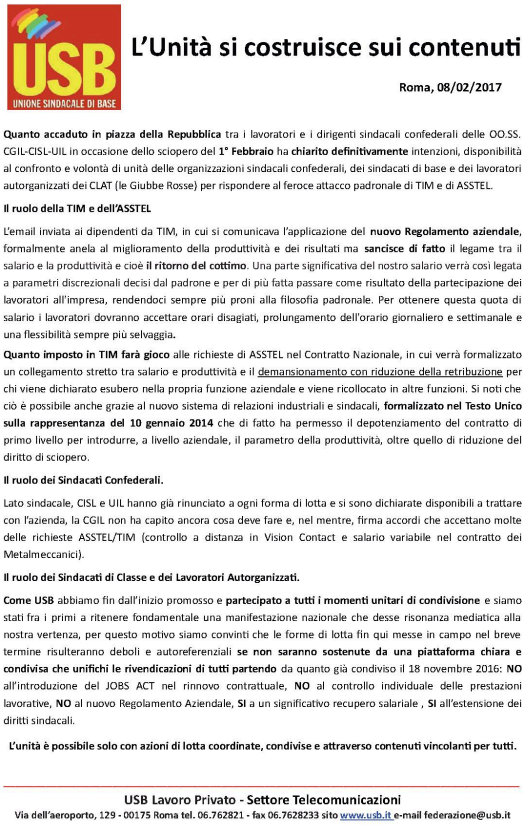
Telecomunicazioni

L'Unità si costruisce sui contenuti



L’Unità si costruisce sui contenuti

Roma, 08/02/2017

Quanto accaduto in piazza della Repubblica tra i lavoratori e i dirigenti sindacali confederali delle OO.SS. CGIL-CISL-UIL in occasione dello sciopero del **1° Febbraio** ha **chiarito definitivamente** intenzioni, disponibilità al confronto e volontà di unità delle organizzazioni sindacali confederali, dei sindacati di base e dei lavoratori autorganizzati dei CLAT (le Giubbe Rosse) per rispondere al feroce attacco padronale di TIM e di ASSTEL.

Il ruolo della TIM e dell’ASSTEL

L’email inviata ai dipendenti da TIM, in cui si comunicava l’applicazione del **nuovo Regolamento aziendale**, formalmente anela al miglioramento della produttività e dei risultati ma **sancisce di fatto** il legame tra il salario e la produttività e cioè **il ritorno del cottimo**. Una parte significativa del nostro salario verrà così legata a parametri discrezionali decisi dal padrone e per di più fatta passare come risultato della partecipazione dei lavoratori all’impresa, rendendoci sempre più proni alla filosofia padronale. Per ottenere questa quota di salario i lavoratori dovranno accettare orari disagiati, prolungamento dell’orario giornaliero e settimanale e una flessibilità sempre più selvaggia.

Quanto imposto in TIM farà gioco alle richieste di ASSTEL nel Contratto Nazionale, in cui verrà formalizzato un collegamento stretto tra salario e produttività e il demansionamento con riduzione della retribuzione per chi viene dichiarato esubero nella propria funzione aziendale e viene ricollocato in altre funzioni. Si noti che ciò è possibile anche grazie al nuovo sistema di relazioni industriali e sindacali, **formalizzato nel Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014** che di fatto ha permesso il depotenziamento del contratto di primo livello per introdurre, a livello aziendale, il parametro della produttività, oltre quello di riduzione del diritto di sciopero.

Il ruolo dei Sindacati Confederali.

Lato sindacale, CISL e UIL hanno già rinunciato a ogni forma di lotta e si sono dichiarate disponibili a trattare con l’azienda, la CGIL non ha capito ancora cosa deve fare e, nel mentre, firma accordi che accettano molte delle richieste ASSTEL/TIM (controllo a distanza in Vision Contact e salario variabile nel contratto dei Metalmeccanici).

Il ruolo dei Sindacati di Classe e dei Lavoratori Autorganizzati.

