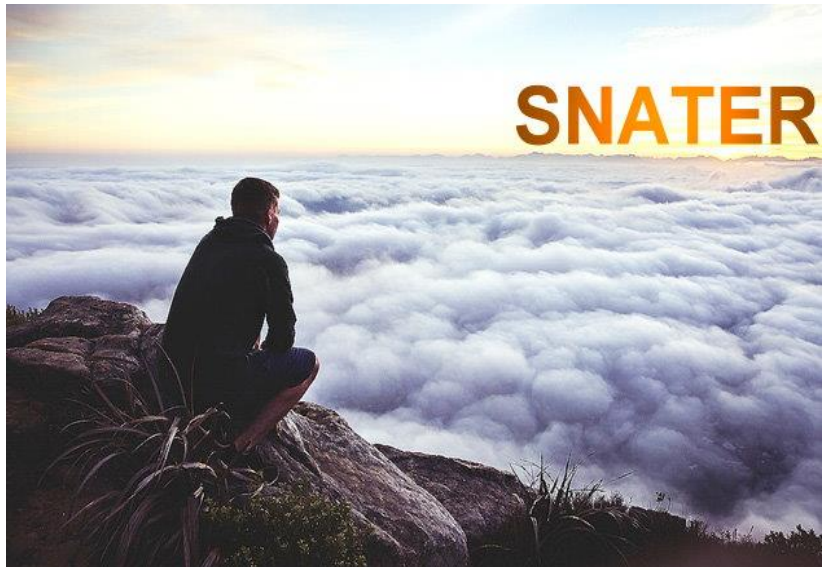


# LA POLITICA SINDACALE SNATER

**SPESSE DIPINTI DAI NOSTRI AVVERSARI, COME OPPOSITORI A TUTTI I COSTI INCONCLUDENTI, O COME SEMPLICE SINDACATO DI NICCHIA, AL CONTRARIO I SINDACALISTI SNATER NON SONO MAI STATI COSÌ, TANTOMENO OGGI CHE HANNO DALLA LORO IL CONSENSO DI UN QUINTO DEI LAVORATORI E MOLTISSIME SENTENZE DI LEGGE. ECCO PERCHÈ**



Nello **SNATER** ci ritroviamo spesso appiccicati addosso dei luoghi comuni. In questa sede non vogliamo neanche entrare nella sterile polemica su come nascano (dalla realtà dei fatti? dalla controparte aziendale? dalla concorrenza sindacale?). Ci sembra giusto descrivere lo **SNATER** e la sua politica direttamente lasciando ai lavoratori le valutazioni di merito.

Cominciamo col dire che **SNATER** non è un sindacato *giovane* perché nasce nel **1957** tra i tecnici **RAI** in opposizione alle politiche di lottizzazione operate dei partiti. Compie oggi **60 anni di storia**.

Sfatiamo pure il secondo luogo comune, ovvero che **SNATER** non firma per partito preso mai nulla, infatti in **RAI**, dove ha da tempo acquisito ampio consenso, è addirittura **stipulante di contratto**, cioè non firma e basta il **CCNL**, ma lo scrive assieme all'azienda.

Vero è che nelle **TLC** la volontà aziendale e dei sindacati confederali è sempre stata quella di tenere **SNATER** fuori dalla porta delle trattative: per questo nel 1997, con sentenza passata in giudicato, abbiamo costretto Telecom ad instaurare anche con noi un **Protocollo di Relazioni Industriali**, anche se non firmatari (forse unico caso nazionale). Analoga vertenza stiamo facendo oggi sulla partecipazione alla **trattativa di 1° livello del CCNL** per la quale Confindustria e sindacati Confederali stanno andando avanti per conto loro, nonostante **SNATER** abbia da tempo sfondato la soglia del 5% necessaria alla rappresentanza e alle trattative. E questo risponde pure al luogo comune che siamo un sindacato piccolo e di nicchia: siamo il 16% della rappresentanza **TIM** (dati aziendali) in continua crescita al limite dei 3.000 iscritti.

Passiamo agli argomenti di merito: dove l'Azienda ha fatto forzature per erodere diritti e salario ai colleghi (è capitato spesso nella storia Telecom) in mancanza di un confronto sindacale, abbiamo messo in campo una sequenza incalzante di azioni legali **vinte al 90%** che hanno costretto, e costringeranno, la controparte ad imbarazzanti retromarcie. Ad esempio:

**FRANCHIGIA (vittoria arrivata in appello)**

**TIMBRATURA IN POSTAZIONE (in corso)**

**TRASFERIMENTI (più vertenze vinte dagli anni novanta in poi)**

**SCORPORI (decine di casi portati vittoriosamente al termine: IT, Logistica, Centri Sorveglianza, ecc... )**

**PERMESSI ELETTORALI (vittoria in primo grado)**

**DEMANSIONAMENTI (decine di casi individuali risolti con successo)**

**LICENZIAMENTI (numerosi casi risolti nonostante il peggioramento della normativa corrente)**

**RIDUZIONE DI FERIE E PERMESSI (in corso)**

**COINCIDENZA FESTIVITÀ CON RIPOSI (vittoria arrivata in appello)**

L'ultima causa recentemente **vinta a Roma** è quella sul mancato pagamento della giornata lavorativa ai turnisti in caso di coincidenza del riposo (sostitutivo della domenica) con una festività infrasettimanale.

Ma la politica sindacale dello **SNATER** non si basa solo sulle cause che gli altri non fanno più da tempo, chissà perché... **SNATER** vuole proporre soluzioni concrete e condivise per riscrivere il contratto, la normativa e i rapporti in Azienda: tutti sappiamo che ci sarebbero modi più efficaci ed accettabili per arrivare ai medesimi risultati di riorganizzazione e risparmio perseguiti dalla controparte senza ricorrere a regolamenti imposti unilateralmente in perenne divenire.

È vero, noi riteniamo che il rapporto tra le parti sociali non possa che essere conflittuale; civile, regolamentato, ma conflittuale nel senso alto del termine del riconoscimento dei diversi interessi tra le parti. Pensiamo che la c.d. *concertazione* non sia null'altro che un modo delle parti sociali per spartirsi il potere nelle stanze dei bottoni con scarsa memoria dei lavoratori. Caso esemplare è il recente accordo sul **PDR**: nonostante fosse dichiarato dai firmatari quale fosse stata la *svista* firmata da loro stessi nell'accordo precedente, ovvero l'inclusione degli *oneri non ricorrenti* nell'**EBITDA**, l'hanno firmata nuovamente senza colpo ferire. A nulla sono valse le proteste della delegazione **SNATER** nel Coordinamento. Era stata veramente solo una *svista* ?