

RINNOVO DEL CCNL 2009 - 2011

Un contratto peggiorativo nella parte normativa e con una piccola “mancia” per la parte salariale...
nessuna garanzia in più per giovani e precari

COBAS
del Lavoro Privato

Aderente **COBAS – CONFEDERAZIONE DEI COMITATI DI BASE**
Sede nazionale.: Viale Manzoni, 55 - 00185 ROMA
Sede Provinciale : ROMA
Tel. 0677591926 - Fax 0677206060



e-mail: tlc@cobas.it - internet: <http://cobastlc.oltreover.org> – <http://www.cobas.it>

- **ART 1.-** Relazioni sindacali
- Lettera A) Viene istituito FORUM NAZIONALE dell'ICT/Telecomunicazioni per discutere, parteciperanno al forum Segreterie Nazionali di Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil e gli Organi Direttivi dell'Associazione datoriale.
- Lettera B) viene istituito un Osservatorio sul CONTROLLO A DISTANZA: le parti dichiarano che non intendono sostituirsi alle rispettive competenti rappresentanze (che la legge individua nelle rappresentanze sindacali aziendali e non nelle Organizzazioni Sindacali). Una palese bugia visto che nelle principali aziende del settore è divenuta prassi sistematica per Slc-Fistel-Uilcom-Ugl la sottoscrizione di accordi, nazionali e/o territoriali, sulla installazione di apparati che consentono il controllo a distanza.
- Lettera C) vengono previste le commissioni aziendali per pari opportunità e ambiente sicurezza

- **ART 2 –** Formazione professionale
- viene istituita l'Agenzia Bilaterale per la Formazione di Settore: sindacati e datori di lavoro cogestiranno i finanziamenti pubblici sulla formazione. Questi finanziamenti, che formalmente vengono stanziati dalla Unione Europea e/o dagli organismi pubblici nazionali per creare nuova occupazione o riconvertire la forza lavoro dichiarata in esubero, andranno ad ingrassare direttamente le casse di aziende e sindacati.

- **ART 3 – Assetti CONTRATTUALI**
- La durata è triennale per la parte economica e normativa del contratto nazionale, durata triennale della contrattazione aziendale.

Al contrario di quanto detto e scritto dalla SLC-CGIL l'ipotesi di accordo recepisce complessivamente le linee guida dell'accordo quadro separato, siglato da CISL-UIL-UGL, sugli assetti contrattuali.

Vengono rafforzati gli enti bilaterali, trasformando definitivamente le "organizzazioni sindacali stipulanti" in mera appendice delle associazioni datoriali,

viene ulteriormente rallentata la dinamica di crescita delle retribuzioni, tramite l'adozione del nuovo indice di previsione (l'IPCA) depurato dagli effetti dei prezzi dei beni energetici importati, e la triennializzazione del rinnovo della parte economica,

- **ART. 16 – Contratto di lavoro a tempo determinato**
- Comma 8 viene prevista la precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato per i lavoratori che abbiano prestato l'attività lavorativa con contratto a termine. Il diritto di precedenza è efficace per un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro e si deve esercitare per iscritto nei tre mesi successivi dall'avvenuta cessazione;
- **Comma 16** qualora, **per effetto di una successione di contratti a termine**, sia stato raggiunto il limite di 36 mesi di durata massima, si potrà stipulare un ulteriore contratto per altri 12 mesi. **Viene in sostanza recepito quanto introdotto dalla cosiddetta norma ammazza precari del Governo Berlusconi (D.L. 133 del 2008)**

- **ART. 18 - Contratto di lavoro a tempo parziale**
- comma 6 vengono enormemente estese le casistiche per il quale le aziende potranno far ricorso alle cosiddette "clausole elastiche" del rapporto di lavoro part-time, cioè la modifica dell'orario di lavoro e/o la sua estensione

Il lavoro precario, ricomprendendo tra questo anche i contratti part-time particolarmente diffusi nei call center, si allarga divenendo condizione "stabile" di buona parte della forza lavoro

