

TIM : forza la timbratura e svuota il caring

Comunicato nazionale

TIMBRATURA

Il nuovo regolamento sull'attestazione della presenza al lavoro, pubblicato dall'azienda il 16/12, impone in maniera provocatoria, la revisione della timbratura. Già proposta nella ormai famosa ipotesi di rinnovo del contratto aziendale, ecco che viene pubblicata e resa ufficiale, all'indomani della straordinaria storica giornata del 13 dicembre 2016. Al di là della banalissima considerazione che **il problema di TIM non è il costo del lavoro (che pesa solo il 30% sui costi complessivi di produzione)**, ritenere che si possano ridurre gli sprechi in azienda e avviare un "sana" politica industriale, iniziando con la conta dei caffè e dei minutini degli impiegati, è miope oltretutto offensivo della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici di TIM. A meno che non si voglia rappresentare la vertenza in corso, gli scioperi, la rabbia di migliaia di dipendenti come la reazione di un manipolo di assenteisti a cui vengono tolti i privilegi!!

Non solo, se per i lavoratori e le lavoratrici fino al 5S le cose non cambiano eccessivamente (pur restando chiara l'intenzione di limitare le pause), per i livelli 6, 7 e si ledono le norme legislative in tema di orari di lavoro.

Nel nostro comunicato del 18 febbraio 2016 (<http://www.cobastlc.org/telecom-contratti-di-solidarieta-vs-6-e-7-livelli-ovvero-come-si-realizza-labusodi-posizione-dominante-nei-confronti-del-proprio-personale/>) chiaramente indicavamo:

“Il tema del normale orario di lavoro è regolato dal d.lgs 66/2003”. Il decreto “legislativo dispone alcune deroghe: in particolare l’art. 17, punto 5, prevede che «Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 non si applicano ai lavoratori la cui durata dell’orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell’attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta: a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo; ...»” “Le deroghe riguardano l’art. 3, Orario normale di lavoro, l’art. 4, Durata massima dell’orario di lavoro, l’art. 5, Lavoro straordinario, l’art. 7, Riposo giornaliero l’art. 8, Pause, l’art. 12, Modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione e l’art. 13, Durata del lavoro notturno. Il tema è ripreso nella contrattazione collettiva, dove viene espressamente individuato il personale con inquadramento 6° e 7° livello tra quello rientrante nella deroga prevista dall’art. 17, punto 5, d.lgs 66/2003.”

Tra l’altro, si evince chiaramente che, il personale inquadrato nel 6° e 7° livello non è tenuto al rispetto di un orario, giornaliero o settimanale, minimo o massimo, in considerazione che, per precisa previsione contrattuale, è individuato quale «personale con funzioni direttive». Ciò è stato confermato da numerose sentenze di merito.

REMIX, OVVERO UN NUOVO ESODO DALL'EX CARING

Con una lettera alle OO.SS. Confederali SLC-FISTEL-UILCOM-UGL del , l’Azienda comunica che sta dando inizio (dal mese di dicembre ha inizio la selezione del personale) al trasferimento di circa 500 lavoratori e lavoratrici dal Caring ad ASA Open Access e all’attività di tecnico on field, con la valutazione delle domande individuali. La riorganizzazione-confluenza avrà inizio a Gennaio e terminerà verso Aprile-Maggio. Inoltre, viene prevista anche la chiusura/efficientamento di sedi e/o moduli del Caring.

Un processo di questo tipo dovrebbe prevedere la Convocazione delle RSU sia del Coordinamento Nazionale che dei Territori Interessati. Invece, l’informativa è avvolta da un misterioso iter di convocazioni e comunicazioni. Insomma "un gran pasticcio" dove prioritariamente va stigmatizzato l’atteggiamento unilaterale delle Relazioni Sindacali di TIM.

Ma ben più importante sarà capire come verrà selezionato il personale, quale saranno i territori dove si chiuderanno i moduli e le sedi, quali attività verranno esternalizzate dal caring (tanto fuori TIM infuria il "mercato a basso costo"), come si comporterà l’azienda a di fronte ad eventuali inidoneità, come evolveranno gli orari di lavoro in ASA (dove grazie all’ART. 26 COMMA 2 del CCNL l’Azienda è partita unilateralmente) e cosa ne sarà, infine, della EX’ CARING, il quale, in due anni è passato dalla minaccia di societizzazione allo svuotamento.