



Piattaforma CONTRATTO Settore Telecomunicazioni

Normativa 4 anni – Economica 2 anni (BOZZA)

Premessa

Per definire i punti rivendicativi importanti al fine di conquistare un rinnovo dignitoso del CCNL delle TLC, in scadenza a dicembre 2011, è bene ricordare il pesante taglio salariale, rispetto ai contratti precedenti, avvenuto con il contratto nazionale del settore del 2000. Cgil-Cisl-Uil, unitamente a Ugl che sottoscrisse per adesione, sono dirette responsabili del peggioramento delle condizioni contrattuali realizzate con quel contratto, tramite il quale vennero ridotti mediamente del 25% i minimi tabellari del settore, reso più appetibile per le aziende anche al fine di attrarre nuove tessere sindacali dalle altre categorie.

Successivamente, gli esigui aumenti salariali, non in linea con la perdita reale del potere d'acquisto delle retribuzioni, accentuata dalla crisi e dal continuo aumento di prezzi e tariffe, hanno ulteriormente impoverito le nostre condizioni di vita. Allo stesso modo l'aggravio della parte normativa (orari, malattia, inquadramento, ect.), scritta in modo da lasciare i lavoratori alle "libere" interpretazioni delle aziende, ha reso insopportabile anche la normale vita lavorativa.

In pochi anni il CCNL delle TLC è precipitato tra i contratti più poveri e flessibili applicati in Italia, nonostante che il settore delle TLC rimanga uno fra i più ricchi e che le aziende continuino a generare enormi profitti. Non a caso proprio in questi mesi importanti aziende d'appalto (come Sielte) lo stanno adottando al posto del CCNL Metalmeccanico.

Tutto ciò mentre i governi si sono adoperati, sempre con la benedizione di Cgil-Cisl-Uil-Ugl, per smantellare diritti e garanzie a tutela di lavoratrici e lavoratori in tema di lavoro precario, pensioni, servizi, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Fino a giungere all'ultimo accordo del 28 giugno firmato da Cgil-Cisl-Uil-Ugl e Confindustria, con il quale si vuole distruggere il Contratto nazionale attraverso le deroghe in peggio a livello aziendale. In questo contesto riteniamo necessario riconquistare diritti e salari dignitosi, per ricostruire un Contratto "forte" che sappia tutelare e migliorare realmente le condizioni di vita e di lavoro. In questa costruzione vogliamo partire dal basso, coinvolgendo i lavoratori.

Perciò il sindacato di base FLMU-CUB propone ai lavoratori questa bozza di piattaforma (in costruzione con i Cobas) sulla quale chiediamo il loro parere, con l'invito a comunicare osservazioni e proposte ai nostri delegati in azienda o per email:

cubtlc@libero.it

Durata

4 anni la durata della parte normativa e 2 anni per la parte economica.

Mentre Cgil-Cisl-Uil-Ugl hanno inserito nel CCNL del 2009 il principio del passaggio a 3 anni di validità in ossequio a quanto previsto dal nuovo accordo di riforma della contrattazione.

Orario

Modifica dell'articolo 26 comma 2: in caso di variazioni degli orari di lavoro sostituzione delle parole "previo esame con le RSU" con le parole "previo accordo con le RSU";

Visibilità dei turni pari a 12 mesi, preavviso di 15 giorni almeno in caso di variazioni collettive degli orari.

Libertà di cambio turno volontario tra lavoratori.

Salario

Richiesta di **200 euro** ("lordi", 100 euro per i prossimi 2 anni e 100 euro di recupero di quanto perso negli ultimi anni) **in 2 anni**, un aumento dello stipendio adeguato all'inflazione "reale" e uguale per tutti i lavoratori indipendentemente dal livello d'inquadramento (a decorrere: 100 euro dal 01/01/2012 e 100 euro dal 01/01/2013).

Una mensilità aggiuntiva in più, la 14a mensilità (come avviene in altri contratti di lavoro).

A sostegno di queste richieste facciamo notare che le aziende erogano premi, canvass e aumenti al merito in notevole quantità, a dimostrazione che i soldi nel settore ci sono.

Nelle singole aziende continueremo inoltre a rivendicare il recupero della differenza salariale che hanno i giovani assunti dopo il 2000 rispetto ai lavoratori più anziani.

Scatti d'anzianità

Passaggio dall'attuale sistema in cifra fissa al calcolo del valore dello scatto di anzianità in percentuale pari al 5% del minimo tabellare, ovvero ricalcolo del valore dello scatto secondo la seguente tabella, per ogni biennio di servizio per un totale di **16 scatti biennali** (necessari a seguito dell'aumento dell'età lavorativa) per tutti i lavoratori:

Liv. euro

7	53,62
6	49,03
5	44,60
4	42,54
3	40,55
2	37,58

Congedi, Aspettativa, Maternità, Permessi e diritto allo studio

Estensione dell'uso delle 150 ore ai lavoratori-studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio per istruzione primaria, secondaria, universitaria, nonché di qualificazione professionale, in scuole o istituti statali, parificati o legalmente riconosciuti.

Eliminazione della soglia minima di 1 mese (peggiorativa della previsione della L. 53 del 8 marzo 2000) in caso di aspettativa o congedi per motivi di studio o familiari.

