iscritti ai corsi di istruzione primaria, secondaria, corsi di laurea universitaria di primo e secondo livello, nonché corsi monografici e master specialistici. Eliminazione della soglia minima di 1 mese in caso di aspettativa o congedi per motivi di studio o familiari.
- Si richiedono 3 giorni per evento. Vale a dire 3 giorni per i motivi e le casistiche previste nell'art 32 comma 4 e 10 del CCNL, con estensione anche alle persone legate dall'istituto dell'unioni civili o convivenza di fatto ex legge 76/2016 e al convivente more uxorio.
- Ripristino di 2 giorni di permesso per preparazione esami come previsto dal CCNL.

PERMESSI ELETTORIALI

- Come indicato da varie sentenze di Cassazione, l'azienda deve concedere i permessi elettorali ed i riposi compensativi come previsto dalla normativa vigente e non secondo la normativa dei Recuperi Compensativi in Azienda.

TRATTAMENTO MALATTIA

- Riconoscimento del Diritto alla retribuzione Piena dei Lavoratori soggetti a lunghi periodi di assenza per malattie gravi e relativa eliminazione del Comporto.

SVILUPPO PROFESSIONALE - LIVELLI

- Automatismo di passaggio fino al 5° livello in tutti i settori, con tempistica da definire in sede di trattativa.
- Eliminazione del Livello 5S e passaggio automatico al 6 degli attuali 5S
- Introduzione degli automatismi per il passaggio al Livello 6 per tutte le attività dai contenuti Specialistici (es. progettisti di rete, specialisti informatici ect).
- I passaggi di cui sopra vanno accompagnati da adeguati piani di formazione da realizzare mediante la re-internalizzazione di HR Services, cui affidare in esclusiva i cicli formativi dell'intero personale.

FORMAZIONE

- La Formazione non deve essere affidata agli Enti Bilaterali
- Si richiede l'apertura di un tavolo di confronto teso a valorizzare la docenza interna con relativa indennità
- Prevedere a valle dei cicli formativi, da tenersi prevalentemente in aula, un adeguato training on the job

LAVORO AGILE

- Se introdotto tra le modalità operative di svolgimento delle prestazioni, queste dovranno essere definite e concordate in apposito accordo con le RSU al fine di garantire pari tutele normative, salariali e di sicurezza per i lavoratori in modalità di lavoro Agile. Tale accordo sarà oggetto di verifica annuale con le RSU.
- Aumento del numero delle giornate senza limiti di luogo
- Riconoscimento del Buono Pasto se si lavora da domicilio

PORTATORI DI HANDICAP

- I permessi previsti dalla Legge 104, come già previsto per le Ferie e per le EF, non dovranno decurtare i permessi individuali e ogni altro tipo di permesso

USB promuove la propria proposta di Piattaforma e non si arrende, rivendicando il ruolo di un sindacato realmente dalla parte dei lavoratori per ottenere l'apertura di un tavolo negoziale.