

SLC - CGIL
FISTel - CISL
UILCOM - UIL

Sindacato Lavoratori Comunicazione
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

Ai Segretari Regionali TLC

Alle RSU delle Aziende TLC

RINNOVO CCNL TELECOMUNICAZIONI 2020 **CONSIDERAZIONI ED INDICAZIONI PER LE ASSEMBLEE**

Lo scorso 12 novembre si è chiuso l'accordo relativo al rinnovo del contratto delle Telecomunicazioni. Il Ccnl nato nell'anno 2000, dal 2013 non vedeva un rinnovo così consistente con la modifica di circa 40 articoli sui 58 esistenti. Un rinnovo vero dunque, che vede non solo un aumento contrattuale al di sopra degli indici inflattivi, ma tutta una serie di rivisitazioni normative volte a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei circa 130mila addetti del settore delle Telecomunicazioni. Un accordo raggiunto dopo un lungo e proficuo lavoro svolto dalle commissioni tecniche, con tutta la parte finale del confronto svolto in modalità da remoto, in coerenza con le misure messe in campo per affrontare l'acuirsi della emergenza sanitaria Covid19.

Era dal 2013 che il CCNL non veniva rinnovato, escludendo la parentesi dell'accordo di programma dello scorso 2017 che ha riguardato la sola parte economica. Un contratto che affronta l'oggi con uno sguardo proiettato al futuro. L'inserimento di 26 nuovi profili professionali, la regolamentazione del lavoro agile, la costituzione del Fondo bilaterale di settore, rappresentano la volontà ferma del sindacato di provare a governare gli effetti dei mutamenti che la rivoluzione digitale ha mostrato negli anni, accelerati oltremodo dalla pandemia che sta colpendo l'intero pianeta dallo scorso inverno.

La piattaforma rivendicativa per il rinnovo del CCNL messa in campo dal sindacato confederale, ed approvata a grande maggioranza dalle lavoratrici e dai lavoratori, ha trovato con questo accordo la gran parte delle risposte alle istanze ed alle rivendicazioni proposte. Nel corso delle assemblee in cui veniva presentata la piattaforma, i lavoratori avevano richiesto particolare attenzione su:

- "Fondo di Settore". In alcuni casi, per la sua importanza, veniva considerato valere metà rinnovo contrattuale;
- "ripristino maggiorazione supplementare per i customer in outosurcing". I lavoratori chiedevano di rivedere il meccanismo di consolidamento di orario previsto nel 2013 che nei fatti non ha riportato i risultati attesi.
- "non assorbibilità dell'aumento contrattuale". Dopo quanto accaduto nel 2018, in cui tantissime aziende assorbirono gli aumenti contrattuali, i lavoratori chiesero con forza di individuare soluzioni che non permettessero alle aziende di assorbire gli aumenti, rendendo intangibile ai lavoratori gli effetti positivi della parte economica del rinnovo contrattuale.
- "aumento contrattuale non al di sotto degli indici di inflazione". I lavoratori hanno chiesto con forza un aumento contrattuale che fosse in linea con gli indici inflattivi e di riferimento del costo della vita. Gli indici di riferimento per gli aumenti contrattuali, facendo un mero calcolo ragionieristico, avrebbero riguardato un aumento di 65 euro.

- “respingere il tentativo di sdoganare contrattualmente il controllo individuale della prestazione”. Questo è stato sino ad oggi un tema aperto, particolarmente sentito nel mondo dei customer care. Nell’ultimo anno e mezzo la contrattazione aziendale ci ha portato a definire un modello che accetta la sfida della modernità (siamo stata la prima categoria che ha “contrattato l’algoritmo” con l’accordo sul sistema “Afinity”), si confronta sulla pervasività della tecnologia nelle organizzazioni del lavoro odierne (gli accordi sulla tutela dei sistemi aziendali in Tim e sulla prevenzione di usi distorti dei sistemi) ma ha respinto la deriva cottimistica. In questi mesi abbiamo rivisto il modello dei team di lavoro in molti customer accettando la sfida della verifica della qualità ma, nella riscrittura del contratto, abbiamo **rispettato convintamente il mandato chiaro che ci viene dai posti di lavoro confermando come il livello di estrapolazione ed analisi dei dati dei sistemi informatici debba essere AGGREGATO**. Non era affatto scontato, lo abbiamo fatto con rigore e convinzione.