Ripristino di 3 giorni di permessi per gli esami (superamento del limite di 9 giorni/anno), com'era previsto nel CCNL del 2000. **Permessi a recupero pari a 150 ore l'anno.**

Maternità: per il primo anno diritto al 100% della retribuzione; 30 giorni l'anno retribuiti al 100% per le assenze "malattia bambino" fino al compimento del 3° anno di vita;

5 giorni l'anno retribuiti al 100% delle assenze per malattia bambino fino al compimento dell'8° anno di vita.

Asili nido interni e convenzioni con strutture pubbliche o private a carico aziendale.

Malattia-Infortunio-Legge 104/92

In caso di malattia il lavoratore avrà diritto a 180 giorni di intera retribuzione e 185 giorni all'80% della retribuzione per assenze per malattia. In ogni caso, ove si verificano più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, i suddetti trattamenti si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nel periodo di diciotto mesi precedente ogni nuovo ultimo episodio morboso. Per i periodi di malattia trascorsi in strutture ospedaliere e i periodi di malattia superiori a 45 giorni continuativi sarà riconosciuta l'intera retribuzione e non concorreranno al calcolo dei giorni di assenza sia ai fini della retribuzione sia alla conservazione del posto di lavoro.

In caso di infortunio sul lavoro deve essere sempre riconosciuto il 100% della retribuzione e il mantenimento del posto di lavoro.

Miglioramento della normativa inerente la malattia (ripristino della vecchia fascia malattia a 18 mesi e deroghe obbligatorie e non facoltative per le aziende di fronte a gravi patologie). Per chi usufruisce dei permessi legge 104/92 nessuna decurtazione dei permessi individuali.

Provvedimenti disciplinari

Diminuzione delle casistiche d'infrazione ed eliminazione della recidiva di 2 sospensioni per giustificare il licenziamento; la sanzione del licenziamento dovrà essere adottata solo per gravissime mancanze.

Inquadramento-Livelli

Automatismo di passaggio dal 1° livello al 2°, dal 2° al 3°, dal 3° al 4° livello e dal 4° al 5°, con le seguenti tempistiche:

12 mesi per i passaggi 1°-2°, 2°-3°,

24 mesi per i passaggi 3°-4°, 4°-5°,

30 mesi per i passaggi da 5°-6°,

48 mesi una valutazione da parte dell'azienda per i passaggi da 6°-7°.

Part-time

Diritto del passaggio da PT a FT e da FT a PT a richiesta dopo 4 anni di servizio.

Limite del 30% di contratti Part-Time rispetto alla forza lavoro con contratto Full-Time occupata in azienda; si potrà temporaneamente superare tale soglia solo in caso di richieste volontarie di passaggi da full-time a part-time, dandone informazione dettagliata alle RSU e fermo restando la previsione al punto successivo.

Blocco del turn over e delle assunzioni con contratti precari nelle aziende dove in contratti Part-Time superano il limite del 30% e progressivo passaggio a tempo pieno di tutti i lavoratori che ne fanno richiesta, dando priorità alle domande dei dipendenti tenendo in considerazione l'anzianità di servizio, l'età, i carichi familiari.

Esternalizzazioni/Outsourcing/Appalti

Internalizzazioni di lavoratori e lavoro, a richiesta dei lavoratori interessati, riassunzione

immediata nell'ambito dell'azienda di origine dei lavoratori oggetto delle cessioni di ramo d'azienda nell'ipotesi che l'azienda che ha acquisito il ramo d'azienda dichiari esuberi di personale e in caso di fallimento o crisi aziendale. Le aziende che lavorano in appalto devono garantire le stesse condizioni contrattuali e normative.

I dipendenti di aziende che operano in regime di appalto, o che eseguono attività per conto terzi, hanno diritto a condizioni economiche, di inquadramento e normative non inferiori a quelle applicate ai dipendenti dell'azienda appaltante o per la quale prestano le attività (avendo in considerazione quanto percepito sia dalla contrattazione nazionale che da quella aziendale).

Tutela occupazionale: ai lavoratori delle aziende appaltatrici o che eseguono attività per conto terzi deve essere garantito il passaggio alla nuova azienda, senza che ciò possa produrre peggioramenti nelle condizioni economiche e normative, oppure in caso di internalizzazione dell'attività gli stessi dovranno essere assunti dalla società appaltante. Nelle aziende dove sono state cedute le attività, ai lavoratori cedenti alla azienda subentrante tramite l'art. 2112 c.c., dovrà essere riconosciuto il diritto di scelta di riassunzione presso l'azienda cedente, con il riconoscimento dei livelli inquadramenti e salariali eventualmente raggiunti presso l'azienda cessionaria. In caso di fallimento, crisi aziendale o riduzione di personale nell'azienda cessionaria o appaltante al lavoratore dovrà essere garantita l'assunzione presso l'azienda cedente o appaltatrice.

Salario logistico (Pasto / Mensa / Trasfertistica)

Buono pasto (ticket) di 8 euro in tutte le aziende delle TLC, con l'obiettivo di superare il ticket attraverso l'istituzione di un contributo economico per il pasto a carico aziendale. Aumento delle convezioni con gli esercizi commerciali. Aumento dell'indennità di trasferta fuori comune dalle attuali 14€ a 18€

Comitati Paritetici

Eliminazione di tutti i comitati paritetici in quanto organismi inutili e costosi, con i risparmi si potranno finanziare le parti economiche del contratto.