

Roma 30 luglio 2009

COMUNICATO

INFORMATIVA SU RINNOVO DEL CCNL TLC

Dopo il primo incontro svoltosi il 26 giugno di presentazione delle piattaforme alla presenza del Presidente uscente di Asstel (Dott. Guindani) il giorno 23 luglio si è svolto il secondo incontro tra la delegazione SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL e i rappresentanti dell'associazione datoriale, cui neo presidente è l'A.D. di Fastweb (Dott. Parisi).

Durante i primi incontri sono stati illustrati da parte di Asstel **le principali tendenze del mercato TLC** nel nostro paese. Tendenze caratterizzate da un calo del fatturato legato alla fonia fissa e alla saturazione di quella mobile, con una buona crescita dei ricavi connessi ai servizi a valore aggiunto, ai servizi di integrazione informatica e alla diffusione della banda larga (sia fissa che soprattutto mobile). Pur nelle difficoltà generali del settore, in particolare per le aziende dell'indotto, si conferma una sostanziale tenuta in termini di profitti e di capacità di investimento. Pesano ovviamente la crisi più generale del paese e dei consumi e, nello specifico, la mancanza di una politica industriale in grado di alimentare virtuosamente la diffusione di innovazione tecnologica e di consumi avanzati. Se da un lato si denunciano infatti le contraddizioni di un'azione regolatoria volta a penalizzare l'iniziativa di impresa – a detta di Asstel – dall'altro le incertezze sul futuro degli investimenti pubblici e privati per la rete di nuova generazione, per una maggiore penetrazione dei PC, ecc. sono oggi i maggiori fattori "frenanti".

Su questa analisi, **come SLC-CGIL**, non possiamo che sottolineare come, pur condividendola, siano evidenti anche le responsabilità di Asstel e le sue difficoltà a sviluppare una proposta politica complessiva. Troppo spesso il tasso di litigiosità tra operatori ha impedito una comune posizione su fatti specifici o generali, mentre come Sindacato la produzione di proposte e le numerose iniziative non sono mancate (da ultimo il documento SLC-CGIL e CGIL sul futuro della rete e del settore, ma si vedano anche i documenti unitari SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM UIL inviati ad AGCOM o alla Commissione Trasporti della Camera).

Sempre durante gli incontri sono state analizzate le tendenze del settore in relazione alla buona diffusione della contrattazione di secondo livello (che copre circa l'80% dei lavoratori) e più in generale di una pratica relazionale che ha permesso e permette di governare processi complicati di riorganizzazione.

Quindi Asstel è intervenuta nel merito delle piattaforme sindacali.



Sulla qualità delle **relazioni industriali** Asstel ha dichiarato la propria disponibilità a riprendere il lavoro dell'osservatorio e delle commissioni bilaterali e previste dal CCNL del 2005 (pari opportunità, formazione, profili professionali) dichiarando che "tali sedi non hanno funzionato per responsabilità delle parti".

La posizione di SLC-CGIL al riguardo è chiara: le commissioni bilaterali non hanno funzionato per volontà politica di Asstel, tanto è vero che fino al 2007 non si sono mai insediate nonostante i numerosi solleciti di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL e, quando hanno cominciato a riunirsi (dopo la firma del biennio economico 2007-2008), compreso il gruppo di lavoro sulla sanità integrativa, Asstel ha di fatto sistematicamente eluso impegni già concordati. Prova ne sono anche i documenti prodotti unitariamente da SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL a cui l'associazione datoriale non ha mai risposto.

In merito **all'ente bilaterale per la formazione:** Asstel ha ribadito la volontà di avviare un confronto al riguardo (la creazione di tale ente era prevista dal CCNL del 2005), pur con attenzione a non aggravare di costi eccessivi il sistema delle imprese con strutture pesanti e burocratiche. **Come SLC-CGIL** ovviamente non intendiamo l'ente bilaterale per la formazione come uno strumento pesante, ma anzi come uno strumento agile e soprattutto efficace. Troppe volte i piani formativi sono predisposti esclusivamente dalle imprese per beneficiare delle risorse di Fondoimpresa e non sono invece frutto di un lavoro comune di analisi dei fabbisogni formativi e dei contenuti di una formazione che deve, per noi, essere finalizzata alla crescita professionale dei lavoratori.