PARTE NORMATIVA

Tante le novità normative introdotte da questo rinnovo contrattuale, tra le principali:

- **Fondo di solidarietà di settore** - viene istituito il Fondo, strumento destinato alle politiche attive e passive del lavoro nonché per interventi inerenti alla formazione. Una misura di prospettiva, fortemente voluta dal sindacato confederale, al fine di governare gli effetti dei processi derivanti dalla rivoluzione digitale.
- **Lavoro agile** - viene ampliato, attraverso una regolamentazione ben specifica, l'articolo contrattuale relativo al lavoro agile in cui si conferma la sperimentazione messa in campo con il protocollo del 30 luglio e rinviando al termine dell'emergenza sanitaria in essere, per un accordo quadro nazionale specifico. Il lavoro agile, per come conosciuto e sviluppato negli ultimi mesi, entra a tutti gli effetti, in modo strutturale, a far parte della organizzazione del lavoro nel mondo delle Telecomunicazioni.
- **Riduzione dell'orario di lavoro**- all'articolo 26 viene introdotta la norma contrattuale che demanda alla contrattazione aziendale la possibilità di apportare una riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario. Un passaggio tutt'altro che “simbolico”. Con la diffusione dei modelli organizzativi “smart” o comunque “remotizzati” il recupero di efficacia ed efficienza ed i risparmi logistici che ne conseguiranno abiliteranno in molte aziende il ragionamento sulla riduzione oraria. E’ bene ricordare come già oggi in Fastweb si sia raggiunto un accordo che prevede una settimana lavorativa di 38 ore pagata 40.
- **Riassetto delle classificazioni professionali** - sono stati aggiornati i profili legati ai livelli contrattuali, sono stati inseriti ben 26 nuovi profili che danno risposte alle legittime aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori che svolgono attività “nuove” derivanti dalla rivoluzione digitale in corso nel settore. Si è proceduto inoltre alla rimozione di quelli in disuso.
- **Ferie e permessi solidali** - viene inserito nel contratto la regolamentazione delle ferie solidali, per permettere l'assistenza dei familiari affetti da gravi patologie a tutti coloro privi di istituti.
- **Assistenza per figli con DSA** - inserite specifiche agevolazioni orarie e flessibilità nella turnistica per i genitori con figli affetti da DSA.
- **Congedo per donne vittime di violenza di genere** - Inserito congedo specifico per le donne vittime di violenza di genere.

- **Clausola sociale** - inserito e normato nel contratto l'istituto della clausola sociale, con le regole specifiche per l'attivazione, l'individuazione del perimetro e le comunicazioni obbligatorie da svolgere.
- **Ripristino maggiorazioni lavoro supplementare aziende CC in outsourcing.** Le ore di supplementare per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti di aziende di Contact Center in outsourcing verranno pagate con la maggiorazione superando quanto previsto nel CCNL del 2013 (nella parte economica le specifiche).
- **Reso maggiormente esigibile EGR.** L'Egr dovrà essere pagato anche in presenza di utilizzo di ammortizzatori sociali. Vengono escluse dal pagamento le aziende che versano in comprovata difficoltà e crisi, utilizzando ammortizzatori sociali per oltre 13 settimane (4 mesi) e per oltre il 20% della forza lavoro.
- **Allungato periodo di comporto.** Inserito un periodo aggiuntivo di comporto pari a 120 giorni retribuiti al 50% per la cura di malattie gravi. Attraverso questa disciplina il periodo di comporto raggiunge complessivamente 1 anno e 240 giorni.
- **Congedo parentale.** Aggiornato il CCNL indicando 5 giorni di preavviso per darne comunicazione.
- **Data pagamento stipendio.** Inserita la data del 15 del mese successivo come termine ultimo per il pagamento dello stipendio.
- **Non assorbibilità.** Prevista specifica lettera da parte di ASSTEL per la non assorbibilità degli aumenti contrattuali per tutte le aziende applicanti il CCNL delle Telecomunicazioni.

