

**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

TIM – Contrattazione di II livello: il lavoro agile non può diventare uno strumento di controllo

Si è svolto il 4 agosto il Coordinamento Nazionale RSU nel corso del quale TIM ha illustrato le proprie disponibilità nell'ambito del rinnovo della contrattazione di secondo livello, e ha esplicitato il modello di lavoro agile che vorrebbe introdurre, oltre a riproporre la necessità di voler razionalizzare le sedi.

Nel corso dell'incontro l'Azienda ha presentato alcune proposte di revisione degli istituti contrattuali che, in diversi casi, introducono elementi di miglior favore rispetto alla disciplina attualmente vigente.

Di seguito il dettaglio di quanto dichiarato dall'azienda:

- ampliamenti della disciplina della **permessistica solidale o a recupero**, con un'estensione delle possibilità di utilizzo e di recupero di alcuni istituti, come per i permessi solidali cedibili fino a 40 ore oltre alla cedibilità delle ferie oltre le 4 settimane e dei permessi confluiti nel conto ore, l'aumento dei permessi a recupero a fine anno da 8 a 12 ore, e dei permessi acausali da 24 a 30 ore annuali, per questi ultimi superando l'incompatibilità con altri istituti a recupero. Inoltre disponibili ad un rafforzamento delle tutele per specifiche situazioni di fragilità, come per figli con bisogni educativi speciali per cui i permessi a recupero vengono considerati per singolo figlio, l'ampliamento fino a 6 mesi oltre le previsioni contrattuali per le vittime di violenza di genere, e l'ampliamento per chi ha invalidità uguale o superiore al 66% della flex in ingresso fino alle 11 e dell'intervallo meridiano fino a 3 ore per effettuare visite mediche, con recupero entro 30 gg. In ultimo aumento a 7 gg di permesso retribuito nelle giornate seguenti trattamenti salvavita
- **flessibilità dell'orario di ingresso** fino alle ore 10
- inserimento ed in alcuni casi ampliamento di provvedimenti aziendali già oggi esistenti in tema di **genitorialità** all'interno dell'eventuale accordo integrativo aziendale, prevedendo un aumento dei permessi mamma e papà a recupero per un complessivo di 160 ore annuali fruibili per figli fino a 14 anni di età.

Pur prendendo atto di tali disponibilità, la UILFPC ritiene che il confronto non possa limitarsi ad una valutazione dei singoli istituti migliorativi, ma debba concentrarsi sugli aspetti che incidono realmente sull'organizzazione del lavoro e sulle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori, considerando in particolar modo che per le dichiarate disponibilità aziendali sopra elencate, gli impatti economici sono praticamente pari a 0.

La principale criticità emersa riguarda invece la proposta relativa al **nuovo modello di lavoro agile**.

L'Azienda propone un sistema caratterizzato da una maggiore rigidità nell'utilizzo dello smart working, introducendo per il modello **GIORNALIERO**, la riduzione delle giornate ad 8 ogni 4 settimane, i concetti di "giornate ponte", la "non contiguità a periodi di ferie superiori ad un giorno", la riduzione per responsabili non dirigenti a solo 2 giorni di agile/ogni 4 settimane. Tutti vincoli organizzativi e limitazioni nella programmazione che appaiono, per quanto evidenti, come strumentali alla trattativa, e qualora non



lo fossero, rappresenterebbero invece una riduzione significativa dell'autonomia delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il lavoro agile **SETTIMANALE** verrebbe invece uniformato a 3 settimane in agile ed una in sede.

Entrambi i modelli verrebbero però subordinati all'applicazione dell'articolo 22-bis del CCNL TLC, attraverso l'estrazione del dato individuale finalizzata alla verifica dell'equivalenza della prestazione resa in presenza e da remoto.

Un'impostazione questa profondamente sbagliata.

Il lavoro agile non può essere trasformato in uno strumento fondato sul controllo puntuale della prestazione individuale. L'interpretazione che l'Azienda intende dare dell'articolo 22-bis del CCNL rischia di introdurre un sistema di monitoraggio incompatibile con i principi che dovrebbero caratterizzare lo smart working: fiducia, responsabilizzazione, autonomia organizzativa e orientamento ai risultati.

Il lavoro agile rappresenta oggi uno strumento consolidato di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, oltre che un elemento di modernizzazione dell'organizzazione aziendale. Per questo motivo la UILFPC ritiene che qualsiasi revisione debba avere l'obiettivo di migliorarne l'efficacia e l'accessibilità, e non quello di introdurre ulteriori vincoli o forme di controllo della prestazione.

L'azienda ha poi presentato nuovamente la necessità di procedere alla **chiusura delle sedi minori**.

Come UILFPC abbiamo ribadito che non è di certo questo il momento per assumere decisioni di carattere strutturale sulla presenza territoriale dell'Azienda.

L'attuale fase è infatti caratterizzata da un'evoluzione ancora in corso dell'assetto societario del Gruppo TIM e, in tale contesto, qualsiasi scelta relativa alla chiusura o alla razionalizzazione delle sedi risulterebbe prematura.

Prima di affrontare questo tema, come per tutte le richieste aziendali, è necessario disporre di un quadro industriale e societario definito, che consenta di valutare con chiarezza le prospettive organizzative del Gruppo e le ricadute sui lavoratori.

Ad oltre due anni dalla separazione della rete infatti, ci troviamo di fronte all'ennesima richiesta dell'azienda, che non sembra disponibile a sostenere i costi economici derivanti dalle rivendicazioni di UILFPC SLC e FISTEL avanzate con la piattaforma di Il livello, in particolare non sembra disponibile ad un lavoro agile strutturale (e siamo piuttosto consapevoli del perché), di contro chiede invece nuovi sacrifici alle lavoratrici ed ai lavoratori attraverso il ricorso ad ulteriore solidarietà, ed insiste nel volere la chiusura di ulteriori sedi nonostante le considerazioni già espresse sopra.

Ci chiediamo allora quali siano i grandi risultati derivanti da questa operazione?

Perché oltre ad alcuni indicatori economici che hanno ovviamente avuto un miglioramento complessivo, per le Lavoratrici ed i Lavoratori di questa azienda (per non parlare poi di quel che riguarda alcune aziende del gruppo) non si è avuto alcun miglioramento tangibile.



Probabilmente la distribuzione di tali vantaggi ha seguito logiche inique basate solamente sui risultati economici, quei risultati e quegli indicatori che sono sempre troppo “alti” per concretizzarsi in vantaggi diretti per chi realmente contribuisce quotidianamente al raggiungimento degli obiettivi che questa azienda si pone.

La UILFPC continuerà a non sottrarsi al confronto, tenendo però sempre ben a mente i cambiamenti in essere in questa azienda ed in questo gruppo, che non possono non incidere sulle preoccupazioni in termini di esigibilità complessiva di qualsiasi intesa

Roma, 06 agosto 2026

La segreteria Nazionale UILFPC-UIL