



NO

**ad una piattaforma che
rende i lavoratori meno
forti e più insicuri**

**Nessuno può stare a
guardare !**

**Difendi i tuoi diritti
con USB Lavoro Privato
Settore Telecomunicazioni**

Premessa

Il nostro modo di fare sindacato vuole riportare al centro il protagonismo dei lavoratori, evitando l'isolamento delle singole categorie che si sta affermando sempre più negli anni.

I lavoratori non sono più disposti ad essere oggetto di attacchi economici: li continuano a definire risorse ma vengono trattate invece come costi da ridurre.

Noi vogliamo, con i salari e la redistribuzione degli utili, adempiere attraverso le imposte al mantenimento e alla crescita di un vero stato sociale per tutti i cittadini: sanità, scuola, trasporto pubblico, sistema pensionistico.

Crediamo che a fronte di ciò sia quindi necessario che si ponga al centro la dignità del lavoratore in quanto essere umano, la sua piena cittadinanza democratica nei luoghi di lavoro, ed una equa redistribuzione della ricchezza prodotta.



Una piattaforma che rende i lavoratori meno forti e più insicuri

CCNL Telecomunicazioni:

La trattativa sul CCNL TLC si è svolta esclusivamente tra ASSTEL e CGIL-CISL-UIL. L'associazione datoriale ha dettato tempi, argomenti e sostanza nel solco delle ultime leggi sulla riforma del lavoro (decreto legislativo n. 81/2015 Jobs Act), del "Patto della Fabbrica" ed è stato fortemente condizionato dagli accordi sottoscritti in questi anni in TIM, azienda leader del settore.

Davvero un gran risultato: la sudditanza ai voleri di Confindustria è completa. Il momento difficile rende vulnerabili i lavoratori e il padronato ne approfitta per imporre la flessibilizzazione e la precarietà del lavoro.

È stato un processo lento che passo dopo passo ha messo in discussione tutte quelle garanzie che avevano dato diritti e dignità ai lavoratori:

- ✓ *Aumenti retributivi legati ai nuovi parametri inflattivi IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato al netto della dinamica dei prezzi dei consumi energetici)*
- ✓ *Restrizioni delle modalità di fruizione delle ferie, della malattia, dei permessi retribuiti*
- ✓ *Contenimento del costo del lavoro legandolo alla produttività e alla competenza*
- ✓ *Cancellazione della dignità personale e professionale dei lavoratori*
- ✓ *Incentivazione della previdenza complementare/sanità privata (Welfare Aziendale), che drena soldi a discapito della previdenza/sanità pubblica.*

Aumenti risibili e qualcosina al Welfare aziendale

Il diritto ad un salario adeguato diviene marginale rispetto alle politiche complessive di sistema che si stanno abbattendo e il recupero salariale dei lavoratori è far accettare, obtorto collo, le trasformazioni in atto.

	Aprile 2021	Dicembre 2021	Aprile 2022	Ottobre 2022	Totale
1° Livello	11,12	7,42	11,12	7,42	37,08 €
2° Livello	13,29	8,86	13,29	8,86	44,31 €
3° Livello	17,39 €	11,60 €	17,39 €	11,60 €	57,98 €
4° Livello	27,02 €	18,02 €	27,02 €	18,02 €	90,08 €
5° Livello	30,00 €	20,00 €	30,00 €	20,00 €	100,00 €
5° *Livello	31,37 €	20,91 €	31,37 €	20,91 €	104,56 €
6° Livello	34,10 €	22,73 €	34,10 €	22,73 €	113,66 €
7°-7Q Livello	38,98 €	25,99 €	38,98 €	25,99 €	129,94 €



- ✓ **Una tantum di 450 €** a copertura dei 2 anni e ½ di vacanza contrattuale, non riparametrata sui livelli ed erogata il mese successivo allo scioglimento della riserva
- ✓ **Contributo Telemaco.** Il contributo a carico azienda passerà dal 1.3% aprile 2021 al 1,4% a dicembre 2022
- ✓ **Fondo di solidarietà** come previsto dall'art.58 del CCNL sarà alimentato dallo 0.45% della retribuzione di cui 0.15% a carico lavoratore e 0.30% a carico aziende.

