

4 FEBBRAIO 2017

QUEL REGOLAMENTO AZIENDALE DA CANI

**Dateci il controllo o cancelleremo
un vostro diritto ogni ora**



IL BRACCIO DI FERRO TRA TIM E I LAVORATORI PER LA VERTENZA DI I° E II° LIVELLO PROSEGUE SENZA ESCLUSIONE DI COLPI. L'AZIENDA, COME PREVEDIBILE, PER CONSEGUIRE I PROPRI OBIETTIVI, PRENDE IN OSTAGGIO TUTTI I DIRITTI CONQUISTATI DAI LAVORATORI E NE MINACCIA L'ELIMINAZIONE SOMMARIA. MA QUALI SONO LE VERE RICHIESTE DEI SEQUESTRATORI? MA CERTO! L'INTRODUZIONE DEL JOBS ACT RENZIANO OVVERO DEL DEMANSIONAMENTO E DEL CONTROLLO A DISTANZA NEL I° LIVELLO. TUTTO IL RESTO È MENO IMPORTANTE PER LA CONTROPARTE ANCHE SE, IN QUESTI CASI, QUALCHE DIRITTO RESTA SEMPRE SUL TERRENO. PER QUESTO VI DIAMO UNA CHIAVE DI LETTURA UN PO' PIÙ ACCURATA DEL REGOLAMENTO AZIENDALE RECENTEMENTE IMPOSTO DALLA TIM DISTINGUENDO TRA 🚫 PERICOLI CONCRETI, 🖐️ PRETESE IRRICEVIBILI E 🗨️ AUTENTICI BLUFF AZIENDALI

Premettiamo che non faremo distinzione tra provvedimenti aziendali imposti con comunicazione ai dipendenti, esame congiunto o informativa alle RSU. Ai nostri fini tutta questa roba è comunque un'imposizione aziendale e la tratteremo come tale.

🗨️ - RIDUZIONE FERIE

L'azienda riduce il numero dei giorni di ferie di due giorni l'anno, da 23 a 21 (lasciamo perdere ora come si compongono i 23 giorni o i 21). Questo è un provvedimento illegittimo perché aumenta l'orario di lavoro a parità di retribuzione. Potrebbe ridurre le ferie a 21 pagando il corrispettivo dei due giorni, ma sarebbe comunque in controtendenza con i recenti provvedimenti sulle EF forzate che puntavano all'obiettivo opposto

🗨️ - RIDUZIONE PERMESSI

L'azienda abolisce le 12 ore aggiuntive alle 32 EF nazionali convertendole in una giornata retribuita. A parte, anche in questo caso, il comportamento schizofrenico dell'azienda che preferisce pagare i permessi invece di farli fruire, non si capisce perché UNA sola giornata retribuita sostituirebbe 12 ore di permesso sostitutive delle DUE festività del 2 giugno e 4 novembre. Riportiamo per estrema chiarezza la norma di raccordo del 2001: "In applicazione delle disposizioni di cui alla legge 20 novembre 2000, n.336, relativa al ripristino della festività nazionale del 2 giugno, e in riferimento a quanto definito dall'art.28, comma 7, CCNL e dalle norme di raccordo del 19 luglio 2000 in merito alle due festività del 2 giugno e 4 novembre, con decorrenza dal 1 Gennaio 2001 le ore di permesso retribuito riconosciute in ragione di anno sono complessivamente pari a 12." Insomma mancano comunque 4 ore all'appello.

- FERIE FORZATE

L'azienda vuole imporre due settimane di ferie forzate ad agosto. Qui c'è poco da fare perché il datore di lavoro si muove all'interno delle proprie prerogative (D.lgs 19 luglio 2004, N. 213 e CC art. 2109) anche se sappiamo che è un provvedimento molto scomodo da applicare perché necessita sempre di moltissime deroghe persino nei settori non operativi.

- ESTENSIONE DELLA TIMBRATURA IN POSTAZIONE AI TECNICI ASA

L'azienda vuole estendere questa pratica introdotta con gli accordi del 2013 sottoscritti da CGIL, CISL e UIL + UGL nel caring anche ad altri settori ad incominciare dai tecnici ASA. SNATER è in vertenza contro questa disposizione aziendale dal 2013; quindi ci aspettiamo che i tribunali ci diano ragione per i colleghi del Caring e per tutti quelli che dovranno subire tale limitazione in futuro.