Come USB abbiamo fin dall’inizio promosso e **partecipato a tutti i momenti unitari di condivisione** e siamo stati fra i primi a ritenere fondamentale una manifestazione nazionale che desse risonanza mediatica alla nostra vertenza, per questo motivo siamo convinti che le forme di lotta fin qui messe in campo nel breve termine risulteranno deboli e autoreferenziali **se non saranno sostenute da una piattaforma chiara e condivisa che unifichi le rivendicazioni di tutti partendo** da quanto già condiviso il 18 novembre 2016: **NO** all’introduzione del JOBS ACT nel rinnovo contrattuale, **NO** al controllo individuale delle prestazioni lavorative, **NO** al nuovo Regolamento Aziendale, **SI** a un significativo recupero salariale , **SI** all’estensione dei diritti sindacali.

L’unità è possibile solo con azioni di lotta coordinate, condivise e attraverso contenuti vincolanti per tutti.

USB Lavoro Privato - Settore Telecomunicazioni
Via dell’aeroporto, 129 - 00175 Roma tel. 06.762821 - fax 06.7628233 sito www.usb.it e-mail federazione@usb.it

Roma, 08/02/2017

Roma, 08/02/2017

Quanto accaduto in piazza della Repubblica tra i lavoratori e i dirigenti sindacali confederali delle OO.SS. CGIL-CISL-UIL in occasione dello sciopero del 1° Febbraio ha chiarito definitivamente intenzioni, disponibilità al confronto e volontà di unità delle organizzazioni sindacali confederali, dei sindacati di base e dei lavoratori autorganizzati dei CLAT (le Giubbe Rosse) per rispondere al feroce attacco padronale di TIM e di ASSTEL.

Il ruolo della TIM e dell’ASSTEL

L’email inviata ai dipendenti da TIM, in cui si comunicava l’applicazione del nuovo Regolamento aziendale, formalmente anela al miglioramento della produttività e dei risultati ma sancisce di fatto il legame tra il salario e la produttività e cioè il ritorno del cottimo. Una parte significativa del nostro salario verrà così legata a parametri discrezionali decisi dal padrone e per di più fatta passare come risultato della partecipazione dei lavoratori all'impresa, rendendoci sempre più proni alla filosofia padronale. Per ottenere questa quota di salario i lavoratori dovranno accettare orari disagiati, prolungamento dell'orario giornaliero e settimanale e una flessibilità sempre più selvaggia.

Quanto imposto in TIM farà gioco alle richieste di ASSTEL nel Contratto Nazionale, in cui verrà formalizzato un collegamento stretto tra salario e produttività e il demansionamento con riduzione della retribuzione per chi viene dichiarato esubero nella propria funzione aziendale e viene ricollocato in altre funzioni. Si noti che ciò è possibile anche grazie al nuovo sistema di relazioni industriali e sindacali, formalizzato nel Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 che di fatto ha permesso il depotenziamento del contratto di primo livello per introdurre, a livello aziendale, il parametro della produttività, oltre quello di riduzione del diritto di sciopero.

Il ruolo dei Sindacati Confederali.

Lato sindacale, CISL e UIL hanno già rinunciato a ogni forma di lotta e si sono dichiarate disponibili a trattare con l’azienda, la CGIL non ha capito ancora cosa deve fare e, nel mentre, firma accordi che accettano molte delle richieste ASSTEL/TIM (controllo a distanza in Vision Contact e salario variabile nel contratto dei Metalmeccanici).

Il ruolo dei Sindacati di Classe e dei Lavoratori Autorganizzati.

Come USB abbiamo fin dall’inizio promosso e partecipato a tutti i momenti unitari di condivisione e siamo stati fra i primi a ritenere fondamentale una manifestazione nazionale che desse risonanza mediatica alla nostra vertenza, per questo motivo siamo convinti che le forme di lotta fin qui messe in campo nel breve termine risulteranno deboli e autoreferenziali se non saranno sostenute da una piattaforma chiara e condivisa che unifichi le rivendicazioni di tutti partendo da quanto già condiviso il 18 novembre 2016: NO all’introduzione del JOBS ACT nel rinnovo contrattuale, NO al controllo individuale delle prestazioni lavorative, NO al nuovo Regolamento Aziendale, SI a un significativo recupero salariale , SI all’estensione dei diritti sindacali.

L’unità è possibile solo con azioni di lotta coordinate, condivise e attraverso contenuti vincolanti per tutti.