



UNIONE GENERALE DEL LAVORO

*Comunicazioni*

Via Volturmo, 40 - 00185 Roma Tel. 06/4464649 - 4746714 - Fax 06/49384693

## **PIATTAFORMA CONTRATTUALE TELECOMUNICAZIONI**

### **Premessa\***

Nell'ambito e nello spirito delle linee generali stabilite dal Protocollo sulla Politica dei redditi ed Accordi successivi, stipulati tra Governo e Parti Sociali, la UGL - Comunicazioni presenta alla CONFINDUSTRIA, quale soggetto rappresentante gli interessi datoriali delle Aziende del Settore, ed a Telecom Italia S.p.A., quale Azienda titolare del vigente Contratto Telecomunicazioni, la presente piattaforma di rinnovo del CCNL in scadenza il 31 dicembre 1999, quale punto d'avvio del confronto fra le parti.

La UGL Comunicazioni, ponendo al centro della propria azione il rispetto di quanto stabilito al primo livello del tavolo di concertazione in tema di controllo della spesa e di lotta all'inflazione, considerando e ribadendo la centralità e l'autonomia della concertazione quale strumento prioritario nella ricerca della risoluzione del conflitto, propone quanto segue:

### **Contratto di settore\***

Si ribadisce l'esigenza di estendere il contratto telefonico alle aziende che operano nel settore delle telecomunicazioni al fine di uniformare ed omogeneizzare il quadro contrattuale di tutto il comparto.

Si potrà così ottenere un'equa regolamentazione degli assetti normativi ed economici, eliminando le troppo marcate differenziazioni del costo del lavoro che impediscono allo stato attuale una competizione alla pari tra i vari soggetti operanti.

### **Democrazia economica\***

E' ormai opinione comunemente diffusa che il primo patrimonio aziendale siano le risorse umane.

La loro gestione quale fattore strategico dell'organizzazione dalla quale dipendono, incrementa le possibilità di successo e di sviluppo di ogni azienda.

Si dovrebbe pertanto tendere ad orientare la propria politica aziendale a quei principi che riconoscono l'importanza dell'individuo all'interno del sistema organizzato, principi che fanno del coinvolgimento del personale la chiave che consente l'integrazione tra gli obiettivi aziendali e le attese dei dipendenti.

Del resto, in un sistema economico basato su una forte competitività, il fattore qualità è uno degli elementi determinanti per l'affermazione aziendale sul mercato, fattore raggiungibile solo se si coinvolgono tutti i lavoratori responsabilizzandoli e motivandoli anche sotto l'aspetto economico.

Aspetto economico che non vuol dire solo retribuzioni adeguate, ma anche e soprattutto l'adozione di un sistema di una reale partecipazione agli utili dei lavoratori medesimi, individuandone in sede di contrattazione aziendale i criteri di attribuzione e, parallelamente, l'inserimento di loro rappresentanti all'interno degli organi decisionali e di indirizzo strategico come il Consiglio di Amministrazione e/o il Consiglio di Sorveglianza.

Solo in tale ottica si può iniziare a discutere di una nuova filosofia di reimpostazione generale dell'argomento "salario fisso - salario variabile".

### **Relazioni Industriali\***

Si rende necessaria l'introduzione di sostanziali elementi di novità nel campo relazionale, al fine di trasporre anche a livello di settore una reale, generale e democratica politica concertativa già avviata a livello politico- confederale.

E' evidente la necessità di riconfermare e di valorizzare il momento del confronto territoriale, congiuntamente alle rappresentanze dei lavoratori universalmente elette.

### **Parte economica**

Nell'ambito degli indirizzi stabiliti dal Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993, in riferimento a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dal Documento di Armonizzazione per Telecom Italia S.p.A., nel rispetto degli Accordi Confederali in materia di recupero salariale, con particolare riferimento alla valorizzazione del II livello di contrattazione, si ritiene si debbano ricercare le giuste basi per avviare un proficuo ed aperto confronto, al fine di garantire ai lavoratori un reale recupero del potere di acquisto delle retribuzioni.