- RIDUZIONE DEL SALARIO LOGISTICO

Si parla di tutti quegli istituti come i trasferimenti le trasferte, ecc. che prevedono una forma di compensazione. Nel regolamento sono parecchi punti dove l'azienda sforbica ovunque riducendo il salario logistico al minimo del CCNL. Spicca vistosamente in particolare l'istituto del **mancato rientro** (una cifra forfait pagata al lavoratore che non può rientrare in sede per l'assenza di un luogo idoneo dove poter pranzare) che viene brutalmente abolito senza specificare quale debba essere il comportamento da tenere per il pasto. È fuori di dubbio che la possibilità di abolizione o riduzione degli istituti del salario logistico va verificata per ogni singolo istituto, sulla base del principio che tutto ciò che è compensativo della prestazione fa parte della retribuzione irriducibile ai sensi dell'art. 2103 C.C.; in particolare questo vale per il mancato rientro. Pertanto, detta così, non ci sembra una norma aziendale molto solida, anzi per nulla.

- ATTIVITÀ ESTERNE ALL'AZIENDA

Citiamo testualmente dal nuovo regolamento aziendale: "I lavoratori non possono svolgere attività professionali esterne, prestare a terzi la propria opera e assumere incarichi presso altre Società, enti o Organizzazioni salvo preventiva autorizzazione di TIM S.p.A. L'Azienda valuterà l'eventuale incompatibilità di tali situazioni con il rapporto di lavoro dipendente ovvero il loro reale o potenziale conflitto di interessi rispetto alla missione di TIM S.p.A." Premettiamo che la legge non vieta, che una persona possa avere più rapporti di lavoro dipendente, salvo il divieto di trattare affari per conto proprio o di terzi che sono in concorrenza con il datore di lavoro e di divulgare notizie relative alla organizzazione, metodi di produzione ecc. D'altra parte il CCNL delle TLC all'art. 45, comma 10 recita: Il lavoratore non dovrà trarre profitto, anche a prescindere da eventuali danni causati all'azienda stessa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni né esplicitamente o per interposta persona, anche fuori dall'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che possano determinare, anche indirettamente, un conflitto di interessi con l'Azienda; in particolare dovrà astenersi da qualunque attività o da qualsiasi forma di partecipazione, diretta o indiretta, in imprese od organizzazioni di fornitori, clienti, concorrenti e distributori. In conclusione oggi, a differenza che in passato, TIM vorrebbe autorizzare in prima persona le attività lavorative extra anche se non in concorrenza con TIM stessa. Tale posizione è totalmente infondata.

- RICOMPOSIZIONE DELL'ORARIO PER I LIVELLI DIRETTIVI 6, 7 E 7Q

L'azienda, infrangendo una consuetudine che dura da quasi vent'anni, revoca ai livelli direttivi la c.d. timbratura unica imponendo una ricomposizione dell'orario su 38:10 settimanali per i livelli 6 e 7 e sull'orario mensile (circa 170 ore) per i 7Q. La definizione di *impiegato direttivo* proviene dal regio decreto del 15 marzo 1923, n. 692 confermato dalla legge 66/2003: entrambe le norme fanno una distinzione rigida tra l'impiegato di concetto che lavora ad orario e percepisce lo straordinario e l'impiegato direttivo che lavora ad obiettivi e non percepisce lo straordinario. Non esiste una categoria di lavoratori impiegati che ricompongono l'orario, magari su base settimanale o mensile, ma NON percepiscono lo straordinario. Pertanto l'azienda, con questa disposizione, se in futuro dovesse richiedere prestazioni oltre l'orario di lavoro, dovrà pagare lo straordinario. Invitiamo i colleghi a tener traccia di richieste in tal senso.

PER CHIUDERE LA QUESTIONE, SNATER DIFFIDA L'AZIENDA DALL'ADOTTARE QUALSIASI PROVVEDIMENTO UNILATERALE, LESIVO DEI DIRITTI TUTELATI DALLA LEGGE, E PEGGIORATIVO NEI CONFRONTI DEI COLLEGHI SOPRATTUTTO SE NORMATI, NON SOLO DALL'ACCORDO DISDETTATO DEL 2008, MA ANCHE DAGLI ACCORDI DI II° LIVELLO DEL 2001 TUTT'ORA IN VIGORE