

**SEGRETERIA NAZIONALE**

Largo A. Ponchielli, 4 – Int. 3
00198 Roma
Tel. 06 4568 6880
C.F. 96660660588
E-mail: uilfpc@uilfpc.it
Pec: uilfpc.nazionale@pec.it

COMUNICATO UILFPC UIL**CONTRATTO DI II LIVELLO TIM:****LA PRIORITÀ SONO I LAVORATORI, NON GLI STRUMENTI DI MONITORAGGIO**

L'incontro del Coordinamento Nazionale RSU del 28 luglio avrebbe dovuto rappresentare un momento di confronto concreto sulle richieste contenute nella piattaforma sindacale che UILFPC UIL, SLC CGIL, FISTEL CISL hanno presentato per il rinnovo del Contratto di II Livello.

Una piattaforma che ha visto l'impegno delle organizzazioni sindacali confederali nel sostenere soluzioni e richieste che andassero nella direzione di definire, con equilibrio, un nuovo quadro normativo ed economico aziendale aderente alla morfologia della nuova TIM post cessione della rete.

L'incontro si è invece rivelato una schematica analisi dei punti sui quali l'azienda potrebbe "ragionare", e su una serie di richieste di TIM che nulla hanno a che fare con le risposte che da tempo le lavoratrici e i lavoratori attendono sull'adeguamento dei trattamenti economici, sul riconoscimento della professionalità, sul miglioramento dell'organizzazione del lavoro e sulla qualità della vita lavorativa in generale.

L'analisi della documentazione presentata dall'Azienda evidenzia infatti un quadro profondamente diverso.

Da una parte, sulle richieste delle Organizzazioni Sindacali prevalgono rinvii, disponibilità esclusivamente teoriche, e numerose indisponibilità.

Dall'altra, l'Azienda ha scelto di porre come elemento prioritario la necessità di addivenire ad un accordo quadro con all'interno due specifici intese relative agli articoli contrattuali **22-bis** e **57** del CCNL delle Telecomunicazioni, relativi all'utilizzo delle tecnologie aziendali, dei sistemi informatici e dei dati generati, nello svolgimento della prestazione lavorativa, anche dal singolo lavoratore.

Non possiamo non rilevare la contraddizione di un'Azienda che, mentre rinvia quasi tutte le richieste economiche e normative avanzate dalle Organizzazioni Sindacali, manifesta invece particolare urgenza nel definire accordi che riguardano l'utilizzo degli strumenti tecnologici e dei dati prodotti dai lavoratori.

Le priorità della trattativa devono essere quelle espresse dalle lavoratrici e dai lavoratori e rappresentate puntualmente nella piattaforma di UILFPC, SLC, FISTEL!

Prima gli adeguamenti economici complessivi, il lavoro agile, la valorizzazione delle professionalità, il welfare, l'organizzazione del lavoro, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e il complessivo riconoscimento dell'impegno quotidiano delle persone.



Le forti perplessità della UILFPC UIL sugli accordi degli articoli 22-bis e 57

L'Azienda motiva le due proposte richiamando il miglioramento della qualità del servizio, lo sviluppo delle competenze professionali e la formazione dei lavoratori. Una lettura approfondita delle bozze porta però ad una valutazione ben diversa.

L'impianto degli accordi risulta infatti costruito prevalentemente:

- sul monitoraggio dei livelli di servizio;
- sulla misurazione della produttività attraverso indicatori di performance (KPI);
- sulla raccolta e sull'elaborazione dei dati generati dagli strumenti di lavoro;
- sulla reportistica relativa alle attività svolte;
- sull'analisi delle performance individuali;
- sull'utilizzo dei dati provenienti dai sistemi CRM e dalla piattaforma Microsoft Teams, compresi stati di presenza, interazioni, riunioni, strumenti collaborativi e avanzamento delle attività.

Aspetti che, sommati all'atteggiamento aziendale relativo all'accensione obbligatoria delle telecamere, alla tempestività che viene chiesta nel rispondere ai canali convenzionali e non di comunicazione, ed agli strumenti già in essere, come ad esempio l'affiancamento da remoto, suscitano grandi preoccupazioni per la **UILFPC UIL**.

Nel contratto collettivo sottoscritto a novembre 2025, è sicuramente stato condiviso un principio relativo all'equivalenza tra prestazione resa in presenza e prestazione svolta in lavoro agile, ma questo principio condiviso non può trasformarsi in ipotetici accordi aziendali di controllo puntuale delle lavoratrici e dei lavoratori nello svolgimento della loro prestazione lavorativa.