I dati sull'inflazione evidenziano un aumento del costo della vita, per il 1998 dell'1,5% e per il 1999 una proiezione del 1,8% già ampiamente disattesa perché dati recenti parlano invece del 2,1%.

La mera somma dei due dati porta ad un 3,9% di perdita del potere di acquisto delle retribuzioni.

Se poi si va ad analizzare la reale dinamica inflazionistica del nostro Paese, ci si accorge invece dei veri aumenti dei prezzi verificatisi, nel solo 1999, in alcuni settori del consumo presi ad esempio:

Assicurazioni, +10%; Ferrovie, +3%; Rifiuti solidi urbani, +12,2%; Trasporti marittimi, +8,3%; Gasolio e gas da riscaldamento, +4,4%; Acqua, +12,2%; Benzine, +5%; Luce, +3,7%; Medicine, +3%; Aerei, +3%; Libri scolastici, +3%.

Risulta evidente la necessità di un innalzamento di almeno l'8% dei minimi di stipendio, dell'elemento retributivo aziendale, dell'elemento retributivo professionale (quadri), degli aumenti periodici di anzianità, dell'indennità di mancato rientro, dell'indennità di reperibilità, dei livelli di prestazione min-med - max dei Venditori e di ogni altra voce retributiva aggiuntiva.

In particolare modo, si evidenzia la necessità di adeguare l'intera "trasfertistica" alla reale dinamica inflazionistica e ai costi reali, (cosa differente rispetto a quanto ingannevolmente pubblicizzato in materia dai Governi Prodi - D'Alema ) e di eliminare la singolare quanto ingiustificabile differenziazione tra pasto consumato 'in Provincia' e quello 'fuori Provincia', e di portare il rimborso ad un totale di L. 45.000 a pasto.

### **Lavori usuranti\***

Il D.L. nr. 374 dell'11.8.1993 considera lavoro particolarmente usurante quello per il cui svolgimento è richiesto un impegno psicofisico particolarmente intenso e continuativo, condizionato da fattori che non possono essere prevenuti con misure idonee.

A nostro avviso, il lavoro che si svolge presso i CSOT rientra a pieno titolo nella categoria dei lavori usuranti per le peculiarità richieste e tra esse spiccano la competenza, la responsabilità e la particolarità degli orari.

Competenza: perché di fronte all'insorgere di un allarme il tecnico preposto, dopo un'analisi allo stesso tempo precisa e veloce, deve prendere una decisione per il tipo di intervento da eseguire, decisione che investe la collocazione delle risorse.

Responsabilità: perché una diagnosi errata avrebbe ricadute economiche negative sia in termini di costo del lavoro sia in termini di eventuali penali con il cliente.

Particolarità degli orari: perché il personale opera con orari h24, dal lunedì alla domenica, ricorrenze Natalizie, Pasquali, Ferragosto ed altre festività nazionali incluse.

### **Pari Opportunità\***

Per un più ampio risalto all'importanza della legge nr. 125 del 10.4.1991 e collegati, in materia di Pari Opportunità, e volendo dare significato e concretezza all'azione del Comitato Paritetico Nazionale, in linea con i propositi di "realizzare attività di studio e ricerca atte a promuovere progetti di azioni positive e individuare e rimuovere ostacoli che non consentano una effettiva parità fra lavoratori e lavoratrici", si propone che il Comitato Paritetico Nazionale esamini la possibilità di realizzazione, ove possibile, di Baby Parking aziendali o, la stipula di convenzioni con asili - nido e scuole materne o ancora, in alternativa, l'erogazione di un contributo relativo alle spese di asilo nido e scuola materna in presenza di particolari condizioni familiari.

Inoltre, si propone che le riunioni del Comitato Paritetico Nazionale abbiano una cadenza almeno bimestrale per una più incisiva opera del Comitato medesimo.

### **Modifica dell'articolo 31 del CCNL\***

L'articolo 31 del CCNL nasce dall'applicazione "sic et simpliciter" dell'articolo 10 della legge 300/1970.

Tuttavia, va sottolineato che, quasi tutti i contratti collettivi di lavoro estendono i diritti dei lavoratori studenti in vari modi, per esempio allargando l'Istituto delle 150 ore ad ogni ordine scolastico.

