



BiP BiP



Bollettino sindacale interno dei collettivi FLMUniti-CUB delle aziende e call center Telecom / TIM , Wind, Comdata, TeleContact, E-Care, Transcom, Italtel

ALMAVIVA e GSE: la VITTORIA DEI LAVORATORI !

Due sentenze che dicono che ancora si può lottare e far valere anche in tribunale i pochi diritti che ci rimangono!

ALMAVIVA - I lavoratori di Almaviva Roma ora non saranno più l'esempio spauracchio, da portare nelle assemblee dei lavoratori posti a scegliere se perdere diritti e salario o il lavoro. I lavoratori hanno creduto che un limite alle rinunce va' posto, per la dignità delle persone e dei lavoratori e nel rispetto di diritti conquistati in tanti anni di lotte.

Per 153 di loro – altri seguiranno - il giudice ha disposto reintegro per licenziamento ILLEGITTIMO e DISCRIMINATORIO.

I lavoratori di Roma licenziati: "... perché non hanno voluto accettare una proposta che se pur con il consenso ministeriale, se pur in via sperimentale, comportava in realtà, una lesione del loro trattamento economico fondamentale e dello stesso tfr. ...necessario al fine di garantire quella "sufficiente" retribuzione e quella "esistenza libera e dignitosa". "Diritti incompressibili", così li ha definiti, il giudice, quelli ai quali Almaviva chiedeva di rinunciare. Nell'accordo Almaviva era inserito anche il controllo individuale sulla prestazione lavorativa (art 4 legge 300/70). GSE - Il tribunale di Roma ha dato ragione ai lavoratori della ditta appaltatrice

Fulltechnology che avevano fatto causa contro GSE, azienda di proprietà del Ministero dell'Economia e delle Finanze. La sentenza riconosce l'intermediazione di manodopera e impone alla GSE l'assunzione diretta dei lavoratori che nel cambio appalto di qualche mese fa avrebbero dovuto passare sotto Almaviva. Questa è una sentenza storica che



apre un precedente a livello generale dato il dilagare del fenomeno della intermediazione di manodopera in ogni settore. La lotta dei lavoratori Fulltechnology, da 2 settimane in sciopero, è stata ripagata. Due esempi che siano da monito a chi sta distruggendo i diritti e la dignità dei lavoratori: Basta ricatti, precarietà e politiche fallimentari sul lavoro !

In questo numero:

- **In Pensione sempre più tardi !** - pag. 2
- **Festivi a Lavoro: no obbligo, sentenza** - pag.3
- **Lavoratore negligente: va' provato!** - pag.4

Genish all'Argentario in "ritiro spirituale" con 50 top manager di TIM!

Nei primi giorni di novembre il nuovo A.D. del gruppo Telecom/TIM Amos Genish ha portato i dirigenti TIM di prima linea in una sorta di ritiro d'oro sul Monte Argentario assieme agli "sherpa" della banca d'affari McKinsey.... per redigere le linee del nuovo piano industriale 2018-2010: in pratica le solite parolone dette da 20 anni buoni.....sviluppo di nuovi servizi, digitalizzazione, contenimento dei costi, etc etc.....come si evince dal testo della mail che ha inviato il 3 novembre ad ogni dipendente del gruppo TIM!

• **Pallini Roventi** •

• **TIM: ancora a gonfie vele i primi 9 mesi del 2017 !** - Il

10 novembre si è svolto il CDA del gruppo TIM che ha approvato il resoconto finanziario dei primi 9 mesi dell'anno: con ricavi in crescita del 5,3% (!) rispetto al 2016, e un'utile di 1.033 milioni di euro.

In Italia il gruppo (TIM+TCC+ACC, e altre) ha fatto ricavi in crescita del 2,5%.

• **Bollette a 28 giorni: stop per legge** - Sarà nel decreto fiscale la norma che vieta per

legge l'emissione di fatture a 28 giorni (4 settimane), decisa – finalmente – dal Governo.

