

TUTTE LE TRAPPOLE DEL II° LIVELLO



LA MATERIA DELLA DISDETTA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO (II° LIVELLO) È UNA MANOVRA TENTATA IN ALCUNI CASI DALLE AZIENDE MA CHE SI È SEMPRE RISOLTA CON IL CAOS PIÙ ASSOLUTO E CON CENTINAIA DI CAUSE.

A QUESTO PROPOSITO SNATER, OLTRE ALLE CONSUETE AZIONI DI LOTTA È GIÀ PREPARATO AD EVENTUALI RICORSI LEGALI.

VA INFINE RILEVATO CHE I CONFEDERALI AVREBBERO LA POSSIBILITÀ DI DISDETTARE L'ACCORDO DEL 27 MARZO 2013 COME RISPOSTA ALLA DISDETTA AZIENDALE DEL II LIVELLO.

VEDIAMO ORA, PUNTO PER PUNTO, UNA RASSEGNA DELLE DIVERSE PROPOSTE AZIENDALI E IL NOSTRO COMMENTO RELATIVO.

AZIENDA	COMMENTO SNATER
PRESTAZIONE EFFETTIVA DELL'ORARIO LAVORO	Non è definita da alcuna normativa.
QUATTRO TIMBRATURE PER TUTTI	S celta unilaterale dell'azienda: equivale, nei fatti, alla revoca della qualifica di impiegato direttivo. Chi vuole può fare causa.
CONTROLLO A DISTANZA ED UTILIZZO DEI DATI INDIVIDUALI	<p>Si tratta, secondo noi, in poche parole di un tentativo di reintroduzione di una sorta di cottimo (ti conto i pezzi che fai e ti pago in quella misura). Il problema dei provvedimenti individuali è solo un secondo obiettivo, non il principale.</p> <p>C'è stato un primo tentativo di introduzione da parte della azienda con accordo sottoscritto da cgilcislui&ugl il <u>18 dicembre 2014</u>. Tale accordo è stato bocciato dal referendum dai lavoratori del Caring.</p> <p>Lo stesso fatto che l'azienda abbia dovuto sottoscrivere un accordo per tentare di introdurre in Telecom tale disciplina dimostra che il JOBS ACT non ha aperto automaticamente al controllo individuale.</p> <p>Negli stessi documenti consegnati il 6 ottobre 2016 alle RSU del coordinamento Telecom c'è la richiesta di un accordo per introdurre il controllo.</p> <p>La domanda è: se fosse vero che l'azienda, in base al JOBS ACT, poteva introdurre tale disciplina, perché ricerca l'accordo fra le parti ?</p>
STRAORDINARIO	V a pagato subito. Inoltre, per SNATER equivale alla franchigia (si tratta di prestazione oltre l'orario di lavoro non pagata - accordo del 27 marzo 2013 firmato da cgilcislui&ugl).

ORARIO MULTIPERIODALE (ES: PER UN PERIODO IL LAVORATORE FA, AD ESEMPIO, 10 ORE PER UN ALTRO RECUPERA LA DIFFERENZA; TUTTO CIÒ A COMPLETA DISCREZIONE AZIENDALE)	B asta l'esame congiunto; infatti cgilcisluil&ugl modificarono, nel 2000 su richiesta Telecom, la dicitura contrattuale che è passata da "accordo con le RSU" a "esame congiunto"; quindi, mentre fino a qualche anno fa le turnistiche venivano applicate solo dopo accordo con le RSU, ora (grazie ai confederali) basta che l'azienda le illustri. sic! P roprio per questo SNATER vuole che nel prossimo contratto si torni alla vecchia dicitura "con accordo fra le parti"
BANCA ORE	A ltra conquista del contratto siglato da cgilcisluil&ugl ; ne conoscete gli effetti.
TIMBRATURA POSTAZIONE IN ASA	cgilcisluil&ugl l'hanno firmata il <u>27 marzo 2013</u> per il Caring e, non più tardi del <u>10 gennaio 2017</u> , le RSU della CGIL a Roma hanno sostenuto la bontà di tale accordo. Come fanno a dire di no per l' ASA ? Comunque se non la firmassero - contraddizione con il Caring a parte - farebbero nientemeno quanto ha fatto la FIOM alla Fincantieri, facendo poi causa e vincendola (vedasi tempo tuta) ! SNATER sta facendo causa contro la timbratura in postazione firmata da cgilcisluil&ugl in ogni ambito, ASA e non.
REPERIBILITÀ	Il contratto, firmato da cgilcisluil&ugl , norma la reperibilità, quindi, se c'è qualcosa da ridire, sapete a chi rivolgervi.
ROL - EF	SNATER ha in preparazione delle cause per ripristinare il diritto del lavoratore a decidere il proprio tempo.
FERIE	Nel caso Telecom cercasse di togliere due giorni di ferie (vedi proposta aziendale CCNL), SNATER è pronto a fare vertenza.
SCATTI ANZIANITÀ	Il blocco degli scatti è nelle richieste avanzate per scritto dall'azienda al coordinamento RSU. Telecom ci prova, visto che in alcune aziende (vedi Almagora) i padroni ci sono riusciti.
PREMIO ANNUO	A ltro tentativo, per ora vano, di abolirlo, secondo noi ci vuole una firma dei sindacati.
DEMANSIONAMENTO	Introdotta dal governo Renzi con il JOBS ACT ; senza l'accordo del lavoratore non ci può essere diminuzione salariale.
MANCATO RIENTRO	S e l'azienda unilateralmente lo togliesse, SNATER indicherebbe a tutti i tecnici di rientrare in sede per pranzo. Costo per i tecnici zero... per l'azienda una catastrofe.
TRASFERTISTICA	S e l'azienda manda in trasferta, deve rimborsare tutte le spese.
BUONO PASTO DEI PART-TIME 75%	È scandaloso che l'azienda abbia anche solo pensato a ridurlo per i part-time 75% mentre a qualcuno vengono elargiti premi milionari: che vergogna !
P.D.R.	SNATER sostiene che il parametro e la formula concordati tra l'azienda e cgilcisluil&ugl per quantificare il <u>P.d.R.</u> siano fuori bersaglio (e se ne vedono i risultati). Al Coordinamento RSU abbiamo proposto che il nuovo <u>P.d.R.</u> sia legato al MOL dei dirigenti, così non si verificherà più la presa in giro che i lavoratori non prendono niente, mentre i dirigenti lo percepiscono.

CONSIDERAZIONE FINALE: DALLA DISDETTA DEL CONTRATTO TELECOM, L'AZIENDA PUÒ RICAIVARE ALCUNE BRICIOLE, MA TANTI CASINI, LA BATTAGLIA SARÀ DURA MA NE VA DELLA DIGNITÀ DEI LAVORATORI !

SNATER c'è !

**SEGRETERIA NAZIONALE TLC
VIA DARDANELLI N. 13 – 00195 ROMA
TEL. 06/3720095/6 – FAX 06/37514885**

**SETTORE TELECOMUNICAZIONI
WWW.SNATERTLC.IT SNATERTI@TIN.IT**