



Telecomunicazioni

TIM Ma quale accordo di II° Livello

Tale accordo prevede una "chiara delega" sulla prestazione lavorativa, visto che riguarda espressamente una maggiore rigidità sull'orario di lavoro (prestazione effettiva) e l'organizzazione del lavoro, con il risultato per l'azienda di ottenere la massima flessibilità della prestazione di lavoro, incidendo pesantemente sulla vita lavorativa dei lavoratori in ottica di maggiore produttività e redditività.



Nazionale, 08/12/2019

Finalmente dopo ben tre anni (ottobre 2016) dalla disdetta unilaterale da parte aziendale degli accordi integrativi, nella giornata del 4 dicembre '19 si è pervenuto, secondo alcuni, alla sottoscrizione di un nuovo accordo integrativo (II° Livello).

*Tale accordo prevede una "chiara delega" sulla prestazione lavorativa, visto che riguarda espressamente una maggiore rigidità sull'orario di lavoro (**prestazione effettiva**) e l'organizzazione del lavoro, con il risultato per l'azienda di ottenere la **massima flessibilità della prestazione di lavoro**, incidendo pesantemente sulla vita lavorativa dei lavoratori in ottica di maggiore produttività e redditività.*

Definire quanto sottoscritto un accordo di II° livello è menzognero, vista l'appurata balcanizzazione contrattuale intercorsa in questi anni, con la sottoscrizione di accordi specifici come:

- **Accordo Premio di Risultato (13.06.2017);**
- **Accordo Lavoro Agile (20.07.2017);**
- **Accordo di programma (23.11.2017)** con l'introduzione del nuovo elemento

retributivo ERS, aumenti salariali assorbibili e il salario pagato in natura pomposamente definito Welfare Aziendale;

- **Accordo al Ministero del lavoro del 11 giugno 2018** con cui si definiscono le linee guida vincolanti riguardo Protocollo di Relazioni Industriali, PdR, EF e Ferie, Il livello;
- **Accordo ferie e permessi (09.01.2019)** con cui si sancisce il principio che il tempo di riposo del lavoratore è deciso dal padrone;

Di sicuro la sottoscrizione di questo accordo conclude il ciclo iniziato con accordi nazionali che prevedono nei contratti aziendali la derogabilità in peggio dai contratti nazionali, modificando la fisionomia contrattuale subordinandola totalmente alle necessità aziendali, dove i ricatti sono più facili.

Nonostante il passo indietro sulla deroga **al riposo di 11 ore tra turni adiacenti**, si punta al peggioramento normativo **in peius** per i lavoratori, in deroga alle leggi e norme nazionali, come flessibilità oraria e professionale, affidando alla piena autonomia negoziale della contrattazione aziendale il tema dell'equivalenza delle mansioni e dell'integrazione delle competenze, con il rischio di eventuali demansionamenti tramite una riduzione della qualifica professionale, con relativa riduzione della retribuzione e, perché no, poter controllare un lavoratore attraverso forme di controllo a distanza.

Il tragico risultato raggiunto è quello di togliere tutele, equità e rendere nei fatti impossibile qualsiasi difesa dei lavoratori.

La proposta di accordo va respinta

E' necessaria una nuova stagione di vertenze sul salario e sulle condizioni di

lavoro, fondata sul conflitto e sulla democrazia sindacale.