



Roma 26 ottobre 2009

IPOSTESI DI ACCORDO CCNL TLC 2009-2011 SCHEMA RIEPILOGATIVO

Tutte le parti normative del CCNL qui non richiamate si intendono riconfermate integralmente. Per le valutazioni politiche rinviamo al comunicato della Segreteria Nazionale.

Sistema di relazioni industriali

Nasce il Forum Nazionale di Settore che comprenderà l'Osservatorio Nazionale e le Commissioni Nazionali Pari Opportunità e Sicurezza; vengono introdotte le commissioni Pari opportunità e ambiente e sicurezza a livello aziendale (per le imprese con almeno 250 dipendenti).

L'obbligo alla sessione informativa annuale con le RSU sugli andamenti aziendali viene esteso dalle aziende con almeno 250 dipendenti alle aziende con almeno 50 dipendenti.

Si punta cioè a rafforzare il sistema relazionale aziendale e il diritto di informazione.

Controllo a distanza

Si ribadisce che la materia è esclusivamente in capo alle RSU (ai sensi dell'art. 4 della legge 300/1970) e che le parti firmatarie del CCNL non si possono sostituire ad esse. Poiché però l'esigenza di approfondire la materia esiste, è stato istituito un Osservatorio Nazionale per la diffusione delle buone pratiche e per coinvolgere esperti in materia. **La proposta di ASSTEL di un accordo quadro per "commissariare" le RSU è stata respinta.**

Rapporto tra CCNL e contrattazione di 2° livello: le deroghe non sono passate !

Si **rafforza la funzione del CCNL** che testualmente "garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori, ovunque impiegati nel territorio nazionale". E **si ribadisce** che "la contrattazione a livello aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e che non siano stati già negoziati al primo livello". Si respinge cioè ogni possibile deroga territoriale e/o aziendale del CCNL.

Enti Bilaterali

Sono istituite esclusivamente 2 forme di bilateralità: sulla formazione e sulla sanità integrativa. **Non si recepisce nessuna forma diretta o indiretta di “sostegni al reddito”**.

Per quanto riguarda la formazione sarà istituita una Agenzia bilaterale per la formazione, con risorse interne al sistema, di supporto tecnico e i consiglieri di parte sindacale e aziendale vi lavoreranno a titolo completamente gratuito.

Per quanto riguarda la sanità integrativa, oltre ad essere ribadita la sua funzione non sostitutiva rispetto al Servizio Sanitario Nazionale, essa coprirà in un primo momento i lavoratori oggi privi di qualsivoglia tutela (**a partire dalle ragazze e ragazzi dei call center**).

Una commissione bilaterale valuterà i tempi e le modalità per armonizzare eventualmente le diverse forme esistenti.

Si sancisce cioè il modello dell'ente bilaterale mutualistico e partecipativo e si lavorerà per consentire con gradualità eventuali economie di scala, omogeneizzazione dei trattamenti, ecc.

L'adesione sarà volontaria, le imprese verseranno 8 euro al mese per 12 mesi mentre i dipendenti 2 euro. Prestazioni, modalità, statuto ecc. saranno definiti nel 2010 e la copertura partirà dal 1 gennaio 2011.

Mercato del lavoro

Contratto a termine: si recepisce quanto previsto dalla legge 247/07 con una deroga massima di 12 mesi, assistita (36+12). Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia che riducono da 36 a 18 mesi il tempo massimo di successione dei contratti (Accordo Comdata, ecc.).

Contratto a tempo parziale: si recepiscono i miglioramenti della legge 247/07 in caso di richieste di passaggi da full time a part time per quanto riguarda i casi di malattie oncologiche (prima escluse), assistenza a minori fino a 13 anni (prima era fino a 8 anni) o portatori di handicap ai sensi dell'art. 3 legge 104/92.

Si introducono causali chiare per il ricorso alle clausole elastiche e/o flessibili. Causali che si sommano all'obbligo al consenso e ai 5 giorni di preavviso minimo già contemplati nel contratto. Si supera cioè il “causalone” precedente (per qualsivoglia esigenza tecnica, organizzativa, produttiva e sostitutiva) e si individuano i casi reali coerenti con le possibili esigenze aziendali. **La maggiorazione per il lavoro supplementare (molto abusato in diverse aziende) passa dal 15% al 20%**, con evidenti impatti salariali positivi e come strumento di “disincentivo maggiore agli abusi”. Si recepisce il diritto di precedenza in caso di assunzioni full time dei lavoratori che volontariamente erano passati part-time.

Contratto di inserimento: si specifica che, anche in caso di contratto di inserimento, il livello iniziale per il sotto inquadramento è comunque il 2° livello dalla scala inquadramentale (e non il 1° come un'interpretazione della legge, priva di riferimenti espliciti nel nostro CCNL, ha permesso a diverse aziende!).

