

21 APRILE 2017



# GIÙ LE MANI DAI PERMESSI 2017

In occasione dell'incontro del 3 aprile 2017 tra **TIM** e il Coordinamento Nazionale RSU, tra i punti all'ordine del giorno c'era anche un esame congiunto riguardante i Permessi Individuali.

**A**ncora una volta **TIM** ha manifestato l'esigenza di non voler pagare i Permessi Individuali residui in Conto Ore (anni -1 e -2) alla scadenza prevista dal CCNL e, per questo motivo, ha esperito quanto previsto dall'art. 26 comma 10 del CCNL adducendo una pessima situazione economico-finanziaria, diversamente da quanto dichiarato alla stampa e ai mercati finanziari.

**T**ale passaggio sindacale, pur in mancanza di accordo tra le parti, fornisce a **TIM** la possibilità di disporre dei Permessi Individuali in Conto Ore (anno -1 e -2) qualora la *gara a premi* ideata per smaltire i Permessi residui non ottenga i risultati sperati.

**P**er quanto riguarda i Permessi Individuali maturati nel 2017 nulla, di quello che è previsto nel CCNL, dà il diritto a **TIM** di poterne disporre. I Permessi Individuali, illecitamente decurtati assieme alle Ferie in modo unilaterale con la disdetta degli accordi del 2008, servono al lavoratore per poter far fronte a situazioni improvvise e difficilmente programmabili. Pertanto se potessimo sintetizzare la giurisprudenza corrente in una frase, ***il datore di lavoro, pur essendo il soggetto che approva prioritariamente la fruizione dei permessi, tuttavia, ove dovesse verificarsi, deve dimostrare le necessità aziendali economico-organizzative che lo inducono a imporre unilateralmente al prestatore di lavoro la fruizione di un periodo di permesso.*** Non è sufficiente una mera dichiarazione aziendale che allude ad una situazione finanziaria che è sempre pessima quando si tratta di pagare i lavoratori e sempre magnifica quando si tratta di distribuire **MBO** milionari o impressionare i mercati.

**P**ertanto **SNATER** puntualizza che i Permessi 2017 sono a completa disposizione dei lavoratori e la programmazione, per quanto incentivata, non deve essere un obbligo ma, al massimo una possibilità che il lavoratore può scegliere liberamente.

**L**e strutture sindacali **SNATER TERRITORIALI** sono a disposizione dei lavoratori, in caso di **ABUSI** aziendali, per le eventuali **DENUNCIE** presso gli **ISPETTORATI DEL LAVORO**.