



COBAS
del Lavoro Privato

SNATER



TIM Rinnovo contratto integrativo

Ipotesi di Piattaforma congiunta

CISAL Comunicazione

COBAS del Lavoro Privato

FLM uniti – CUB

SNATER

USB Lavoro Privato – Telecomunicazioni

realizzata con la collaborazione del **CLAT**

La Piattaforma integrativa

- ❑ La **contrattazione nazionale**, rimane lo strumento essenziale per assicurare la forza collettiva dei lavoratori e delle lavoratrici e ottenere condizioni di lavoro dignitose per tutti e tutte . Il CCNL deve favorire il raggiungimento di più ampi indirizzi di ordine economico e sociale, che puntino alla redistribuzione della ricchezza prodotta, auspicando piani industriali TLC che promuovano lo sviluppo del paese (diffusione Banda larga a tutte le zone del paese, centralità dei lavoratori, ri-pubblicizzazione del settore TLC)
- ❑ La stagione del rinnovo CCNL , scaduto il 31/12/2014 e per il quale la trattativa è tutta aperta, ha visto da un lato, operazioni «muscolari» da parte dell’Azienda, quali la disdetta del contratto integrativo e la modifica unilaterale di istituti a condizioni peggiorative all’interno del Regolamento Aziendale; dall’altro , le organizzazioni confederali hanno rafforzato la loro autoreferenzialità, in alcuni casi ratificando direttamente gli interessi padronali.
- ❑ I lavoratori e le lavoratrici hanno risposto con una ritrovata unità ed enorme partecipazione negli scioperi e nelle manifestazioni di piazza, rifiutandosi di essere trattati come un “costo” e non come una “risorsa”
- ❑ Le organizzazioni sindacali di base, autonome e conflittuali, con la collaborazione del CLAT, pur ritenendo prioritaria in termini di principio la sottoscrizione del CCNL, hanno deciso di promuovere la costruzione di una **Piattaforma Rivendicativa di Secondo Livello**, per il momento l’unica, alternativa rispetto al percorso avviato da Azienda e OOSS firmatarie, aperta da sottoporre al giudizio dei lavoratori e delle lavoratrici, rimettendo al centro i diritti, il miglioramento delle condizioni lavorative e il salario

Principi ispiratori

- ❑ **NO** all’introduzione del **JOBS ACT** nel rinnovo contrattuale
- ❑ **NO** al **controllo individuale** delle prestazioni lavorative
- ❑ **NO** al nuovo **Regolamento Aziendale** che modifica gli istituti normativi del contratto aziendale e non lo può sostituire
- ❑ **SI** a un **significativo recupero salariale**
- ❑ **SI** alla **definizione di nuove regole su contrattazione e rappresentanza sindacale** che impediscano il monopolio di CGIL, CISL, UIL , UGL e le stipule di accordi peggiorativi in deroga al CCNL e alle norme di legge, che non limitino la libertà sindacale e di sciopero di lavoratrici e lavoratori, che estendano i diritti sindacali a tutte le organizzazioni sindacali

Tem i della Piattaforma

✓ TEMI ECONOMICI

- PDR
- SALARIO ACCESSORIO
- REPERIBILITA'
- SISTEMA DI REFEZIONE
- FLESSIBILITA' TEMPESTIVA

✓ TEMI NORMATIVI

- ORARIO DI LAVORO
- CONTROLLO A DISTANZA
- GIORNI FESTIVI E RIPOSO COMPENSATIVO
- FERIE, ROL, PERMESSI E PRESTAZIONI ACCESSORIE
- CONGEDI, MATERNITA'
- TRATTAMENTO MALATTIA

