



Telecomunicazioni

TIM Regolamentazione delle rappresentanze in azienda

Come USB Nazionale e Territoriale abbiamo chiesto un incontro all'azienda per avere risposte sui vari argomenti inseriti negli accordi raggiunti e firmati dai sindacati confederali ma che riguardano, "erga omnes", tutti i lavoratori TIM.

L'Azienda ha risposto che "la Vostra richiesta non può essere accolta per mancanza dei presupposti di cui alla vigente disciplina che regola gli assetti relazionali in TIM".



Nazionale, 17/02/2020

Come dovremmo ormai tutti sapere, l'attuale sistema di relazioni industriali è basato sul pieno recepimento degli Accordi interconfederali tra Confindustria e **CGIL-CISL-UIL** e UGL [in materia di rappresentanza ed esigibilità della contrattazione aziendale](#) del 28 giugno 2011, del [Protocollo d'intesa in materia di rappresentanza e rappresentatività](#) del 31 maggio 2013, del [Testo unico sulla rappresentanza sindacale](#) del 10.01.2014, dell'accordo "[Patto della Fabbrica](#)" del 9 marzo 2018 e del primo accordo attuativo del "Patto per la Fabbrica" del 12 dicembre 2018 in [tema della salute, sicurezza e rappresentanza sui luoghi di lavoro](#).

In sostanza, con la sottoscrizione di tali accordi interconfederali, si è voluto da parte di CGILCSILUIL affermare e istituzionalizzare che gli unici titolati a rappresentare i lavoratori sono loro.

In poche parole, c'è una sola "parte sociale": loro.

In barba al sistema costituzionale del nostro paese che prevede la libertà dell'organizzazione sindacale ([art. 39 Cost.](#), "[l'organizzazione sindacale è libera](#)") le regole privatistiche, come quelle poste in essere, cozzano anche contro quanto disposto dall'art.14 legge 300/1970 secondo il quale **“Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro”**.

Ecco come la Casta Sindacale di **CGIL-CISL-UIL** impedisce ogni residuo di rappresentanza ai sindacati che non accettino di essere complici col padrone in tutto e per tutto.

Come USB ha da molto tempo denunciato, alla faccia della democrazia, siamo ormai in piena dittatura sindacale, che nega ai lavoratori il diritto di scegliersi i propri delegati sindacali e, soprattutto, nega la concreta possibilità agli altri sindacati di agire nel vero interesse dei lavoratori.

Hanno demolito il pluralismo Sindacale, snaturato la democrazia, calpestato principi fondamentali sanciti dagli art. 39 della Costituzione della Repubblica.

Fatte queste debite precisazioni, per altro già più volte dichiarate in altri nostri comunicati e nei nostri infiniti dialoghi con i lavoratori, **queste le domande** di merito e di metodo che avremmo fatto all'azienda se ci fosse stato consentito:

In applicazione degli accordi del 26 Febbraio 2019:

- Nr dei lavoratori usciti in isopensione/quota 100

In applicazione dell'accordo del 18 Luglio 2019, relativamente al personale di vostra competenza territoriale:

- **Inquadramento**
 - Nr di passaggi di livello da 3 a 4, da 4 a 5 e da 5 a 5s/6
 - Nr di incrementi di prestazione lavorativa per i part time
- **Lavoro Agile**
 - Nr di lavoratori che hanno sottoscritto il lavoro agile che abbiano fruito di almeno una giornata di lavoro agile
- **Permessi a recupero**
 - Nr di lavoratori che ne hanno effettivamente fruito

In applicazione del contratto di espansione del 2 Agosto 2019:

- **Programma assunzionale**
 - Quante unità sono state assunte delle 120 previste nel periodo 2019/Marzo

2020

- Con quale inquadramento
- In quali settori e con quali skill
- Quanti compresi tra le categorie protette
- Quante ore di formazione sono state erogate

- **Dopo 10 anni di CGIS** (Solidarietà/Espansiva) che saving è stato ottenuto;

È arrivato il momento di dare più forza a chi dimostra che la rassegnazione e la concertazione non pagano.

E sicuramente non pagano condividendo con la controparte l'appello per rendere strutturale il rifinanziamento del contratto di espansione.

Per noi di USB dopo 10 anni di cassa integrazione, gli strumenti di politica attiva del lavoro che coniuga il sostegno al reddito e la tenuta occupazionale, per contrastare le scelte politico-industriali sbagliate, sono:

- **La riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario** per gestire l'avvento della digitalizzazione (dell'Industria 4.0);
- **Il salario minimo** per assicurare minima dignità nel lavoro ed evitare gare al ribasso utilizzando il dumping salariale come avviene con i contratti pirata nei call center;
- **La nazionalizzazione delle telecomunicazioni** per garantire investimenti e innovazione certa per un forte rilancio dell'economia pubblica;
- **L'abolizione della Fornero** ripristinando la soglia dei 62 anni per consentire a tutti di accedere alla pensione, favorendo al contempo la creazione di milioni di posti di lavoro.

Occorre rilanciare il conflitto per riprenderci ciò che ci hanno tolto in tutti questi anni e che continueranno a toglierci se non ci organizziamo insieme per contrastare questa deriva, adesso, prima che sia troppo tardi.

Difendiamoci insieme, perché solo insieme possiamo combatterli.

Iscriviti all'USB