

## LO STATO DELLA TRATTATIVA SUL RINNOVO DEL CCNL

### Premessa

Quella che segue è una versione sintetica per assemblee e/o riunioni, scritta al fine di facilitare la massima (e più omogenea possibile) diffusione di informazioni tra le lavoratrici e lavoratori del settore.

Una nota che fa il punto sullo stato del confronto per il rinnovo del CCNL dopo la plenaria del 25 settembre 2009.

Come SLC-CGIL le nostre priorità rispetto al nuovo modello contrattuale sono:

- non accettare deroghe che sviliscano la funzione del CCNL come fonte di diritti minimi uguali per tutti;
- non accettare una bilateralità sugli ammortizzatori sociali che porti con il tempo a trasformare il sindacato e la sua natura di soggetto di rappresentanza nei luoghi di lavoro;
- riconoscere aumenti salariali in linea con l'inflazione reale (sia quando diminuisce, sia quando cresce), senza depurazioni.

Come SLC-CGIL cercheremo fino alla fine di fare un buon contratto, valorizzando tutti gli spazi di unità con gli altri sindacati. Ma questo non vuol dire che, soprattutto sul tema dei diritti, siamo pronti ad ogni compromesso. In particolare occorre respingere il tentativo di ASSTEL di peggiorare parti normative importanti del nostro CCNL.



### I temi finora affrontati

#### Inquadramento professionale

La nostra piattaforma: chiediamo il riconoscimento del profilo di 6° livello per i progettisti di rete, di 6° per i ricercatori, di 7° per gli informatici ad alta specializzazione. Soprattutto chiediamo di riconoscere l'evoluzione per i lavoratori di 5° che non svolgono funzioni di coordinamento o con profili diversi dagli attuali 6 direttivi, ad un 6° livello operativo (cioè con tutte le maggiorazioni percentuali e le condizioni tipiche dei livelli 5 ed inferiori). Vogliamo ridurre da 48 a 36 mesi il tempo di permanenza per i passaggi tra 3° e 4° e tra 4° e 5°.

La posizione di ASSTEL: ASSTEL si è dichiarata disponibile a riconoscere il 6° livello per i ricercatori e il 7° per gli informatici, mentre rinvierebbe ad una commissione la questione dei progettisti al 6° livello.

Inoltre più che ragionare su un 6° livello operativo, è disponibile a ragionare su un 5° livello S, che non si rivolga tanto a chi svolgerà funzioni di "coordinamento o direttive", quanto a mansioni più operative ed in turno (rete e customer). Un 5° S che si collochi tra l'attuale 5° e il 6° anche in termini di parametri salariali.

Sempre ASSTEL propone di riconoscere per i call center in outsourcing come livello di ingresso non il 3° ma un 2° livello junior. Non è inoltre disponibile a ridurre i tempi di permanenza da 48 a 36 mesi.

Le nostre valutazioni: per quanto riguarda i progettisti al 6° ricordiamo che era un impegno già presente nel CCNL del 2005 e che quindi non si può rinviare nuovamente ad una commissione. La nostra proposta poi sul 6° livello operativo è una proposta diversa dal 5° S. Sicuramente l'idea di un allungamento della scala parametrica di per sé può essere anche buona purché però sia chiaro che l'evoluzione di diverse figure è dal 5° al 6° e che il 5°S è invece una possibile nuova dimensione inquadramentale per specifiche figure di customer o di rete. In ogni caso non può comportare nessuna operazione di trasformazione degli attuali 6 in 5° S. Occorre essere quindi molto precisi e molto chiari nella definizione dei profili professionali. Inoltre abbiamo chiesto di aggiornare alcune declaratorie del 4° e 5° anche alla luce dei cambiamenti tecnologici e organizzativi avvenuti (tecnici sempre più multi funzione, evoluzione delle figure amministrative più "basse", ecc.).