Asstel si è poi detta contraria all'istituzione di una **sanità integrativa a livello di settore**, motivando tale posizione con il fatto che già oggi la stragrande maggioranza delle aziende e dei lavoratori beneficiano a vario titolo di forme integrative. **Argomento questo che, come SLC-CGIL, riteniamo pretestuoso:** proprio perché già abbondantemente diffusa a livello di molte imprese del settore vi sono per noi oggi le condizioni, pur con tutte le attenzioni del caso, per estenderla a chi non la ha (in particolare i lavoratori più deboli), sviluppando per di più economie di scala, omogeneità nel servizio e strumenti più efficienti, mettendo a fattor comune le numerose e positive esperienze già maturate.

Per quanto riguarda il **rapporto tra CCNL e contrattazione di 2° livello**, Asstel ha dichiarato la necessità di giungere ad un contratto collettivo nazionale "più leggero", con numerose materie (dall'orario di lavoro, all'inquadramento, ecc.) da poter derogare dal CCNL. Più in generale, secondo Asstel, occorre intervenire per aumentare ulteriormente le flessibilità organizzative e soprattutto intervenire sulle norme relative all'orario di lavoro, introducendo il principio del "tempo effettivo di lavoro", sfilando così tutte le tutele e l'attuale equilibrio trovato nel CCNL in vigore.

Il fine dichiarato è quello di "rendere maggiormente attrattivo il CCNL delle TLC anche rispetto ad aziende che oggi applicano altri contratti di lavoro".

Come SLC-CGIL facciamo notare che il CCNL delle TLC è già nato e costruito per essere “attraattivo”, se per attraattivo si intende che ha già raggiunto un giusto equilibrio tra esigenze delle aziende di servizi e tutele dei lavoratori. Proprio su questa filosofia nel 2000 e poi nel 2005 si è lavorato. Anzi oggi è necessario lavorare per introdurre tutele nuove



nella fase nuova del settore: tutele per i lavoratori part-time e per i lavoratori con contratto a termine, tutele per i lavoratori studenti e per favorire un apprendimento per tutto l’arco della vita, tutele per i lavoratori dei call center e delle aziende in appalto.

Siamo infatti certi che le diverse imprese che già hanno scelto il CCNL delle TLC lo abbiano fatto perché meglio si adatta ad un sistema in continua evoluzione e che le aziende che in futuro vorranno applicarlo lo facciano proprio per la capacità di valorizzare le professionalità e il valore dei lavoratori e non, meramente, perché si vuole ridurre il CCNL ad un “colabrodo” senza tutele e diritti minimi ed uguali per tutti.

Come SLC-CGIL riteniamo infatti che la scommessa di questo rinnovo – pur nella difficoltà della fase e pur consapevoli di dover ricercare mediazioni e compromessi – stia proprio nel saper affrontare il tema delle tutele, della partecipazione, del riconoscimento di professionalità in evoluzione ecc..

Dove un CCNL, con tutele non derogabili, soprattutto in termini di minimi salariali, orario di lavoro, inquadramenti e mercato del lavoro, sia la premessa per buoni accordi di secondo livello. **Come gli ultimi anni stanno a dimostrare con soddisfazione di tutti: imprese e lavoratori.** Occorre infatti distinguere tra esigenze specifiche di impresa che in tema di organizzazione del lavoro, formazione ecc. non possono che essere oggetto di contrattazione di 2° livello e la derogabilità su istituti contrattuali fondamentali, a tutela della salute e della dignità dei lavoratori.

