



## Contratto TLC, una piattaforma che rende i lavoratori meno forti e più insicuri

L'ipotesi di accordo del CCNL delle TLC siglato il 12 novembre 2020 fra ASSTEL e CGIL-CISL-UIL decreta un ulteriore pesante arretramento dei diritti dei lavoratori.

La trattativa sul CCNL TLC si è svolta esclusivamente tra ASSTEL e CGIL-CISL-UIL. L'associazione datoriale ha dettato tempi, argomenti e sostanza nel solco delle ultime leggi sulla riforma del lavoro (decreto legislativo n. 81/2015 Jobs Act), del "Patto della Fabbrica" ed è stato fortemente condizionato dagli accordi sottoscritti in questi anni in TIM, azienda leader del settore.



Nazionale, 04/12/2020

Quanto siglato non è altro che il risultato di un lento processo che passo dopo passo ha messo in discussione tutte quelle garanzie che avevano dato diritti e dignità ai lavoratori, recependo in pieno quanto concordato negli accordi interconfederali fin qui sottoscritti e vincolando quasi tutti i trattamenti economici alla crescita della produttività aziendale.

Notiamo infatti:

- aumenti risibili, dopo sei anni di assenza di contratto, per di più dilazionati in due anni, mortificano la dignità dei lavoratori in un settore fondamentale per lo sviluppo del Paese
- che la parte normativa registra pochi apprezzabili avanzamenti, recependo la normativa vigente su permessi e congedi parentali e per le donne vittime di violenza di genere
- un peggioramento nel ricorso a manodopera precaria (**tempo determinato e in somministrazione**) in percentuali, rispetto al personale a tempo indeterminato in forza in un'azienda, addirittura superiori a quelle già scandalose previste dalla legge

- che quanto sottoscritto su ferie e permessi a livello aziendale in TIM è stato acquisito nel livello nazionale, imponendo ai lavoratori quando e come fruire del riposo (ferie e EF) o quando fruire del congedo matrimoniale (entro 30 gg dal matrimonio)
- che sulle terapie “**salva-vita**”, **pur riconoscendo al lavoratore un ulteriore periodo di 120 giorni retribuito al 50% rispetto** al periodo di comparto già previsto, **si impedisce il frazionamento del periodo di sospensione di 18 mesi del rapporto di lavoro**, non consentendo così di svolgere cure periodiche.
- che non si tutelano i part time in difficoltà gravi nello svolgere attività in turno
- che non si valorizza il tempo di disponibilità nella reperibilità, distinguendola nettamente dal tempo di intervento
- che il richiamo al rispetto **del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, dell’Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 e il superamento dell’attuale legge 146 provvisoria sullo sciopero**, sancisce un ulteriore attacco alla democrazia sindacale, esautorando i delegati RSU da ogni funzione reale, discriminando i delegati RSU e le OO.SS. non gradite, firmatarie o meno del contratto, rendendo impossibili iniziative di dissenso e/o contrasto perché soggette a **sanzioni pecuniarie con la conseguente estromissione.**

Sostanzialmente questo rinnovo segna **la resa di chi dovrebbe tutelare gli interessi dei lavoratori** a vantaggio di chi deve fare profitti, con il **contenimento del costo del lavoro** legato alla produttività e alla competenza, con **restrizioni normative** sui diritti e la dignità personale e professionale dei lavoratori e con l'**incentivazione** della previdenza complementare/sanità privata (Welfare Aziendale), che drena soldi a discapito della previdenza/sanità pubblica.

**Davvero un gran risultato: la sudditanza ai voleri di Confindustria è completa. Il momento difficile rende vulnerabili i lavoratori e il padronato ne approfitta per imporre la flessibilizzazione e la precarietà del lavoro.**