

I COBAS: LA NOSTRA POSIZIONE SUL RINNOVO DEL CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

L'ultimo biennio in Telecom Italia, è stato caratterizzato da un susseguirsi di avvenimenti che hanno profondamente modificato le condizioni migliaia di lavoratori e lavoratrici nonché gli stessi Asset aziendali: la disdetta dell'accordo integrativo con la conseguente perdita di "pezzi" importanti di diritti e di salario e la mobilitazione veramente storica dei lavoratori e delle lavoratrici che per mesi hanno animato le piazze delle principali città.

Come sempre, sullo sfondo le voci preannunciate dello spezzatino con lo scorporo della rete (di quale rete poi sarebbe lecito domandarsi), l'ingresso di Cassa Depositi e Prestiti nel CDA, la Golden Power, l'accordo ponte sul rinnovo del CCNL il nuovo contratto di solidarietà firmato con il ricatto dei licenziamenti, il Piano Moving con la dismissione di storici immobili aziendali e pur ultimo, gli investimenti sulla rete 5G.

Dopo due anni, prendiamo atto dello scemare delle mobilitazioni, del cambio di indirizzo delle relazioni industriali, più attente a ricostruire un tavolo concertativo per chiudere velocemente una stagione di conflitto e pertanto non ci stupisce oggi, la proposta della riapertura della contrattazione sul secondo livello.

Ma continuiamo a ricordare che è al "palo" il rinnovo del CCNL il quale sappiamo bene, potrebbe vincolare la discussione su molti temi affrontati a livello Aziendale.

La piattaforma rivendicativa elaborata da SLC-FISTEL-UILCOM e dalle loro RSU – per la quale saranno svolte le assemblee in cui tali OO.SS. chiederanno il mandato a trattare - **è secondo noi limitata nei contenuti sia sul fronte del recupero salariale che normativo.** Soprattutto, non indica, al momento, i punti di caduta irrinunciabili sulla trattativa.

Di fatto, riteniamo che l'intero impianto della piattaforma punti al mero recupero di quanto garantito dal precedente accordo di secondo livello, sostituito con l'introduzione del regolamento Aziendale (febbraio-ottobre 2017), non introducendo alcuna rivendicazione nuova.

Forniamo a titolo di esempio solo qualche spunto critico:

- Non si mette in discussione il tema della timbratura in postazione;
- le maggiorazioni su lavoro festivo e notturno sono generiche e non si capisce se si auspichi un ritorno alla vecchia normativa o si punti ad un aumento rispetto a importi fermi ormai da troppi anni;
- la richiesta di superamento dell'incentivo individuale per i tecnici è corretta ma la richiesta di introdurre un istituto che sopperisca alla cancellazione del mancato rientro dovrebbe riguardare tutto il personale che svolge attività all'esterno.

Sui permessi individuali rivendicare un ritorno alle 44 ore è corretto, ma se non è accompagnato dalla eliminazione della programmazione obbligatoria, **dalla possibilità di fruizione a minuti anche per giustificare i ritardi e da una estensione generale delle flessibilità in ingresso**, (che in molti casi sono state raccolte da recenti accordi condivisi in città che hanno "sofferto" per il Piano Moving) rimane una rivendicazione a dir poco debole.

Sulla professionalità le rivendicazioni prendono atto che esistono degli squilibri ma andrebbero anche indicate tempistiche e criteri che riducano la discrezionalità aziendale che troppe discriminazioni e disuguaglianze ha generato nel corso degli anni.

La rivendicazione sul Buono Pasto in una situazione in cui la maggior parte del personale non ha accesso alla mensa aziendale, come pure gli incrementi sulle trasferte devono tener conto degli aumenti generalizzati del costo della vita e del fatto che le cifre sono ormai bloccate da un decennio. **Così come va introdotta una chiara rivisitazione dell'accordo sul PDR.**

Infine è assolutamente assente una rivendicativa forte sulla riduzione dell'orario di lavoro con recupero di salario, in una epoca nella quale l'innovazione digitale determinerà una sostanziale diminuzione della necessità di lavoro vivo, accompagnata dalla possibilità di utilizzare manodopera a basso costo attraverso svariate scatole di appalti. **Vale la pena ricordare che nel corso della trattativa**

sulla CIGS di Giugno 2018 formulammo delle proposte precise e assolutamente sostenibili, per una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro con recupero salariale e assorbimento degli esuberanti dichiarati dall'azienda.

Per quanto riguarda il metodo, invece, siamo sempre alle solite. Le OO.SS. che vantano il privilegio della maggioranza nel COORDINAMENTO RSU scrivono e trattano la loro piattaforma, senza una discussione collegiale che ammetta anche la collaborazione delle "cosiddette minoranze" magari recependone suggerimenti e proposte tali da rendere la PIATTAFORMA VERAMENTE UNITARIA.

Ricordiamo inoltre che I COBAS, nel 2017 insieme al CLAT e ai Sindacati autonomi e di base USB, SNATER, CISAL, CUB elaborarono una loro piattaforma presentata ufficialmente all'azienda e in moltissime assemblee dove si entrava nel merito di proposte tutte sostenibili economicamente.

In questo scenario sappiamo bene che senza una adeguata mobilitazione la presentazione di una piattaforma alternativa sarebbe puro esercizio di stile. Riteniamo quindi che nelle assemblee i lavoratori e le lavoratrici debbano chiedere la MODIFICA della PIATTAFORMA CON L'INTEGRAZIONE DELLE RIVENDICAZIONI MANCANTI. In caso di mancato recepimento delle modifiche porremo sul tavolo delle trattative i temi che abbiamo evidenziato.

In ogni caso ben sapendo che sono i numeri a contare, possiamo solo lanciare un appello a tutti i lavoratori e alle lavoratrici: cambiare la maggioranza del Coordinamento Nazionale RSU, sostenendo i COBAS.

10/10/2018

COBAS TIM