

IL RINNOVO DEL CCNL SNATER DELLE TELECOMUNICAZIONI



PREMESSA

Il rinnovo contrattuale s'inserisce in uno scenario politico ed economico estremamente critico.

Le politiche sindacali degli anni '90 hanno portato di fatto al congelamento dei salari (accordo interconfederale luglio '93), alla divisione contrattuale tra lavoratori "vecchi" e neoassunti, alla precarizzazione del rapporto di lavoro (CO.CO.CO., apprendistato, lavoro in affitto, etc.) e, contestualmente, hanno prodotto il trasferimento della massa economica dai lavoratori ai datori di lavoro. Inoltre, l'introduzione dell'euro e le politiche monetarie europee hanno ulteriormente esposto economicamente i lavoratori dipendenti. In tale contesto vi è stato un drastico abbassamento delle tutele concretizzatosi nei vari attacchi allo "Statuto dei lavoratori", al diritto di sciopero, alle condizioni di lavoro (estrema flessibilità e precarizzazione grazie al pacchetto "Treu" e alla legge "Biagi").

In questo scenario - valutato positivamente il lavoro unitario sin qui svolto da Cobas-Flmuniti/CUB-Snater nella lotta agli accordi sulla Cassaintegrazione in Telecom Italia, alle svendite del precedente rinnovo contrattuale, con la conseguente presentazione di liste unitarie alle elezioni delle RSU nel gruppo Telecom - COBAS, FLMUNITI/CUB, SNATER e FIALTEL, tutti sindacati non firmatari del CCNL, hanno deciso di operare insieme nella preparazione di una piattaforma contrattuale per il prossimo rinnovo contrattuale da presentare alla controparte datoriale dopo la discussione e il consenso con lavoratrici e lavoratori. A questo proposito vogliamo ricordare che malgrado lo statuto dei lavoratori demandi alle singole RSA (ora RSU) la titolarità ad indire le assemblee retribuite, l'azienda e CGIL, CISL, UIL, ce lo vietano asserendo che tale diritto spetta esclusivamente alla maggioranza delle RSU e, quindi, grazie al "pizzo" del 33% a loro stessi, ci costringono ad adire alle vie legali in ogni unità produttiva, con quello che ne consegue in termini di perdita di tempo e di difficoltà. Per questo in attesa di una legge sulla rappresentanza che tolga di mezzo ogni prepotenza ed ogni diritto di veto, ci adopereremo, per quanto è nelle nostre possibilità, di diffondere capillarmente la documentazione inerente a questo rinnovo e di trovare momenti di discussione collettiva. Ricordiamo inoltre, in considerazione della necessità di raggiungere il massimo di unità delle forze sindacali nel momento del rinnovo contrattuale, che abbiamo richiesto ufficialmente un confronto anche con i sindacati confederali per arrivare alla stesura di una piattaforma comune senza ottenere alcuna risposta.

Fin d'ora dichiariamo che, per quanto è in nostro potere, non permetteremo che si ripeta quanto successo nel rinnovo contrattuale del 2000, dove Cgil-Cisl-Uil firmarono il CCNL senza alcun mandato della categoria, peggiorando drasticamente le condizioni salariali e normative di tutti/e.

Per queste ragioni invitiamo i lavoratori a sottoscrivere la petizione per richiedere il REFERENDUM a cui sottoporre l'ipotesi contrattuale.

LE RICHIESTE CONTRATTUALI

Premesso che i guasti prodotti in questi anni difficilmente possano essere sanati con un unico rinnovo contrattuale, la presente piattaforma apporta modifiche normative sul precedente testo contrattuale e introduce avanzamenti salariali al fine di recuperare migliori condizioni di vita con richieste che si rifanno ai salari europei, ai bisogni reali dei lavoratori e ai dati forniti dall'EURISPES che utilizza indici del "paniere" ben più veritieri rispetto all'ISTAT.

