

Piattaforma rivendicativa CCNL Settore Telecomunicazioni Normativa 4 anni – Economica 2 anni (bozza)

Premessa – Considerato l'esiguo aumento retributivo previsto dal CCNL nel biennio passato, non in linea con la perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni particolarmente accentuata dalla crisi e dal continuo aumento di prezzi e tariffe, l'assenza di regole in alcuni casi e gli aspetti negativi legati a continue interpretazioni datoriali che riscrivono il CCNL consentendo alle aziende una libera interpretazione delle regole (orari, malattie, inquadramento, ect.) riteniamo doveroso presentare una consistente richiesta di aumento salariale per il prossimo biennio e una modifica degli aspetti normativi più importanti che migliori la situazione economica e stabilizzi con regole certe e contrattate il rapporto di lavoro, ma soprattutto che sia la realistica espressione delle richieste dei lavoratori. Perciò pensiamo che devono essere confermate le durate della parte normativa a 4 anni ed economica a 2 anni, mentre gli altri sindacati (compresa la Cgil) hanno già accettato di passare a 3 anni di validità.....

Inoltre, affermiamo piena contrarietà agli enti bilaterali (su formazione, sanità integrativa, ecc.) che servono a poco se non a dare poltrone a qualcuno e a sottrarre risorse alle voci salariali del contratto (se proprio ci devono essere che siano a carico completo delle aziende).

Orario – Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali (32 ore per i turnisti) a tutela dell'occupazione e per realizzare una miglior qualità della vita. Modifica dell'articolo 26 comma 2 inserendo oltre all'esame, anche il vincolo dell'accordo con le RSU in caso di variazione dell'orario di lavoro, per limitare la libertà aziendale di modificare a proprio piacimento gli orari di lavoro. In questo modo viene valorizzato il ruolo della contrattazione attraverso un responsabile confronto Azienda - RSU. Nei call center si prevedono solo turni continuati, con pausa retribuita a carico aziendale, salvo diverso accordo da contrattare con le RSU.

Straordinario – Premesso che in linea di principio siamo contrari all'uso dello straordinario (o lavoro supplementare) anche a salvaguardia dell'occupazione, il ricorso a tale strumento può essere ammesso su base volontaria solo in caso di esigenze eccezionali, oppure in caso di effettive necessità per la continuità del servizio pubblico da contrattare con le RSU.

Salario/Scatti d'anzianità/14a - Richiesta di 250 euro (150 euro per i prossimi 2 anni e 100 euro di recupero di quanto perso negli ultimi anni) in 2 anni, un aumento dello stipendio adeguato all'inflazione "reale" e uguale per tutti i lavoratori indipendentemente dal livello d'inquadramento (a decorrere: 150 euro dal 01/01/2009 e 100 euro dal 01/01/2010).

(nelle singole aziende continueremo inoltre a rivendicare il recupero della differenza salariale che hanno i giovani assunti dopo il 2000 rispetto ai lavoratori più anziani)

Scatti d'anzianità: Passaggio dall'attuale sistema in cifra fissa, al calcolo in percentuale sullo stipendio pari al 5% per ogni biennio di servizio, esteso a tutti i lavoratori.

Una mensilità aggiuntiva in più, la 14a mensilità (come avviene in altri contratti di lavoro).

Ferie/Permessi - 2 giorni di ferie/anno in più; ulteriore aumento per i lavoratori che hanno un numero di giorni inferiori (tutti gli assunti dopo luglio 2000) in modo che tutti i lavoratori abbiano diritto agli stessi giorni di ferie. Riequilibrio a favore del lavoratore nella scelta del periodo delle ferie a garanzia di un effettivo recupero psico-fisico: per esigenze del lavoratore possibilità di usufruire delle ferie fino a 18 mesi dopo l'anno di maturazione (come per le attuali esigenze aziendali). Permessi Retribuiti (EF + permessi vari): 44 ore da usufruire a minuti.