Le sanzioni previste vanno da un minimo di 500.000 euro ad un massimo di 5 milioni di euro, mentre a ciascun utente colpito da "illegittima fatturazione" andrà un indennizzo forfettario di minimo 50 euro. L'unica nota stonata del provvedimento del Governo è la non retroattività della norma, cioè varrà solo per il futuro: nessuno rimborso per gli utenti già beffati !!.... così almeno sembra....

• **Il ricambio dei vertici TIM**

- Dopo l'arrivo di Claudio Vinci, si è insediato anche il nuovo responsabile degli affari istituzionali Francesco Russo. Mentre è già arrivato anche un altro "uomo Vivendi", si tratta di Laurent Mairot capo dell'area Sviluppo Corporate e relazioni con gli Investitori, non si sa ancora per quale ruolo. Mentre viene dato – nuovamente in uscita – il capo del personale Francesco Micheli..... ma ancora non è uscito.

IN PENSIONE SEMPRE PIU' TARDI : VOGLIONO FARCI MORIRE AL LAVORO DI QUESTO PASSO !

Nelle scorse settimane l'ISTAT ha aumentato l'aspettativa di vita di 5 mesi, e così per i lavoratori la pensione di vecchiaia sale da 66 anni e 7 mesi a 67 anni, sia per gli uomini che per le donne. L'adeguamento dei requisiti scatterà dal 2019, da allora si potrà andare in pensione con 67 anni di età, oppure in anticipo con 43 anni e 3 mesi per gli uomini e con 42 anni e 2 mesi per le donne. L'istituto prevede anche l'aggiornamento dei cosiddetti "coefficienti di trasformazione" con cui saranno calcolate le future pensioni: è previsto un calo dei coefficienti di trasformazione di ben il 2% !! In questo modo le pensioni future saranno d'importo ancor più basso rispetto all'oggi; veramente attivo sto nuovo premier !

Non c'è che dire: se non ci faranno morire prima per altri motivi (capita purtroppo meno raramente di un tempo) si verrà a mancare per morte naturale al lavoro ! Mentre tanti giovani sempre più son disoccupati ! ! Così non può funzionare..... il giochino non può durare più a lungo, prima o poi la corda si spezzerà ! !

F A C E B O O K

Seguici su Facebook, ci trovi cercando CUB TELECOM, tieniti informato!

LAVORO AGILE IN TIM: PERCHE' L'AZIENDA PRIVILEGIA IL LAVORO IN SEDI DIVERSE INVECE CHE A CASA?

Secondo un articolo pubblicato nelle scorse settimane sul quotidiano finanziario "Italia Oggi" la scelta trae origine dalla prima sperimentazione che aveva interessato un numero molto ristretto di città e lavoratori: sembra, infatti, che uno degli aspetti che non ha soddisfatto l'azienda è stato, parole sue, "l'incremento della capacità collaborativa tra colleghi per allineare le competenze tecnologiche". Ecco perché la TIM ha scelto di puntare maggiormente sul lavoro agile nelle sedi decentrate rispetto al lavoro a casa: per invogliare i lavoratori ad interagire meglio con colleghi appartenenti a settori diversi. Mah sarà..... secondo noi non è un caso il non incremento della capacità collaborativa tra colleghi per allineare le competenze tecnologiche..... qua forse ancora i vertici dell'azienda non si sono resi conto che da un anno stanno trattando i lavoratori a pesci in faccia.... Come possono aspettarsi collaborazione e voglia di accrescere le competenze ??

FESTIVI, NON OBBLIGO A LAVORARE: IMPORTANTE SENTENZA !

(dal bollettino Diritto&Lavoro Flash n. 6/2017)

IL TRIBUNALE DI FIRENZE SULLA NON OBBLIGATORietà DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA NEI GIORNI FESTIVI

La Sezione Lavoro del Tribunale di Firenze ha accolto il ricorso di undici lavoratori che avevano adito l'autorità giudiziaria per accertare l'illegittimità della condotta della propria datrice di lavoro, la Toscana Aeroporti, che aveva negato loro il diritto all'astensione dalle prestazioni lavorative per festività infrasettimanali civili e religiose, nonché per accertare il loro diritto ad astenersi dalla prestazione lavorativa predetta.

A seguito del ricorso presentato dai lavoratori, il Tribunale, con sentenza n. 511/2017 del 24/05/2017, ha ritenuto di aderire a quella giurisprudenza della Corte di Cassazione (cfr. C. Cass. n. 22482/2016) che, dando una lettura costituzionalmente orientata delle norme che disciplinano il lavoro festivo, riconosce l'esistenza di un diritto soggettivo in capo al lavoratore di astenersi dalla prestazione lavorativa in occasione delle festività infrasettimanali civili e religiose. La ratio di tale orientamento, prosegue il Giudice di prime cure, deve ravvisarsi "nella finalità di assicurare al lavoratore di prender parte alle ricorrenze civili e religiose riconosciute come proprie dalla comunità sociale", per cui è da escludere che il datore di lavoro possa imporre unilateralmente la prestazione di lavoro ai propri dipendenti nei festivi. Nel ribadire la non obbligatorietà della prestazione lavorativa nei giorni festivi, il Giudice ha poi sostenuto che, "per l'eventuale prestazione lavorativa, l'azienda deve trovare un accordo con il dipendente stesso", ma nel caso in cui il dipendente opponga il suo rifiuto, il datore di lavoro non può costringerlo a rendere la prestazione lavorativa. Allo stesso tempo, il riposo festivo "è un diritto di cui le organizzazioni sindacali in sede di accordi collettivi non possono disporre, in assenza di uno specifico mandato ad esse conferito dal lavoratore, essendo il riposo nelle festività infrasettimanali rinunciabile solo mediante il mutuo consenso fra le parti, lavoratore e datore di lavoro". Ne discende la nullità delle clausole dei contratti collettivi che prevedano l'obbligo dei dipendenti di lavorare nei giorni di festività infrasettimanale, in quanto incidenti sul diritto dei lavoratori – indisponibile da parte delle organizzazioni sindacali – di astenersi dalla prestazione. Lavorare durante un giorno festivo è dunque una scelta completamente rimessa al lavoratore: non può imporlo il datore di lavoro, così come non può imporlo un sindacato. Questa sentenza apre, senza dubbio, nuovi scenari sul lavoro nelle festività e potrà riguardare tante altre categorie di lavoratori, in primo luogo quelli della grande distribuzione e dei centri commerciali, che, a seguito delle liberalizzazioni selvagge degli ultimi anni, sono costretti a prestare la propria opera durante la quasi totalità delle festività.

BONUS NASCITA FIGLI: LA DOCUMENTAZIONE DSU (per l'ISEE) DEVE ESSERE PRESENTATA ENTRO IL 31 DICEMBRE 2017

In materia di assegno di natalità, la DSU - utile al rilascio dell'ISEE 2017 - deve essere presentata entro il 31 dicembre 2017. A partire dal 2015 l'INPS gestisce le domande di assegno di natalità e provvede al pagamento. Da una verifica nella procedura di gestione delle domande di assegno è risultato che molti utenti non hanno ancora provveduto alla presentazione della Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU), utile al rilascio dell'ISEE per l'anno 2017. Ciò ha comportato per questi

ultimi la sospensione dell'erogazione dell'assegno per l'anno in corso.

Termine per la presentazione DSU. Affinché l'Istituto possa riprendere il pagamento delle predette mensilità, il msg. N. 4476 del 10 novembre 2017 informa circa la necessità di presentare la DSU per l'anno in corso entro e non oltre il prossimo 31 dicembre 2017. La mancata presentazione della DSU entro il termine suindicato avrà come conseguenza non solo la perdita delle mensilità per l'anno 2017, ma anche la decadenza della domanda di assegno presentata nel 2016.

(Fonte: lavoropiu.info)

Se fossi una macchina...

(racconto – 3a e ultima parte – la 1a e la 2a sono state pubblicate sui precedenti Bip Bip)

E LORO RESISTONO ANCORA !!! Cosa posso fargli di più? Hihhi.. (risatina sadica...).