Pertanto, recependo anche quanto previsto dall'articolo 3 del D.P.R. nr. 395 del 23/8/1988, si richiede l'allargamento del suddetto Istituto anche ai lavoratori regolarmente iscritti a corsi di formazione universitaria.

### **Modifica dell'articolo 9 - comma3 del CCNL**

L'intesa Confindustria - Sindacato del 13/11/1997, recepisce, in tema di orario di lavoro, la Direttiva comunitaria 104/93.

Tale Direttiva, in materia di riposo giornaliero, recita che, ".....Fermo restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo.....".

Nei Centri di Lavoro Rete, i lavoratori sono chiamati a turni di lavoro che, come nel caso degli orari 08.00-16.38 + 00.00-7.38, contemplano un intervallo di sole 7.22 ore,

Pur nel rispetto di momentanee particolari esigenze di servizio, si evidenzia che due turni di lavoro nell'arco di 24 ore, non consentono certo quel recupero delle necessarie energie psicofisiche contemplate dalla Direttiva in questione.

Se poi si tiene conto delle difficoltà di spostamento nei grandi centri urbani, si arriva alla conclusione che le 7.22 ore di intervallo si riducono sensibilmente.

Per cui, nel caso della turnistica sopra citata, l'orario di uscita dovrebbe essere anticipato di due ore.

### **Revisione dell'accordo del 5/12/1999 in materia di trasferimenti interregionali**

Al fine di evitare ai lavoratori i disagi economici ed i traumi familiari conseguenti a mobilità interregionali, si propone di limitare le suddette mobilità ai casi eccezionali di riconosciute specifiche professionalità non reperibili sul territorio interessato, ricorrendo, ove possibile, anche a soluzioni tecnologiche innovative.

### **Livelli inquadramentali\***

Considerato il notevole incremento della professionalità dei lavoratori del settore, indotto dalla forte e costante innovazione tecnologica, si rende necessario procedere ad un generale riposizionamento dei livelli e ad un accorciamento della forbice inquadramentale.

Pertanto si propone quanto segue:

- Per quanto attiene l'Area Quadri, di inserire al livello G gli ex livelli III (CCL SIP 30 giugno 1992) i quali sono stati pesantemente penalizzati dall'accordo del 2/7/1997, restando prima in un bacino professionale temporaneo e poi definitivamente collocati al livello F insieme agli ex IV livelli;
- L'abolizione del livello A ed il conseguente inserimento nel livello B degli addetti ad attività operative;
- Per quanto attiene gli addetti ad interventi tecnici, di ridurre da 75 a 57 mesi di effettivo servizio il periodo di tempo per accedere al livello C;
- Per quanto attiene gli addetti ad attività tecniche, di ridurre da 57 a 36 mesi di effettivo servizio il periodo di tempo per accedere al livello C;
- Per quanto attiene gli addetti ad attività impiegatizie, di ridurre da 57 a 36 mesi di effettivo servizio il periodo di tempo per accedere al livello C;
- Per quanto attiene la figura professionale di "Assistente", di ridurre da 45 a 30 mesi di effettivo servizio il periodo di tempo per accedere al livello D;
- Per quanto attiene la figura professionale di "Assistente ad attività specialistiche", di ridurre da 45 a 30 mesi di effettivo servizio il periodo di tempo per accedere al livello D;
- Per quanto attiene la figura professionale di "Venditore", di ridurre da 45 a 30 mesi di effettivo servizio il periodo di tempo per accedere al livello D;

### **Riconoscimento Qualifica di Assistente per gli addetti alla supervisione allarmi dei CSOT\***

La proposta di assegnare ai tecnici addetti alla supervisione degli allarmi nei CSOT sia di commutazione che di trasmissione la qualifica di assistente, nasce dalle peculiarità nello specifico, competenza e responsabilità che caratterizzano il lavoro dei tecnici sopra citati.