✓ ALTRI TEMI

- SMART WORKING
- SVILUPPO PROFESSIONALE
- PORTATORI HANDICAP
- FORMAZIONE

Premesse

❑ Una diversa politica contrattuale

La **crisi economica e sociale** in cui versa il paese può trovare soluzione solo con una **diversa politica contrattuale che porti ad una distribuzione della ricchezza prodotta**. Le politiche economiche attuate dai governi sin qui succedutisi, hanno recepito le direttive dell'UE in termini di contenimento dei salari, hanno introdotto forti elementi di precarietà, quali il **Jobs Act**, peggiorato le normative su cambi appalti, ridotto le coperture legate agli ammortizzatori sociali e disarticolato la previdenza pubblica. Pesano sulle famiglie e sui lavoratori sia i tagli alla spesa pubblica, in particolar modo sulla sanità, e sia l'aumento della pressione fiscale diretta ed indiretta. Queste politiche, nel loro insieme hanno dimostrato di essere inefficaci a contrastare la crisi economica, e del tutto inadeguate a rilanciare la domanda interna e ridurre i livelli di disoccupazione. Serve al contrario una **netta inversione di tendenza che rimetta al centro l'interesse generale attraverso politiche economiche che rafforzino la spesa pubblica**, (scuola, sanità, edilizia popolare, trasporti, servizi sociali, pensioni). Servono **politiche governative che prevedano investimenti nelle infrastrutture, quali le TLC**, e puntino a riportare sotto il controllo pubblico un settore che è stato fortemente danneggiato dalle politiche di privatizzazione. In coerenza con quanto enunciato nella premessa, **la stagione dei rinnovi contrattuali dovrà favorire il raggiungimento di tali indirizzi di ordine economico e sociale. Si auspicano pertanto:**

- **PARI CONDIZIONI RETRIBUTIVE e NORMATIVE per vecchi e neo assunti, ovvero gli istituti previsti devono valere "erga omnes" e indipendentemente dalla data di assunzione; pertanto si chiede di non recepire all'interno del rinnovo contrattuale le condizioni capestro del Jobs Act.**
- **AUMENTI CONTRATTUALI svincolati dalla produttività, direttamente in busta paga e non destinabili agli impianti del welfare aziendale e agli enti bilaterali**
- **SCATTI di ANZIANITA' da mantenere secondo le condizioni del CCNL precedente**
- **Per l' ORARIO DI LAVORO la tendenza alla riduzione progressiva del numero di ore fino ad arrivare alle 35 ore settimanali**

❑ Una nuova politica per il settore TLC

Il **rinnovo contrattuale di secondo livello**, può invertire la tendenza in un settore in cui le aziende puntano al massimo contenimento dei costi del lavoro, comprimendo i salari, aumentando la flessibilità a scapito anche dei servizi offerti ai cittadini/utenti, abbattendo la qualità degli interventi e degli investimenti. Tim può invece diventare il motore per una politica generale nella quale il settore TLC potrebbe aiutare il Paese a uscire dalla crisi con piani industriali credibili e lungimiranti che rimettano al centro l'interesse pubblico, indirizzino lo sviluppo delle TLC/IT verso il miglioramento dei servizi di pubblica utilità, garantendone anche alle zone cosiddette a "bassa

redditività”, necessario per assicurare il diritto universale alla conoscenza come strumento di democrazia.

La ri-pubblicizzazione di TIM è la premessa per la ri-pubblicizzazione dell’intero settore, che non può prescindere da una politica di sviluppo coerente e moderno delle TLC; al contrario la logica del puro mercato, che mette al centro il solo interesse finanziario, non può che determinare forti squilibri ed inefficienze determinate dalle scelte fallimentari dei vari Management che si sono succeduti. E’ in tale contesto che si collocano le rivendicazioni contenute in questa piattaforma.

❑ **Una nuova stagione della Rappresentanza Sindacale**

Il sistema di relazioni sindacali Telecom basato sul Testo Unico del giugno 2016 che ha le sue premesse nel Regolamento di ottobre 2015, entrambi sottoscritti da FISTEL, SLC e UILCOM, alla luce della stagione rivendicativa 2016-2017, si è dimostrato incapace di rappresentare in maniera piena e democratica la Rappresentanza sindacale dei lavoratori.

Riteniamo pertanto utile avviare un confronto su un sistema di relazioni sindacali realmente partecipativo, che tuteli il ruolo delle RSU e garantisca il legittimo pluralismo sindacale, elementi incontrovertibili di reale rappresentatività.

All’interno di questo confronto e su queste semplici premesse, andranno :

- rivisti il Coordinamento Nazionale, introducendo una formula di proporzionale puro
- superati i Comitati Paritetici
- previsto ai tavoli negoziali l’accesso ai lavoratori su istanze specifiche o su mandato collettivo dei propri colleghi.

Di conseguenza ci adopereremo, per diffondere capillarmente la presente Proposta, condividerla ed approvarla a cura dei Lavoratori.