Per quanto riguarda il 2° livello junior come SLC-CGIL siamo contrari perché esso rappresenterebbe un ridimensionamento verso il basso del CCNL, quando siamo impegnati a trarre i lavoratori customer dal 3° livello verso il 4°. Soprattutto sarebbe un'operazione di dumping verso tutte quelle aziende che hanno lavoratori al 3° e al 4° (per non dire di chi ha dipendenti al 5°): un vero e proprio incentivo a ridurre i livelli di occupazione, a bloccare la crescita professionale, o peggio ancora ad esternalizzare sempre di più attività oggi lavorate in casa (con evidenti problemi occupazionali nel medio periodo). Per noi il 3° livello rimane il livello di ingresso e il 2° è il livello di ingresso solo per chi è assunto con apprendistato e inserimento.

## **Mercato del lavoro**

La nostra piattaforma: per quanto riguarda i contratti a termine chiediamo di recepire quanto previsto dalla legge 247/07 e dall'Avviso comune firmato da CGIL, CISL, UIL e CONFINDUSTRIA, che prevede il diritto alla stabilizzazione dopo 36 mesi (anche non continuativi) di contratto a termine, più al massimo un'ulteriore proroga assistita dal sindacato di massimo 8 mesi. Chiediamo il riconoscimento del diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni per chi ha lavorato a termine almeno 6 mesi. Per quanto riguarda il part-time chiediamo il diritto al consolidamento lì dove si ricorre a supplementare ricorrente, il riconoscimento delle nuove tutele di legge per mamme, parenti di persone malate e malati, l'introduzione di causali certe e ben definite per ricorrere a clausole elastiche/flessibili, l'equiparazione delle maggiorazioni in caso di variazione in aumento (oggi 15% noi chiediamo di equipararle a norme per Full Time: 25% ecc.).

La posizione di ASSTEL: ASSTEL propone di non applicare l'Avviso comune di CGIL, CISL, UIL e CONFINDUSTRIA e propone di peggiorare quanto previsto dalla legge. Limite per i contratti a termine non a 36 mesi + 8 di eventuale proroga, ma un periodo assai più lungo (54 + 12). Si vuole inoltre ridurre la portata del diritto di precedenza che per ASSTEL dovrebbe maturare dopo 18 mesi (e non 6) e con richiesta da presentare entro 3 mesi (e non 6).

Per quanto riguarda il part-time ASSTEL rifiuta sia di riconoscere il principio del consolidamento che dell'aumento (equiparazione con i FT) delle maggiorazioni. Sulle

causali dopo una prima dichiarazione di voler mettere un “causalone” (“per qualsivoglia esigenza tecnica organizzativa produttiva e sostitutiva”) hanno dichiarato di provare a indicarne alcune più precise. Sul riconoscimento delle tutele per mamme, malati ecc. sono per riconoscere le tutele di legge, aggiungendo però una discrezionalità aziendale.

**Le nostre valutazioni:** sul contratto a termine la posizione di ASSTEL è quanto mai ideologica e “provocatoria”. Noi proponiamo di recepire già quanto CGIL, CISL e UIL e CONFINDUSTRIA hanno concordato, per di più nel nostro settore non si sono mai registrati contratti a termine che dopo 12-18 mesi non siano stati trasformati nella stragrande maggioranza dei casi in contratti a tempo indeterminato. Si tratta di una vera e propria bandierina politica che nulla ha a che fare con la realtà del nostro settore. Per di più su un tema come quello della precarietà che per noi CGIL è molto importante. Sul contratto part-time facciamo notare invece che per quanto riguarda mamme, persone malate ecc. la legge dice che la trasformazione è prioritaria, senza demandare alle “esigenze aziendali”. Altrimenti si tratterebbe di un diritto sempre disponibile per l’azienda e quindi un “non diritto”. Per quanto riguarda la causali per clausole elastiche e/o flessibili si tratta di evitare il ricorso ad abusi nello spostamento della collocazione del part-time; spostamenti spesso legati più all’incapacità di pianificazione dei turni da parte delle aziende, che non di reali esigenze motivate da improvvise variazioni nell’organizzazione produttiva. Infine occorre affrontare il tema del consolidamento e delle maggiorazioni dei lavoratori in caso di variazione in aumento dell’orario come risposta ad un mondo dei lavoratori part-time sempre più esteso nel nostro settore.



