



# IPOTESI DI PIATTAFORMA per il rinnovo del CCNL TELECOMUNICAZIONI 2023-2026

## 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 i 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 scaduto il 31 dicembre 2022 e da parte dei sindacati confederali SLC-FISTEL-UILCOM è stato presentato un semplice **documento di indirizzo politico, ove non c'è taccia di nessuna rivendicazione salariale e normativa.**

Questo segna, se ancora non era chiaro, **la resa definitiva di chi dovrebbe tutelare gli interessi dei lavoratori** a vantaggio di chi deve fare profitti, con il **contenimento del costo del lavoro legato alla produttività e alla competenza, con l'incentivazione** della previdenza complementare/sanità privata (**Welfare Aziendale**), che drena soldi a discapito della previdenza/sanità pubblica.

La crisi economica e sociale in cui versa il paese può trovare la soluzione solo con una diversa politica contrattuale che porti ad una reale redistribuzione della ricchezza prodotta, per questo crediamo che a fronte di ciò sia quindi **necessaria una proposta di rinnovo del CNL che 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.**

Oltre che politiche governative che prevedano investimenti nelle infrastrutture, quali le TLC, che puntino a riportare sotto il controllo pubblico un settore che è stato fortemente danneggiato dalle politiche di privatizzazione.

Serve al contrario una netta inversione di tendenza che rimetta al centro l'interesse dei lavoratori e, 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, utilizzando i fondi disponibili del PNRR, ma solo con piani industriali credibili e lungimiranti che rimettano al centro l'interesse generale di lavoratori e cittadini come creatori e utilizzatori. A fronte di investimenti strategici adeguati alle nuove tecnologie, tali piani dovranno indirizzare lo sviluppo delle TLC/IT prima di tutto verso l'interesse pubblico, puntando a migliorare l'efficienza e la qualità dei servizi.

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 **nazionalizzazione** 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.

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

## Diritti, tutele, normative e salario

### Riduzione orario di lavoro

Riduzione dell'orario di lavoro, a parità di salario a 32 ore full time settimanali, **per gestire l'avvento della digitalizzazione (dell'Industria 4.0)**, con riparametrazione dei part-time in modo da colmare il gap salariale, per favorire stabilizzazioni e nuove assunzioni.

**Timbratura** inizio/fine turno di lavoro oltre i tornelli di ingresso in azienda (abolizione della timbratura in postazione).

### Matrice dei turni

All'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, l'azienda deve fornire e rispettare una matrice rigida dei turni, prevista obbligatoriamente in caso di applicazione dei contratti part-time. Le caratteristiche fondamentali della matrice devono essere: **cicli di 5/6 settimane** che si ripetono, non modificabile in maniera unilaterale, esclusione di turni intermedi (quelli che iniziano alle ore 11:00-13:30), minime variazioni di orario in ingresso e in uscite nella medesima settimana, contiguità dei riposi, ecc.

### Incremento salariale

- 300 Euro netti subito in busta paga sui tabellari
- Salario minimo orario ad almeno 10 Euro l'ora per assicurare minima dignità nel lavoro ed evitare gare al ribasso utilizzando il dumping salariale come avviene con i contratti pirata nei call center;
- Aumento del buono pasto a 9 euro, da erogare sia in caso di lavoro in presenza che in smart.
- Superamento dell'indice IPCA, nel calcolo della rivalutazione dei salari legandoli alla reale inflazione.



## **Stabilizzazioni e consolidamenti**

### **Contratti Precari**

I rapporti di lavoro con contratti a tempo determinato, in somministrazione e/o in appalto **non devono complessivamente superare il 10% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.**

### **Livelli di inquadramento.**

In virtù delle **“mansioni promiscue”** e dell'intercambiabilità tra i lavoratori, proponiamo di riconoscere ai neoassunti diplomati il 4 livello e, dopo 48 mesi, il 5 in automatico; ai neoassunti laureati il 5 livello e, dopo 48 mesi, il 6 in automatico.

### **Inquadramento professionale**

Rimettere ai profili mansioni e qualifiche di ogni lavoratore, in base ad una **verifica dello stato del servizio** come riconoscimento della professionalità acquisita.

### **Appalti**

#### **Internalizzazione di tutti gli appalti.**

Inserimento di clausole territoriali con l'obbligo del mantenimento dell'attività nella medesima provincia, dove non possibile la 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).

### **Lavoro Agile (Smart working)**

Rispetto intransigente del **Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile sottoscritto il 7 dicembre 2021** dalle organizzazioni imprenditoriali e sindacali (compresa USB) e promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in tema di volontarietà da parte del lavoratore e della lavoratrice.

Alternanza tra periodi di lavoro in sede e fuori dalla sede di lavoro, con un massimo di due giornate in sede **per garantire la coesione, la socializzazione e la partecipazione alle attività sindacali.**

L'azienda deve fornire tutti gli strumenti di lavoro necessari, dotazioni informatiche e connettività Internet, la tutela della sicurezza e salute del lavoratore in modalità agile (ad esempio **sedie ergonomiche**), oltre ovviamente a garantire il buono pasto e altri benefici accessori di cui gode in sede.

### **Costi “fissi”**

Forme di indennizzo al lavoratore nell'eventualità adoperi propri strumenti oltre che contributo spese utenze domestiche.



## **Enti bilaterali e delle commissioni paritetiche**

**Scioglimento degli enti bilaterali e delle commissioni paritetiche in quanto rivelatisi inutili e costosi.**

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 la Formazione, gli Appalti, il Welfare Aziendale e le Pari opportunità. Perché il tutto deve essere gestito da relazioni sindacali trasparenti e plurali e soprattutto normato con chiarezza nel CCNL.

## **Call Center**

**Call Center – superamento della frammentazione dei vari contratti che regolano il lavoro nei call center (CCNL e salario minimo a 10 € lordi l'ora)**

**Da qualche anno il mondo dei Call Center sta attraversando una profonda trasformazione**, dove l'evoluzione e la trasformazione tecnologica per l'assistenza alla clientela ha avuto forti impatti sulle modalità di comunicazione e quindi anche sui canali di contatto tra cliente e operatore.

Assistiamo infatti all'utilizzo sempre più diffuso dei canali digitali ed in self care per l'assistenza in particolare dell'utilizzo di App.

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 per 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 e le specificità delle attività e dei settori che lo compongono ha visto il proliferare di varie tipologie contrattuali.

Per questo motivo si rende necessario una valutazione globale, ritenendo controproducente qualunque iniziativa di rivendicazione specifica per i Call Center del Gruppo TIM ma 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.**



## **PDR Welfare Aziendale**

**Non è accettabile che le agevolazioni fiscali destinate a fondi integrativi e welfare aziendale favoriscano la privatizzazione del Welfare Sociale.**

È 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 privata.

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 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**