Tem i economici

❑ PDR

- Recupero del PDR TIM : restituzione di quanto non erogato per il 2016
- PDR 2017-2019: 1 mensilità aggiuntiva fissa e pensionabile + una parte variabile in funzione degli utili aziendali uguale per tutti i lavoratori e le lavoratrici di TIM, non più differenziata per livelli e settori come in uso attualmente: contribuiamo tutti all'andamento dell'azienda. La base di calcolo deve essere identica a quella degli MBO

❑ SALARIO ACCESSORIO - MUTAMENTO TEMPORANEO DEL LUOGO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Valida la regolamentazione del 2008, il mancato rientro al proprio posto normale di lavoro per la fruizione dell'intervallo meridiano sarà risarcito attraverso la corresponsione dei seguenti importi forfettari giornalieri:

- Rimborsi e risarcimenti dei lavoratori occupati in attività entro il comune: Mancato rientro in sede 6,42 Euro (mantenendo il buono pasto)
- Rimborsi e risarcimenti dei lavoratori occupati in attività entro provincia: Importo forfettario 12 Euro (mantenendo il buono pasto) Rimborso del primo pasto (documentato) a piè di lista 20 Euro (perdendo il buono pasto)
- Rimborsi e risarcimenti dei lavoratori occupati in attività fuori provincia: Rimborso del primo pasto (documentato) a piè di lista 26 Euro (perdendo il buono pasto), cumulabile nel caso di 2° pasto 52 Euro.

I successivi punti vanno variati come segue

Punto E) Estensione riconoscimento **rimborso spese non documentabili** a tutti i lavoratori in misura equivalente

Punto F) Il **rimborso forfettario per trasferte pari o superiori a 30 gg** in alternativa ai trattamenti di cui ai punti precedenti, dovrà essere portato a 50 Euro per tutti; Pernotto e spese viaggio rimangono a carico dell'azienda. Nel caso di trasferte occasionali fuori dal territorio nazionale, oltre ai normali rimborsi, deve essere corrisposto un rimborso spese non documentato di 50 Euro uguale per tutti i livelli retributivi.

❑ REPERIBILITA'

- Oltre a quanto già previsto dall'accordo del 2008 sono da considerare interventi le **attività di supporto o consulenza** erogate in modalità di reperibilità dai lavoratori attraverso l'utilizzo del cellulare aziendale: così come previsto dal D.Lgs. n. 66/2003 art.1 comma 2 che recita *a) "orario di lavoro": qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni*
- Sarà considerato intervento sul sito, oltre quello presso il sito in cui si è verificata la criticità, anche quello effettuato da una qualsiasi sede aziendale.

❑ SISTEMA DI REFEZIONE

Aumentare il Buono Pasto a 10€

Prevedere il Buono Pasto anche al personale Part-Time 50% qualora l'orario disposto dall'azienda preveda la sua presenza in servizio dalle 12:00 alle 13:30 e dalle 19:00 alle 20:00 o in parte di detti intervalli.

❑ FLESSIBILITA' TEMPESTIVA

- Le maggiorazioni previste dal CCNL (art 26 comma 2) e dall'accordo del 2008 vanno integrate con **una Indennità aggiuntiva di cambio Turno.**
- Limitare a **max 1 Cambio Turno per Flessibilità Tempestiva al mese per lavoratore.** Ulteriori cambi turno vanno concordati con il lavoratore stesso.

L'azienda si deve impegnare a fornire su base trimestrale alle RSU l'andamento dei Cambi Turno per Flessibilità Tempestiva dettagliato per settore.