In particolare si vuole porre l'accento sull'importanza che rivestono i CSOT nelle dinamiche di funzionamento sia della Rete Telefonica che delle Centrali di commutazione e consequenzialmente della spiccata professionalità richiesta per svolgere le mansioni in questione, alcune delle quali, come per esempio il trattamento di dati riservati inerenti l'attività giudiziaria, comportano anche responsabilità giudiziali.

### **Diverso trattamento in relazione al mezzo di trasporto usato\***

Quando un lavoratore in reperibilità è chiamato prima delle ore 2.00 per un intervento, ai fini dell'indennità di viaggio e dell'eventuale riposo compensativo, l'Azienda considera l'inizio del lavoro in modo diverso in relazione al mezzo di trasporto utilizzato.

Infatti, qualora si utilizza l'auto sociale, l'Azienda considera come inizio del lavoro il momento in cui il lavoratore è stato chiamato.

Qualora invece si utilizzano mezzi pubblici o privati, l'Azienda considera come inizio del lavoro il momento in cui il lavoratore arriva sul posto di lavoro.

Ne consegue che il lavoratore che utilizza, per esempio, la propria autovettura, paradossalmente viene penalizzato tre volte:

- si accolla le spese del viaggio facendo risparmiare l'Azienda;
- non riceve alcuna indennità di viaggio;
- nel caso dovesse arrivare dopo le due non ha diritto al riposo compensativo.

Si chiede pertanto di uniformare i due diversi trattamenti.

### **Salario indiretto\***

Sono necessari una valorizzazione ed una razionalizzazione degli istituti collaterali attraverso uno snellimento delle sovrastrutture amministrative e "politiche" di livello nazionale, operando per contro un maggior sostegno alle attività regionali e territoriali.

Risulta, altresì, necessario un rafforzamento dell' ASSILT che nel 1999 ha invece introdotto una forte riduzione contributiva su una miriade sia di medicinali che di prestazioni specialistiche.

### **Ferie\***

In linea con le mutate esigenze dell'uomo in materia di tempo libero e soprattutto con le pressanti richieste giovanili del mercato del lavoro, si propone un aumento delle ferie di un giorno.

Si propone inoltre che cinque giorni di queste possano essere utilizzate in maniera frazionata.

### **Banca ore e riduzione orario di lavoro\***

La Banca ore, istituita con l'accordo del 12 febbraio 1999, viene ritenuta dalla UGL fondamentale nella ricerca di un nuovo rapporto lavoratore/Azienda. Ove opportunamente impiegata, può rivelarsi basilare per creare le premesse, di una nuova logica d'impiego della risorsa tempo sia per il lavoratore che per l'Azienda.

Pertanto, fermo restando la volontarietà dell'istituto si propone:

- il prolungamento, a tutto il 2000, della sperimentazione che, come da accordo, scade il 30 novembre 1999;
- che la sperimentazione stessa venga allargata ad altri ambiti organizzativi.
- che l'accumulo delle ore di recupero possa essere pari al 100% delle ore di lavoro supplementare/straordinario;
- che i recuperi orari siano cumulabili con permessi.

Lo strumento della Banca - ore, di per sé innovativo, va però accompagnato ad una riduzione dell'orario di lavoro.

In tal senso, si ritiene che le 36 ore lavorative settimanali rispondano alle esigenze derivanti dall'implementazione delle nuove organizzazioni del lavoro e dalle necessità di incremento occupazionali.

### **Malattie\***

Sulla materia si rende necessario un accurato approfondimento, al fine di correggere un percorso penalizzante per l'intera categoria ed in particolar modo per le donne.

Indispensabile, pertanto, la rivisitazione della fascia di morbidità calcolata a ritroso (18 mesi), e delle penalizzazioni sul salario variabile in caso di malattie cosiddette "brevi".

Rispetto a queste ultime, si propone che, ai fini del P.d.R., i cinque giorni attualmente non rientranti nella franchigia, siano portati a tre.

### **Part-time\***

Oltre a prevedere, per questa categoria di lavoratori, l'avvio di un percorso formativo

- professionale, è auspicabile l'introduzione, prima di procedere a nuove assunzioni, di un diritto di prelazione per la trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro.