



Roma 16 Gennaio 2009

## **PIATTAFORMA CONTRATTUALE PER IL SETTORE DELLE TELECOMUNICAZIONI 2009 – 2011**

### **Premessa**

Il settore delle TLC rappresenta un volano per la crescita del paese. Dalla sua capacità di evolversi, innovarsi, trasformarsi dipendono nuovi diritti di cittadinanza, la capacità di scommettere su un modello di sviluppo che valorizzi le professionalità, la conoscenza, la ricerca e l'integrazione.

Nonostante il momento difficile del Paese, il settore continua a generare profitti e risorse in grado di riconoscere alle lavoratrici e ai lavoratori delle imprese di TLC miglioramenti normativi e salariali secondo un'idea di valorizzazione del lavoro, di ampliamento dei diritti e delle tutele.

In particolare occorre garantire i lavoratori dalla perdita del loro potere d'acquisto e dalla costante erosione dei salari, costruendo un sistema di riconoscimenti professionali da un lato e di tutele contro la precarietà dall'altro in grado di sostenere una crescita qualitativa che risponda alle legittime aspettative di tutti, dalle giovani ragazze e ragazzi dei call center ai tanti tecnici, amministrativi, informatici che tutti i giorni mandano avanti le imprese del settore.

Il rinnovo del CCNL deve infatti essere prima di tutto questo: un grande strumento di redistribuzione e di tutele uguali per tutti, evitando guerre tra poveri e discriminazioni. Uno strumento di solidarietà e di giustizia a cui non siamo intenzionati a rinunciare.

In particolare chiediamo interventi specifici su:

### **Relazioni sindacali:**

Si conferma l'assetto attuale della contrattazione collettiva su due livelli: il contratto nazionale di categoria e la contrattazione aziendale di secondo livello. Si ritiene utile passare ad una durata triennale del CCNL di categoria sia per la parte economica che per quella normativa, garantendo una base certa di trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore. Va confermato l'attuale periodo di "tregua sindacale" previsto dal CCNL, per consentire il regolare svolgimento del negoziato sulla nuova piattaforma.



Vanno confermate le regole che presiedono alla contrattazione di secondo livello e cioè: che questa si esercita per le materie delegate dal contratto nazionale e che deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione.

Il sistema degli strumenti relazionali individuati nel CCNL delle Tlc necessita sicuramente di un ampliamento, ma soprattutto necessita di una autentica sistematicità di rapporti sui temi individuati di comune interesse. In tale ottica occorre sviluppare e utilizzare al meglio i vari organismi di analisi, verifica e confronto previsti nel CCNL quali l'Osservatorio Nazionale, le Commissioni delle pari Opportunità, dell'Ambiente e Sicurezza, per la Formazione Professionale, rafforzando altresì tutti quei momenti di informazione previsti a livello Nazionale, Territoriale e Aziendale.

### **Ente Bilaterale per la Formazione, permessi esame, 150 ore**

La formazione, nel settore delle TLC, è uno strumento indispensabile per accrescere continuamente le conoscenze, coerentemente con l'evoluzione e l'innovazione dei processi lavorativi e delle tecnologie. La formazione, quindi, è un valore che aumenta la professionalità dei lavoratori, inserendoli dentro un percorso di crescita professionale ed economica. Tutti i lavoratori devono poter usufruire di adeguati percorsi formativi. In coerenza ed in applicazione con il vigente CCNL, anche al fine di valorizzare la bilateralità a supporto dell'attività negoziale delle parti, si richiede la costituzione (già previsto dal vigente ccnl) di uno specifico Ente Bilaterale per la formazione, in grado di progettare piani formativi da sottoporre a Fondo Impresa, mirati alle diverse realtà del settore (ed in particolare dei lavoratori più deboli).

Inoltre, anche alla luce delle positive esperienze di contrattazione aziendale e nell'ottica di favorire sempre di più la formazione dei lavoratori e il conseguimento da parte loro dei massimi livelli di istruzione, chiediamo di poter rendere realmente fruibili le 150 ore nonché il riconoscimento di 2 giorni in più di permessi retribuiti (più il giorno dell'esame) indipendentemente dal numero degli esami, su base annua. Comunque interventi di flessibilità positiva (tramite recuperi) al fine di conciliare al massimo possibilità di studio e lavoro.

### **Mercato del Lavoro**

In relazione all'evoluzione del mercato del lavoro e dei positivi interventi frutto anche di accordi interconfederali (luglio 2007) si chiede di intervenire per migliorare le norme relative al contratto a termine (anche eventualmente producendo uno specifico avviso comune) e al contratto di lavoro part-time, sempre più diffuso nel nostro settore. Nello specifico chiediamo il recepimento delle nuove norme di garanzia sul contratto a termine e dell'Avviso comune del 10 Aprile 2008 siglato da CGIL, CISL, UIL e Confindustria; l'introduzione di causali specifiche per le clausole flessibili (a seguito del 24/7/07 non più disponibili alle singole parti del contratto individuale di lavoro); l'introduzione delle clausole specifiche per malati e parenti di persone malate; il riconoscimento del principio del consolidamento in aumento degli orari part-time a fronte di supplementare svolto in via non occasionale.