Congedi, aspettativa, maternità, permessi e diritto allo studio - Miglioramento della normativa relativa alle assenze dal lavoro (es. introduzione della 150 ore anche per gli studenti universitari, aspettativa e congedi per la formazione secondo quanto previsto dalla L. 53 del 8 marzo 2000). Eliminazione della soglia minima di 1 mese (peggiorativa della stessa legge) in

caso di aspettativa o congedi per motivi di studio o familiari, con uso giornaliero, ripristino del vecchio regime di permessi per gli esami (superamento del limite di 8 giorni/anno). Permessi a recupero pari a 150 ore l'anno. Maternità: fino ad 1 anno diritto al 100% della retribuzione (come già previsto in alcune aziende da specifici accordi). Retribuzione al 100% delle assenze per malattia bambino. Asili nido interni a carico aziendale.

Malattia/Infortunio - Miglioramento della normativa inerente la malattia (ripristino della vecchia fascia a 18 mesi e deroghe obbligatorie e non facoltative per le aziende di fronte a gravi patologie, definizione di grave patologia). Invio del certificato entro il secondo giorno dal rilascio, come previsto dalla legge.. Il lavoratore avrà diritto a 180 giorni di intera retribuzione e 185 giorni all'80% della retribuzione. Per i periodi di malattia trascorsi in strutture ospedaliere ed i periodi di malattia superiori a 45 giorni continuativi, sarà riconosciuta l'intera retribuzione e non concorreranno al calcolo dei giorni di assenza sia ai fini della retribuzione sia alla conservazione del posto di lavoro. L'infortunio deve essere sempre retribuito al 100% e l'assenza non deve rientrare nel periodo di computo.

Provvedimenti disciplinari - Diminuzione delle casistiche d'infrazione. Dopo i 3 giorni di sospensione e prima del licenziamento prevedere una nuova tipologia di provvedimento disciplinare che sanzioni con la sospensione da 3 a 10 giorni.

Inquadramento/Livelli – Automatismo di passaggio dal 3° al 4° livello e dal 4° al 5° livello, eliminando la valutazione aziendale, quantificando i tempi di permanenza. Per i lavoratori delle aziende in outsourcing inquadramento allo stesso livello al quale sono inquadrati i lavoratori delle società di gestione in caso di uguali mansioni/attività svolte.

Contratti precari - Il contratto di lavoro si intende a tempo indeterminato. Per necessità di sostituzione personale (maternità, ferie, aspettativa) o per avvio di nuove attività aziendali, è consentita l'assunzione con contratti atipici (termine, progetto, somministrazione, apprendistato) per una percentuale massima del 5% degli occupati dell'unità produttiva e dell'azienda. In caso di più contratti a termine dopo un periodo di 2 anni assunzione a tempo indeterminato. Le assunzioni con contratti atipici sono consentite solo se l'azienda ha confermato a tempo indeterminato l'80% dei lavoratori assunti con tali tipologie di contratto, in scadenza nei 24 mesi precedenti.

Esternalizzazioni/Appalti – A richiesta dei lavoratori interessati, riassunzione immediata nell'ambito dell'azienda di origine dei lavoratori oggetto delle cessioni di ramo d'azienda nell'ipotesi che l'azienda che ha acquisito il ramo d'azienda dichiara esuberanti di personale e in caso di fallimento o crisi aziendale. Le aziende che lavorano in appalto devono garantire le stesse condizioni contrattuali e normative.

Pasto / Mensa / Divisa aziendale – Istituzione di un contributo economico per il pasto a carico aziendale. Mensa in ogni sede aziendale o convezioni con gli esercizi commerciali. Divisa aziendale: il tempo per indossare il vestiario aziendale è ricompreso all'interno dell'orario di lavoro e il lavaggio degli indumenti è a carico aziendale.

Questa è una bozza indicativa della piattaforma per il rinnovo del contratto, scaduto a dicembre 2008, che stiamo costruendo con altri sindacati di base e vogliamo farlo dal basso. Perciò invitiamo i lavoratori che avessero idee/proposte a mandarcele per email: cubtlc@libero.it o x fax: 055-3200938.