PARTE ECONOMICA

- **una tantum 450 €** . Viene riconosciuta una “una tantum” di 450 euro per un full time indipendentemente dal livello. Non è prevista la riparametrazione per livello, ma esclusivamente in funzione della eventuale % di part-time. La cifra sarà erogata il mese successivo allo scioglimento della riserva. Per le aziende che chiudono bilancio a marzo il pagamento è previsto ad aprile 21. Per i call center outsourcing una tantum sarà pagata al 50% il mese successivo allo scioglimento della riserva e 50% a febbraio 22
- **Aumento sui minimi tabellari di 100€.** Riconosciuto aumento di 100 euro per il livello di riferimento (5Livello) in 4 tranches così distribuite: 30€ ad aprile 21; 20€ a dicembre 21; 30€ ad aprile 22; 20€ ad ottobre 22. Si rimanda alla tabella allegata suddivisa per livello e percentuale di part-time.
- **Montante complessivo :** 1370€ + 450€= 1820€.
- **Contributo Telemaco.** Previsto aumento del contributo a carico azienda per il fondo di previdenza complementare ad oggi fissato in 1,2%. A decorrere da aprile 2021 aumenterà all'1.3% e da dicembre 2022 raggiungerà l'1.4%.
- **Ers 2018.** Le 10€ di ers del precedente rinnovo avranno, a far data da aprile 21, effetto sulle voci dirette ed indirette della retribuzione.
- **Fondo di solidarietà:** Il Fondo di settore costituito per 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.

- **Maggiorazione Supplementare:** Maggiorazione del 15% per il primo 25% delle ore settimanali di supplementare e 18% per rimanente orario fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali. (ad esempio. Un PT a 20 ore, per le prime 5 ore di supplementare fatte in una settimana la maggiorazione è al 15%, per le successive 15 ore la maggiorazione è al 18%. Un PT a 30 ore, per le prime 7,5 ore è al 15%, per le successive 2,5 ore al 18%).

Valore complessivo rinnovo contrattuale TEC e TEM:113€

SINTESI MODIFICHE ARTICOLO PER ARTICOLO

PREMESSA

Recepimento accordo interconfederale 9 Marzo 2018. (Contenuti ed indirizzi RI e Contrattazione)

Ribadita centralità CCNL, pubblica utilità servizi prestati, inserita importanza misurazione e certificazione rappresentanza. Inserirsi clausole esigibilità attraverso procedura sperimentale che superi le controversie insorte su interpretazioni relative all'applicazione del contratto, prevedendo anche sanzioni per la parte soccombente.

ART.1 DISCIPLINA DEL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI.

Superati Forum e commissioni (riprese e norme meglio all'art.2). Rafforzata informativa su appalti.

ART.2 POLITICHE DI SVILUPPO DELLA FILIERA.

Sostituisce articolo formazione professionale, ampliando compiti e funzioni Forum. Previsti gruppi di lavoro su: classificazione personale, controllo a distanza, pari opportunità ed ambiente e sicurezza, lavoro agile/telelavoro, dinamiche appalti. Previste iniziative specifiche per la promozione della "cultura di settore".

ART.3 ASSETTI CONTRATTUALI.

Inserirsi aggiornamenti derivanti dagli accordi interconfederali intervenuti nella vigenza contrattuale precedente.

ART.4 DECORRENZA E DURATA

Inserirsi date nuova decorrenza e durata. (rientra nella partita economica)

ART.5 GARANZIE PER PRESTAZIONI INDISPENSABILI

Impegno a ricercare una intesa collettiva, coerente con le attuali dinamiche di settore, che superi la regolamentazione provvisoria oggi ancora in vigore.

ART.6 COMITATI AZIENDALI EUROPEI – invariato.

ART.7 RECLAMI E CONTROVERSIE.

Inserito richiamo specifico alle clausole esigibilità regolamentate in premessa.

ART.8 RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE.

Recepite modifiche previste da ultimi accordi interconfederali (10 gennaio 2014 e 12 dicembre 2018).

ART.9 PERMESSI PER MOTIVI SINDACALI E PER CARICHE ELETTIVE – invariato.

ART.10 ASSEMBLEA – invariato.

ART.11 DIRITTO AFFISSIONE – invariato.

ART.12 LOCALI – invariato.

ART.13 CONTRIBUTI SINDACALI – invariato

ART.14 ASSUNZIONE.