Potremmo fare un paragone con un'automobile: i nostri manager vorrebbero prenderla in affitto, decidere quanto pagarla, pretendere a gratis (o quasi) di avere i nuovi accessori o le future innovazioni tecnologiche, pretendere anche i futuri incrementi delle prestazioni del modello acquistato, pagare solo una piccola parte della benzina che consuma, in caso di guasto pretendere che la ripari la motorizzazione civile, pretendere di usarla sempre a pieno regime, per le strade più disastrose, continuamente e soprattutto non essere responsabili (se non in pochissimi casi) dell'uso non consono che ne facciamo !! Chi mai ti affitterebbe il proprio mezzo a queste condizioni capestro???? Ovviamente ci sarebbero anche degli aspetti negativi, ma pensateci davvero, siete trattati davvero meglio di molte "macchine" che usiamo? Se non fosse per l'obsolescenza di un mezzo molto meno sofisticato della macchina "uomo" chi mai si sognerebbe di dare meno benzina ad un'auto per arrivare a destinazione? Chi pretenderebbe che il proprio pc funzioni anche con un voltaggio di alimentazione inferiore? Che questo mi elabori fogli excel senza aver pagato e installato un programma che riconosca questo file? Che un condizionatore lavori 10 ore anche se la corrente gliela do solo per 8? Questo è quello che vogliono da noi questi "criminali" ed ancora più chiederanno ai nostri figli..... SE NON LI FERMIAMO !! Come? Con le lotte e con il rallentamento delle attività (azione ancor più incisiva in questi momenti che il tentativo è di catturare la preda sfiancandola con il tempo), l'azione "personale e metodica" di frenare le richieste che gravano su di noi o sui nostri colleghi (ad es: se adesso un allungamento degli orari di lavoro non mi pesa molto perché sono single e indipendente, lo devo fare per i colleghi che non lo sono e per quando potrò essere io ad aver bisogno del MIO tempo libero!) A volte lo dice anche l'azienda: la fidelizzazione non funziona solo con i clienti, anche il dipendente è più produttivo se lavora in un ambiente che riconosce i suoi valori (non solo a parole), dove si sente come a casa sua, dove non viene controllato e stressato ma gratificato e gongolato, che non viene penalizzato se attraversa un periodo critico.... E QUESTO LO DICONO TUTTI I SERI STUDI CONDOTTI IN MATERIA !! Di questo credo che ne siano perfettamente consci anche i nostri manager; il problema loro è che questo cambiamento non produrrebbe i risultati sperati nel breve termine del loro mandato: non puoi cambiare il giudizio maturato in decine di anni in pochi mesi. Un primo impatto ci sarebbe sicuramente nell'immediato ma sarebbe largamente compensato dai maggiori costi necessari a creare un clima più "a misura d'uomo"; i migliori risultati sarebbero nel medio/lungo termine (da 2/3 anni in poi, a seconda della velocità del cambiamento) e questi manager non se li possono permettere, lavorando per il proprio interesse che è a tempo e relativamente breve. Per certi versi meno razionale è il comportamento degli azionisti "storici" di un'azienda come Tim, che da un cambiamento del genere avrebbero alla lunga il maggior beneficio, ma anche loro di fronte alla scelta di probabili alti guadagni futuri o piccoli guadagni certi nell'immediato scelgono quest'ultimi, paventando né vera imprenditorialità né responsabilità sociale per il futuro delle aziende che amministrano ma anche del paese che lasceranno ai propri figli, ma questa è un'altra storia....

LAVORATORE NEGLIGENTE? BISOGNA PROVARELO dal sito www.diritto&giustizia.it:

Lavoratore negligente? Bisogna provarlo

Il licenziamento per scarso rendimento è legittimo se il datore di lavoro fornisce la prova del comportamento negligente del lavoratore e se l'inadeguatezza della prestazione non dipende dall'organizzazione del lavoro da parte dell'imprenditore e da fattori socio ambientali.

A stabilirlo è stata la Corte di Cassazione con sentenza n. 26676/17, depositata il 10/11/2017.