

ACCORDI TIM : ANCORA UNA VOLTA PAGANO I LAVORATORI E LA COLLETTIVITA'

Da una prima valutazione, l'accordo siglato l'11 giugno concede molto all'azienda e alcuni contentini una tantum o a tempo per i lavoratori, ne proponiamo un sunto:

PER L'AZIENDA CONSIDEREVOLI RISPARMI ECONOMICI
grazie ai successivi punti:

A) SOLIDARIETA' DIFENSIVA (quel che aveva chiesto l'azienda alla fine dello scorso anno) identica alla CIGS, e - ancora una volta - solo per una parte (la solita) dei lavoratori e non per tutti; e aumentando i giorni solidarietà rispetto all'ultima.

B) Esaurimento FERIE ed EF dell'anno in corso (peggiorativo rispetto al CCNL e anche allo stesso Regolamento unilaterale) oltre ai pregressi, PER SEMPRE.

C) Accompagnamento alla pensione dei lavoratori più anziani finanziato in larga misura da stato e lavoratori.

Per i lavoratori i sottoscrittori avrebbero ottenuto:

1) Evitata l'ASSURDA solidarietà espansiva, vero ma solo PER ORA, infatti "le parti stipulanti riconoscono che l'attuale quadro normativo degli ammortizzatori sociali vada rafforzato e implementato anche attraverso la definizione nelle sedi competenti di nuovi e aggiuntivi strumenti..."; inoltre, ricordiamo che è possibile anche trasformare la Solidarietà difensiva in corso in espansiva (forse non a caso c'è una verifica ai 6 mesi della Solidarietà) OCCHIO GENTE !!

2) Ottenuta una tantum, già prevista dall'accordo del 2015 (400€ fino ai 5/5S livelli ma 1.200€ al di sopra, sticazzi !) - QUINDI NON NUOVA E SOLO UNA VOLTA.

3) Recuperati due gg di ferie dal 2019, sottratti unilateralmente quindi niente in più a quanto avevamo, logica conseguenza in una azienda che denuncia troppi dipendenti (quindi come dicemmo a suo tempo, sottratti solo per usarli come merce di scambio, come puntualmente si è verificato), PER ORA; oltretutto sono legati ad un accordo sull'esaurimento di Ferie e EF come i giorni di Bonus attuali.

4) Abbassato il parametro di accesso al PDR, intervento fumoso e forse inutile, come si può pensare di incidere realmente su obiettivi che l'azienda si pone in perfetta autonomia e segretezza ?? - UTILITA' ? FUMO ?

5) Stabilita un'ulteriore una tantum per il 2019 ma del tutto ipotetica, (CAROTINA PER INTRODURRE PROSSIMAMENTE LA SOLIDARIETA' ESPANSIVA ?)

6) Ferie ed EF non decurtate con la solidarietà, effettivamente positivo, ma di impatto modesto e da considerare come minor sacrificio, non certo come conquista di peso !!

7) Internalizzazioni, sempre la solita presa in giro, fumo negli occhi dei lavoratori, spesso a simili proclami sono seguite esternalizzazioni! FUMO!

8) Superate le storture in materia di EF e Ferie dovute all'azione unilaterale dell'azienda; questa affermazione ha del clamoroso: è stato concesso tutto all'azienda, anche in senso peggiorativo rispetto al CCNL, quindi in maniera illegittima - BUFALA + FREGATURA !

9) Evitati esuberi/licenziamenti, peccato che fosse l'azienda stessa a dire ai neoassunti di non voler procedere ai licenziamenti ma a voler disfarsi dei più anziani, che gli è possibile solo con l'accordo, altrimenti dovrebbe licenziare proprio i più giovani - BUFALA!

10) Prepensionamenti, pagati però dagli stessi lavoratori.

11) L'accordo arrivando a tutto il 2020 (5 anni dall'inizio della solidarietà difensiva) consente di non rimanere scoperti come ammortizzatori sociali, salvo eventi rilevanti difficilmente ipotizzabili oggi.

12) L'apertura delle trattative per recuperare un eventuale contratto aziendale a settembre, se verrà mantenuto l'impegno.

Governo, con i vari esponenti dei Ministeri - pur apprezzandone maggior attenzione e comportamenti diversi - uno sforzettino in più lo potevano fare. Ad esempio pretendendo documenti e dati sulla "ristrutturazione", motivo della richiesta di Cigs. E che non gravasse troppo su i lavoratori, minacciando la non firma del decreto che autorizza Cigs/Solidarietà, o anche solo limitare a 6 mesi la Solidarietà, o in attesa di variazioni sulle pensioni.

Pertanto ribadiamo che - anche con un ruolo maggiore delle istituzioni - nel caso di un'azienda con oltre un miliardo di utile, essa dovrebbe fare i suoi piani senza gravare sui lavoratori e sullo stato.

E va' intrapreso un ragionamento serio sullo stabilire per legge/accordo la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, e un vero abbassamento dei requisiti per andare in pensione.

FLMU-CUB TIM

giugno 2018

Federazione Lavoratori Metalmeccanici Uniti - Confederazione Unitaria di Base (FLMU-CUB)
per Info: 331-6019879 cubtlc@libero.it su Facebook cerca: CUB TELECOM