

Livello: Riconoscimento Professionale o attestato di fedeltà?

Riceviamo segnalazioni che in alcuni settori aziendali, ai lavoratori esplicitamente addetti ad attività specialistiche e tecniche **non venga riconosciuto il livello inquadramentale** coerente con le mansioni svolte.

E' il tipico caso in cui "la prassi aziendale prevale sul paradigma" ovvero, il pieno rispetto dell'applicazione del dettato contrattuale viene arrogantemente superato dalla decisione aziendale, non solo di non riconoscere "de facto" il livello adeguato, ma di usarlo come "concessione" erogata come istituto premiante solo a quei (pochissimi) ritenuti anche "meritevoli".

Viene escluso in pratica chi svolge attività in capo a inquadramento superiore solo perché ritenuto in qualche misura scomodo o poco incline ad un astratto aziendalismo, cosa che ovviamente nulla ha a che vedere con il know-how del lavoratore o con l'esperienza che questi ha maturato nel tempo.

Nello specifico, segnaliamo che in alcuni reparti come i "**Centri di competenza**", "**Development**", "**Frodi**" o "**Specialist**" (per citarne alcuni), persone con medesime mansioni e livelli di know-how sostanzialmente riconosciuti anche attraverso percorsi di formazione e certificazione, coesistono specialisti con i livelli 5, 5s, 6 e 7; in parole povere ai colleghi che svolgono quotidianamente il loro lavoro con competenza nei succitati reparti vengono affidate di norma le stesse attività ma riconosciuto un livello inquadramentale diverso, riconoscendo attraverso il salario solo ad una parte minima di essi il valore che esprimono e che invece è denominatore comune di esperienza consolidato in tutto il team. **Ma a Torino abbiamo il primato: PROGETTISTI DI RETE DA ANNI CON IL 4 LIVELLO. Qui solo la correttezza e la pazienza dei colleghi vittime di questa ingiustizia sta evitando il normale corso nelle aule giudiziarie**

Non è chiaro se certa prassi derivi da dirigenza inetta o specifiche direttive degli HR competenti, ma sta di fatto che è evidente una distonia nel riconoscere correttamente il "merito" e la "competenza" con la distribuzione dei livelli.

Aberrante, riteniamo inoltre, che nei settori dei **Call Center e Tecnico on Field** si trovino lavoratori, che prestano la loro opera da decine di anni con autonomia indiscussa a qualsiasi attività del loro settore inquadrati **ancora al 4 livello**, che per l'azienda equivale sostanzialmente ad un automa eterodiretto (facciamo eco alla definizione che si sente dare dai rappresentanti aziendali nelle aule di tribunale).

A nulla valgono le legittime richieste di chiarimenti avanzate dai lavoratori all'interno dei settori interessati, le risposte sono le solite ed evasive: "colpa dei sindacati che hanno firmato gli accordi", "noi non ci possiamo fare nulla, abbiamo preciso mandato dai nostri HR di riferimento".

Questa rigidità aziendale fa leva sulla consapevolezza che il lavoratore si senta con le spalle al muro: **impugnare la norma contrattuale può significare l'apertura di un contenzioso legale, spesso scartata per infondati convincimenti figli della propaganda aziendale e del sindacato confederale.**

Situazioni come quelle descritte trovano ragion d'essere negli **accordi intrisi di ingiustizia firmati dai sindacati confederali** che legittimano la stessa a fare un determinato e insufficiente numero di passaggi di livello antepoendo al criterio del know-how la logica del taglio dei costi e dell'assoggettamento dei lavoratori, relegando quest'ultimi allo stato indegno e discriminante del mendicante professionale; questo però solo in occasione della consegna dei livelli poiché, sappiamo bene tutti, dal giorno successivo si continua a caricare delle medesime attività e responsabilità tutto il team.

Qualche collega cerca la soluzione di comodo nell'affiliazione / tesseramento presso il sindacalista/sindacato confederale che ha **le giuste "conoscenze"** e che può risolvere individualmente i singoli casi, **insomma un approccio clientelare** che si contrappone al principio che riconosce il diritto oggettivo e che rifiuta il privilegio individuale .

Illegittima e contraria a ogni etica, questa pratica viene comunque sott'intesa per creare consenso attorno a chi, in quanto sindacato, per vocazione dovrebbe fare gli interessi dei lavoratori e che invece appone firme su firme a qualsivoglia capriccio aziendale. Chi ci guadagna con questa dinamica e semplice:

1. L'azienda
2. Il sindacato confederale
3. Forse 1 lavoratore su 50 a cui viene concesso il livello x "mediazione sindacale"

Stufi dei manifesti ipocriti dei soliti protoquàmquam, come **COBAS TIM** siamo a disposizione per eventuali consulenze e supporto per la difesa dei diritti in azienda con i mezzi , tempo per tempo, più opportuni.

Nel mentre ci facciamo promotori di una proposta per allineare i comportamenti e i riconoscimenti nei confronti dei lavoratori.

I LIVELLI PREVISTI PER IL SETTORE DEVONO ESSERE ATTRIBUITI PER ANZIANITÀ NEL REPARTO sia perché la formazione e quindi la crescita dei lavoratori è prerogativa aziendale sia perché le mansioni nel reparto sono le stesse.

L'azienda attraverso l'istituto della meritocratica (sovra-minimo contrattuale) ha già il mezzo per premiare e incentivare. Non possiamo più traccheggiare, **non si deve più permettere che un diritto acquisito venga utilizzato e assegnato come se fosse un premio**. Il CCNL è "scaduto" il 31/12/22 , quindi questo è il momento giusto per impegnarsi insieme affinché venga recepita la nostra istanza.

14 febbraio 2023

COBAS TIM

E-mail: cobascomunicazione@virgilio.it

Web: www.cobastlc.org

<https://www.youtube.com/@COBASPR>

<https://www.facebook.com/watch/TelecomItaliaUnicaePubblica/>