PARTE SALARIALE

● TABELLA DEGLI AUMENTI PER IL BIENNIO ECONOMICO 2005-2006

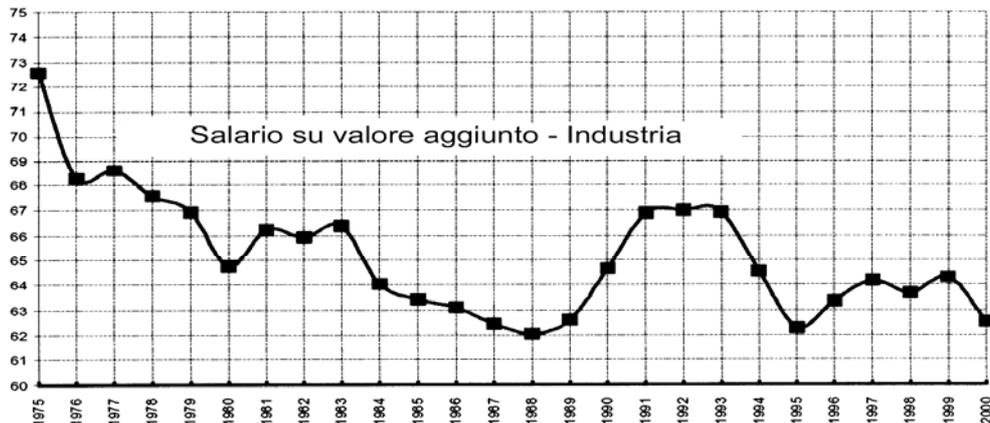
LIVELLI	AUMENTO DEI MINIMI TABELLARI DAL 1/1/2005	AUMENTO DEI MINIMI TABELLARI DAL 1/1/2006	AUMENTO TOTALE
7°	192,60	128,40	321,00
6°	175,20	116,80	292,00
5°	153,60	102,40	256,00
4°	136,80	91,20	228,00
3°	122,40	81,60	204,00
2°	107,40	71,60	179,00
1°	90,00	60,00	150,00

- AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ: 14 SCATTI BIENNALI AL 5% DELLA RETRIBUZIONE MENSILE DI FATTO;
- REINTRODUZIONE DELLA QUATTORDICESIMA MENSILITÀ;
- CONTRATTAZIONE A LIVELLO AZIENDALE O DI GRUPPO DEI PREMI DI RISULTATO O PRODUTTIVITÀ;
- INDENNITÀ STRAORDINARIO, FESTIVO E DOMENICHE, NOTTURNO

Lavoro festivo e domeniche	50%
Lavoro serale	20%
Lavoro notturno	50%
Lavoro serale e festivo/domeniche	65%
Lavoro notturno e festivo/domeniche	80%

DatiEurispes	%
Inflazione 2002-2003	+16,10%
Potere d'acquisto perso	
Impiegati	-19,80%
Quadri	-13,30%
Dirigenti	-15,40%
Operai	-16,10%

	Variazione % 2000-2002
Totale entrate fiscali	+14,6
Irpef lavoratori dipendenti e pensionati privati	+24,7
Imposte sulle società	+6,2
Imposte sui capitali	-7,1
Imposte su lavoro autonomo	+22,2



PARTE NORMATIVA

• ORARIO DI LAVORO

- 37:10 ore settimanali per i lavoratori in orario base;
- 36:10 ore settimanali per i lavoratori turnisti;
- 36:00 ore settimanali per i lavoratori turnisti h 24;

• SEDE DI LAVORO E TRASFERIMENTI

Modifica della definizione di sede di lavoro e reintroduzione di quella di posto normale di lavoro; previsione di trasferimenti individuali al di fuori della sede di lavoro solo su base volontaria e di trasferimenti collettivi solo previo accordo con le RSU, dopo aver valutato la possibilità di soluzioni alternative, quali il telelavoro e la remotizzazione.

• FERIE

Ogni lavoratore, senza distinzione di anzianità lavorativa, matura ogni anno il diritto a 5 settimane di ferie, pari a 30 giorni lavorativi in caso di settimana con 6 giorni lavorativi, 25 su 5 giorni.

• MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Il lavoratore dovrà inviare il certificato di malattia entro due giorni dalla data di rilascio; avrà diritto a 180 giorni di intera retribuzione e 185 all'80% della retribuzione. I periodi di malattia trascorsi in strutture ospedaliere e i periodi di malattia superiori a 45 giorni continuativi, per i quali spetterà l'intera retribuzione, non verranno computati nei suddetti periodi di malattia.

Si richiede, inoltre, la costituzione di una commissione medico-legale che individui le gravi patologie da esentare dal periodo di comporta.

Per le visite mediche, effettuate durante l'orario di servizio, al lavoratore sarà concesso un permesso retribuito pari alla durata della visita medica, come da certificazione da esibire, maggiorato dei tempi di spostamento – massimo 1 ora prima della visita ed 1 ora dalla fine della stessa.

Il datore di lavoro avrà l'obbligo di comunicare alle lavoratrici e lavoratori le condizioni dei contratti di eventuali polizze assicurative integrative stipulate per loro conto (vedi caso Gruppo Telecom /Generali).

La malattia sospende in ogni caso il godimento delle ferie (*sentenza n.616 30/12/87 Corte Costituzionale*)

• CONGEDI

Al lavoratore colpito da grave lutto familiare (*genitori, coniuge, figli e fratelli*) sarà concesso un permesso retribuito di 5 giorni più i giorni necessari per l'eventuale viaggio, con un massimo di 10 giorni complessivi.

• PERMESSI STUDI

Estensione dell'utilizzo delle 150 ore agli studenti lavoratori iscritti a istituti di istruzione superiore e universitaria.

• RIPOSO COMPENSATIVO

Le ore di viaggio incidono ai fini della maturazione del riposo compensativo. A seguito di una prestazione festiva, il lavoratore potrà optare per un riposo compensativo in alternativa alla maggiorazione prevista.

DEFINIZIONE

Per lavoratore turnista s'intende il lavoratore che opera su turni sfalsati e/o avvicendati con copertura giornaliera pari o superiore alle 12 ore. Qualsiasi modifica sull'articolazione degli orari e turni di lavoro deve essere oggetto di preventivo accordo con le RSU; il ricorso alla cosiddetta "flessibilità tempestiva" dovrà essere limitato ad eccezionali situazioni di gravità da individuarsi nella contrattazione aziendale.

- **PERMESSI A RECUPERO**

L'istituto in questione dovrà prevedere la possibilità per le madri ed i padri di bambini di età compresa da 1 a 8 anni di fruire di un numero di ore di permesso "a restituzione" per mezzo di ore di lavoro supplementare.

- **TUTELE SPECIFICHE AI PORTATORI DI HANDICAP**

Le assenze usufruite ai sensi dell'art. 33 della legge 104/92 dai portatori di handicap e da chi li assiste non potranno in alcun modo incidere su ogni elemento retributivo accessorio, anche derivante dalla contrattazione aziendale, e sulla 13° e 14° mensilità, nonché sul conto dei giorni di ferie e permessi da usufruire.

- **GUIDA AUTOMEZZI SOCIALI**

A fronte dell'introduzione del Nuovo Codice della Strada che disciplina la Patente a Punti, nei confronti dei dipendenti assegnatari di auto aziendali l'azienda dovrà adottare misure atte a tutelare economicamente e giuridicamente i lavoratori.

Le multe non potranno essere pagate dall'azienda se non previa esplicita autorizzazione del lavoratore. L'azienda provvederà a trattenere ratealmente (10 rate) in busta paga, previa autorizzazione del dipendente, l'importo relativo alla violazione accertata e provvederà a rimborsare al dipendente l'eventuale costo del corso per il recupero dei punti persi. La partecipazione ai corsi di recupero sarà in permesso retribuito.

- **INQUADRAMENTO**

Rivisitazione delle declaratorie inquadramentali al fine di individuare in modo più corretto le qualifiche professionali.

I lavoratori dopo 24 mesi di servizio al 3° livello saranno inquadrati al 4° livello;

accesso al 5° livello dei lavoratori tecnico, commerciale, amministrativo che svolgono attività specialistiche dopo 36 mesi di servizio al 4° livello.

OCCUPAZIONE

L'impiego di personale con tipologia contrattuale distinta e diversa da quella del tempo indeterminato, previste dalle normative di legge, dovrà essere contrattato in ambito aziendale con le RSU e non potrà, comunque, superare il limite del 7% dell'unità produttiva e dell'azienda.

Nel caso di assunzione diretta con contratto a tempo determinato, trascorsi 3 anni dall'assunzione, a richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro sarà trasformato a tempo pieno.

In caso di assunzione con contratto di apprendistato ai lavoratori e lavoratrici deve essere riconosciuta una retribuzione con la seguente progressione:

1° SEMESTRE	70 %
2° "	80 %
SUCCESSIVI	95 %

In caso di eventuali trasferimenti di rami di azienda, dovrà essere prevista una clausola di salvaguardia occupazionale dei lavoratori ceduti, qualora l'azienda cessionaria dichiari successivamente esuberi di personale.

DEMOCRAZIA SINDACALE

Avranno diritto alle relazioni sindacali, all'informazione in sede aziendale ed in ogni assetto contrattuale, oltre ai firmatari di contratto, le organizzazioni presenti nel settore che abbiano su base nazionale il 3% della media tra iscritti e voti ottenuti nelle elezioni alle RSU.

Soppressione della quota del 33% riservata ai firmatari del ccnl.

Il diritto di indire assemblee spetta ad ogni organizzazione sindacale presente in azienda.

Tutti gli accordi raggiunti tra le parti, incluso il presente contratto, dovranno essere soggetti al referendum tra i lavoratori e s'intenderanno validi ed applicabili solo se accettati dalla maggioranza dei votanti.

Le aziende in ciascuna unità produttiva metteranno a disposizione di tutte le Organizzazioni sindacali e delle RSU appositi spazi, accessibili a tutti i lavoratori, per l'affissione di comunicazioni e l'utilizzo delle nuove tecnologie informatiche (email, bacheche elettroniche, etc.)

Nei confronti dei dipendenti che ne facciano richiesta, mediante consegna diretta all'azienda di delega debitamente sottoscritta, l'azienda stessa provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali in favore della Organizzazione sindacale a cui aderisce.

CAMPO D'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo si applicherà alle imprese esercenti, con licenze/autorizzazioni ove previste, servizi di telecomunicazione, intendendosi per tali i servizi di telefonia fissa e/o mobile e/o trasmissione dati anche attraverso l'esercizio di reti e servizi di networking (e-commerce, internet, posta elettronica etc.), nonché ad ogni altra impresa che operi su singoli segmenti, fasi o interi processi lavorativi che si riconducono all'attività delle stesse imprese esercenti.

CITTÀ	PAGA ORARIA NETTA IN \$	% su Milano
Lussemburgo	14,6	187,18
Bruxelles	10,8	138,46
Dublino	12,7	162,82
Helsinki	10,9	139,74
Amsterdam	11	141,03
Vienna	10,1	129,49
Berlino	10,5	134,62
Parigi	10,1	129,49
Madrid	7,5	96,15
Milano	7,8	100,00
Roma	6,4	82,05
Atene	7,2	92,31
Lisbona	4,8	61,54

RETRIBUZIONI E POTERE DI ACQUISTO DEI SALARI: UN CONFRONTO CON L'EUROPA

L'INDAGINE DELL'UBS DELL'AGOSTO 2003 FORNISCE UNA LETTURA PUNTUALE DELLA SITUAZIONE RETRIBUTIVA DEL LAVORO IN EUROPA. DA ESSA RISULTA CHE LA RETRIBUZIONE A MILANO, RICAVATA DALLA MEDIA PONDERATA DI TREDICI MESTIERI E PROFESSIONI, RISULTA ESSERE DI 7,80 DOLLARI AL NETTO DI TASSE E CONTRIBUTI

DAL CONFRONTO RISULTA CHE LA PAGA A MILANO È INFERIORE DEL 29% DI QUELLA VIGENTE A PARIGI, DEL 34% DI QUELLA DI BERLINO, DELL'87% DI QUELLA DI LUSSEMBURGO. INFERIORI RISULTANO ESSERE SOLO QUELLE VIGENTI A ROMA, MADRID, ATENE E LISBONA

LA STESSA INDAGINE, COSTRUENDO UN PANIERE DI 111 BENI E SERVIZI ACQUISTABILE IN TUTTI I PAESI, HA CONFRONTATO SALARI E POTERE D'ACQUISTO.

DIVIDENDO LA RETRIBUZIONE ANNUA NETTA PERCEPITA NAZIONALMENTE PER IL COSTO NAZIONALE DEL PANIERE COSTITUITO DAGLI STESSI BENI SI OTTIENE UN INDICE CHE RAPPRESENTA IL POTERE D'ACQUISTO.

SE UN METALMECCANICO ITALIANO ACQUISTA 7,9 VOLTE IL PANIERE DI BENI, A BERLINO CON LA SUA RETRIBUZIONE ACQUISTA GLI STESSI BENI 13,8 VOLTE, A VIENNA 11,62 VOLTE, AD AMSTERDAM 16 VOLTE E COSÌ VIA. SOLO I METALMECCANICI DI LISBONA HANNO UN POTERE D'ACQUISTO INFERIORE A QUELLO ITALIANO.

Città	Costo paniere	Metalmeccanico			
		Retrib. netta	Milano =100	Potere d'acquisto	Milano =100
Lussemb.	1490	22.270	202,45	14,95	190,2
Bruxelles	1509	21.060	191,45	13,96	177,6
Dublino	1579	26.370	239,73	16,7	212,5
Helsinki	1639	20.780	188,91	12,68	161,3
Amsterdam	1473	23.580	214,36	16,01	203,7
Vienna	1604	18.640	169,45	11,62	147,8
Berlino	1436	19.850	180,45	13,82	175,9
Parigi	1702	13.610	123,73	8	101,7
Madrid	1303	13.610	123,73	10,45	132,9
Milano	1399	11.000	100	7,86	100
Atene	1405	15.660	142,36	11,15	141,8
Lisbona	1240	8.110	73,73	6,54	83,2

Città	Costo paniere	Insegnante			
		Retrib. netta	Milano 100	Potere d'acquisto	Milano =100
Lussemb.	1490	42780	304,05	28,71	285,4
Bruxelles	1509	17610	125,16	11,67	116
Dublino	1579	28700	203,98	18,18	180,7
Helsinki	1639	20220	143,71	12,34	122,6
Amsterdam	1473	19110	135,82	12,97	129
Vienna	1604	18450	131,13	11,5	114,3
Berlino	1436	26930	191,4	18,75	186,4
Parigi	1702	16220	115,28	9,53	94,7
Madrid	1303	20320	144,42	15,59	155
Roma	1399	14070	100	10,06	100
Atene	1405	14820	105,33	10,55	104,9
Lisbona	1240	11000	78,18	8,87	88,2

LE TABELLE RIPORTANO IL CONFRONTO DEL COSTO DEL PANIERE, DELLE RETRIBUZIONI NETTE ANNUE E DEL POTERE D'ACQUISTO DI UN INSEGNANTE E UN METALMECCANICO NELLE CITTÀ EUROPEE. DAI DATI DELL'UBS EMERGONO CHIARAMENTE DUE FATTI:

IL POTERE D'ACQUISTO DEI SALARI ITALIANI È DECISAMENTE BASSO NEI CONFRONTI DI QUELLI DEI LAVORATORI DEGLI ALTRI PAESI EUROPEI

IL BASSO POTERE D'ACQUISTO È DETERMINATO DAI BASSI SALARI MONETARI IN QUANTO I PREZZI DEI GENERI DI CONSUMO SONO SU LIVELLI MOLTO VICINI SU TUTTO IL TERRITORIO EUROPEO

COBAS del Lavoro Privato
FLMUNITI/CUB

SNATER TELECOMUNICAZIONI
FIALTEL COMUNICAZIONI

SEGR. NAZ. SNATER - TELECOMUNICAZIONI: VIA MACCHIA PALOCCO, 223 - 00125 ROMA
TEL. 0636894852 FAX 0636892500 E-MAIL: SNATERTI@TIN.IT SITO WWW.SNATERTLC.IT
SEDE NAZ. COBAS - TELECOMUNICAZIONI: VIALE MANZONI, 55 - 00185 ROMA
TEL. 0677591926 FAX 0677206060 E-MAIL: TLC@COBAS.IT SITO WWW.COBAS.IT
SEGR. NAZ. FLMUNITI/CUB: VIA DELL'AEROPORTO, 129 00175 ROMA SITO WWW.CUB.IT
E-MAIL: FIRENZE@FLMUTIM.IT; BOLOGNA@FLMUTIM.IT; ROMA@FLMUTIM.IT; MILANO@FLMUTIM.IT;
SEGR. NAZ. FIALTEL - COMUNICAZIONI: CASELLA POSTALE 19277 - 00173 ROMA (CINECITTÀ EST)
TEL. 069309321 FAX 0623328462 E-MAIL: FIALTEL@FIALTEL.IT SITO WWW.FIALTEL.IT;