



**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DI LAVORO
DIPENDENTI DA IMPRESE DI TELECOMUNICAZIONE
2009 - 2011**

Premessa

Il settore delle telecomunicazioni, negli ultimi anni, è profondamente cambiato, per ragioni di mercato, per effetto dell'innovazione tecnologica che favorisce la multimedialità, ma anche a causa della crisi economica internazionale che ha condizionato lo sviluppo dei mercati e delle economie dei singoli Paesi.

Il settore delle telecomunicazioni, ha risentito della crisi di domanda e dei consumi, nonché della saturazione di alcuni prodotti e mercati che hanno generato un rallentamento dei tassi di crescita, che hanno rappresentato per molti anni una costante del settore.

Infatti il settore delle telecomunicazioni ha contribuito per molti anni al sostegno del PIL nazionale, in un periodo di recessione strisciante con tassi di crescita vicini allo zero.

Il rallentamento odierno della crescita, si accompagna alla riduzione dei prezzi e delle tariffe per interventi regolatori e legislativi europei e nazionali.

Sebbene il contesto generale sia caratterizzato da alcune negatività, il settore delle telecomunicazioni rimane comunque uno dei settori maggiormente attivo e redditizio dimostrando una forte capacità di adattarsi ai continui cambiamenti economici e di mercato che si verificano.

Al consolidamento di tale caratteristica ha contribuito notevolmente anche il comportamento dei lavoratori con la professionalità e la capacità di realizzare produttività e le OOSS del settore, manifestando la capacità di contrattare le conseguenze dei cambiamenti intervenuti nella struttura delle imprese.

Il futuro del settore dovrà trovare nuova linfa nello sviluppo tecnologico rappresentato dagli investimenti sulla rete di nuova generazione, che potrà consentire di generare nuove opportunità di produttività del sistema paese, nuove efficienze, nuove professionalità per i lavoratori del settore.

La nuova rete potrà consentire lo sviluppo della convergenza tecnologica e l'integrazione con i servizi dell'ICT o comunque dei servizi a valore aggiunto.

Il rinnovo del contratto nazionale di lavoro è un'opportunità per assecondare i cambiamenti attraverso metodi e contenuti, che favoriscano il consolidamento del sistema relazionale improntato alla partecipazione ed al coinvolgimento vero del mondo del lavoro alle scelte dell'impresa.

Il rinnovo del contratto nazionale di lavoro è un'occasione per determinare pari condizioni economiche e normative di base per tutti i lavoratori del settore

Livelli e contenuti della contrattazione

A seguito del documento definito "linee guida per la riforma della contrattazione collettiva" emerso dal confronto tra OOSS e Associazioni Imprenditoriali si richiede quanto segue:

1° livello di contrattazione

Il contratto nazionale di lavoro avrà durata triennale sia per la parte salariale che normativa. Il CCNL deve garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi per tutti i lavoratori dipendenti di aziende che applicano il contratto nazionale di lavoro delle telecomunicazioni.

Considerato che i precedenti rinnovi contrattuali venivano stipulati, inizialmente sulla base dell'inflazione programmata nel contesto di politica dei redditi tra parti sociali e Governo, e successivamente dal superamento nei fatti dell'indice di inflazione programmata, per definire l'incremento retributivo nel triennio della prossima vigenza contrattuale, viene assunto l'indice dei prezzi al consumo armonizzato (IPCA) elaborato da Eurostat per l'Italia, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. Il recupero di eventuali scostamenti tra inflazione prevista e inflazione reale effettivamente osservata, dovrà avvenire entro la vigenza contrattuale.

Per il recupero del biennio 2007-2008 si dovrà calcolare il differenziale tra inflazione prevista e inflazione effettivamente registrata.

Decorrenza degli incrementi retributivi del nuovo contratto di lavoro a partire dal 1° gennaio 2009.

Il contratto nazionale di lavoro definisce le materie oggetto di contrattazione al 2° livello negoziale.

Per i lavoratori dipendenti di aziende nelle quali non si è realizzato il 2° livello di contrattazione, il contratto nazionale di lavoro dovrà prevedere per tali lavoratori, un elemento retributivo di garanzia.

2° livello di contrattazione

La contrattazione al livello aziendale, e/o di gruppo, e/o territoriale, si concentrerà sul salario collegato agli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed efficacia e beneficerà di sgravi fiscali e contributivi previsti dal protocollo sul welfare del 23 luglio 2007, attuate con D.M. 7 maggio 2008 e gli interventi normativi di cui all'art. 2 del D.L. n° 93/08 convertito in legge n° 126/08.

La durata della vigenza degli accordi di 2° livello è fissata in 3 anni.

Al fine di sviluppare maggiormente il sistema di partecipazione e di contrattazione al livello decentrato, si richiede che il CCNL preveda la possibilità che alcune materie specifiche possano essere oggetto di contrattazione al livello di unità produttiva e/o al livello territoriale, avendo definiti alcuni criteri ed orientamenti al livello nazionale.

Ad esempio: riorganizzazioni aziendali o modifiche dei modelli organizzativi che abbiano riflessi sui livelli occupazionali, sugli orari di lavoro, sulle prestazioni, sulle professionalità.

Definire accordi sui progetti di formazione e riqualificazione professionale e conseguenti eventuali riflessi sulla professionalità dei lavoratori.

