



Torino, 8 settembre 2016

NUOVO REGOLAMENTO DI SERVIZIO TIM: FRUIZIONE PERMESSI ED EF PER LAVORATORI AD UNICA TIMBRATURA GIORNALIERA

In merito al nuovo regolamento di servizio TIM, pubblicato in intranet a luglio 2016, appare quanto di seguito indicato:

“I lavoratori di livello 6 e 7 e i Quadri sono tenuti ad attestare la presenza una sola volta, normalmente all’inizio dell’attività lavorativa. **Per tali lavoratori, tenuto conto della ricomposizione dell’orario di lavoro su base settimanale, la fruizione dei permessi (collettivi, individuali e in sostituzione delle festività soppresse) avviene per semi-turni interi; periodi inferiori (anche adiacenti a un semi-turno) possono essere utilizzati solo per esaurire la spettanza residua.**”

Quanto sopra, ci pare una “forzatura aziendale”, in quanto il contratto integrativo di II livello, recita, invece, quanto segue:

Ai lavoratori sono riconosciute 12 ore annuali di permesso retribuito che assorbono, per la domenica in cui è celebrata l'ex festività del 4 novembre, il compenso previsto per le festività nazionali coincidenti con la domenica dall'Accordo Interconfederale del 3 dicembre 1954, di cui all'art. 28, comma 7, del vigente CCNL.

Le suddette ore sono riconosciute al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in misura proporzionale alla ridotta prestazione lavorativa.

I permessi di cui al presente articolo, al pari di quelli sostitutivi delle festività soppresse di cui al citato art. 28 del vigente CCNL, dovranno essere di norma fruiti entro l'anno di maturazione per turni interi, semiturni, ovvero per gruppi di trenta minuti. Per quanto riguarda i criteri di maturazione e le ulteriori modalità di fruizione, qui non richiamate, si applicano le previsioni contenute nell'art. 26, commi 9 e 11, del vigente CCNL.

Le spiegazioni che ci sono giunte, da parte di HR, sino ad oggi, ci paiono assai poco condivisibili, in quanto per noi ciò che detta le regole è il contratto sottoscritto tra le parti che, di fatto, non pone vincoli ai lavoratori che attestano la Loro presenza una sola volta al giorno.

Riteniamo, inoltre, assai poco accorto da parte dell'azienda, inserire ora una “forzatura” di questo tipo, dal momento che è ormai chiaro a tutti che l'azienda gradisca la fruizione delle EF rispetto al pagamento delle stesse, pertanto, porre vincoli alla fruizione, è nostro modesto parere, non sia un'idea così geniale/brillante.....Tanto meno troviamo “gradevole” che si “maneggino” in siffatto modo i diritti dei lavoratori nello stabilire la quantità di permessi EF da utilizzare, pertanto, **intimiamo all'azienda di eliminare questa imposizione che non trova alcun fondamento contrattuale al più presto, evitandoci di ricorrere alle vie legali.**