Aggiornata documentazione relativamente alla assunzione del personale e recepimento GDPR.

ART.15 PERIODO DI PROVA – invariato

ART.16 CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Recepita normativa vigente, rafforzata informativa e diritto di precedenza.

ART.17 SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO.

Recepita normativa vigente, inserito tetto massimo utilizzo x%. Possibilità di estendere la % laddove non vengano utilizzati contratti di (staff leasing, stagisti, ecc.) (40% massimo)

ART.18 CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Recepita normativa vigente. Previste tutele specifiche per affetti patologie oncologiche (individuali o parenti stretti/conviventi) titolari L.104/1992, genitori di figli affetti da DSA frequentanti primo ciclo istruzione. Ripristino pagamento maggiorazione supplementare fin dalla prima ora con la percentuale di maggiorazione del X%.(rientra nella partita economica complessiva, ma noi partiamo dalla legge 15%!)

ART.19 CONTRATTO DI INSERIMENTO – eliminato.

ART.20 APPRENDISTATO.

Recepita normativa.

ART.21 CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO – eliminato.

ART.22 TELELAVORO.

Implementato con Lavoro Agile, recepimento Principi e Linee Guida per il nuovo lavoro agile.

ART.23 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Adeguamento figure professionali in funzione delle evoluzioni digitali intervenute nell'ultimo decennio, inserite nuove figure professionali inerenti il mondo IT/ICT/Telco per quanto riguarda mondo social, cloud, digital, servizi innovativi, (Es. : Social Media Specialist, Web Producer, Cyber Analyst, Digital Caring. Direct Account, Tecnico on Field Multiskill, Big Data Analyst, Customer Experience Manager, Cloud Architech, Cloud Engineer).

ART.24 MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI – invariato.

ART.25 TRASFERIMENTI

Eliminato “compensorio” ed inserito raggio kilometrico pari a X km in sostituzione.

ART.26 ORARIO DI LAVORO.

Inserita la possibilità di ridurre orario di lavoro settimanale a livello aziendale ad invarianza del trattamento economico interessato.

ART.27 REPERIBILITA'

Inserita specifica previsione esame congiunto, periodo di disponibilità escluso specificatamente dal computo orario contrattuale e/o legale.

ART.28 GIORNI FESTIVI

Inserita possibilità fruizione EF a 30 minuti (fatto salvi accordi aziendali di maggior favore).

ART.29 RIPOSO SETTIMANALE – invariato

ART.30 LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO FESTIVO, NOTTURNO.

Eliminata disposizione di giustificazione impedimento per lavoro festivo. Prevista esclusivamente “facoltà” di richiedere lavoro festivo.

ART.31 FERIE.

Inserita specifiche relative alla fruizione delle ferie nell'anno di maturazione. Inserimento regolamentazione ferie e permessi solidali.

ART.32 ASSENZE, PERMESSI, CONGEDI, ASPETTATIVA.

Inserita estensione per fruizione dei 3 gg di permesso per eventi e cause particolari a “unito civilmente” e “convivente di fatto”, nonché in caso di ricovero figlio minore di anni X. Congedo matrimoniale esteso a “unioni civili”. Esteso congedo per eventi e cause particolari per assistere figli affetti da DSA, per le donne vittime di violenze di genere.

ART.33 DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Adeguato alla vigenza contrattuale (eliminato richiamo al 2006!).

ART.34 FACILITAZIONI PER LA FREQUENZA AI CORSI E PER GLI ESAMI DEI LAVORATORI STUDENTI.

Specifico anno civile (1.1 – 31.12).Adeguato alla vigenza contrattuale (eliminato richiamo al 2010!)

ART.35 SERVIZIO MILITARE, RICHIAMO ALLE ARMI, VOLONTARIATO CIVILE E COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO.

Adeguato a normativa vigente, eliminati richiami a servizio militare obbligatorio e chiamata di leva,

ART.36 TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Per le terapie “salva-vita” vengono aggiunti al periodo di comporto già previsto 120 giorni retribuiti al 50%

ART.37 INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI – invariato.

ART.38 TUTELA DELLA MATERNITA' E PATERNITA'

Estensione ad astenersi dal lavoro per figli minori di 12 anni (precedentemente 8!). Estensione del diritto anche al genitore adottivo o affidatario. Prevista fruizione anche ad ore.

