

Roma, 06 ottobre 2017

PERMESSI INDIVIDUALI 2017

In occasione dell'incontro del 3 aprile 2017 tra TIM e il Coordinamento Nazionale RSU tra i punti all'ordine del giorno c'era un **Esame Congiunto riguardante i Permessi Individuali**.

Ancora una volta TIM ha manifestato l'esigenza di non voler pagare i Permessi Individuali residui in Conto Ore (anno -1 e -2) alla scadenza prevista dal CCNL e per questo motivo ha espedito quanto previsto dall'art.26 comma 10 del CCNL adducendo una pessima situazione economico-finanziaria diversamente da quanto dichiara alla stampa e ai mercati finanziari.

Tale passaggio sindacale, pur in mancanza di accordo tra le parti e senza nemmeno un verbale negativo caldamente richiesto dalle RSU SNATER, fornisce a TIM la possibilità di disporre dei Permessi Individuali in Conto Ore (anno -1 e -2) qualora la "gara a premi" ideata per smaltire i Permessi residui non ottenga i risultati sperati.

La pretesa aziendale espressa durante l'esame congiunto è che i lavoratori usufruiscano, nel 2017, di 44 ore di Permessi Individuali presenti in Conto Ore (anno -1 e -2) o meno se in Conto Ore ci fossero meno di 44 ore. Tale imposizione assicura all'azienda lo smaltimento dei permessi anno -2 per quasi tutti i dipendenti.

Per quanto riguarda i Permessi Individuali maturati nel 2017 nulla, di quello che è previsto nel CCNL, dà il diritto a TIM di poterne disporre.

I Permessi Individuali servono al lavoratore per poter far fronte anche a **situazioni improvvise e difficilmente programmabili**. Per questo motivo l'art.26 comma 11 del CCNL prevede **sia di richiederli con 20 giorni di preavviso che di richiederli con minor preavviso** indicando che: *"La fruizione di detti permessi individuali retribuiti (come di quelli previsti per ex festività) avverrà previa richiesta da effettuarsi almeno 20 giorni prima (.....) Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 20 giorni la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali (.....)"*

Pertanto SNATER puntualizza che i Permessi 2017 sono a completa disposizione dei lavoratori e la programmazione, per quanto incentivata, non deve essere un obbligo ma al massimo una possibilità che il lavoratore può scegliere liberamente.

L'attuale confusione che si sta diffondendo tra i lavoratori è imputabile ancora una volta all'Azienda poiché nelle varie versioni del Regolamento Aziendale Unilaterale NON ha inserito riferimenti all'Esame Congiunto del 3 aprile ed ha inserito la Programmazione Incentivata come un Obbligo e non come una Possibilità.