

SLC - CGIL
FISTel - CISL
UILCOM - UIL

Sindacato Lavoratori Comunicazione
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

Roma, 02 Maggio 2018

Alle Strutture Regionali e Territoriali

SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCOM-UIL

Al Coordinamento Nazionale Settore TLC

Loro sedi

Oggetto: Piattaforma CCNL TLC 2018-2021

In allegato alla presente si trasmette la Piattaforma per il RINNOVO del CCNL TELECOMUNICAZIONI (01.07.2018 – 30.06.2021) licenziata ed approvata (1 contrario e 2 astenuti) in data odierna dal Coordinamento Nazionale del Settore TLC.

Contestualmente la suddetta Piattaforma viene inviata ad Asstel con relativa richiesta di incontro per l'apertura del confronto in tempi brevi.

Cordiali saluti.

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCOM-UIL

SLC - **CGIL**
FISTel - **CISL**
UILCOM - **UIL**

Sindacato **Lavoratori Comunicazione**
Federazione **Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni**
Unione Italiana **Lavoratori della Comunicazione**

Piattaforma per il rinnovo del
CCNL TELECOMUNICAZIONI
01.07.2018 - 30.06.2021

PREMESSA

Il Settore delle Telecomunicazioni, strategico per lo sviluppo economico e sociale del Paese e per la realizzazione dei progetti di cui all'Agenda digitale ed ai Piani Europei, ha affrontato in questi anni sfide molto complesse indotte da mercati sempre più aperti e competitivi.

Innovazione tecnologica con conseguente necessità di sempre maggiori investimenti, modifiche regolatorie e dinamiche concorrenziali molto spinte, marginalità dimensionalmente anche molto diverse tra le varie componenti della filiera e riduzione significativa dei ricavi degli ultimi anni, sono tra gli elementi che maggiormente hanno caratterizzato il settore.

Questa situazione di complessità e di difficoltà si è riflessa integralmente, oltre che sulle condizioni delle Lavoratrici e dei Lavoratori anche sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che è stato al centro di una trattativa di rinnovo durata quasi 3 anni conclusasi con un "Accordo di Programma" a novembre 2017 che ha avuto due obiettivi principali. Da una parte si è evitato il rischio concreto di perdere un intero ciclo contrattuale, fissando incrementi retributivi in linea con i dati inflattivi del periodo gennaio 2015 – giugno 2018 senza toccare la parte normativa, dall'altra ha consentito di creare le condizioni utili ad una prosecuzione del confronto con Asstel certamente complesso ma altrettanto necessario nell'ambito di questo successivo rinnovo.

Con l'Accordo di Programma, infatti, si è sancita la comune volontà delle Parti di individuare strumenti che permettano di affrontare le problematiche indotte dai processi di cambiamento che stanno attraversando, e sempre più nel prossimo futuro attraverseranno, in profondità il settore delle TLC, con l'accelerazione della digitalizzazione e le ricadute indotte dall'*Industry 4.0*, confermando la centralità del sistema delle Relazioni Industriali e la validità ed il ruolo del CCNL quale strumento di regolazione generale, di definizione dei trattamenti

economici minimi e delle materie demandate alla contrattazione di secondo livello.

Dopo l'approvazione da parte dei lavoratori dell'Accordo di Programma nelle assemblee svoltesi tra dicembre e gennaio, riprendiamo ora il percorso di rinnovazione contrattuale partendo dai punti di indirizzo condivisi con l'ASSTEL, consci delle difficoltà che ci attendono, ma forti delle idee del Sindacato Confederale che vedono al primo posto il futuro del Lavoro in Italia e di come questo possa essere perseguito, regolato e retribuito nell'interesse generale dei Lavoratori.

Obiettivi questi ribaditi e sanciti dal recente Accordo interconfederale Cgil, Cisl, Uil e Confindustria del 9 marzo u.s. con il quale si le Parti intendono di rafforzare il sistema delle relazioni industriali, della partecipazione e della contrattazione collettiva al fine di contribuire fattivamente alla crescita del Paese, alla riduzione delle diseguaglianze nella distribuzione del reddito, alla crescita dei salari, al necessario miglioramento della competitività attraverso l'incremento della produttività delle imprese, al rafforzamento dell'occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori e alla creazione di posti lavoro qualificati.

Con tali premesse intendiamo rivendicare e riconfermare **il ruolo strategico del Contratto Collettivo Nazionale delle Telecomunicazione unico per tutte le aziende della filiera, ivi comprese le attività outbound e la corretta applicazione della relativa regolazione contrattuale**, che, nell'ambito di un forte sistema delle Relazioni Industriali, possa continuare ad essere strumento di regolazione generale del lavoro e del livello dei trattamenti economici minimi di garanzia e favorisca lo sviluppo e la diffusione della contrattazione di secondo livello per il miglioramento della redditività e della produttività a vantaggio dei lavoratori e delle imprese definendo univocamente le materie ad essa demandate in modo da assicurare le necessarie coerenze nell'ambito del Settore.

