



RAPPORTO DI MINORANZA

IL 31 MAGGIO 2017 SI È SVOLTO L'INCONTRO TRA IL COORDINAMENTO DELLE RSU E L'AZIENDA RAPPRESENTATA DAL DOTT. MICHELI. SI È ASSISTITO ALL'ENNESIMO INCONTRO DELUDENTE ED INCONCLUDENTE . . . E DIRE CHE SI TRATTAVA DEL PREMIO DI RISULTATO !

Diamo innanzitutto qualche elemento di riflessione.

SNATER ha avuto da subito un atteggiamento costruttivo, ravvisando certamente miglioramenti rispetto al premio passato, ma non ha potuto ignorare, ad esempio, che il parametro che ha azzerato il premio nel 2016, l'**EBTDA** per intenderci, dovesse essere depurato dei c.d. *oneri non ricorrenti* (accantonamenti e spese straordinarie potenziali), come consigliatoci dal nostro studio commercialista. L'azienda su questo punto non ha voluto sbilanciarsi, rinviando la discussione alla commissione tecnica che però, a loro dire, dovrà essere formata dai soliti noti (**CGIL**, **CISL**, **UIL**) per ragioni unicamente *di primogenitura*. **SNATER** ha pertanto posto al Coordinamento la questione della composizione della Commissione, e la **CGIL**, che con gli autonomi oggi è maggioranza, si è riservata di decidere.

Meglio che gli altri confederali che hanno fatto scena muta e che, tanto per non smentirsi, sul finire della riunione a ranghi sciolti, hanno tentato di apporre una firmetta su un accordo sulla banca ore neanche all'ordine del giorno.

Insomma, sembra che questa dirigenza aziendale cerchi perdutamente lo scontro con la maggioranza delle **RSU** (**CGIL + SNATER + COBAS + CISAL**) a prescindere dagli argomenti da discutere.

Sembra che vengano al tavolo non per trattare nel merito le questioni, ma unicamente per imporre la propria volontà. Secondo costoro il sindacato (quelli che gli danno retta) dovrebbe farsi portavoce fra i lavoratori delle scelte aziendali, anche quelle assurde.

Che dire dello strazio sul consumo delle **Ferie** e delle **EF** ? basterebbe un semplice dialogo fra le parti ed i problemi si potrebbero risolvere con facilità, sempre che si riesca a capire l'obiettivo aziendale.

Sembra quasi che l'azienda punti a dimostrare che riesce sempre e comunque ad imporre ai colleghi qualunque decisione, senza accordo, anche quando certe scelte sembrano irragionevoli (vogliamo parlare della settimana di ferie obbligatorie entro giugno ?)

Una strategia aziendale che porta, un giorno sì l'altro pure, **TIM** in Tribunale, presso gli Ispettorati del Lavoro e presso le Istituzioni a giustificare il proprio operato.

Ma cosa cerca di fare questa parte della dirigenza: umiliare i lavoratori ?

Oramai la maggioranza dei colleghi si è ampiamente accorta del disegno aziendale e lo sta contrastando ogni giorno di più in tutti i modi.

Sarebbe ora che quella parte della dirigenza **TIM** che tiene veramente allo sviluppo dell'azienda alzasse la voce rivendicando la fine della politica del muro contro muro per concentrarsi sulle vere sfide del Mercato ! (altro che controllo individuale, mancato rientro, franchigia, timbratura in postazione, ferie ed **EF** obbligate, turni incredibili, spostamenti sia di sedi di che lavoro, **PDR** che non viene erogato, ecc., ecc.)

Chi contrasta l'azienda non sono certo i lavoratori o lo **SNATER** che li rappresenta.