



Nuovamente, non possiamo che esprimere il nostro disappunto per quella che sembra apparire, sempre più, un'occasione persa.

Si era immaginato che l'accordo, dopo anni di difficoltà, dovesse essere di alto profilo e segnare, finalmente, una inversione di tendenza. Invece non è stato così.

L'ipotesi sottoscritta da Fim, Fiom e Uilm appare brutta, sbagliata ed in alcuni punti addirittura pericolosa.

Segno evidente che chi sta al tavolo con responsabilità di direzione politica non conosce l'azienda, non ne comprende l'evoluzione e pensa, magari, di avere di fronte un'azienda di produzione.

**Noi pensiamo, invece, che questo accordo sia da respingere (votando No al referendum), che la trattativa debba essere riaperta e che vadano corretti gli orrori più macroscopici (sia sul salario che sulla normativa).**

Ci sono, infatti, evidenti insufficienze sugli aspetti salariali (ad esempio, ma non solo, nelle varie indennità) che, per qualità e quantità si collocano al di sotto (molto al di sotto) delle attese dei lavoratori e delle lavoratrici di Techno Sky (che pensavano ad un accordo della durata di tre anni e non di quattro) così come assolutamente inconsistente risulta essere quella parte dell'accordo

# Un accordo sbagliato

che l'azienda stessa ritiene fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Ci riferiamo allo sviluppo delle competenze professionali ed alla motivazione delle persone argomento sul quale Fim, Fiom e Uilm non avevano, addirittura, scritto nulla in piattaforma.

Così come è messa la soluzione ai lavoratori serve a ben poco e, forse, non serve neppure all'azienda.

Come si fa, infatti, a sostenere che una suddivisione del personale T.S. in ben 12 fasce salariali sia utile ad identificare con maggiore certezza il percorso professionale dei dipendenti? Non rischia (visto che, giustamente, non ci sono automatismi) di trasformarsi nell'esatto contrario di ciò che si voleva raggiungere e cioè un maggiore dinamismo del sistema di inquadramento del personale oggi addensato prevalentemente in almeno un paio di livelli?

Incredibile appare, in questo quadro, il limite del 50% dei passaggi che indica, con chiarezza e se ce ne fosse bisogno, come l'azienda abbia in mente solo un problema di costi (prescindendo, quindi, da una qualsiasi reale valutazione delle competenze).

Abbiamo anche chiesto all'azienda, purtroppo senza successo, di inserire una clausola cosiddetta di ultrattività giacché la giurisprudenza dice che in assenza di clausola formalmente espressa, deve essere esclusa l'ultrattività del contratto scaduto e siccome nell'ipotesi di accordo è indicata non solo la decorrenza ma anche la durata dell'accordo stesso vorremmo richiamare alla memoria di tutti che, di recente, l'azienda ha dato disdetta di alcuni accordi aziendali.

A parte queste considerazioni di merito, tuttavia, riteniamo che si debba riflettere, con molta attenzione, anche sulla fretta con la quale questa ipotesi è stata siglata.

La sigla è, infatti, intervenuta proprio in un momento di (apparente ?) stallo del negoziato e su un testo che (per almeno i tre quarti) è opera dell'azienda e che (tale testo) non era, così dicono i delegati del tavolo confederale, mai stato discusso con nessuno.

Fim, Fiom e Uilm hanno, dunque, discusso solo delle quantità con un risultato, come si è potuto vedere, piuttosto scarso.

Roma 18.06.08

**F I S M I C R O M A**