Come previsto nella composizione degli elementi salariali dell'accordo separato del 23 novembre 2017

- ✓ **Le componenti ex indennità di contingenza e EDR della voce retributiva TEM** (Trattamento Economico Minimo) restano invariate
- ✓ **Gli aumenti della voce retributiva TEC** (Trattamento Economico Complessivo), oltre ai vecchi minimi contrattuali prevede l'incremento dei contributi a carico dell'Azienda al Fondo di previdenza Complementare Telemaco e la contribuzione al Fondo di Solidarietà di Settore
- ✓ **ERS Elemento Retributivo Settore.** Dal aprile 21 le 10€ della voce ERS sarà legato alle voci dirette ed indirette della retribuzione. Il 30% di questa voce sarà legato alla produttività.

Meno diritti più precarietà

La destrutturazione della contrattazione si è ormai consolidata, infatti nell'ipotesi sottoscritta non troviamo più le indennità delle prestazioni lavorative, gli assetti inquadramentali dell'organizzazione del lavoro e il limite dell'orario di lavoro nell'articolazione degli orari.

Aumenta la possibilità di assumere lavoratori precari si alza l'asticella della percentuale per assunzioni con contratti di somministrazione e/o termine fino al 35% degli occupati (oggi è 26%), estendibile al 40% con accordi sindacali specifici aziendali. Consentendo il ricorso all'utilizzo dello "staff leasing" che, essendo un rapporto in somministrazione a tempo indeterminato, potrebbe essere considerato dall'azienda non compreso nella percentuale indicata.

Permessi e Ferie. In linea con quanto sottoscritto su ferie e permessi a livello aziendale in TIM è stato acquisito nel CCNL, la possibilità per le aziende di pretendere la pianificazione del riposo (Ferie-EF) o quando fruire del congedo matrimoniale (entro 30 gg dal matrimonio).

Nell'art. 57 viene introdotta la possibilità di utilizzare i sistemi di Intelligenza Artificiale per analisi dei dati e la qualità del servizio con tempi e livelli di aggregazione, da stabilirsi nelle singole aziende. Il rischio dell'utilizzo di questi sistemi è quello di indurre i lavoratori a comportamenti di maggiore disponibilità e flessibilità lavorativa per il timore di poter essere valutati in base alla produttività. Con conseguenze di stress lavoro correlato.

Terapie "salva-vita": pur riconoscendo al lavoratore un ulteriore periodo di 120 giorni retribuito al 50% rispetto al periodo di comporto già previsto, si impedisce il frazionamento del periodo di sospensione di 18 mesi del rapporto di lavoro, non consentendo così di svolgere cure periodiche.

Non si tutelano i part time in difficoltà gravi nello svolgere attività in turno.



LO SCIOPERO È UN DIRITTO COSTITUZIONALE NON SI TOCCA!

*La variazione intervenuta sull'Art. 5 (Garanzia per prestazioni indispensabili) del CCNL in cui si esplicita che **tale regolamentazione troverà applicazione fino alla definizione di uno specifico accordo collettivo che lo sostituisca**, si percepisce con chiarezza la volontà di introdurre norme più stringenti sul diritto di sciopero (Legge 146/90 modificata con la Legge nr° 83 del 2000).*

*Da anni nel nostro paese lo sciopero è sottoposto, nei servizi pubblici essenziali, a **continue restrizioni per legge che molti altri paesi europei non hanno**, principalmente con campagne denigratorie nei confronti di chi sciopera.*



*L'attacco che viene costantemente portato avanti nei confronti di un **diritto costituzionalmente garantito**, non è altro che la volontà di sminuire le Organizzazioni Sindacali non firmatarie di contratti capestro che operano il conflitto con consapevolezza per la tutela dei lavoratori e del diritto al lavoro.*

Lo sciopero non è un momento ludico ma un importante momento di unità delle lotte

Gli scioperi (quelli veri, non le passeggiate del sabato pomeriggio di qualcuno) si riconoscono con chiarezza. Ogni conquista dei diritti dei lavoratori passa per azioni di sciopero, di interruzione del servizio, di contestazione delle azioni del governo (di ogni colore), pur provocando disagio, è finalizzata alla risoluzione di un problema reale.

Lo sciopero è un diritto. Un diritto che i lavoratori pagano con la mancata retribuzione e nel quale essi credono perché, come dimostrato, **solo la lotta consente di ottenere il rispetto dei diritti.**

DEMOCRAZIA SINDACALE

Regolamentazione della rappresentanza sindacale. Il richiamo al rispetto del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, dell'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 e il superamento dell'attuale legge 146 provvisoria sullo sciopero, sancisce un ulteriore attacco alla democrazia sindacale, esautorando i delegati RSU da ogni funzione reale, discriminando i delegati RSU e le OO.SS. non gradite, firmatarie o meno del contratto, rendendo impossibili iniziative di dissenso e/o contrasto perché soggette a sanzioni pecuniarie con la conseguente estromissione dai tavoli delle trattative.

