

UN BUON ACCORDO PER CHI?...

(UN ACCORDO DI CORTO RESPIRO E SENZA PROSPETTIVE)

E' finita in nottata la trattativa "patrocinata" dal Ministro Di Maio in persona e come sempre ci competono delle valutazioni che allontanino la propaganda fumosa e cerchino di guardare al futuro aziendale.

LE CERTEZZE : Solidarietà per 29.546 PERSONE al 10% (contro l'8 % del precedente ciclo); ISOPENSIONE – ART. 4 FORNERO per gestire 4000 dipendenti che, assieme alla riconversione di parte del personale, dovrebbero assorbire gli esuberanti dichiarati.

LE DICHIARAZIONI DI INTENTI E GLI ACCORDI A LATERE

Insieme all'accordo sulla procedura, ci sono una serie accordi a latere e dichiarazioni di intenti per il superamento del regolamento Aziendale, con la riapertura della trattativa sul contratto di secondo livello, la rivisitazione dell'Accordo sul PDR rimodulando il TARGET CANCELLATO (nostra proposta !!), la riconsegna di 2 gg di ferie nel 2019 cui si aggiungono modalità più stringenti di fruizione degli stessi, nonché dei permessi retribuiti individuali.

Infine ciliegina sulla torta : sono tornate le UNA TANTUM per colmare una decurtazione salariale di circa 1300/1500 al 5° (contributi esclusi) e verranno riconosciuti 400 € per il precedente ciclo di CDS e 406 € per il prossimo (previo verifiche).

Pur apprezzando gli avanzamenti della trattativa, dopo un'attenta valutazione, il nostro rifiuto è stato netto, in coerenza con la proposta da noi avanzata al tavolo della trattativa la scorsa settimana, una proposta, ribadiamo, sostenibile per l'Azienda.

I MOTIVI DEL NOSTRO NO

Abbiamo detto fin dall'inizio che la procedura di dichiarazione della CIGS era LARGAMENTE LACUNOSA. Se L'azienda l'avesse applicata si SAREBBE TROVATA DI FRONTE a moltissimi ricorsi. **Su questi aspetti LACUNOSI hanno sorvolato sindacati firmatari, funzionari del ministero e NEO MINISTRO, e questo è un fatto.**

L'accordo sottoscritto ieri notte sana tutte queste lacune e l'apparente generosità dell'Azienda lo dimostra.

D'altronde, la Solidarietà Difensiva - che fa risparmiare oltre 150 mln l'anno all'azienda – fu già rifiutata a OTTOBRE e MARZO SCORSO DALLE DELEGAZIONI SINDACALI. Cosa è cambiato da allora soprattutto dopo che l'Azienda ha migliorato le sue performance ed elargito il PDR vantandosi dei risultati raggiunti?

In tutto l'Accordo non troviamo garanzie sull'esclusione di ulteriori esuberanti al termine del Piano. Si certificano gli esuberanti e, anche in questa occasione, ci si affida all'azienda per la ricollocazione del personale e/o l'esodo volontario. Possiamo dire con certezza, che dal 2010 ad oggi il numero delle ECCELENZE è COSTANTEMENTE AUMENTATO.

Quindi a chi ci vorrà accusare che la contrarietà a tale accordo significa accettare i licenziamenti, rispondiamo che firmare questo accordo significa certificare esuberanti i quali da maggio 2019 dovranno essere gestiti senza ammortizzatori sociali conservativi.

La nostra contrarietà è motivata anche dal fatto che la proposta COBAS - pur mantenendo l'orizzonte del risparmio dei costi - avrebbe inciso molto meno sulle tasche dei colleghi e sulla casse dello Stato, escludendo gli esuberanti e chiamando l'azienda ad una prospettiva industriale di sviluppo.

SIAMO STATI COSI' VISIONARI che parte dell'impianto della nostra proposta - in forma di recupero salariale - la troviamo nell'accordo a latere sottoscritto per far digerire la pillola (ripresa del contratto di II livello, pdr, ecc), ma con una differenza sostanziale: **un accordo organico dovrebbe andare oltre le dichiarazioni d'intenti contenute negli accordi dell'11 giugno 2018.**

Inoltre, nei medesimi accordi viene vincolata la ripresa delle trattative ai principi contenuti nell'accordo PONTE sul CCNL e negli accordi interconfederali di Marzo su struttura del salario e contrattazione. **Quindi, mentre si concede immediatamente e a mani basse un enorme taglio sul costo del lavoro, si conferma per il futuro la promessa di ristrutturazione delle retribuzioni** contenuta nell'accordo di programma del 23/11/2017, attraverso la semplificazione del CCNL in favore della contrattazione aziendale individuata *«quale strumento che, rispondendo alle esigenze di flessibilità connesse ai diversificati contesti organizzativi aziendali, consenta uno scambio "virtuoso" (sic! ndr) tra efficienza produttività e retribuzioni coniugando incrementi di produttività misurabili e quote di salario, anche attraverso la valorizzazione dell'utilizzo da parte dei singoli lavoratori dei servizi di welfare».*

Infine non una garanzia è stata strappata sul (ANZI CONTRO) progetto di separazione della Rete. Tema posto più volte al tavolo da tutte le OO.SS. ma che non trova applicazione nei testi, anzi! Nei testi si dice che a fronte di un eventuale scorporo della RETE SOLIDARIETA' e ART. 4 verranno semplicemente RIMODULATI.

In sostanza si è rimandata di un anno la discussione che si riproporrà forse con nuovi interlocutori (vista la velocità di rotazione del TP MANAGEMENT e CDA) e con una azienda più povera pronta solo ad ulteriori tagli.

Nelle assemblee per tanto l'invito è di bocciare l'intesa.

Roma 12/06/2018

COBAS TIM