Sindacato Lavoratori Comunicazione

Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa dovranno essere remunerate come il personale a F.T.

## **Ferie**

Ridurre da 10 ad 8 anni il periodo temporale ai fini della maturazione del giorno di ferie.

## **Professionalità**

Il settore in questi ultimi anni è stato continuamente pervaso da processi di innovazione tecnologica, organizzativa e produttiva ed altri se ne prevedono nel prossimo triennio. Si è sviluppato in generale un elevato consolidamento della capacità di interagire con l'innovazione tecnologica e le complessità tecnico organizzative e uno sviluppo di specifiche conoscenze richiedono una valorizzazione degli inquadramenti professionali. In particolare è sempre più evidente l'evoluzione tanto del tecnico specialistico e dell'operatore IT (chiamato ad essere tecnico/informatico/configuratore) che dell'operatore di CRM (la customer care è valore aggiunto integrato nei servizi offerti che spesso fa la differenza anche competitiva tra operatori). Per questo chiediamo il completamento delle definizioni inquadramentali dei lavoratori al 4° e 5° livello. Per questi lavoratori che operano sull'intera filiera delle attività va riconosciuto la possibilità di accesso al 6° livello professionale. Inoltre, chiediamo il riconoscimento del profilo operativo per il 6° e 7° livello (in particolare per le figure tecniche specialistiche) differenziandolo, anche normativamente, da i 6 e 7 livelli con funzione di coordinamento. Inoltre i termini di scorrimento tra un livello e un altro vanno ridotti di almeno un terzo (es. passaggio dal 3° al 4° e dal 4° al 5° livello in 36 mesi anziché 48).

## **Clausole sociali**

L'ingresso nel nostro settore di numerosi lavoratori di aziende che operano in outsourcing pone oggi l'esigenza di un rafforzamento dell'art. 53 del CCNL. In particolare, anche sulla scorta di esperienze maturate in altri settori, chiediamo il riconoscimento di una clausola sociale tale per cui, in caso di cambi e successioni di appalti e commesse, i committenti debbano affidare attività garantendo la continuità occupazionale dei lavoratori dell'impresa non più aggiudicataria dell'appalto.

Nei processi di "cessione di ramo" bisogna inoltre riconoscere una "clausola sociale" che consenta ai lavoratori interessati di rimanere agganciati alla commessa. In caso di risoluzione anticipata della commessa o di fallimento della società outsourcer, dovrà essere garantito a tutti i lavoratori il diritto a seguire le attività senza soluzione di continuità, prevedendo anche il reintegro nell'azienda cedente se le attività rientrano nel proprio business.

## **Ente bilaterale per la Sanità integrativa**

Nel pieno rispetto del mandato ricevuto dai lavoratori con l'approvazione della piattaforma



rivendicativa del 2007 e alla luce delle migliori e sempre più numerose esperienze diffuse negli altri settori, è essenziale costituire a livello di settore l'istituto bilaterale della sanità integrativa, integrante e non sostitutiva del sistema pubblico e del Servizio Sanitario Nazionale e basata su un modello associativo e partecipativo. Un istituto in grado di garantire un livello minimo di prestazioni per tutti gli aderenti al CCNL delle TLC a partire dai soggetti più deboli, tenendo conto al contempo delle diverse e positive esperienze maturate in diverse aziende.

## **Incrementi salariali**

Nei passati rinnovi contrattuali gli incrementi salariali sono stati determinati avendo a riferimento i tassi di inflazione programmata indicati dai governi in carica. Da alcuni anni, considerata l'inattendibilità delle previsioni governative e il venir meno delle sessioni sulla politica dei redditi (che avrebbero dovuto ridurre prezzi e tariffe e gestire la leva fiscale a favore dei lavoratori dipendenti e dei pensionati), si sono ricercati strumenti, riconosciuti da tutti, creativi e alternativi a quanto previsto dagli accordi in essere. Di fatto, in questi anni, si è superato il Protocollo del 23 Luglio.

Nella individuazione dei prossimi incrementi salariali occorre quindi partire dall'inflazione realmente prevedibile, che tenga conto fino in fondo dell'aumento del costo della vita.

Per tanto - tenuto conto dello scostamento tra l'incremento retributivo del biennio 2007-2008 e l'inflazione reale registrata, così come prevista dagli accordi sindacali in essere nel 2007 e nel 2008, nonché delle previsioni dei principali istituti di ricerca (BCE e Eurostat) per gli anni 2009/2011 - al fine di tutelare il potere di acquisto si richiede per il prossimo triennio un aumento di 175 euro al 5° livello. Gli eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, dovranno inoltre essere recuperati entro la vigenza del CCNL, con verifiche ed eventuali recuperi su base annua.

La decorrenza degli aggiornamenti dei nuovi minimi contrattuali va fissata dalla scadenza del vecchio CCNL, superando così la concezione di "vacanza contrattuale".

Per tutti i lavoratori che non usufruiscono della contrattazione di 2° livello, le aziende dovranno inoltre riconoscere un incremento dei minimi contrattuali definito "Elemento di Garanzia".

***La Segreteria Nazionale SLC-CGIL***