

SLC - **CGIL**
FISTel - **CISL**
UILCOM - **UIL**

Sindacato Lavoratori Comunicazione
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

Roma, 10 ottobre 2008

COMUNICATO SINDACALE

NO A GRAVE ATTACCO A DIRITTI E SALARIO LAVORATORI TELECOM

Nella giornata del 9 Ottobre, l'azienda Telecom Italia ha comunicato alle Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL l'interpretazione genuina che dal 1 Novembre verrà data in relazione alle norme su prestazioni straordinarie e supplementari.

Il regolamento aziendale recita: "in relazione alle previsioni contrattuali relative all'orario di lavoro su base settimanale, il compenso per lavoro supplementare o straordinario sarà corrisposto solo dopo che il lavoratore avrà garantito un'effettiva prestazione lavorativa pari al citato orario settimanale di lavoro".

Per l'azienda si intende (con effetti dal 1 Novembre) che, se durante la settimana un lavoratore avrà preso un giorno di ferie o di malattia, dovrà prima fare 38 ore e 10 min. (o quanto previsto se part-time) di effettivo lavoro, retribuito in via ordinaria, e solo dopo vedersi riconosciute - per le eventuali ore prestate in più - le maggiorazioni economiche per lavoro supplementare o straordinario.

Motivo di tale cambiamento, a detta dell'azienda, sarebbe il decreto n. 93/08 che ha defiscalizzato parte degli oneri fiscali sullo straordinario.

Come Segreterie Nazionali riteniamo tale scelta aziendale un attacco gravissimo e senza precedenti ai diritti fondamentali e al salario dei lavoratori di Telecom, violando tanto il CCNL quanto gli accordi aziendali (da ultimo l'accordo integrativo di 2° livello siglato a maggio del 2008) e soprattutto le prassi consolidate in azienda già da diversi anni.

In particolare gli accordi Collettivi e il CCNL parlano ai soli fini contrattuali di "una durata massima normale dell'orario di lavoro..." e non di effettiva prestazione di lavoro (art. 26 comma 1) e di lavoro straordinario come "quello compiuto oltre l'orario normale settimanale di lavoro" (art. 30 comma 1). Mentre per le prestazioni supplementari, queste sono definite come "le prestazioni eccedenti la normale durata dell'orario di lavoro settimanale applicato in azienda" (art. 30 comma 2).

Del resto sino ad oggi (quindi a 5 anni dal dlgs. 66/03, a 3 anni dal rinnovo del CCNL e a 4 mesi dall'entrata in vigore del decreto) l'azienda ha riconosciuto ai lavoratori che eccedevano il normale orario di lavoro – indipendentemente se nella settimana avessero o meno preso giorni di malattia o ferie – le maggiorazioni previste dalla contrattazione collettiva. Questo anche al fine di garantire l'efficienza aziendale, la continuità e qualità del servizio (andrebbero infatti approfonditi anche gli eventuali effetti di tale nuova interpretazione in relazione all'obbligo di permanenza in azienda per i lavoratori non inseriti in turni avvicendati, nonché in relazione agli aspetti previdenziali e assicurativi connessi).

L'obiettivo dell'azienda è quanto mai evidente:

- 1) spingere i lavoratori a mettersi in malattia il meno possibile, in barba alla salute dei dipendenti e al diritto – di fatto – di avere la malattia retribuita (pena una decurtazione sostanziale della retribuzione netta a fine mese);
- 2) far “pagare” al lavoratore l'eventuale giornata di malattia (giornata che di fatto il lavoratore dovrà recuperare prima di potersi vedere riconosciute le maggiorazioni per straordinario o per supplementare);
- 3) penalizzare i lavoratori che non prenderanno le ferie tutte insieme;
- 4) colpire le retribuzioni di migliaia di lavoratori, in un momento per di più in cui tutti dicono esserci una grave questione salariale e che occorre aumentare gli stipendi dei dipendenti;
- 5) un notevole risparmio da parte dell'azienda in contraddizione addirittura di una legge creata per salvaguardare il salario dei lavoratori.

Per queste ragioni, come Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL diffidiamo l'azienda dal procedere, la invitiamo a continuare nella prassi che per anni è stata seguita e che, insieme alle disposizioni contrattuali, ha oramai consolidato un diritto universale, conquistato dai lavoratori e dal Sindacato grazie ad anni di battaglie.

Invitiamo da subito le RSU e le strutture sindacali territoriali alla massima sensibilizzazione dei lavoratori di Telecom Italia, in vista – qualora l'azienda non cambi la propria posizione – di una più ampia e generale mobilitazione.

Le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UI