I processi settoriali di trasformazione per la loro complessità e rilevanza, anche alla luce della oggettiva inadeguatezza dell'attuale sistema di ammortizzatori sociali, richiedono la rapida costituzione di un apposito e specifico strumento **(Fondo)** utile a governare positivamente le suddette dinamiche e i relativi riflessi occupazionali.

Sulla base della presente premessa si indicano le seguenti richieste:

ASSETTI CONTRATTUALI

E' necessario procedere all'estensione dell'Ambito di Applicazione dell'attuale CCNL, rivolgendosi al mondo dell'ICT in chiave Industria 4.0 e ad una generale semplificazione e sistematizzazione dei testi dell'attuale articolato contrattuale a partire dall'inserimento del nuovo testo concordato tra le Parti il 30 maggio 2016 relativo alle Clausole Sociali. Parallelamente andrà valorizzato, con riferimento agli accordi citati in premessa, lo sviluppo virtuoso – qualitativo e quantitativo –

della contrattazione di secondo livello orientando le intese aziendali verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione, valorizzando i processi di digitalizzazione e favorendo forme e modalità di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

- Conferma della scelta strategica del CCNL unico delle TLC.
- Il Forum Nazionale deve assumere il ruolo di cabina di regia continua delle tematiche relazionali che sviluppa i seguenti temi: Politiche ed Iniziative di Settore, Innovazione-Ricerca-Sviluppo, Pari Opportunità, Ambiente e Sicurezza, Conciliazione tempi vita-lavoro.
- Inderogabilità del CCNL da parte di accordi di secondo livello salvo per le materie e le casistiche per le quali venga espressamente delegata tale possibilità.
- Definizione delle materie affidate al CCNL dall'Accordo Interconfederale CGIL CISL UIL - Confindustria sui "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva" del 9 marzo 2018.
- Testo Unico sulla Rappresentanza del 2014: rivisitazione del capitolo sulle RSU a seguito di quanto ivi previsto; Esigibilità degli Accordi.

FORMAZIONE

Il capitolo della formazione, quale elemento decisivo ai fini di un governo positivo dei processi di trasformazione del settore, deve essere rivisto in un'ottica di maggior coinvolgimento dei lavoratori, e delle loro rappresentanze, per l'adeguamento delle competenze sia a livello nazionale che aziendale prevedendo una informativa alle RSU.

- Riqualficazione, in funzione di una maggiore efficacia ed una reale operatività, dell'Agenzia Bilaterale per la Formazione che operi per sostenere l'occupabilità e la rioccupabilità delle persone attraverso i diversi canali formativi esistenti.
- Obbligo di formazione continua dei lavoratori da garantire anche mediante il riconoscimento di un pacchetto obbligatorio di ore di formazione individuali attivabile anche individualmente dal singolo lavoratore.
- Certificazione annuale della formazione ricevuta dal singolo lavoratore.

SALUTE E SICUREZZA – PARI OPPORTUNITÀ

- Istituzione di una commissione, propedeutica alla realizzazione di un forum tematico annuale, che sulla base di un'analisi dei dati relativi allo stress da lavoro correlato e delle reali condizioni di attività dei call center,

elabori proposte utili a favorire una migliore conciliazione tra le esigenze aziendali e la qualità della vita del personale coinvolto.

- Costituzione delle commissioni paritetiche aziendali Ambiente e sicurezza, con compiti e prerogative anche nei confronti di attività gestite in appalto, e Pari Opportunità (rafforzamento art. 1 Comma C: Commissioni Aziendali).

NORMATIVA

Introduzione e/o regolazione di accordi interconfederali e disposizioni di legge

- Inserimento nel CCNL dell'accordo interconfederale sul contrasto alle violenze e alle molestie sui luoghi di lavoro prevedendo altresì un ulteriore periodo di permesso non retribuito rispetto alle disposizioni di legge.
- Normativa sui congedi parentali: recepimento disposizioni di legge (d. lgs. 148/2015 , dlgs 81/2015) regolamentando modalità di fruizione, durata del part time, cumulabilità con altri istituti.
- Recepimento della legge 8 ottobre 2010 n. 170 sui disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico. Riconoscimento di dislessia, disgrafia, disortografia, discalculia.
- Introduzione e regolamentazione delle "Ferie e permessi solidali".
- Unioni civili (Legge 20 maggio 2016 n.76) :congedo matrimoniale, permessi legati a eventi e cause particolari art 32 comma 4 CCNL ("grave infermità").
- Conferma della disciplina prevista dagli art. 4, 5 e 24 della legge 223/91 per tutto il personale dipendente a prescindere dalla data di assunzione.

Tutela della Malattia (gravi patologie)

- Revisione, nell'ambito dell'art. 36, delle fasce di comparto con ampliamento della loro durata e della loro copertura economica per specifiche patologie e/o terapie salvavita.