ART.39 TUTELE SPECIFICHE – invariato

ART. 40 DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA.

Fatte salve discipline diverse discipline a livello aziendale, pagamento fissato entro giorno 15 mese successivo.

ART.41 AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA' – invariato

ART.42 TREDICESIMA MENSILITA' – invariato

ART.43 TRASFERTE – invariato

ART.44 PREMIO DI RISULTATO.

Ai sensi della L208/2015 inserita possibilità, su base volontaria, di richiedere intero importo, o in parte, attraverso servizi “welfare”.

ART.45 RAPPORTI IN AZIENDA – invariato

ART.46 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI – invariato

ART.47 AMMONIZIONI, MULTE E SOSPENSIONI – invariato

ART.48 LICENZIAMENTO PER MANCANZE – invariato

ART.49 SOSPENSIONE CAUTELARE – invariato

ART.50 PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI.

Inserito richiamo alla legge per apprendistato e tempo determinato, specifica comunicazione licenziamento per iscritto, e notifica dimissioni secondo vigenti procedure di legge.

ART.51 TRATTAMENTO FINE RAPPORTO – invariato

ART.52 FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE – invariato

ART.53 APPALTI

Eliminate le parti relative alle informative ed alle commissioni (inserite in premessa e nelle clausole di esigibilità). Specifico richiamo a “clausola sociale contact center” con recepimento regolamentazione.

ART.54 DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO ED ESCLUSIVA DI STAMPA – invariato

ART.55 ISTITUZIONE SANITA' INTEGRATIVA DI SETTORE – invariato

ART.56 ELEMENTO GARANZIA RETRIBUTIVO.

Inserimento dell'esclusione dal pagamento solo per aziende che abbiano utilizzato nell'anno di riferimento di ammortizzatori sociali ordinari oltre 13 settimane effettive per almeno il x del personale. (da trovare mediazione noi diciamo 30%, aziende 20%)

ART.57 NUOVE TECNOLOGIE E TUTELA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI

Si recepiscono le linee guida e le buone prassi messe in essere negli ultimi anni per quel che concerne sistemi informatici, strumenti di lavoro ed intelligenze artificiali, nel rispetto di quanto previsto da art.4 L.300/70 e del GDPR 2016/679.

Garantita anonimizzazione per registrazioni telefonate, escluso monitoraggio singolo livello aggregazione da definire nella contrattazione aziendale esclusa possibilità di utilizzo dati per controllo e/o per avanzamenti di carriere.

ART.58 FONDO DI SETTORE

Si avvia, attraverso specifico accordo, il Fondo di Solidarietà Bilaterale per la Filiera delle Telecomunicazioni quale strumento di supporto alle politiche attive e passive del lavoro nonché per

promuovere interventi sul versante della formazione. Il Fondo sarà finanziato da aziende per 2/3 e lavoratori per 1/3 con un importo mensile di XXX euro. (rientra nella parte economica complessiva).

PERCORSO DI VALIDAZIONE

Le assemblee andranno organizzate e svolte entro il 31 dicembre 2020 per permettere alle Segreterie Nazionali di sciogliere la riserva entro l'8 gennaio 2021.

L'attuale perdurare della fase di emergenza legata alla pandemia da Covid 19 ed il relativo ricorso ad una massiccia remotizzazione rendono, ad oggi, impercorribile in quasi tutte le regioni l'organizzazione di assemblee in presenza. L'indicazione pertanto è di organizzare assemblee da remoto utilizzando, ove possibile, piattaforme messe a disposizione dalle aziende o, in mancanza di questa disponibilità, di strumenti simili scelti unitariamente.

Già in queste ore ci stiamo attivando presso le direzioni "Risorse Umane" delle aziende del settore affinché agevolino il più possibile il percorso, ad iniziare dalla massima pubblicizzazione possibile delle convocazioni assembleari. Stante il particolare ed inedito momento che stiamo vivendo demandiamo alle strutture regionali la scelta delle modalità operative di svolgimento della consultazione, raccomandando però la compilazione di verbali post assembleari che garantiscano innanzitutto la trasparenza del processo e la possibilità di raccolta dei dati.

Le Segreterie Nazionali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL.

Le Segreterie Nazionali
SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL