

SLC - **CGIL**
FISTel - **CISL**
UILCOM - **UIL**

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

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL TELECOMUNICAZIONI

Elementi di scenario

L'esigenza di una regolazione sociale nasce contestualmente al processo di liberalizzazione del settore a valle del quale si è definito, il CCNL di settore delle TLC.

Il processo di liberalizzazione è stato inoltre regolato dall'Authority secondo quanto previsto dalla legge Maccanico del 1997 e successivamente in virtù di maggiori poteri assegnati alle Istituzioni di Governo secondo la legge n° 66 del 2001 e il codice di comunicazione elettronica del 2003. Tutto ciò non ha favorito la costruzione di relazioni adeguate per gestire la complessità di tali processi. Nella prima fase si è assistito, grazie anche al ruolo determinante che ha avuto un mercato borsistico drogato, ad una proliferazione degli operatori del fisso, poi nel mobile dell'UMTS ed Internet. Le licenze per operatori fisso sono arrivate a 280, le concessioni del mobile UMTS a 5 operatori.

La fase successiva che è iniziata a fine 2001 ed ha avuto nel 2002 la sua maggior criticità con lo scoppio della bolla speculativa della New-Economy, ha visto un forte ridimensionamento e riposizionamento degli operatori presenti in Italia e a livello internazionale. Infatti il numero delle licenze su rete fissa per chiusure e abbandono è diminuito dalle 280 a meno di 188 licenze (più di 90 in meno dati forniti dal Garante delle Comunicazioni.) Nel mobile abbiamo assistito all'abbandono di BLU e IPSE (UMTS).

Difficoltà importanti riguardano anche altri operatori nazionali e regionali come ATLANET - ALBACOM - NOICOM ecc Infine le OO.SS. hanno affrontato gli impatti sociali di tali processi con i importanti accordi sindacali vedi BLU e ATESIA riconfermano un impegno i merito ad importanti vertenze come IPSE.

La fase più vicina a noi dal 2003 ad oggi ci consegna una situazione economica e strutturale più solida, rispetto ai dati dell'andamento economico generale, del settore delle TLC.

Dai dati dell'Osservatorio del CCNL si evince che la crescita in tale settore nei prossimi due anni è stimata in Italia 4/5 punti sopra il PIL; che nel 2003 i ricavi del mobile hanno superato per la prima volta quelli del fisso, che i fattori di crescita del settore sono rappresentati per il fisso dalla diffusione larga banda (ADSL, dati.); per Internet dai contenuti per il mercato "Consumer" e dai servizi da valore aggiunto; Per il mobile dalla diffusione della larga banda (UMTS e servizi collegati).

Le OO.SS. in virtù anche di quanto sopra esposto hanno dovuto, pertanto affrontare in questi anni problemi rilevanti relativi a:

- *Struttura occupazionale e precarizzazioni dei rapporti di lavoro.*
- *Incremento di attività in Outsourcing.*
- *Aumento ritmi di lavoro e peggioramento condizioni lavorative degli addetti.*

- Forte diminuzione di occupazione negli appalti industriali causato anche da riduzioni di costi e di investimenti con conseguente aumento a ricorso del lavoro nero.
- Significativo ricorso all'esternalizzazioni e cessioni dei rami d'azienda.

Le OO.SS. di settore hanno sviluppato in questi anni, per fronteggiare tali processi, un'azione di incremento della contrattazione aziendale e le elezioni generalizzate delle RSU.

Ciò peraltro ha consentito di rispondere anche se solo parzialmente ai problemi di esigenza salariale, professionale e normativa.

Analisi dei principali cambiamenti strutturali indotti nel settore

Il settore dopo una prima fase espansiva, ha avuto quella di contrazione e reagendo ha oggi costruito la crescita.

Abbiamo perciò uno scenario economico prospettico di buona salute economica ed anche una dimensione settoriale più solida.

La tecnologizzazione che è intervenuta e che interverrà soprattutto per la larga banda nel fisso come nel mobile, nel satellitare, sull'interconnessione alla piattaforma digitale terrestre, nella mobilità delle telecomunicazioni (wi-fi) può rappresentare per gli operatori telefonici un fattore di crescita veicolando non solo più la voce ma: dati, contenuti e servizi.

Tutto questo ci consegna un settore notevolmente cambiato rispetto a quattro anni fa nella in ragione soprattutto delle innovazioni organizzative, di prodotto e tecnologiche.

Partendo dal perimetro esterno alle aziende è cresciuto in modo importante e si sta consolidando l'area dei Call e Customer Center derivata da "outsourcer" delle aziende telefoniche soprattutto nel mobile.

Sempre più l'informatica applicata alle TLC per effetto della velocizzazione dei processi tecnologici si integra con la rete, i servizi, e la configurazione dei contenuti.

Inoltre si è assistito ad una poderosa ristrutturazione di tutta l'area collegata alle installazioni telefoniche ed alla esternalizzazione (cessioni di ramo d'azienda) soprattutto in Telecom di attività di servizi non "Core".

All'interno delle aziende nel trovare confermato come attività strategiche le attività di rete, e customer vi è stata però una profonda modificazione nell'organizzazione del lavoro.

L'innovazione tecnologica nelle reti, la competizione nella fidelizzazione dei clienti (number portability) hanno portato problemi sociali rispetto agli organici, alle professionalità, agli orari di lavoro, alle incentivazioni retributive unilaterali delle aziende.

Le strutture organizzative aziendali soprattutto nei customers, si stanno gerarchizzando. Da un lato si chiede più motivazione e coinvolgimento al lavoratori sugli obiettivi aziendali e dall'altro si attuano o.d.l. rigide e controllate.

La contrattazione - realizzata verso l'armonizzazione con l'assetto contrattuale TLC

L'altro fattore importante da considerare è la contrattazione sviluppata in questi anni per armonizzare i contratti di lavoro ed aziendali verso il nuovo assetto contrattuale delle TLC. L'azione di armonizzazione svolta ha infatti riguardato il contratto nazionale di Gruppo delle aziende Telecom, Tiscali, il contratto nazionale di Infostrada (New Wind), Vodafone-Omnitel, Albacom, Colt, Atlant i contratti aziendali e di Gruppo preesistenti di Wind, di Blu, di Telecom, di Vodafone-Omnitel, di Albacom, di Infostrada etc Inoltre l'intero processo che

ha avuto una gestione contrattuale nazionale, ha visto la partecipazione delle rappresentanze aziendali con la verifica decisionale delle assemblee dei lavoratori nelle varie aziende. L'impostazione contrattuale ha toccato tutte le materie, da quelle retributive a quelle normative, a quelle dell'OdL (orari, professionalità, etc..). Si è risposto alle differenze derivanti dal cambio dei contratti, ricercando le soluzioni più avanzate possibili riducendo quantitativamente le differenze fra vecchi e nuovi assunti. La parte riguardante gli orari ha visto il consolidamento delle normative esistenti a livello nazionale ed aziendale a tutti i lavoratori. Dalle norme previdenziali ed assistenziali complementari si sono create le condizioni per il trasferimento all'unico fondo di settore "Telemaco "(Aprile 2003) e consolidato i fondi aziendali di assistenza sanitaria e di solidarietà.

Sugli inquadramenti professionali si è prodotta una trascodifica dei livelli professionali derivante in partenza dai contratti nazionali ed aziendali verso la nuova struttura contrattuale, con risultati parziali e non generalizzati.

Infine si sono poste le basi per una rivisitazione dei modelli di relazioni sindacali esistenti nelle varie aziende adeguandoli alla nuova realtà settoriale tenendo conto dei nuovi cambiamenti organizzativi aziendali e delle elezioni delle RSU

Il percorso si è concluso con la titolarità contrattuale delle categorie della comunicazione e la firma del rinnovo del II biennio contrattuale.

Le proposte per il rinnovo contrattuale

Vanno considerate per il rinnovo contrattuale le modifiche successive alla legislazione sul lavoro (orari di lavoro, ferie, formazione professionale continua (Fondimpresa) mercato del lavoro, Telelavoro etc..). Infine va affrontato il tema dell'adeguamento delle norme contrattuali (Legge 146 sul diritto di sciopero - Art. 5 CCNL). Partendo dalle regole attuali che sovrintendono alla materia della struttura contrattuale, con riferimento all'accordo del 23 luglio 1993, con il CCNL di settore le OO.SS. si propongono come direttive principali di:

- ✓ *Affrontare i problemi della struttura occupazionale, diminuendo la precarietà dei rapporti di lavoro.*
- ✓ *Rafforzare le normative contrattuali.*
- ✓ *Migliorare le condizioni di lavoro.*
- ✓ *Adeguare gli inquadramenti alle nuove esigenze professionali dei lavoratori.*
- ✓ *Rispondere alle esigenze salariali.*

CAMPO DI APPLICAZIONE

Si richiede di estendere l'applicazione del CCNL alle aziende che gestiscono servizi di call-center e customer-service collegate alle imprese telefoniche, a quelle di informatica applicata alle TLC (sviluppo, esercizio software) a quelle che forniscono servizi di rete, alle aziende di "contenuti" (configurazione dei portali internet, network-provider, servizi multimediali, E-Learning , B2C).

RELAZIONI SINDACALI

Vanno introdotte nelle materie dell'Osservatorio lo sviluppo e consolidamento delle infrastrutture di Rete del Paese e relative regolamentazioni, le politiche pubbliche di settore.

Sulle politiche del lavoro vanno aggiornate le materie facendo riferimento alle nuove disposizioni legislative su pari opportunità, ambiente, accessi al lavoro, tipologie contrattuali.

- 1) L'Osservatorio, dopo la prima riunione di insediamento del luglio 04, va strutturato per aree tematiche al fine di consentirne un migliore funzionamento.
Vanno definiti congiuntamente gli argomenti e le materie da affrontare per realizzare un funzionamento paritetico e partecipativo
- 2) Le materie di confronto, da aggiungere a quelle già previste sono: Formazione professionale, l'occupazione e relative politiche attive del lavoro e impiegabilità; monitoraggio della applicazione del CCNL; l'estensione della contrattazione aziendale; il ricorso agli outsourcing, esternalizzazioni ed appalti; responsabilità sociale delle imprese; le tematiche regolatorie. Inoltre le materie di analisi tra le parti dovrebbero essere meglio qualificate dove si fa riferimento alle innovazioni tecnologiche e l'introduzione di nuovi servizi (larga banda nel fisso, ADSL, nel mobile UMTS - WI-FY, convergenza delle piattaforme tecnologiche ecc).
- 3) Vanno insediate le commissioni pari opportunità e ambiente e sicurezza.
individuando già in sede di rinnovo le materie di cui devono occuparsi: es. progetti donna, valore sociale della maternità, raccordo con ente bilaterale sulla formazione; nuove malattie professionali riferite a settori specifici come i call-centers
- 4) Le informazioni in sede territoriale vanno fornite a livello regionale.
- 5) A livello aziendale le informazioni vanno fornite dalle aziende che occupano più di 250 dipendenti inserendo anche le materie relative ad appalti industriali e commerciali, alla somministrazione a tempo determinato, al lavoro a progetto e agli outsourcing, in via preventiva all'innovazione tecnologica.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Si propone la costituzione dell'organismo bilaterale nazionale TLC. L'obiettivo è quello di fornire, permanentemente, indicazioni utili a promuovere la qualità della formazione e dell'orientamento.

COMPITI OBN TLC

Analisi e aggiornamento, evoluzione dei fabbisogni professionali del settore,, degli standard di competenza delle figure professionali, partendo dalle conclusioni dell'OBN.

Attivare e mantenere rapporti con i soggetti istituzionali preposti alla formazione (Ministeri, Regioni e Fondimpresa).

Promuovere e progettare moduli formativi, anche a distanza, per la formazione dei lavoratori, dei formatori e tutor.

Individuare e diffondere linee guida e moduli formativi in materia di ambiente salute e sicurezza.

Proporre iniziative in materia di formazione per le Pari opportunità e le Azione positive.

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

In ragione delle specificità produttive, organizzative, di mercato del settore delle Telecomunicazioni a livello aziendale, le imprese e le RSU congiuntamente alle strutture territoriali sulle tematiche dell'organizzazione del lavoro, con particolare riferimento alle materie della formazione,, degli orari di lavoro, degli inquadramenti professionali, terranno specifiche sessioni di confronto su base semestrale o, su richiesta di una delle parti, si incontreranno a seguito di modifiche organizzative al fine di confrontarsi preventivamente sulle materie sopra richiamate.

GARANZIE PER PRESTAZIONI INDISPENSABILI

In sostituzione del comma 1 dell'art.5 si propone:

Le prestazioni indispensabili da garantire in caso di sciopero sono così indicate:

- La continuità della normale erogazione del servizio che assicura i collegamenti telematici e telefonici.
- Salvaguardia degli impianti, dei sistemi di elaborazione e apparati di rete, nonché regolare ripristino degli stessi in caso di guasti che compromettano il funzionamento delle linee telefoniche e trasmissione dati.
- Per quanto riguarda il collegamento telefonico, fino al punto di accesso dell'abbonato alla rete telefonica, dovrà' essere assicurata la ricezione della segnalazione del guasto, o comunque di altro tipo dell'interruzione del servizio da parte dell'utente al fine di assicurarne tempestivamente la riparazione.

PARTE SECONDA DIRITTI SINDACALI

ASSEMBLEE

Si propone che lo svolgimento delle assemblee e la loro articolazione tenga conto anche della presenza e dello sviluppo di specifiche turnistiche e dei lavoratori che operano fuori del posto di lavoro.

DIRITTO DI AFFISSIONE

Le comunicazioni sindacali devono essere diffuse anche su bacheche elettroniche all'interno dei siti o portali aziendali.

Inoltre va definito un articolo aggiuntivo denominato "diritto di comunicazione" inerente all'utilizzo della posta elettronica come strumento ordinario per le comunicazioni sindacali delle RSU e delle OO.SS.

LOCALI

Si richiede che le sedi delle RSU siano attrezzate con tutti i mezzi necessari per comunicare (telefono, fax, P.C. ecc.).

ESTERNALIZZAZIONI, APPALTI, OUTSOURCING

Occorre definire un nuovo articolo in materia che preveda:

In aggiunta a quanto definito dalla legislazione su singole materie(cessioni di ramo di azienda) su tutte le iniziative a riguardo va prevista alle ooss e alle RSU una comunicazione preventiva . Su richiesta di una delle parti si prevede l'esame congiunto.

Su tutte le decisioni aziendali in materia va previsto che:

- Per quanto riguarda gli appalti industriali, oltre alle normative generali e delle leggi in vigore si richiede l'applicazione del contratto di riferimento e relativi trattamenti aziendali ;
- Per gli Outsourcing dei Customer-Care(Front-end e Back-office) si richiede l'applicazione del contratto TLC e relativi trattamenti aziendali;
- Per gli appalti di servizi e vendita commerciale va previsto l'applicazione del contratto TLC e relativi trattamenti aziendali;
- Per le esternalizzazioni (cessioni rami d'azienda) con conseguente appalto di servizio, fermo restando l'applicazione del CCNL TLC e relativi trattamenti aziendali, va istituito il bacino di servizio per i lavoratori coinvolti. Le modifiche degli assetti proprietari e societari del cessionario devono essere autorizzate dal cedente e comunicate preventivamente alle RSU e alle OOSS.

TELELAVORO

Partendo dall'Accordo Interconfederale del 2004 e dagli accordi esistenti nelle varie aziende e ribadendo l'utilità di uno strumento sia per rispondere ad esigenze dei lavoratori sia per contenere processi riorganizzativi e di mobilità territoriale, costruendo nel territorio progetti con ricadute su l'ambiente e valorizzando il ruolo del mobility manager, si richiede di definire:

Migliorare l'accesso all'istituto del Telelavoro indicando modalità di tipo misto, per progetto, a monte ore, a favore di esigenze familiari temporanee.

- Garanzie in materia di diritti sindacali;
- L'espletamento di mansioni e orari dei lavoratori telelavoristi di norma uguali a quelli del reparto di riferimento;
- Volontarietà, diritto di recesso e rientri periodici in sede e appropriata formazione professionale;
- Previsione di idonee attrezzature in relazione alla L. 626;
- Divieto di iniziative che violano l'art. 4 della L. 300.

CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

I processi di innovazione tecnologici unitamente a quelli organizzativi e di mercato hanno determinato importanti modifiche dei contenuti e delle modalità della prestazione professionale. Su tutta questa materia incidono anche le tipologie contrattuali flessibili (che consentono inquadramenti inferiori o di ingresso rispetto alla qualifica da acquisire) e la formazione professionale. La gestione del contratto non ha consentito di realizzare l'intreccio individuato dal CCNL tra formazione e sviluppo degli inquadramenti e quindi la riforma di quest'ultimo. In tale contesto le aziende hanno utilizzato l'inquadramento previsto dal contratto in modo difforme creando notevoli differenze che vanno superate e risposto alle mutate condizioni professionali con strumenti non coerenti come gli incentivi individuali.

I nuovi contenuti professionali richiesti nell'area delle prestazioni operative dei customer care, call center, contact center e per la parte relativa alle figure tecniche di rete hanno riguardato i mezzi tecnologici utilizzati (piattaforme informatiche complesse, terminali informatici e di telecomunicazioni), la maggiore autonomia nello svolgimento della prestazione, le competenze relazionali verso il cliente, competenze di commercializzazione e vendita.

Si rende poi sempre più necessaria l'individuazione di percorsi di formazione e di inquadramento professionali tra diversi settori aziendali in grado di ricostruire accrescimento professionale e riconoscimento dello stesso e di sostenere la mobilità professionale.

Questi processi richiedono una ridefinizione di tutta la parte dell'inquadramento relative alle figure professionali basata sui seguenti punti:

- superamento delle differenze contrattuali in materia di inquadramento a livello di settore tra le diverse aziende per le figure di operatore di customer care e di tecnico (supervisione e controllo, assistenza tecnica etc) realizzando la collocazione al 5° livello per tutte queste figure;
- tale processo dovrà iniziare dalla conclusione del contratto e concludersi entro i termini della sua scadenza. La gradualità del processo si realizzerà iniziando dai lavoratori che operano in settori che hanno consentito una crescita professionale più marcata e visibile (customer care business, tecnici di controllo e supervisione etc), la gestione dell'inquadramento a livello aziendale dovrà realizzarsi con un forte coinvolgimento e rapporto con le RSU e le strutture territoriali anche al fine di cogliere i nuovi profili professionali emergenti;
- riscrittura complessiva dei profili professionali a livello di settore afferenti le diverse declaratorie in modo da farli aderire alle modifiche dell'area di applicazione del CCNL (es. Informatica, Spaziale, Logistica, Servizi Amministrativi); in grado di definire descrizioni di profili medio-alti (5°, 6°, 7°) per tecnici e ricercatori; e di rispondere alla evoluzione dei profili così come si sono realizzati nei processi produttivi;
- definizione di un percorso professionale che consenta alle figure professionali (addetto customer, tecnico, impiegato amministrativo, etc.) in tempi definiti lo sbocco al 4° livello

MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI ART. 24 CCNL

I tempi di disimpegno delle mansioni superiori, per il passaggio dal 5 al 6 livello nell'arco di 3 anni vanno ridotti da 9 a 6 mesi.

TRASFERIMENTI ART. 25

Vanno ridefinite in modo più preciso le causali che originano i trasferimenti (comma 1 CCNL). Su richiesta di una delle parti va attivato l'esame congiunto (sostituisce comma 4 CCNL). Le parti valuteranno l'utilizzo di strumenti alternativi onde evitare i trasferimenti. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore e la comunicazione sarà preceduta da un preavviso di 30 giorni.

ORARIO DI LAVORO ART. 26

Sul capitolo degli orari a livello aziendale vanno rafforzate le relazioni sindacali ed il confronto con le RSU/OO.SS. Territoriali.

Ridefinizione delle causali previste per richiedere l'applicazione della flessibilità tempestiva limitandole a:

- Le fasi start-up (primo anno di attività dell'Azienda)
- Immissione sul mercato di prodotti e servizi ad alta tecnologia
- Per le ore di lavoro non coincidenti con la collocazione ordinaria verrà corrisposta una maggiorazione del 15% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'Art. 30. Essa è cumulabile con eventuali maggiorazioni spettanti ad altro titolo.
- Per i 6 livelli operativi spetta il compenso previsto per le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro.
- Per i turni non avvicendati e continuati si prevedono 30 minuti a carico azienda (per la consumazione del pasto).

Superamento del comma 8 relativo agli intervalli minimi tra un turno e l'altro.

REPERIBILITÀ ART. 27

Introduzione della fattispecie del lavoro programmato notturno equiparato nel trattamento economico alla reperibilità.

Riconoscimento economico, secondo quanto previsto dagli accordi aziendali, per gli interventi da remoto sia da sede di lavoro che da domicilio privato.

GIORNI FESTIVI ART. 28

Va prevista la possibilità di recuperare con un giorno di riposo aggiuntivo la festività nella quale si è lavorato; in mancanza del recupero il trattamento di 1/26 è dovuto per i lavoratori turnisti in tutti i casi di coincidenza della festività con il riposo settimanale.

RIPOSO SETTIMANALE ART. 29

All'ultimo comma dell'attuale CCNL aggiungere previa informazione alle RSU e OO.SS territoriali.

LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO ART. 30

Fermo restando la maggiorazione relativa al lavoro notturno, dalle ore 18,00 per le turnistiche che impegnano un arco orario di 12 ore si prevede una maggiorazione del 20%. La maggiorazione per lavoro festivo con riposo compensativo va aumentata al 20%. La maggiorazione per il lavoro notturno con riposo compensativo va aumentata al 25%. **Banca ore.** A scelta del lavoratore il 50% del lavoro straordinario sarà versato e trasformato in permesso retribuito da usufruire alla fine di ogni trimestre.

FERIE ART. 31

Il periodo del godimento delle ferie sarà esaminato congiuntamente dall'Azienda dalle RSU e OO.SS. A tal fine si svolgeranno incontri territoriali a livello aziendale entro la fine dell'anno per definire l'utilizzo delle stesse per l'anno successivo.

In tale sede si definiranno i calendari annui, il diritto ad un numero di ferie consecutive non inferiore a due settimane per il periodo estivo, le chiusure collettive anche con l'utilizzo di permessi retribuiti, l'eventuale differimento dei residui che dovessero verificarsi.

ASSENZE, PERMESSI, CONGEDO MATRIMONIALE E ASPETTATIVA ART. 32

Si richiede di istituire in applicazione della legislazione vigente legge 53 2000:

- Permessi per decessi e gravi infermità nella misura di 3 giorni;
- Congedi di Formazione per un periodo non superiore a 11 mesi (intero o frazionato anche per periodi inferiori a 30 giorni) per lavoratori;
- Aspettativa per gravi motivi familiari pari a 2 anni per l'intero arco lavorativo;
- Congedo parentale per un periodo di dieci mesi nei primi 8 anni di vita del bambino.

Portatori di handicap

Si richiede che i giorni di permesso previsti dalla legislazione per i portatori di handicap (o per i familiari) non vadano ad incidere su gli istituti a maturazione differita (ferie, premi di risultato, etc.)

DIRITTO ALLO STUDIO ART. 33

Le 150 ore vanno rese utilizzabili per corsi di studi, laurea e master.