La formazione dovrebbe rappresentare uno strumento di crescita professionale, di valorizzazione delle competenze e di investimento sulle persone.

Nelle bozze presentate, invece, essa appare sostanzialmente conseguente alla misurazione della prestazione lavorativa e all'eventuale rilevazione di scostamenti rispetto ai parametri individuati dall'Azienda.

Per questo motivo riteniamo legittimo domandarci se la finalità prevalente degli accordi sia realmente quella dello sviluppo delle competenze, oppure quella di strutturare un sistema sempre più articolato di raccolta, elaborazione e utilizzo dei dati relativi all'attività lavorativa.

La somma degli strumenti già oggi a disposizione dell'azienda, con quelli su cui la stessa vorrebbe raggiungere specifiche intese, destano forti preoccupazioni, perché sembrano più tese ad controllo effettivo e puntuale del singolo, piuttosto che al miglioramento della qualità e della produttività in termini di capacità e competenze individuali.

Pur prendendo atto delle previsioni che escludono, salvo specifiche eccezioni già definite contrattualmente, l'utilizzo disciplinare dei dati raccolti, non può essere ignorato che le proposte ampliano significativamente il patrimonio informativo a disposizione dell'Azienda e le possibilità di analisi della prestazione lavorativa individuale. Per la **UILFPC UIL** si tratta di un tema estremamente delicato, che investe direttamente il rapporto fiduciario tra Azienda e lavoratori e che non può essere affrontato come una semplice conseguenza dell'innovazione tecnologica.

L'innovazione è un valore quando migliora il lavoro delle persone.

Non può invece trasformarsi, neppure indirettamente, in un sistema nel quale la misurazione della prestazione diventi il vero fulcro della relazione lavorativa, quando questa si svolge da remoto.

Le risposte dell'Azienda alla piattaforma sindacale

Le risposte fornite dall'Azienda sulla piattaforma di secondo livello, che di seguito si riportano schematicamente, risultano, ad oggi, largamente insufficienti:

Area economica

- **Reperibilità:** disponibilità ad una revisione delle ruote, partendo da una riduzione delle stesse in considerazione del fatto che, rispetto alle ore di reperibilità previste in un determinato intervallo, solo lo 0.5% si sia trasformato in interventi. Nella sostanza disponibilità ad aumentare l'importo previsto per gli interventi ma riducendo le ruote ad oggi previste
- **Trasferimenti:** valutazioni subordinate alla dimensione e al costo della vita della sede di destinazione.
- **Maggiorazioni:** apertura limitata al solo lavoro straordinario, senza affrontare concretamente lavoro festivo e notturno.
- **Buono pasto:** no al buono pasto per le 4 ore, disponibilità a possibile incremento economico tenendo in considerazione tutte le proposte aziendali inserite nell'accordo quadro, solidarietà compresa
- **Premio di Risultato:** indisponibilità al superamento di PIV e Canvass; unica apertura limitata alla possibile esclusione delle giornate di malattia dei lavoratori con invalidità pari o superiore al 66%

Welfare

- Nessuna risposta concreta sulle famiglie **monoreddito**.
- Nessun impegno sull'incremento delle tutele per la **genitorialità**, perché già supportato da diverse iniziative
- **Fragili** categoria superata, nessuna apertura sulle richieste relative ai lavoratori fragili
- Nessuna possibilità in caso di **decesso del lavoratore in costanza di rapporto** e "staffetta generazionale" prevista solo in base al possesso di competenze specifiche da parte degli eredi



Permessistica

- **BES** disponibilità ad aumentare eventuali ore di permesso con dettaglio modalità fruizione e recupero
- Disponibilità a valutare il solo incremento del monte ore **permessi a recupero** già disciplinati dall'attuale contratto di secondo livello.
- Disponibilità a valutare ampliamento del congedo gratuito per le vittime di **violenza di genere**
- Per i **permessi solidali** ok alla possibilità di ricevere ferie solidali fino a concorrenza di ulteriori 4 settimane oltre le proprie
- **Certificato malattia ad ore/ singolo giorno**: indisponibilità al superamento della necessità della presentazione del certificato
- **Tempistiche visite mediche**: indisponibilità ad aumentare le franchigie pre e post visita