In relazione alle professionalità, Asstel ha poi espresso contrarietà a introdurre sistemi che valorizzino il titolo di studio, a ridurre i tempi di anzianità minima per i passaggi di livello, ad affrontare il tema dei livelli superiori che sempre di più svolgono funzioni operative o funzioni complesse. Al riguardo anzi Asstel ha fatto presente le difficoltà delle imprese di outsourcer a sostenere gli attuali livelli iniziali di inquadramento (3° livello) soprattutto per le attività outbound.

In relazione alle **clausole sociali** Asstel ha poi dichiarato la bontà dell’art. 53 del CCNL e la non necessità di introdurre ulteriori norme.

Infine Asstel ha richiamato l’attenzione sulla necessità di intervenire in materia di **controllo a distanza**, ritenendo l’art. 4 della legge 300 non più adatto al nuovo contesto produttivo.

Come SLC-CGIL respingiamo questa filosofia fatta di deresponsabilizzazione delle imprese committenti e di sostegno alla competizione attraverso più controlli e più bassi inquadramenti, proponendo alle nostre controparti un ragionamento e una serie di interventi che rovescino la questione. Oggi il tema vero da affrontare è infatti **come responsabilizzare di più i committenti** verso il vasto mondo degli outsourcer, **come fare della qualità dei servizi** e quindi del rapporto con il cliente il principale fattore

nell'assegnazione di commesse. Ricorrere sistematicamente a gare al massimo ribasso, alla mortificazione degli operatori non produce qualità e ogni forma di rapporto tra committente e outsourcer si riduce al controllo per aumentare esclusivamente la produttività al minor costo possibile. Un sistema che già oggi non sta funzionando con



danni sociali rilevanti e difficoltà per le stesse imprese che vogliono conquistare quote di mercato offrendo qualità ai propri clienti.

Agire per un adeguamento dei livelli professionali da un lato e introdurre clausole sociali tanto nell'assegnazione quanto nel cambio di appalto sono punti di merito che **come SLC-CGIL** riteniamo che non possano essere lasciati cadere.

In relazione poi al tema del controllo a distanza attendiamo maggiori chiarimenti da parte Asstel, segnalando per adesso che il tema, piaccia o no fintanto che la legge 300/1970 è in vigore, è tema questo sì squisitamente aziendale e di confronto non solo con le OO.SS. ma anche con le RSU.

Infine Asstel ha ribadito che per quanto riguarda **gli aumenti salariali** la base di calcolo non potrà che essere l'IPCA depurato dall'inflazione importata dei beni energetici (1,5% per il 2009, 1,8% per il 2010, 2,2% per il 2011 per un totale di 5,5% di aumenti in tre anni). Al riguardo sottolineiamo che rimane come **nostra richiesta quella di 175 euro** al 5° livello (per un aumento a regime di circa il 10%).

In conclusione registriamo le posizioni di Asstel all'inizio del confronto, posizioni che essendo ancora generali dovranno meglio essere approfondite in sedi più tecniche. Vogliamo sperare che, al di là della normale tattica negoziale, gli approfondimenti che si svilupperanno nel proseguo della trattativa possano far avvicinare le posizioni di tutti, ricercando come da tradizione nel nostro settore le soluzioni migliori e di maggior buon senso che permettano un positivo confronto tra le parti. **Nell'interesse delle imprese associate ad Asstel e dei lavoratori.**

In relazione al proseguimento della trattativa la Segreteria nazionale di SLC-CGIL riunirà ai **primi di settembre** la delegazione trattante e le strutture territoriali al fine di fare un punto complessivo. In vista dell'aggiornamento del prossimo confronto in plenaria concordato **per il giorno 21 settembre prossimo**, la Segreteria di SLC-CGIL è ovviamente disponibile ad incontri di natura più tecnica a cui parteciperà con una delegazione dei territori. Al riguardo proponiamo che si costituiscano **commissioni di lavoro** sui vari punti delle piattaforme.

In ogni caso sarà cura della Segreteria Nazionale, al fine di garantire il massimo di partecipazione possibile, riconvocare la delegazione trattante per fare il punto dei lavori dei gruppi stessi.

La Segreteria Nazionale