Svuotamento della trattativa sindacale a tutti i livelli (nazionale e locale). Qualunque argomento relativo ai processi e all'organizzazione aziendale viene concordato su tavoli negoziali esclusivi con le OO.SS. firmatarie di accordi interconfederali specifici, escludendo OO.SS. e RSU indesiderate. In barba al sistema costituzionale del nostro paese che prevede la libertà dell'organizzazione sindacale (art. 39 Cost. «l'organizzazione sindacale è libera») le regole e accordi privatistici, cozzano anche contro quanto disposto dall'art. 14 della legge 300/1970 secondo il quale «il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro».



Cosa ci aspettavamo dal rinnovo

RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO, STABILIZZAZIONI E CONSOLIDAMENTI

Livelli e inquadramento professionale.

In virtù delle “mansioni promiscue” e dell’intercambiabilità tra i lavoratori, il riconoscimento della professionalità acquisita negli anni per il passaggio in automatico al livello successivo dopo 48 mesi fino al 5 livello.*

Riduzione dell’orario di lavoro, a parità di salario, a 36 ore full time settimanali.

Con riparametrazione dei part-time in modo da colmare il gap salariale e favorire stabilizzazioni e nuove assunzioni.



Lavoro domenicale, festivo e notturno solo su base volontaria. In caso di mancanza di copertura nelle giornate domenicali, l’individuazione del personale necessario deve essere concordata con la rappresentanza sindacale dell’unità produttiva. Maggiorazione del 130% per ogni ora supplementare e del 30% per il lavoro notturno

Contratti Precari

I rapporti di lavoro con contratti a tempo determinato, in somministrazione e/o in appalto non devono complessivamente superare il 15% annuo dell’organico a tempo indeterminato in forza nell’unità produttiva. Il legittimo ricorso ai suddetti rapporti di lavoro dovrà oltretutto fondarsi sull’apposizione di una causale (sostituzione assenza temporanea, picchi di lavoro, attività stagionale) nel contratto di assunzione che giustifichi la necessità temporanea alla base dell’assunzione a termine: in mancanza o in caso di provata illegittimità della causale, l’azienda dovrà impegnarsi ad assumere a tempo indeterminato il suddetto lavoratore

Lavoro Agile, Smart Working e Telelavoro

La diffusione del Lavoro Agile in fase emergenziale ha posto la necessità di affrontare la questione della operatività da remoto. È evidente che quanto sottoscritto non affronta in maniera esaustiva le questioni cruciali, manifestando una totale inadeguatezza tra l'applicazione pratica e la teoria contrattualistica. Per quanto concerne il telelavoro lascia tutto pressoché invariato, mentre sulla questione del lavoro agile rimanda alle linee guida dell'accordo del 30 luglio 2020.

È necessario, per evitare che l'attività di lavoro possa diventare "a cottimo" e non dipendente, una normativa chiara sull'utilizzo di mezzi aziendali e non personali, eventuali tabelle di riferimento per rimborsi di attrezzature e mezzi propri e un riferimento alle norme disciplinari cui far riferimento.



Riteniamo dunque che la volontà di ribadire la distinzione tra le due forme contrattualistiche, telelavoro e smart working, sia una visione miope e lacunosa che nella realtà può essere motivo ostativo della tutela dei lavoratori.

Rivendicare per tutti i lavoratori che lavorano in smart working un controllo medico periodico.

Riteniamo che sia necessario ed urgente la definizione di più cogenti norme in merito, tenuto conto che la modalità "ibrida" tra telelavoro e smart working che i lavoratori si trovano a dover affrontare pone limiti oggettivi alla risoluzione di eventuali controversie.

Rivendicare che i costi "fissi" siano sempre e solo a carico del datore di lavoro. Non solo i costi relativi alle utenze ma anche tutti quelli relativi alla sicurezza (schermi, sedie, scrivanie) e al pasto (buoni pasto).

Rivendicare la regolamentazione dell'orario che deve continuare ad essere legato al tempo di lavoro e coincidere con quello dei lavoratori non in smart working.