Orario di lavoro

- Aperture esclusivamente condizionate alle esigenze organizzative aziendali.
- **Part-time** valutato soltanto per riduzioni di orario e caso per caso ma non in incremento.
- **Riduzione orario di lavoro a parità di retribuzione**: disponibilità se subordinata alla compartecipazione economica dei lavoratori
- **Ricomposizione orario di lavoro**: disponibilità a superare le differenze tra ex livelli 6-7 e Q subordinata alle eventuali intese su art. 22 e 57 ccnl tlc
- **Flessibilità in ingresso e nella pausa meridiana**: disponibilità a ragionare sulla base delle eventuali intese su art. 22 e 57 ccnl tlc
- **Equiparazione attestazione presenza senza distinzione inquadramentale**: disponibilità considerando un'ora come pausa pranzo fissa

Professionalità

- **Inquadramenti**: disponibilità a valutare sulla base delle eventuali intese su art. 22 e 57 ccnl tlc
- **Tutela legale in caso utilizzo auto aziendale**: da verificare con funzioni aziendali specifiche
- Nessun impegno sui lavoratori **assunti dopo il 2000** con scatti di anzianità ridotti
- **Smonetizzazioni**: possibile utilizzo per riduzione orario di lavoro



Customer Care

Tutte le principali problematiche vengono rinviate a future trattative dedicate, senza alcuna risposta di merito:

- **Bilanciamento attività fe/bo** rinvio a trattativa dedicata
- **Turnistica** rinvio a trattativa dedicata
- **Timbratura in postazione** rinvio a trattativa dedicata
- **Percentuali ferie** rinvio a trattativa dedicata

Lavoro Agile

Recepita l'indisponibilità ad un accordo strutturale, quindi senza scadenza, l'azienda ha rimandato ad una specifica trattativa i seguenti punti:

- **Deroghe per eventi specifici/emergenze/particolari periodi dell'anno** rinvio a trattativa dedicata
- **Superare impatti ferie e permessi sull'agile** rinvio a trattativa dedicata
- **Incremento delle giornate per specifiche motivazioni (salute/genitorialità/distanza dalla sede)** rinvio a trattativa dedicata
- **Estensione degli ambiti organizzativi** rinvio a trattativa dedicata

La **UILFPC UIL** ritiene che le risposte fornite dall'Azienda non appaiano oggi all'altezza delle aspettative costruite attorno a questa trattativa e risultano caratterizzate prevalentemente da rinvii, condizioni, e disponibilità solo teoriche.

Allo stesso tempo destano profonde perplessità le proposte di accordo sugli articoli 22-bis e 57 del CCNL. Pur presentate come strumenti finalizzati allo sviluppo delle competenze e alla formazione, il loro contenuto appare prevalentemente orientato alla definizione delle modalità di raccolta, elaborazione e utilizzo dei dati generati dall'attività lavorativa, alla misurazione delle performance e al monitoraggio dei livelli di servizio.

Per la UILFPC la fiducia tra Azienda e lavoratori non si costruisce attraverso strumenti sempre più sofisticati di rilevazione dei dati, ma riconoscendo il valore del lavoro, investendo sulle professionalità, migliorando il salario, rafforzando il welfare e garantendo condizioni di lavoro sempre più dignitose.

Sono queste le priorità che la **UILFPC UIL** continuerà a rivendicare con determinazione nell'interesse esclusivo delle lavoratrici e dei lavoratori, anche in una situazione di cambiamento che vede il Gruppo TIM oggetto di una offerta pubblica di acquisto e scambio lanciata da Poste Italiane, e che una volta conclusa definirà nuovi indirizzi, nuove strategie e nuove prospettive, ad oggi solo genericamente indicate.



Il confronto è aggiornato a domani, 4 agosto. Forse si parlerà concretamente di lavoro agile e del modello che l'azienda ha in mente, pur considerando che quello attuale, con le integrazioni e le specificità riportate nella piattaforma sindacale, rappresenta già oggi un modello sostenibile e funzionale alle necessità delle parti.

Nella stessa giornata si dovrebbe parlare anche di chiusura delle sedi. Un argomento che, proprio in considerazione dei processi societari in corso, appare necessariamente differibile alle nuove possibilità che tali cambiamenti potranno offrire anche in relazione a questa specifica tematica

Chiaro è quindi che qualsiasi confronto non possa prescindere dalla prioritaria considerazione di una situazione in divenire.

Roma, 3 agosto 2026

LA SEGRETERIA NAZIONALE UILFPC