- La mancata reintroduzione degli automatismi è di fatto il peggior danno che possiamo ricevere, esponendoci alla merce dell'azienda per l'assegnazione del livello superiore. Nessun miglioramento nei passaggi 2-3 $\frac{3}{4}$ \$7%. Introduzione di un 5S che schiaccia verso il basso e taglia le gambe a coloro i quali erano in attesa del 6 livello per attività professionale svolta fino ad ora

- ART.23 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
- Viene inserita una NOTA A VERBALE per il livello 3° inquadramentale che prevede: "Fermo restando che il livello di inserimento dell'addetto al call center è il terzo livello della scala inquadramentale, salvo il ricorso al contratto di apprendistato o di inserimento, tenuto conto comunque di esigenze formative (individuate in misura pari a 20 ore complessive) l'assunzione dell'addetto al call center privo di esperienza lavorativa nella mansione potrà avvenire dalla data di decorrenza del presente accordo di rinnovo del CCNL, al secondo livello della scala inquadramentale per un periodo non superiore ai dodici mesi.

I sindacati hanno scritto che per gli addetti dei call center il livello di ingresso sarà il 3°, ma le aziende potranno ASSUMERE al 2° LIVELLO per un periodo di 12 MESI (SIC!). Non contenti, per i lavoratori già assunti al 2° livello, in spregio a quanto previsto dal CCNL fino ad oggi, permarranno al 2° livello fino al 31/12/2010.

•Viene introdotto il livello 5 super “ i lavoratori inquadrati al 5° livello, *a quelli individuati nell’ambito tassativo dei profili professionali di seguito elencati in quanto connotati da un elevato grado di specializzazione*, viene riconosciuto un minimo tabellare, esclusi ex-indennità di contingenza, EDR e aumenti periodici di anzianità, determinato in base al parametro 168,51”

QUESTE LE FIGURE PROFESSIONALI AVENTI DIRITTO AL 5 S

Lavoratrice/tore che, in possesso di un alto grado di specializzazione su reti, sistemi e apparati di telecomunicazioni, norme e specifiche di collaudo, esercizio e gestione degli impianti, relazionandosi con tutte le funzioni aziendali coinvolte, cura il secondo livello di intervento relativamente a guasti di rete complessi, fornendo da remoto e/o on-site supporto professionale al personale tecnico preposto all’esecuzione; partecipa al collaudo dei nuovi impianti intrattenendo anche rapporti con le aziende fornitrici ed all’aggiornamento del software di gestione delle reti.

ADDETTO AL SUPPORTO SPECIALISTICO

Lavoratrice/tore che, in possesso di conoscenze specialistiche su architetture di reti e sistemi di telecomunicazioni, specifiche tecniche e norme di progettazione e realizzazione di impianti e sistemi, relazionandosi con tutte le funzioni aziendali coinvolte, svolge attività di progettazione esecutiva delle reti core o delle reti in fibra ottica, monitora le attività realizzative, esegue i relativi collaudi e verifica il funzionamento dei nuovi apparati inseriti in rete; avvia o provvede al provisionig infrastrutturale dei collegamenti trasmissivi.

PROGETTISTA/REALIZZATORE DI RETE

Lavoratrice/tore che, in possesso di conoscenze specialistiche di ambienti sviluppo di piattaforme applicative, ambienti tecnologici del cliente, linguaggi, tecniche di programmazione e tool di sviluppo software e di basi dati, qualità del software e tecniche di debugging, eventualmente relazionandosi con le funzioni aziendali coinvolte realizza e manutene sistemi software; partecipa alla definizione delle specifiche funzionali, esegue i test e monitora l’inserimento in esercizio delle applicazioni sviluppate.

PROGRAMMATORE ESPERTO

Lavoratrice/tore che, in possesso di conoscenze specialistiche su architetture e sistemi ICT, esercizio delle reti informatiche, dei sistemi centralizzati di elaborazione e software di base, prodotti di gestione delle applicazioni, prodotti e procedure di storage e trasferimento dei dati, eventualmente relazionandosi con le funzioni aziendali coinvolte, esegue le installazioni e configurazioni di prodotti Middleware nelle fasi di delivery e change dei Sistemi in esercizio/collaudo; gestisce le anomalie afferenti al software Middleware ripristinandone le funzionalità; implementa le policy di sicurezza.

OPERATORE ICT

Lavoratrice/tore che, in possesso di elevata specializzazione e competenza sui processi, sui modelli di caring aziendali e sui diversi servizi operativi:

- coordina ed indirizza operativamente le attività di gruppi di addetti e operatori al call center/customer care assegnati;
- controlla le attività/risorse ed i risultati del nucleo operativo di competenza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei livelli di servizio attesi;
- controlla l'applicazione delle normative di riferimento;
- supporta gli addetti/operatori nella loro attività di informazione e gestione delle esigenze del cliente, anche curando direttamente la relazione conquest’ultimo nei casi di maggiore complessità;
- gestisce le risorse del nucleo coordinato sotto i profili della costante formazione e aggiornamento, rispetto a procedure/informazioni/strumenti aziendali necessari all’espletamento dell’attività.

SUPERVISOR ATTIVITA' DI CARING

con l'introduzione del nuovo livello inquadramentale si riporta in basso la stragrande maggioranza dei lavoratori che, dopo anni di lavoro, con l'assegnazione del 5° livello, pensavano di aver conquistato una diversa/migliore posizione professionale;

i lavoratori appartenenti ai profili professionali per i quali è previsto l'accesso al 5 S, si vedono sfumare d'un colpo la possibilità di accesso al 6 ° livello, nonostante che avranno fianco a fianco altri colleghi, con le stesse mansioni, ai quali è stato riconosciuto prima del rinnovo contrattuale il 6° livello inquadramentale.

L'accesso ai livelli successivi al 3° rimane a completa discrezione delle direzioni aziendali, che potranno, quindi, continuare a discriminare a piacere tante lavoratrici e lavoratori. Pur svolgendo le medesime attività di altri colleghi, si potrà rimanere inquadrati/i, senza limiti di tempo, a uno o due livelli più in basso.

ORARIO DI LAVORO

Rimane intatta la possibilità per le aziende di modificare l'articolazione dell'orario di lavoro e la possibilità del ricorso alla flessibilità tempestiva

Il monte ore di permessi individuali (ROL, ex festività) dovrà essere utilizzato, a meno di casi eccezionali, nell'anno di competenza. Il suddetto monte ore potrà essere utilizzato dalle aziende per effettuare chiusure collettive mentre il lavoratore non ne potrà più chiedere la monetizzazione a fine anno.

- **ARTICOLO 36 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro**
- Le organizzazioni sindacali stipulanti millantano un miglioramento della norma. In realtà è l'esatto contrario. Rimane, inoltre, invariata l'aberrante definizione che la certificazione medica deve essere inviata entro il secondo giorno di malattia, anziché entro il secondo giorno dalla data di rilascio come prevedono, con ragionevolezza, le leggi in materia.
- Il precedente *"Il lavoratore che non si presenti in servizio a causa di malattia deve darne avviso all'azienda tempestivamente*
- *entro il primo giorno in cui si è verificata l'assenza"* diventa *" Il lavoratore impossibilitato a presentarsi in servizio a causa di malattia deve darne tempestivamente avviso all'azienda entro il primo giorno in cui si è verificata l'assenza e, comunque, di norma, **in anticipo rispetto all'inizio del proprio orario/turno di lavoro**; sono fatte salve situazioni di comprovati motivi di carattere eccezionale."*
- Il precedente *"L'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale."* **diventa** *" L'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale."*
- **3. Fermo restando la comunicazione preventiva di cui al comma 1 ed esclusivamente per le assenze dal servizio per malattia di durata non superiore ai tre giorni, il lavoratore potrà produrre la certificazione medica in originale al rientro in servizio. In caso di prosecuzione della malattia restano fermi gli obblighi di cui ai commi 1 e 2. "**
- **quindi l'aggiunta che "fino a tre giorni di malattia, in caso di invio per fax della certificazione, l'originale può essere prodotto al rientro", spacciato per miglioramento contrattuale, peggiora la definizione preesistente che non poneva alcun limite.**
- Non contenti sindacati e datori di lavoro hanno voluto ulteriormente infierire nei confronti dei malati lungo degenti, ritenuti ovviamente da aziende e sindacato degli "inguaribili" assenteisti, con la previsione che i in caso di superamento del periodi di comporto (180 giorni al 100% della retribuzione e 185 al 50%) i lavoratori che intendono chiedere la sospensione del rapporto di lavoro per non essere licenziati devono presentare la relativa richiesta **"prima della scadenza dei termini massimi indicati"** anziché come precedentemente previsto **"Scaduti i termini indicati"**

Nuovi aumenti salariali

LIVELLI	Parametro	Aumenti dei minimi tabellari dal 1/1/2010	Aumenti dei minimi tabellari dal 1/6/2010	Aumenti dei minimi tabellari dal 1/6/2011	Aumenti dei minimi tabellari Totali
Quadri/ 7°	222	62,05€	46,88€	68,94€	177,87€
6°	198	55,34€	41,81€	61,49€	158,64€
5°S	168,51	47,10€	35,59€	52,33€	135,02€
5°	161	45,00€	34,00€	50,00€	129,00€
4°	145	40,53€	30,62€	45,03€	116,18€
3°	133	37,17€	28,09€	41,30€	106,56€
2°	118	32,98€	24,92€	36,65€	94,55€
1°	100	27,95€	21,12€	31,06€	80,13€

Una tantum

Livelli	Parametro	Importo della una tantum
Quadri – 7°	222	806,65€
6°	198	719,44€
5°	161	585,00€
4°	145	526,86€
3°	133	483,26€
2°	118	428,76€
1°	100	363,35€

• **DIFFERENZE CON IL VECCHIO CCNL CALCOLATE AL 5° LIVE LLO**

Per effettuare questo calcolo ipotizziamo che il precedente contratto avesse la stessa durata di quello descritto nell'IPOTESI sottoscritta da SLC-FISTEL-UILCOM-UGL, e cioè 3 ANNI.

CONFRONTIAMO QUINDI GLI AUMENTI INTERCORSI DAL 2005 (anno di entrata in vigore del precedente CCNL) AL PRIMO AUMENTO DEL 2007 (primo anno del 2°biennio economico) CON GLI AUMENTI PREVISTI dal Nuovo CCNL

Livelli	Aumenti dei minimi tabellari dal 01/01/2006	Aumenti dei minimi tabellari dal 1/10/2006	Aumenti dei minimi tabellari dal 1/10/2007	TOTALE
Quadri – 7°	82,73	51,02	68,94	202,69
6°	73,79	45,50	61,49	180,78
5°	60,00	37,00	50,00	147,00
4°	54,04	33,32	45,03	132,39
3°	49,57	30,57	41,30	121,44
2°	43,98	27,12	36,65	107,75
1°	37,27	22,98	31,06	91,31

Livelli	TRIENNIO 2005 - 2007	TRIENNIO 2009 -2011	DIFFERENZA
Quadri – 7°	202,69	177,87	-24,82
6°	180,78	158,64	-22,14
5° - s			0,00
5°	147	129	-18,00
4°	132,39	116,18	-16,21
3°	121,44	106,56	-14,88
2°	107,75	94,55	-13,20
1°	91,31	80,13	-11,18

**Alle differenze tra gli AUMENTI, dobbiamo AGGIUNGERE la differenza tra le UNA TANTUM.
Per un confronto realistico consideriamo che l'UNA TANTUM del 2° BIENNIO del precedente
CCNL e la dividiamo per due.**

TRIENNIO 2005 - 2007		TRIENNIO 2009 - 2011		DIFFERENZA
Livelli	UNA TANTUM	Livelli	UNA TANTUM	
Quadri/ 7	924,44	Quadri/ 7	806,65	-117,79
6°	849,92	6°	719,44	-130,48
		5 S		
5°	735	5°	585	-150
4°	685,32	4°	526,86	-158,46
3°	648,04	3°	483,26	-164,78
2°	601,46	2°	428,76	-172,7
1°	545,56	1°	363,35	-182,21

COME SI FA A DIRE CHE STIAMO PARLANDO DI UN BUON CONTRATTO ?

La SCL-CGIL afferma, spudoratamente, che l'aumento di 129 euro nel triennio (pari al 7,6%) è una vittoria, in quanto "ben" superiore alle 117 euro proposte da Confindustria e quindi superiore a quanto previsto dall'accordo separato del 22 gennaio 2009.

Che fine ha fatto la rivendicazione di 175 euro che la Cgil dichiarava di aver calcolato al fine di "tutelare" il potere di acquisto delle retribuzioni?!

L'aumento ottenuto di fatto non si discosta gran che da quanto indicato dagli indici IPCA depurati dall'inflazione:

INFLAZIONE IPCA AL NETTO DEGLI ENERGETICI IMPORTATI, var. %
comunicata dall'ISAE il 29 maggio 2009

2009	2010	2011
1,5	1,8	2,2

Dato indice IPCA 2008 = 3,5%, inflazione programmata 2008 = 1,7%; Quindi complessivamente :
Gli aumenti % vanno calcolati sulla somma degli INDICI IPCA (2009-2011) più la differenza INDICE IPCA 2008/Inflazione programmata 2008 (cioè 1,8) = La somma da il 7 % !

COBAS

del Lavoro Privato

CCNL 2009 - 2011**Differenze con il CCNL
2005/2009 e Valutazioni****NUOVI MINIMI TABELLARI**

Livelli	Parametro	Ex Contingenza	EDR	Minimi al 1 gennaio 2010	Minimi al 1 giugno 2010	Minimi al 1 giugno 2011
Quadri-7°	222	530,91	10,33	1.363,47€	1.410,35€	1.479,29€
6°	198	526,99	10,33	1.213,49€	1.255,30€	1.316,79€
5s°	168,51	521,08	10,33	1.034,42€	1.070,01€	1.122,34€
5°	161	521,08	10,33	988,32€	1.022,32€	1.072,32€
4°	145	517,83	10,33	891,28€	921,90€	966,93€
3°	133	516,07	10,33	815,67€	843,76€	885,06€
2°	118	514,03	10,33	723,60€	748,52€	785,17€
1°	100	511,26	10,33	613,69€	634,81€	665,87€

La cruda realtà è che entrambe i metodi utilizzati per la rivalutazione delle retribuzioni (“Accordo di Luglio 93” e “Accordo separato di Gennaio 2009”), **non coprono minimamente l'inflazione reale** con cui si confrontano quotidianamente lavoratrici e lavoratori.

Tant'è che le retribuzioni NETTE medie dei lavoratori italiani sono diventate sempre più povere, precipitando agli ultimi posti tra i Paesi OCSE.

Corriere della Sera - Economia - 17 maggio 2009

Ocse: salari, l'Italia agli ultimi posti - Guadagniamo in media il 17% in meno della media Ocse

Siamo 23esimi su 30, con uno stipendio netto di 21.374 dollari l'anno. Ci battono anche a Grecia e Spagna

MILANO - *Cittadini italiani sempre più poveri e non solo a causa della crisi. Gli italiani incassano ogni anno uno stipendio che è tra i più bassi tra i Paesi Ocse. Con un salario netto di 21.374 dollari, l'Italia si colloca infatti al 23esimo posto della classifica dei 30 paesi dell'organizzazione di Parigi.*

AGLI ULTIMI POSTI IN EUROPA - *Buste paga più pesanti non solo in Gran Bretagna, Stati Uniti, Germania, Francia, ma anche Grecia e Spagna. È quanto risulta dal rapporto Ocse sulla tassazione dei salari, aggiornato al 2008 e appena pubblicato. La classifica riguarda il salario netto annuale di un lavoratore senza carichi di famiglia. È calcolato in dollari a parità di potere d'acquisto. Gli italiani guadagnano mediamente il 17% in meno della media Ocse. Salari italiani penalizzati anche se il raffronto viene fatto con la Ue a 15 (27.793 di media) e con la Ue a 19 (24.552).*

\$ 21.374 = € 14.400 netti (al cambio di 1,4843 dell'8/11/2009)

Questa è la brutale realtà. Grazie agli accordi contrattuali del 2000, del 2005 e ora di quest'ultimo i lavoratori delle telecomunicazioni stanno diventando sempre più poveri.

La retribuzione del 5 livello nel triennio 2005-2007 è cresciuta di 147 euro (sempre molto meno della inflazione reale) **la retribuzione del 5 livello, nel triennio 2009-2011, crescerà di 129 euro**, di 116,36 quella del 4° livello, 106,56 quella del 3°.

Livelli	Parametro	Aumenti dei minimi tabellari dal 01/01/2006	Aumenti dei minimi tabellari dal 1/10/2006	Aumenti dei minimi tabellari dal 1/10/2007
5°	161	60,00	37,00	50,00

Da gennaio 2010 le retribuzioni LORDE annue, in caso di lavoratori senza scatti di anzianità, saranno:

	5° liv.	4° liv.	3° liv.
Euro	19.756,49	18.452,72	17.446,91

Nel 2010 il netto di tutti i 3 livelli si attesterà al di sotto del nostro 23° posto rilevato dall'OCSE nel 2008!!

Per non parlare dei contratti di lavoro part-time di cui abusano aziende come Almaviva Contact (ex Atesia) e Telecontact Center (gruppo Telecom Italia), solo per citare le principali, che costringono a sopravvivere con retribuzioni sotto la soglia di povertà:

Retribuzioni annue Part-time 50%			
	5° liv.	4° liv.	3° liv.
Euro	9.878,25	9.226,36	8.723,46

UN ALTRO CONFRONTO SU QUANTO PERDIAMO

AUMENTI dei MINIMI: dalla tabella sotto, relativa al livello di riferimento (il 5°), abbiamo sommato mese per mese le cifre d'aumento, e poi diviso la cifra totale per il numero di anni di vigenza del Contratto (2005-2008: 2+2, 2009-2011: 3): è evidente che la "media annua" era decisamente maggiore (**650,50€ > 520,67€**), e l'aumento in % è ancora minore in quanto va riferito a un valore di base che cresce nel tempo. Affermare, come fanno i Sindacati Confederali, che gli aumenti sono più bassi perché negli anni dal 2005 al 2008 avevamo inflazione alta, è solo parzialmente vero in quanto per la maggior parte dei prodotti l'inflazione non è mai stata negativa, anzi i prezzi comunque aumentano, solo più lentamente.

CCNL 2005			
01/01/2005 - 31/12/2008			
Riferimento: 5° livello			
		<i>aumento lordo:</i>	<i>x mesi:</i>
Una tantum	01/01/2005	31/12/2005	€ 500,00
	01/01/2006	30/09/2006	€ 60,00
	01/10/2006	30/09/2007	€ 37,00
Una tantum			€ 410,00
	01/10/2007	30/05/2008	€ 50,00
	01/06/2008	31/12/2008	€ 44,00
somma 4 anni:			€ 2.602,00
"media annuale" sui 4 anni (lordo/4) :			€ 650,50
"ipotesi" CCNL 2009			
1/1/2009-31/12/2011			
		<i>aumento lordo:</i>	<i>x mesi:</i>
Una tantum	01/01/2009	31/12/2009	€ 585,00
	01/01/2010	31/05/2010	€ 45,00
	01/06/2010	31/05/2011	€ 37,00
			€ 308,00
somma 3 anni:			€ 1.562,00
"media annuale" sui 3 anni (lordo/3) :			€ 520,67