Aggiornamento previsioni contrattuali

- Trasferimenti: introduzione della previsione del pagamento da parte del datore di lavoro al lavoratore trasferito delle spese di trasloco e di una indennità una tantum.
- Inserire tempistica massima entro la quale devono essere pagate le retribuzioni.
- Ampliamento fino a 48 mesi della durata del part-time (nei casi di cui al comma 3 art. 18).
- Regolamentazione lavoro nei giorni festivi alla luce anche dei recenti orientamenti giurisprudenziali.

WELFARE

- Assistenza Sanitaria. Estensione e obbligatorietà della sanità integrativa contrattuale a carico aziendale con rivisitazione delle prestazioni erogate.
- Telemaco. Incremento della quota a carico del datore di lavoro al fondo di previdenza integrativa "Telemaco".

CLASSIFICAZIONE

- Rivedere l'inquadramento del personale con l'inserimento delle nuove professionalità inerenti il comparto dell'ICT.
- Verifica delle professionalità adeguandole al progressivo avanzamento nel processo di digitalizzazione e di introduzione nuove applicazioni tecnologiche anche in relazione a nuovi servizi avanzati di customer care.
- Nel caso di lavoratori in somministrazione per attività di call center la dichiarazione circa l'eventuale precedente esperienza lavorativa nella mansione deve essere fornita da un soggetto terzo o da elementi documentali escludendo a tale fine l'autocertificazione del lavoratore somministrato.
- Conseguimento in tempi certi del livello 4 per gli operatori Call center.
- Individuazione ed introduzione nell'ambito del livello 6 di profili operativi e conseguente revisione della nota a verbale art. 26.
- Evoluzione al 5° livello come inquadramento minimo di attestazione per tutto il personale tecnico on-field ed analogo trattamento per gli addetti ad altre attività.
- Si richiede che il livello 5s sia trasformato in livello effettivo, con parametro intermedio tra il livello 5 e il livello 6 e pertanto con incidenza non solo sul minimo tabellare ma anche su ex indennità di contingenza, EDR e aumenti periodici di anzianità.

ORARIO DI LAVORO

- Riduzione orario di lavoro. Anche in virtù degli inevitabili processi di cambiamento che il settore delle TLC si appresta ad affrontare, prevedere la possibilità di introdurre, previo accordo a livello aziendale, un'ulteriore riduzione retribuita dell'orario di lavoro settimanale per finalità di salvaguardia e/o sviluppo dell'occupazione operando a tale fine nell'ambito degli spazi della contrattazione collettiva e con una necessaria congrua compartecipazione a carico dell'azienda.
- Supplementare/Straordinario. Equiparazione, in caso di prestazioni fuori il normale orario di lavoro, delle maggiorazioni previste dai commi 10 e 11 dell'art. 30 per i lavoratori a turni avvicendati a quelle per il restante personale.
- Part-time (art.18 CCNL). Coerentemente con la legislazione vigente è necessario procedere al pagamento delle ore di supplementare con le relative maggiorazioni. Rivisitazione in un'ottica di maggiore esigibilità delle norme sul consolidamento delle ore di supplementare.

APPALTI

Rafforzamento del perimetro di filiera

- Riformulazione del comma 4 art. 53 che preveda l'applicazione del CCNL TLC ai dipendenti di aziende cui vengono affidate in appalto attività rientranti nel campo di applicazione del CCNL stesso.
- Allargamento di quanto previsto dal comma 7 art. 53 anche ai casi di reinternalizzazione di attività.
- Estensione delle "clausole sociali" anche agli appalti delle attività di rete.

TRATTAMENTI ECONOMICI

- In relazione anche a quanto previsto dall'accordo interconfederale CGIL CISL UIL - Confindustria sui "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva" del 9 marzo 2018 e coerentemente alle prassi consolidate in atto nel settore, il costo complessivo del rinnovo contrattuale dovrà attestarsi, per il triennio 01.07.2018 - 30.06.2021 al 7% omnicomprensivo di tutti gli elementi economici. In tale ambito la salvaguardia del potere di acquisto si dovrà conseguire mediante incremento dei minimi tabellari sulla base del valore punto (€ 20,15 a livello 5°, come da Nota Tecnica del 4 Dicembre 2017) e dei dati di inflazione così come previsti dal suddetto accordo interconfederale e rilevati dall'ISTAT.
- Elemento di Garanzia Retributiva: incremento del valore reale; erogazione anche a fronte del percepimento di altri trattamenti individuali; obbligo di erogazione "pro quota di effettivo servizio" anche per le aziende che ricorrano ad ammortizzatori sociali.
- Gli aumenti economici non potranno essere assorbiti da precedenti erogazioni unilaterali.

Roma, li 02 Maggio 2018

SLC CGIL – FISTEL CISL – UILCOM UIL