



PERMESSI RETRIBUITI SÌ, PERMESSI RETRIBUITI NO...

Lo scorso 3 aprile l'Azienda ha convocato il **Coordinamento Nazionale RSU** congiuntamente alle Segreterie nazionali di Slc-CGIL, Fistel-CISL, Uilcom-UIL, UGL Tlc. In tale occasione, tra i punti all'ordine del giorno, vi è stato quello relativo alla fruizione dei permessi retribuiti relativamente al quale riteniamo di dover fare chiarezza.

Premessa: Slc-CGIL non si è mai sottratta alla sottoscrizione di accordi responsabili per la messa in sicurezza delle aziende, ivi compresi quelli che rendono obbligatoria la fruizione dei permessi retribuiti – superando il disposto contrattuale della monetizzazione degli eventuali residui al mese di gennaio del terzo anno dalla loro maturazione. Saremmo quindi disponibili a confrontarci nel merito anche in TIM, se non fosse che, già dall'anno scorso, l'Azienda abbia inteso piuttosto muoversi unilateralmente, maldestramente e dannosamente (come il classico elefante in una cristalleria); e se non fosse che la situazione economico-finanziaria è sì seria, ma non così grave. Infatti TIM stessa descrive scenari diversi al sindacato o al pubblico a seconda dei casi. Tant'è che non abbiamo sottoscritto il CDS di ottobre 2015 condiviso da Fistel-CISL, Uilcom-UIL, UGL Tlc, perché da sempre insistiamo nell'affermare che le criticità sono da rinvenirsi in una pessima organizzazione del lavoro.

Venendo al tema: dalla lettura della norma contrattuale (art. 26 c. 10) si evince come, con la suddetta convocazione, l'Azienda abbia esperito, seppure con il parere contrario della maggioranza dei rappresentanti dei lavoratori, il previsto esame congiunto che le consente di modificare, attraverso il regolamento che ha prodotto, le modalità di fruizione dei permessi retribuiti degli anni scorsi. Ciò significa che la richiesta di smaltire il residuo permessi del Conto ore individuale per un massimo di 44 ore (questo è quello che TIM ha dichiarato all'incontro) è **nella disponibilità aziendale – ma solo dei permessi anno -1 e -2**, non già anche di quelli dell'anno in corso. La richiesta di programmazione, invece, per quanto incentivata, **non rappresenta un vincolo per il lavoratore**: resta in capo al lavoratore la possibilità di goderne nel modo ad esso più utile.

Stride poi la mercificazione delle giornate di permesso retribuito previste come bonus che vanno a recuperare, guarda caso, le 2 giornate di ferie e le 4h di permesso sottratte con la disdetta del contratto aziendale. Cogliamo l'occasione per ricordare all'Azienda che la conciliazione tra tempo di lavoro e vita privata è un principio cui debbono attenersi al meglio sia TIM che i lavoratori (e non solo questi ultimi). E che è ora di smetterla con azioni unilaterali, divisive, e che tendono a prevaricare anche leggi e norme.