PDR e Welfare Aziendale stanno privatizzando il servizio pubblico

E' ormai più che palese che il Welfare Aziendale stia alimentando sempre di più i profitti privati senza integrare realmente l'offerta del Welfare Sociale, anzi, autorizzando l'espansione di un Welfare "parallelo", alimentato con denaro pubblico, sotto forma di incentivi fiscali, a beneficio esclusivo dell'intermediazione finanziaria e assicurativa, senza alcuna connotazione di reale "integrazione" rispetto a quanto già offerto dallo Stato.

Non è accettabile che le agevolazioni fiscali destinate a fondi integrativi e welfare aziendale vadano a sfavore del welfare sociale.



La natura commerciale dei fondi che gestiscono il welfare aziendale è principalmente di carattere assicurativo, a cui certamente non interessa tutelare un servizio pubblico equo e universalistico. Al contrario, aiutati dalla legislazione vigente, fondi sanitari integrativi e welfare aziendale costituiscono un sofisticato strumento di privatizzazione che erode sempre più risorse alla finanza pubblica, le redistribuisce in maniera iniqua, aumenta la spesa sanitaria/sociale totale senza ridurre quella delle famiglie ed alimenta in particolare in campo sanitario i rischi per la salute delle persone legati a fenomeni di sovra-diagnosi e sovra-trattamento.

Il welfare aziendale quindi rappresenta un passo in più verso la fine dello Stato Sociale e la ricattabilità dei lavoratori.

Call Center / Customer Care



Da qualche anno il mondo dei Call Center sta attraversando una profonda trasformazione, dove l'evoluzione e la tecnologia per l'assistenza alla clientela ha avuto forti impatti anche sui canali di contatto tra cliente e operatore. Come l'utilizzo sempre più diffuso dei canali digitali, in self care e di App per l'assistenza.

Per far fronte alla contrazione dei ricavi la filiera dei Call Center è stata impattata pesantemente dalla legislazione del lavoro che la regola, solo in funzione del raggiungimento di maggiori livelli di produttività, competitività e del taglio del costo del lavoro a discapito della qualità della vita di chi ci lavora.

Il Contesto normativo in materia di lavoro di fatto sta accompagnando il processo di trasformazione e consolidamento del business, grazie anche alla polverizzazione e frammentazione dei Contratti e degli interlocutori (ASSTEL - ASSOCONTACT - ASSOCALL).

Purtroppo, per le attività di Call Center non esiste un CCNL di riferimento che racchiuda tutta la filiera come quello delle TLC, le specificità delle attività e dei settori che lo compongono hanno portato al proliferare di varie tipologie contrattuali creando un massiccio dumping salariale.

Per questo motivo si rende necessaria una valutazione globale, ritenendo controproducente qualunque rivendicazione specifica e corporativa per i Call Center aderenti al CCNL delle Telecomunicazioni perché occorre, al contrario, coinvolgere l'intera filiera.

Bisogna essere capaci di trovare un punto di equilibrio, attraverso l'individuazione di diritti, regole e garanzie minime comuni, capaci di realizzare una convergenza che tenga conto delle specificità delle varie anime della filiera.

Per esempio, una per tutte, il salario minimo a 10 euro lordi.

È arrivato il momento di dare più forza a chi dimostra che la rassegnazione e la concertazione non pagano.

E sicuramente non paga condividere con la controparte l'appello per rendere strutturale il rifinanziamento del contratto di espansione.

Per coniugare il sostegno al reddito e la tenuta occupazionale e per contrastare le scelte politico-industriali sbagliate, per noi di USB, gli strumenti di politica attiva del lavoro sono:

- ✓ *La riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario per gestire l'avvento della digitalizzazione (dell'Industria 4.0);*
- ✓ *Il salario minimo per assicurare minima dignità nel lavoro ed evitare gare al ribasso portando al dumping salariale, come avviene per esempio nei contratti pirata nei call center o negli appalti;*
- ✓ *La nazionalizzazione delle telecomunicazioni per garantire investimenti e innovazione certa per un forte rilancio dell'economia pubblica;*
- ✓ *L'abolizione della Fornero ripristinando la soglia dei 62 anni per consentire a tutti di accedere alla pensione, favorendo al contempo la creazione di nuovi posti di lavoro.*



Occorre rilanciare il conflitto per riprenderci ciò che ci hanno tolto in tutti questi anni e che continueranno a toglierci se non ci organizziamo insieme per contrastare questa deriva, adesso, prima che sia troppo tardi.

Difendiamoci insieme, perché solo insieme possiamo combatterli.

Iscriviti all'USB