

Raccomandata A.R.
n. 14618823031-1

Firenze, 30 maggio 2017

Spett.le **TIM S.p.A.**
Via Gaetano Negri, 1
20123 MILANO (MI)

Già inviata in data 24/05/2017 tramite email a:

c.a. **HR/Relazioni Sindacali**
Dott. Arturo RINALDI
Dott. Andrea SOMIGLI
Dott. Riccardo MASEDU
TUR&S/Centro
Via Di Val Cannuta, 182
00166 ROMA
Email:
arturo1.rinaldi@telecomitalia.it
andrea.somigli@telecomitalia.it
riccardo.masedu@telecomitalia.itOggetto: **lacune procedurali su flessibilità tempestiva – Art.26. co. 2 - CCNL Tlc**

In riferimento alla comunicazione del 23/05/2017, indirizzata alle RSU locali, avente ad oggetto: “Comunicazione Cambio Turno 25/03/2017 articolo 26 – 2° comma” e successiva comunicazione di annullamento, del 24, la scrivente OS SNATER ed RSU, Vi significa quanto segue.

Premesso che:

- Come noto, Il CCNL prevede una comunicazione a carico dell’Azienda verso le RSU, quale adempimento necessario al fine di essere libera di stabilire, per predefiniti periodi temporali, diverse modalità di collocazione della prestazione;
- Tale comunicazione (mail) è prevista 48 ore prima e deve contenere la diversa collocazione dell’orario ai sensi dell’art.26 co.2 del CCNL, unitamente al settore interessato dall’intervento, in allegato alla predetta mail.

Ciò premesso:

Si fa presente che l’art. 26 non fa cenno circa il comportamento da tenere in caso di annullamento di tale comunicazione, anzi tale ipotesi non è contemplata; visto il rilievo sul piano sociale derivante dalla diversa collocazione dell’orario di lavoro, rispetto alla consueta turnazione, se commisurato alla tempistica di 48 ore.

D’altro canto altri CCNL prevedono 5 giorni.

Tuttavia, se riteniamo congruo il termine di 48 ore, per la comunicazione a carico dell’Azienda, non si capiscono i motivi per i quali i Lavoratori si devono adeguare ad un termine pari alla metà in caso di annullamento.

Ci pare un bilanciamento asimmetrico degli interessi in seno alla norma a favore dell’impresa, in particolare, nel caso di personale femminile con figli minori, e/o L104/92, o esigenze di malattia.

Lo stesso esame congiunto, lo si considera perfezionato con la sola comunicazione via mail, in realtà la comunicazione è carente:

- dei lavoratori interessati, in riflesso a quanto sopra: donna con figli minori, L104\92, malattia ecc.;
- assenza di causali predefinite, rilasciate ad una eccessiva discrezionalità, anche alla luce di un uso distorto della flessibilità tempestiva, che prospetta un'ipotesi elusiva dello straordinario, in reparti in Solidarietà, vietata per legge sui C.d.S.

Al riguardo chiediamo un incontro per esaminare l'andamento e le motivazioni alla base del fenomeno, nonché le modalità applicative, come previsto dal CCNL.

Distinti saluti.

p. SNATER Toscana e propria RSU

Leonardo Tolone

