

Programmiamo i sistemi non le EF !!!

Venerdì 10 giugno, si è svolto un attivo unitario campano delle RSU del gruppo Telecom (Tim, TIIT e Telecontact) con le segreterie generali di SLC/CGIL, FISTEL/CISL, UILCOM/UIL e UGL/Telecomunicazioni. Oggetto dei lavori è stata l'analisi della situazione del Gruppo e le azioni da intraprendere unitariamente. Seguirà a breve specifico comunicato unitario con la proclamazione dello stato di agitazione ed il calendario delle assemblee nelle quali discutere le azioni di lotta.

Al momento, nonostante i richiami, a più livelli del sindacato ad attenersi ai testi contrattuali, constatiamo che HR TIM IT ha chiesto ai lavoratori e alle lavoratrici TIIT di "...pianificare il consumo dei permessi retribuiti, spettanti per il 2016, entro il 31 dicembre dell'anno in corso..." riservandosi di "...rimodulare le richieste...".

Oltre a sottolineare che, per tale istituto, **non esiste in alcun modo l'obbligo contrattuale di programmazione**, ricordiamo che tali permessi nascono dall'esigenza di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro. Per tale motivo fu concordato che la richiesta di fruizione fosse di esclusiva competenza del lavoratore con successiva eventuale monetizzazione automatica trascorsi i 24 mesi dalla loro maturazione.

L'indicazione della RSU ai lavoratori è quella di rifiutarsi di pianificare i permessi retribuiti come richiesto dall'azienda e di denunciare eventuali comportamenti antisindacali da parte dei responsabili.

Rispetto all'invito alla "collaborazione" contenuto nella mail di HR è opportuno ricordare a tutti che negli ultimi anni i lavoratori dell'INFORMATICA di Telecom hanno dimostrato con i fatti tale volontà sostenendo l'azienda con significativi e tangibili sacrifici. Purtroppo, nonostante l'ottima performance degli indicatori a loro ascrivibili (disponibilità dei sistemi e difettosità del sw), oggi i lavoratori subiscono una scellerata e discriminante scelta aziendale sul PdR: etichettare alcune voci di bilancio (multe dell'AGCOM, buonuscite del top management, MBO) in modo tale da impedire all'indicatore EBITDA di raggiungere la soglia minima necessaria per l'erogazione del premio, ma allo stesso tempo, considerare tale insufficiente risultato comunque non vincolante per l'erogazione unilaterale degli MBO.

Se si è scelto di realizzare il taglio dei costi annunciato con queste politiche, allora si è anche scelto di alimentare il conflitto tra le parti.

COMPLIMENTI A CHI HA ORDITO TUTTO QUESTO