## **Apprendistato**

**La nostra piattaforma:** non chiedevamo interventi.

**La posizione di ASSTEL:** l’associazione delle imprese chiede di specificare che la formazione di base possa essere svolta anche solo il primo anno e chiede di definire la possibilità di ricorrervi anche in assenza o in caso di non coerenza con i profili professionali definiti dalle regioni.

**Le nostre valutazioni:** in un equilibrio più complessivo della trattativa si può accedere alle richieste di ASSTEL, anche perché in diverse regioni vi è un oggettivo ritardo da parte del legislatore nel completare i diversi repertori.



## **Orario di lavoro**

**La nostra piattaforma:** non chiedevamo interventi anche perché il nostro CCNL sul tema ha raggiunto un buon punto di equilibrio.

**La posizione di ASSTEL:** sul tema degli orari stiamo assistendo ad una vera e propria contro piattaforma delle aziende, grave nel metodo e nei contenuti. In particolare le aziende chiedono di portare da almeno 11 ore a 8 ore il tempo massimo di riposo tra una prestazione e l’altra. Con evidenti ricadute sulla salute dei lavoratori e sul loro diritto al riposo. La norma inoltre renderebbe enorme la possibilità di abusi sulla flessibilità

tempestiva, già oltre gli abusi che tutti i giorni contrastiamo. ASSTEL propone inoltre di liberalizzare il multi periodale, eliminando il limite delle 32 ore settimanali e delle 12 giornaliere. Le curve di traffico sarebbero così seguite senza ricorso a supplementare e stravolgendo la vita dei lavoratori (che potrebbero lavorare una settimana 24 ore, 48 per le altre 2, con 13 o 14 di lavoro in alcuni giorni della settimana) e in nessun caso avrebbero diritto alle maggiorazioni (senza considerare gli stravolgimenti sul tempo libero). Inoltre ASSTEL chiede di inserire la definizione di “orario di lavoro effettivo” per cui, in una settimana, prima di avere diritto alle maggiorazioni di straordinario occorrerebbe lavorare effettivamente 40 ore. Per intenderci se il lunedì un lavoratore si prende un giorno di malattia, ferie o permessi retribuiti può il giorno dopo lavorare addirittura 16 ore (o lavorare per due giorni 12 ore) e per quelle ore non percepire lo straordinario (o – fatte le debite proporzioni – le maggiorazioni da supplementare se part-time). Infine si chiede di modificare la definizione di orario notturno (che oggi inizia dalle ore 22, ASSTEL propone dalle ore 24) ai fini legali: verrebbero meno le tutele connesse alla definizione di lavoro notturno per mamme, donne incinte, studenti lavoratori, usuranti.

Le nostre valutazioni: questi temi non sono ne mediabili ne è possibile per noi peggiorarli. Se la volontà di ASSTEL è quella di rinnovare il contratto collettivo riducendo diritti fondamentali dei lavoratori come SLC-CGIL noi non siamo disponibili.



## ROL

La nostra piattaforma: non chiedevamo interventi

La posizione di ASSTEL: le imprese chiedono di applicare lo stesso principio delle ferie, cioè la fruizione nell’arco dell’anno di maturazione, salvo casi eccezionali. Inoltre chiedono di comprendere anche i ROL (o EF) all’interno delle chiusure collettive, con un semplice esame/informativa.

Le nostre valutazioni: sul tema della fruizione dei ROL nell’anno, spesso sono le aziende che non rendono fruibile tale istituto quando lo richiede il lavoratore. Inoltre i ROL non utilizzati fanno parte del montante salariale. Per quanto riguarda la loro fruizione all’interno delle chiusure collettive evidenziamo che sono diritti individuali e che per “fruirli collettivamente” serve un accordo sindacale.




## Formazione

La nostra piattaforma: come SLC-CGIL chiediamo di estendere le 150 ore anche a percorsi professionali di base e trasversali (per esempio come quelli individuati dall’ISFOL), inoltre puntiamo a migliorare l’attuale regime di permessi retribuiti per gli esami universitari. Per quanto riguarda l’Ente Bilaterale sulla formazione chiediamo solo che venga attuato quanto già previsto dal CCNL del 2005.