Tem i n o r m a t i v i

❑ ORARIO DI LAVORO

- **Riduzione progressiva orario di lavoro a partire da 37,20 ore**
 - La durata normale dell'orario settimanale è fissata in 37,20 ore (7,28 ore al giorno); dal 1 gennaio 2019 durata normale dell'orario settimanale è fissata in 36,30 ore (7,18 ore al giorno); dal 1 gennaio 2020 durata normale dell'orario settimanale è fissata in 35,50 ore (7,10 ore al giorno).
 - Nei confronti del personale partecipante a turnazioni per la copertura di un arco giornaliero inferiore alle 15 ore la durata normale dell'orario settimanale è fissata in 36,40 ore (7,20 ore al giorno); dal 1 gennaio 2019 durata normale dell'orario settimanale è fissata in 35,50 ore (7,10 ore al giorno); dal 1 gennaio 2020 durata normale dell'orario settimanale è fissata in 35 ore (7 ore al giorno).
 - Nei confronti del personale partecipante a turnazioni per la copertura di un arco giornaliero di almeno 15 ore la durata normale dell'orario settimanale è fissata in 36,15 ore (7,15 ore al giorno); dal 1 gennaio 2019 durata normale dell'orario settimanale è fissata in 35 ore (7 ore al giorno); dal 1 gennaio 2020 durata normale dell'orario settimanale è fissata in 34,10 ore (6,50 ore al giorno).
 - Nei confronti del personale partecipante a turnazioni per la copertura di un arco giornaliero di 24 ore la durata normale dell'orario settimanale è fissata in 35 ore; dal 1 gennaio 2019 durata normale dell'orario settimanale è fissata in 34 ore; dal 1 gennaio 2020 durata normale dell'orario settimanale è fissata in 33 ore.
- La prestazione di lavoro inizia :
 - Per tutto il personale in sedi sociali dal momento dell'accesso ai locali aziendali .
 - Pertanto si chiede la revoca della Timbratura in postazione

- Flessibilità in ingresso del personale non turnista di tutte le sedi estesa entro le 9.30, ferme restando le eccezioni migliorative per le sedi disagiate
- Flessibilità in ingresso del personale turnista di almeno 29 minuti
- Personale con funzioni direttive (Livelli 6,7,7Q) come individuati nel CCNL (nota a verbale art.26) sono tenuti ad una sola attestazione di presenza in quanto lavorano per obiettivi
- Le modifica dell'orario di lavoro previste dall'art. 26 CCNL si potranno applicare solo previo accordo sindacale con RSU
- Le variazioni di durata dell'orario di lavoro risultanti da medie plurisettimanali dovranno essere concordate con le RSU e le ore eccedenti il normale orario settimanale dovranno essere retribuite con una maggiorazione del 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario

❑ CONTROLLO A DISTANZA

- Revoca del controllo individuale della produttività laddove già pre-esistente e divieto di applicazione ove non ancora applicato . Il controllo a distanza si articola solo nei limiti dell'art.4 L.300 così come formulato prima della revisione prodotta dal Jobs Act

❑ GIORNI FESTIVI- RIPOSO COMPENSATIVO

- Nel caso di **lavoro supplementare o straordinario effettuato nel giorno di riposo settimanale**, tale **riposo compensativo** sarà pari:
 - ad **una giornata intera** qualora la prestazione lavorativa sia di durata non inferiore a Metà del normale orario giornaliero;
 - a **mezza giornata** nel caso di una qualsivoglia prestazione lavorativa in carenza dei requisiti di cui sopra.
- Nel **caso di lavoro supplementare o straordinario effettuato in ore notturne**, fermo restando quanto già previsto nel contratto 2008, il riposo compensativo sarà pari:
 - ad una giornata intera anche se la prestazione lavorativa sia iniziata prima delle 5.00 e si protragga per almeno 2 ore e 30 minuti;

❑ LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Applicare anche ai Lavoratori a Turno Avvicendato le maggiorazioni previste per il Restante Personale.

❑ FERIE

- Tutti i lavoratori maturano annualmente 23 gg di ferie (settimana 5 gg) o 27 gg (settimana di 6 gg)
- Superamento istituto Ferie Collettive

- Il lavoratore deve poter definire almeno tre settimane consecutive di ferie
- In casi eccezionali di servizio o di necessità del lavoratore, mantenimento della possibilità per il lavoratore di rimandare la fruizione delle ferie spettanti fino a 18 mesi dopo l'anno di maturazione

❑ EX-FESTIVITA'

Valida la regolamentazione precedente, sia nei contenuti che nelle quantità. Va superata soglia dei 30 minuti minimi richiedibili.

❑ PERMESSI CON RECUPERO

Per i livelli fino al 5°, reintroduzione dei Permessi con Recupero e recupero Ritardi, calcolati in base al tempo effettivo e non su multipli di mezz'ora

❑ FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Come previsto dalla legge e da varie sentenze di Cassazione, l'azienda deve sempre chiedere al Lavoratore la disponibilità a lavorare durante una **Festività Infrasettimanale** e nessun accordo potrà modificare questa disposizione.