FACILITAZIONI PARTICOLARE PER LA FREQUENZA AI CORSI DEI LAVORATORI STUDENTI ART. 34

Per il comma 1 si sostituisce" di istruzione primaria,secondaria, e di qualificazione professionale statali" con"scuole di ogni ordine e grado (anche corsi universitari e post-universitari –masters)".

Per quanto riguarda il comma 4 del vigente CCNL, i permessi saranno concessi e retribuiti fino al secondo esame della stessa materia nel corso dell'anno. Aumento ore non retribuite in relazione al 5 comma dell'attuale CCNL da 120 ore a 160 ore.

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

Piena retribuzione per le malattie lunghe continuative e per i casi che prevedono il ricovero ospedaliero ed equiparando a quest'ultimo le terapie salvavita in day hospital. Aumento della retribuzione per il secondo semestre di assenza portandola al 70%. Comunicazione semestrale al lavoratore sulla situazione individuale di comportamento riferita al triennio precedente.

Sospensione del periodo di comporta per le malattie più gravi per aumentare le tutele volte a conservare il posto di lavoro.

Invio del certificato medico entro due giorni dal rilascio in sostituzione "dell'inizio dell'assenza".

TUTELA DELLA MATERNITÀ e DELLA PATERNITÀ ART 38

Definizione del Congedo di maternità e paternità e dei permessi per assistenza al bambino durante il primo anno in applicazione della legislazione vigente testo unico L. 151.

PREMIO DI RISULTATO ART. 44

Per le aziende più complesse va prevista la possibilità di articolare i premi per quote unicamente aggiuntive di quanto concordato in ambito nazionale anche a livello territoriale.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE ART. 48

Alla lettera D per quanto riguarda l'assenza ingiustificata per un periodo superiore a 4 giorni consecutivi va cancellato: " o ripetuta per 3 volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie". Per quanto riguarda invece la lettera H va cancellato tutto il relativo comma che si riferisce alla recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'Art. 47, qualora siano state applicati due provvedimenti di sospensione nell'ambito del biennio precedente.

FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE ART. 52

Occorre recepire nel CCNL l'accordo dell'aprile 2003.

Allegati

In sostituzione di quanto previsto dall'attuale CCNL:

Le aziende distribuiranno gratuitamente a tutti i lavoratori una copia del nuovo CCNL secondo le modalità e gli accordi intervenuti tra le parti.

MERCATO DEL LAVORO

Per quanto riguarda il mercato del lavoro si propone di fare riferimento agli strumenti già previsti nel CCNL (contratti a termine, part-time, lavoro temporaneo) e a recepire gli accordi e gli orientamenti confederali in materia di contratti di inserimento e di apprendistato.

In particolare per questi ultimi strumenti le segreterie nazionali propongono di lavorare sui seguenti punti: inquadramenti professionali; quantità e qualità della formazione; percorsi di stabilizzazione occupazionale.

Per il Part-time partendo dal forte ricorso a questo strumento nella telefonia mobile e negli out-sourcing, le segreterie nazionali si propongono di rendere più fruibile anche per livelli professionali medio-alti e tipologie miste e reversibile l'utilizzazione dello stesso, di consolidare le prestazioni strutturalmente eccedenti l'orario concordato. Sul part-time le ooss puntano ad una riconferma della normativa contrattuale in materia di lavoro supplementare e clausole flessibili (volontarietà, reversibilità, tempi di preavviso).

SALARIO

La richiesta salariale che le segreterie nazionali SLC, FISTel, UILCOM avanzano tiene conto del recupero di inflazione sul biennio precedente, del biennio 2005-2006 per il quale non essendo realistici i tassi programmati dal governo occorre fare riferimento quanto più possibile ai dati dell'inflazione stimati a livello nazionale dagli istituti competenti, della situazione di settore caratterizzata da una crescita superiore rispetto a quella stagnante del paese intero.

La proposta che si avanza pertanto è di 115 euro al 5° livello riparametrato secondo una scala parametrica 100-222.

Roma, 7 febbraio 2005

* * * * *