La posizione di ASSTEL: ASSTEL ha una posizione diametralmente opposta. Chiedono di ridurre ulteriormente l’utilizzo delle 150 ore, legandole esclusivamente alle materie indicate

dalle aziende e non sono disponibili a ragionare su un miglioramento delle quantità dei permessi per gli esami universitari.

**Le nostre valutazioni:** le 150 ore già oggi sono poco utilizzate, per cui la proposta di ridurle suona quasi come una provocazione. Non migliorare poi le norme sui permessi esame (che sono state migliorate in tutti i contratti aziendali) vuol dire poi non riconoscere un punto di sofferenza del nostro CCNL verso i più giovani. Soprattutto è in contraddizione con quella filosofia della formazione permanente e della crescita culturale dei lavoratori oggi più importante che mai.




## **Comunicazione della malattia**

**La nostra piattaforma:** non chiedevamo interventi in materia.

**La posizione di ASSTEL:** le imprese chiedono, sulla falsariga di diversi accordi aziendali, di stabilire, di norma, che la comunicazione (anche tramite sms) avvenga prima dell'inizio della prestazione.

**Le nostre valutazioni:** premesso che la legge dice “che la comunicazione deve avvenire entro la giornata”, se l'occasione serve per dare certezze, allora occorre darle anche ai lavoratori che oggi – anche per le malattie brevi – sono obbligati a fornire certificazione medica in originale per il rientro al lavoro.




## **Controllo a distanza**

**La nostra piattaforma:** non chiedevamo interventi.

**La posizione di ASSTEL:** le imprese chiedono di poter sottoscrivere delle linee guida in materia, affinché - in quelle aziende dove non vi sono accordi - vi possano essere dei “testi precompilati”.

**Le nostre valutazioni:** premesso che già nel passato rinnovo del biennio economico fu avanzata questa proposta da ASSTEL e che fu unitariamente rigettata, in nome di una norma (art. 4 legge 300) che mette nelle mani delle RSU (e quindi nella loro autonoma azione negoziale) il potere di fare accordi in materia, come SLC-CGIL pensiamo che, se proprio occorre avviare una riflessione su cosa siano oggi i controlli a distanza nel nostro settore, la sede opportuna potrebbe essere quella di un Osservatorio ad hoc. Un osservatorio bilaterale dove non solo approfondire le evoluzioni tecnologiche e normative (AGCOM, Garante Privacy ecc.), ma anche produrre magari interventi congiunti sul legislatore.



**I temi ancora non discussi o su cui ASSTEL si dichiara indisponibile:**

- Ente bilaterale per la sanità integrativa: al di là di qualche battuta, il modello che ASSTEL sembra proporre è quello di dare un'assicurazione sanitaria minima (e a partire dal 1° gennaio 2011) a chi non ha nulla. Per noi, come SLC-CGIL, pur con tutte le gradualità del caso, con l'esigenza di accompagnare l'evoluzione degli attuali fondi ecc., rimane prioritaria la costituzione di un Ente Bilaterale come modello alternativo a quello assicurativo. Un modello per noi mutualista, solidale e partecipativo.
- Clausole sociali: ASSTEL si dichiara indisponibile ad affrontare il tema. In maniera ideologica ha dichiarato che ogni intervento in materia limiterebbe la libertà delle aziende. Per noi dare maggiori garanzie rispetto alla legge in caso di assegnazione o cambio di appalti o in caso di esternalizzazioni è un tema cruciale, che del resto le aziende singolarmente hanno già riconosciuto (Vodafone, WIND, H3G).

**Una prima conclusione:** non si è ancora affrontata la parte delle richieste salariali, ma è evidente che alcune proposte normative in campo (da parte di ASSTEL) e il rifiuto di approfondire i problemi che noi denunciavamo rendono la trattativa complessa. Soprattutto ASSTEL deve sapere che su alcuni principi non c'è "scambio" salariale possibile. Per noi, come CGIL, non si tratta infatti di fare o non fare il CCNL per qualche euro in più o meno (anche se ovviamente è importante il tema degli aumenti salariali e occorre trovare una buona mediazione), ma si tratta di tutelare diritti e dignità dei lavoratori di tutto il settore (dal tecnico della grande azienda fino all'ultima ragazza dei call center in outsourcing).