



I POTESI DI PIATTAFORMA per il rinnovo del CCNL TELECOMUNICAZIONI 2015-2017

Premessa

La contrattazione nazionale è uno strumento essenziale per assicurare la forza collettiva dei lavoratori e ottenere condizioni di lavoro dignitose per tutti, anche per chi si trova in situazioni individuali o aziendali particolarmente deboli e ricattabili ed è il riferimento principale, per le retribuzioni, l'inquadramento professionale, l'orario di lavoro, le relazioni sindacali nonché per le principali materie che regolano il rapporto di lavoro. La contrattazione aziendale invece conferma il suo ruolo complementare, integrativo e non sostitutivo del Contratto Nazionale. La contrattazione integrativa ha infatti il compito di affinare e migliorare a livello aziendale e territoriale le principali materie che regolano il rapporto di lavoro. Sarà compito delle RSU e delle OO.SS. territoriali la contrattazione aziendale con le controparti.

Per questo motivo, l'uso del Contratto Nazionale che viene fatto dai sindacati confederali nella loro ipotesi di piattaforma delle TLC, è per noi indifendibile; viene infatti utilizzato non per rappresentare gli interessi dei lavoratori, relegati al ruolo di fastidiosa comparsa da spremere, ma per accreditarsi nel proprio ruolo di accogliere e ratificare gli interessi padronali, rafforzando la loro autoreferenzialità.

L'USB non si riconosce in questo modello di sindacato padronale e di "servizio" ma intende rafforzare, e non depotenziare, la contrattazione nazionale, per non scardinare la capacità contrattuale dei lavoratori, consentendo a quella di secondo livello di apportare miglioramenti specifici nella singola azienda.

Il CCNL è da tempo scaduto e il mancato rinnovo sta determinando forti disagi. Si deve inoltre rilevare che i precedenti rinnovi del Ccnl non sono stati in grado di migliorare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori sia sotto il profilo economico che normativo.

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. 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.

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 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).

In coerenza con quanto enunciato nella premessa, il rinnovo del CCNL dovrà favorire il raggiungimento di tali indirizzi di ordine economico e sociale.

Una nuova politica per il settore TLC

In particolare il settore delle TLC può aiutare il Paese a uscire dalla crisi, ma solo con piani industriali credibili e lungimiranti che rimettano al centro l'interesse generale di lavoratori e cittadini come creatori e utilizzatori e a fronte di investimenti adeguati per le nuove tecnologie, indirizzando lo sviluppo delle TLC/IT prima di tutto verso la cosa pubblica, puntando a migliorare l'efficienza e la qualità dei servizi.

A tal proposito non è più rimandabile un progetto di diffusione su scala nazionale della Banda Larga per garantire l'accesso ai servizi anche alle zone cosiddette a "bassa redditività", necessario per assicurare il diritto universale alla conoscenza come strumento di democrazia.

Riconfermiamo che l'unico e reale patrimonio aziendale è rappresentato dalla centralità dei lavoratori, che invece hanno pagato pesantemente le scelte fallimentari dei management aziendali, anche su mandato politico, a partire dal caso specifico di TIM che rappresenta ancora oggi l'emblema negativo di tutte le privatizzazioni, che da questo modello ne sono derivate.

La ri-pubblicizzazione del settore è la premessa per 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.



Diritti, tutele, normative e salario

- 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.
- Il contratto a tempo indeterminato, fuori dalle more del jobs act è il contratto di riferimento. Le assunzioni avverranno con contratto di lavoro a tempo indeterminato salvo eccezioni, motivate da eventi particolari (sostituzione assenti, maternità, eventi non prevedibili) e previo accordo con le RSU presenti in azienda.
- Diritto alla retribuzione piena dei lavoratori soggetti a lunghi periodi di assenza per malattie gravi e contestuale annullamento del comporto.
- 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.
- Smart-Working: vanno garantite pari tutele (normative, salariali e di sicurezza) per i lavoratori che svolgono la prestazione a domicilio e identificate chiaramente le figure professionali/settori di attività che possono accedervi. Si rimanda alla contrattazione di secondo livello una maggiore definizione dell’orario di lavoro.
- Piena applicazione del Decreto sugli Appalti riguardanti le c.d. “clausole sociali” con garanzie occupazionali, salariali e normative per i lavoratori soggetti a cambio appalto. (salvaguardia del posto di lavoro per i lavoratori, con il medesimo inquadramento contrattuale, normativo e professionale che avevano al momento del passaggio di appalto, fatto salvo la possibilità di accordi migliorativi)
- Caring: revoca della timbratura in postazione per i call center e del controllo individuale della produttività per adeguamento alle condizioni lavorative a tutti gli altri lavoratori.
- Scioglimento degli enti bilaterali e delle commissioni paritetiche in quanto rivelatisi inutili e costosi e per questo degenerati in comitati d’affari e “poltronifici”, in particolare per:
 - Formazione
 - Appalti
 - Welfare
 - Pari opportunità

perché il tutto deve essere gestito da relazioni sindacali trasparenti e plurali e soprattutto normato con chiarezza nel CCNL. Si alla semplificazione, No all’omissione.



- 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 della legge 53/2000.
- Estensione a tutti, su base volontaria, della sanità integrativa contrattuale con costo interamente a carico aziendale.
- Non applicazione del Testo Unico nel contratto, tantomeno istituzione della commissione bilaterale per le sanzioni alle RSU che esprimono opinioni o conducono azioni di contrarietà.
- Pari diritti di rappresentanza di tutte le organizzazioni sindacali presenti con le proprie RSU/RLS .
- L'approvazione della Piattaforma contrattuale deve avvenire mediante Referendum certificato a cui debbono partecipare TUTTI i lavoratori.
- Aumento economico: si chiedono 200€ al livello 5°, da riparametrare su tutti i livelli.
- Per il periodo di vacanza contrattuale verrà corrisposta un'indennità parametrata all'aumento medio mensile previsto dal presente accordo e moltiplicata per i mesi di vacanza contrattuale.