










**10 FEBBRAIO 2017**


# L'ORA Legale


 Abbiamo già scritto in un nostro recente comunicato (*Quel regolamento aziendale da cani*) cosa pensiamo del recente Regolamento Aziendale imposto dalla TIM tanto per portare a più miti consigli le controparti: ci sono forzature evidenti impugnabili facilmente in sede legale, prepotenze gratuite da contrastare sindacalmente e pericoli oggettivi dove la controparte ha di fatto il coltello dalla parte del manico.

 Quindi oggi non torniamo sulle strategie alle quali abbiamo già fatto cenno (vertenze, azioni di contrasto, azioni di protesta) per pervenire ad un contratto di I° e II° livello sgombrato da ricatti. Oggi vogliamo fare un'ipotesi paradossale, ma neppure tanto: siamo proprio sicuri che l'Azienda sia in grado di gestire un regolamento così puntiglioso come quello appena emesso se veramente 40.000 dipendenti iniziassero ad osservarlo bovinamente pretendendo al tempo stesso il corretto funzionamento delle procedure aziendali ?

 Facciamo qualche esempio.

-  Come gestire i **mancati rientri**, che non ci sono più, caso per caso mantenendo la concatenazione degli interventi sul territorio ? (i tecnici di rete sanno di cosa parliamo)
-  Come gestire i **ritardi dei livelli 6° 7° e 7Q** che normalmente eccedono l'orario di lavoro perché danno disponibilità alle rispettive linee tecniche oltre l'orario ? Dovranno revocare questa loro disponibilità ?
-  Come gestire le **timbrature in postazione** se ogni ritardo sull'orario fosse segnalato e contabilizzato dal dipendente in quanto non imputabile alla sua presenza, ma a malfunzionamenti o rallentamenti dei sistemi ?
-  Come gestire le c.d. **attività esterne all'azienda** (secondi lavori) con un iter autorizzativo immediato che non danneggi gli interessati economicamente ? Ricordiamo che molti lavori sono *a chiamata*.
-  Come gestire le **ferie obbligate** dei settori non operativi a suon di eccezioni a spot ?
-  Come gestire qualsiasi malfunzionamento o disallineamento del **sistema di rilevazione presenze** che dovrà tener traccia scrupolosamente di pause mensa e addirittura pause bar ?

 Potete continuare pure voi questo elenco di ovvietà, tanto avete capito.

 Sappiamo bene che questa azienda (e il paese) fonda la sua solidità anche sulle eccezioni e le emergenze che i suoi dipendenti (e gli italiani in genere) hanno imparato a gestire per sopperire alla nostra incapacità genetica a prevenire e organizzare. La TIM sembra averlo dimenticato e oggi decide di cavalcare la tigre dell'*ora legale* che però dovrà essere veramente legale (e qui ci pensano i tribunali), ma soprattutto presuppone che sia l'azienda per prima a rispettare e governare le procedure da lei stessa emesse . . . su questo abbiamo qualche dubbio.

**Un saluto dallo SNATER . . .**