Problematiche relative a infortuni sul lavoro, malattie professionali, ambiente e sicurezza

Relazioni sindacali

Per quanto riguarda il sistema di relazioni sindacali, si conferma l'impianto attuale ritenendo fondamentale l'esigibilità di tutti gli strumenti di partecipazione che riguardano:

- Osservatorio Nazionale
- Commissioni Pari Opportunità
- Commissione Nazionale Ambiente e Sicurezza
- Informazione in sede Nazionale , Territoriale e Aziendale

Valutato che nella precedente vigenza contrattuale gli istituti di partecipazione sono stati attivati soltanto raramente e quindi non è stato prodotto alcun risultato, si richiede la convocazione con frequenza periodica obbligatoria degli Istituti e delle Commissioni.

Bilateralità

Il CCNL dovrà prevedere la costituzione di un Ente Bilaterale per la formazione professionale, con il compito di fornire permanentemente supporti utili a promuovere la qualità formativa, analizzando i bisogni professionali dei lavoratori del settore. L'O.B.N. potrà, in riferimento alla delega sulla riforma degli ammortizzatori sociali L. 247/07, svolgere un ruolo attivo a difesa dei lavoratori più deboli del settore.

L'O.B.N. dovrà stimolare un maggiore utilizzo di Fondimpresa caratterizzato da un'articolazione sia nazionale che regionale.

Sanità integrativa di Settore

Nel settore esistono numerose forme di copertura sanitaria a livello di gruppo o azienda, forme di tipo mutualistico/partecipativo ed altre di tipo assicurativo, quale risultato della contrattazione di 2° livello.

In questo rinnovo contrattuale è necessario costituire a livello di settore, nel pieno rispetto del mandato dei lavoratori in fase di rinnovo del biennio economico, l'Ente Bilaterale per la Sanità Integrativa sul modello associativo e partecipativo, per dare una risposta sociale a tutti i lavoratori più deboli del settore.

Mercato del Lavoro

Nonostante che la legislazione del lavoro si caratterizzi in Italia per le diverse possibilità di assumere lavoratori, è dimostrato dai fatti che la flessibilizzazione di per sé non può offrire risposte esaustive alle principali criticità del lavoro in Italia.

Caratterizzato da un basso tasso di occupazione femminile, ampia diffusione di lavoro sommerso, ritardo occupazionale al sud, espulsione dei lavoratori over 50 dal mercato del lavoro.

Nel contratto dovremo sempre più individuare politiche concrete che diano risposte a questi problemi attraverso l'utilizzo dello strumento della bilateralità per la formazione professionale.

Pertanto a fronte dei primi provvedimenti del Governo sul lavoro, affronteremo le tematiche sulle varie tipologie di contratti di assunzione, valorizzando il ruolo della contrattazione tra le parti nei contratti a termine, part-time, apprendistato professionalizzante, contratto di inserimento.

Appalti (art. 53 del CCNL)

I committenti dovranno sottoscrivere una vera e propria “carta di responsabilità” impegnandosi su tutte le commesse a non praticare gare al massimo ribasso ed in ogni caso ad assegnare solo a chi rispetta le norme vigenti.

Per quanto riguarda la casistica relativa al cambio e successioni di appalti e commesse, di “cessioni di ramo”, si dovranno prevedere (oltre agli obblighi di legge) delle clausole sociali che consentano di tutelare l'occupazione dei lavoratori interessati a tali processi.

Part-time

Va normato in funzione della circolare n° 7 del Ministero del Lavoro, che a seguito della legge 247 del dicembre 2007, dà attuazione agli impegni assunti nel protocollo del 23 luglio 2007 sulle clausole elastiche, dando mandato alla contrattazione collettiva di introdurre causali specifiche.

Banca Ore

Definire l'Istituto con caratteristiche di esigibilità per dare risposte alle esigenze di flessibilità dei lavoratori in particolare delle lavoratrici madri.

Inquadramento

In questi 4 anni i processi di innovazione tecnologica unitamente a quelli organizzativi e di mercato hanno determinato importanti modifiche di contenuti e delle modalità nelle prestazioni professionali dei lavoratori del settore, sempre più chiamati ad interagire con l'innovazione tecnologica.

Pertanto si deve completare il lavoro avviato nel contratto del 2005, riattivando la commissione sull'inquadramento professionale che completi il lavoro sulla rivisitazione dei profili professionali che riguardano l'evoluzione del tecnico specialistico e dell'operatore IT, dell'operatore del CRM, l'introduzione di nuove figure web, network, provider.

Si richiede il completamento delle definizioni inquadramentali dei lavoratori dal 4° al 5° livello, riconoscendo la possibilità d'accesso al 6° livello a profili professionali afferenti alcune attività gestite da tecnici ed assistenti tecnici specialistici.

Il riconoscimento del profilo operativo del 6° e 7° livello, differenziandolo normativamente da quelli con funzione di coordinamento.

Inoltre i termini di scorrimento tra un livello e l'altro 3°/4° e 4°/5° vanno ridotti a 36 anziché 48 mesi.

Diritto allo studio, ferie, telelavoro, trasferimenti

Migliorare l'accesso all'istituto del telelavoro, rivisitare la normativa sui trasferimenti inserendo maggiori garanzie e tutele per i lavoratori interessati ai trasferimenti.

Si richiede di ridurre il periodo temporale ai fini della maturazione del giorno di ferie.

Per quanto riguarda il diritto allo studio si richiede di rendere realmente utilizzabili le 150 ore riconoscendo 2 giorni di permessi retributivi aggiuntivi su base annua per i giorni d'esame.

La Segreteria Nazionale Fistel-Cisl

Roma, 21 gennaio 2009