❑ PERMESSI E DIRITTO ALLO STUDIO

- Estensione dell'uso delle 150 ore ai lavoratori-studenti iscritti ai corsi di istruzione primaria, secondaria, corsi di laurea universitaria di primo e secondo livello, nonché corsi monografici e master specialistici. Eliminazione della soglia minima di 1 mese in caso di aspettativa o congedi per motivi di studio o familiari.
- A miglioramento di quanto previsto per legge sui giorni di permesso retribuito (L.53/2000 e D.M. 278 del 21 7 2000 articoli 1 e 3) si richiedono 3 giorni per evento. Vale a dire 3 giorni per i motivi e le casistiche previste nell'art 32 comma 4 e 10 del CCNL, con estensione anche alle persone legate dall'istituto dell'unioni civili o convivenza di fatto ex legge 76/2016 e al convivente more uxorio
- Ripristino di 2 giorni di permesso per preparazione esami (superamento del limite di 9 giorni/anno), com'era previsto nel CCNL del 2000.

❑ PERMESSI ELETTORALI

Come indicato da varie sentenze di Cassazione, l'azienda deve concedere i permessi elettorali ed i riposi compensativi come previsto dalla normativa vigente e non secondo la normativa dei Recuperi Compensativi in Azienda.

❑ TRATTAMENTO DI MALATTIA

Riconoscimento del Diritto alla retribuzione Piena dei Lavoratori soggetti a lunghi periodi di assenza per malattie gravi e contestuale annullamento del Comporto

❑ CONGEDI, MATERNITA'

❑ **Permessi mamma e papà** ampiamente valido l'esistente (Settembre 2014), tranne che per le seguenti modifiche da apportare:

- **Eliminazione della soglia minima di recupero a 30 minuti**, e prolungamento del massimo recuperabile a 120 minuti.
- **Estensione di questi permessi** anche ai contratti determinati.

❑ **Part-Time mamma e papà**

Introduzione dell' istituto **Part-Time mamma e papà, con superamento migliorativo dei limiti di legge** (limiti sulle tempistiche e sugli anni del minore) Questo istituto permette ad un genitore di modificare il contratto da full time a part time per il tempo necessario.

❑ **Congedi Parentali**

Fruizione su base oraria come prevede il Decreto Legge di recente approvazione e contestuale superamento delle rigidità per il totale accoglimento delle migliori condizioni delle Legge 53/2000

Altri Temi

❑ SMART WORKING

Se introdotto tra le modalità operative di svolgimento delle prestazioni, **vanno definite ,tramite apposito accordo sindacale,** garanzie di **pari tutele normative, salariali e di sicurezza** per i lavoratori in Smart Working, identificando le figure professionali e i settori di attività nonché l'orario di lavoro

❑ PORTATORI DI HANDICAP

I permessi previsti dalla Legge 104, come già previsto per le Ferie e per le EF non dovranno decurtare i permessi individuali e ogni altro tipo di permesso

❑ SVILUPPO PROFESSIONALE - LIVELLI

- Automatismo di passaggio fino al 5° livello in tutti i settori, con tempistica da definire in sede di trattativa
- Eliminazione del Livello 5S e passaggio automatico al 6 degli attuali 5S
- Introduzione degli automatismi per il passaggio al Livello 6 per tutte le attività dai contenuti Specialistici (es. progettisti di rete, specialisti informatici ect)

- I passaggi di cui sopra vanno accompagnati da adeguati piani di formazione da realizzare mediante la re-internalizzazione di HR Services, cui affidare in esclusiva i cicli formativi dell'intero personale

❑ MANSIONI

- Reinserimento del **Mansionario** con definizione dettagliata delle **Posizioni di Lavoro**
- **Non applicazione del demansionamento** previsto dalle normative di Legge

❑ FORMAZIONE

- La Formazione non deve essere affidata agli **Enti Bilaterali**
- Si richiede l'apertura di un tavolo di confronto teso a valorizzare la docenza interna con relativa indennità
- Prevedere a valle dei cicli formativi, da tenersi prevalentemente in aula, un adeguato training on the job