Contratto di apprendistato: per quanto riguarda i locali idonei dove svolgere la formazione interna si specifica che devono essere diversi da quelli in cui si svolge la normale attività produttiva. Questo a salvaguardia della qualità effettiva della formazione.

Orario di lavoro

Viene **respinto il tentativo di ASSTEL di introdurre deroghe in materia**, nonché di introdurre il concetto di orario “effettivo”. Respinta anche la modifica proposta da ASSTEL di ridurre da 11 a 8 le ore di riposo tra una prestazione e l'altra, così come le deroghe alle norme sul “multiperiodale”.

In materia di ROL si esplicita solamente quanto già avviene nella pratica: cioè che possibili utilizzi collettivi dei ROL possono avvenire solo previo accordo sindacale.

Banca ore: la contrattazione aziendale potrà stabilire soglie diverse dalle 100 ore annue.

Diritto allo studio

150 ore: si riconosce la possibilità che le 150 ore possono essere oggetto di accordo aziendale per un loro utilizzo in relazione a competenze professionali come definite dal repertorio ISFOL. Si riconosce cioè il precedente, ottenuto con l'accordo aziendale in WIND, per una definizione dei corsi a cui i lavoratori potranno partecipare, non a discrezione dell'azienda ma basato su un repertorio oggettivo.

Permessi esame: i giorni di permesso retribuito per sostenere esami universitari **passano da 8 a 9**, rappresentando un segnale nella direzione giusta e riconoscendo la presenza di molti giovani studenti universitari che lavorano nel settore.

Trattamento di malattia

Comunicazione: il lavoratore dovrà di norma comunicare l'assenza prima dell'inizio del turno. Tanto il “di norma”, quanto la possibilità di eccezioni per motivi comprovati salvaguardiano il diritto del lavoratore. Molti accordi aziendali avevano già recepito questo comportamento.

Certificato medico: è ampliato il numero di giorni in malattia (da 2 a 3) per cui non è necessario inviare il certificato medico in azienda, bastando la consegna dello stesso al rientro al lavoro.

Inquadramento professionale

Call center: si stabilisce in maniera chiara ed una volta per tutte che il livello di inserimento dell'addetto al call center è il 3° livello della scala inquadramentale e che è possibile inquadrare inizialmente un lavoratore al 2° **solo se privo di esperienza professionale**.

Cioè potranno essere assunti al 2° livello solo con contratto di apprendistato, di inserimento o con un "2° livello formativo" ma con queste caratteristiche:

- a) che siano privi di esperienza (appunto);
- b) che abbiano garantite almeno 20 ore di formazione (più di quelle garantite per l'inserimento);
- c) che possano stare al 2° livello per massimo 12 mesi e poi passino automaticamente al 3° livello (e i 12 mesi varranno ai fini della maturazione dei 48 mesi per il passaggio dal 3° al 4° livello);
- d) che, per assumerne altri, siano stati mantenuti in servizio con contratto a tempo indeterminato almeno il 70% dei lavoratori assunti con le modalità di cui sopra e i cui contratti siano terminati nei dodici mesi precedenti.

Inoltre **a sanatoria dell'attuale "giungla"** (spesso figlia di accordi territoriali separati non firmati da SLC-CGIL) **tutti i lavoratori attualmente in forza che siano inquadrati al 2° livello passeranno al 3° livello in automatico entro il 31 dicembre 2010.** Ovviamente sono fatti salvi accordi di miglior favore che prevedano passaggi al 3° livello prima del 31 dicembre 2010.

Si tratta di una vera e propria pulizia del settore, che renderà più facile l'iniziativa sindacale (e vertenziale) contro le tante aziende che fanno dumping e che non puntano sulla qualità.

Altre figure professionali: si introducono nuove declaratorie al 5° livello, con il moderatore Web (figura prima non presente) e con lo specialista senior di attività amministrative (finora la figura amministrativa era inquadrata al 4°).

Si introduce un nuovo livello parametrico, una specie di 5° S (**a parametro 168,51, circa 50 euro in più rispetto ai minimi del 5°**) che, al di là del valore economico, permette di differenziare figure professionali più evolute: l'addetto al supporto specialistico; il progettista/realizzatore di rete; l'operatore ICT; il supervisor di attività di caring (call center), il programmatore esperto.

In particolare alcune attività di rete sono da leggere in relazione alle evoluzioni del 6° livello (dove il CCNL già riconosce l'esperto del supporto specialistico) e dove con il rinnovo si inseriscono le figure di esperto di progettazione e realizzazione di rete, architetto specialista di sistemi ICT e il ricercatore. Al 7° livello si inseriscono infine due nuove declaratorie: responsabile di soluzioni informatiche e architetto senior di sistemi ICT.

Si completa cioè una parte del percorso stabilito nel 2005 (ricercatore, informatico, esperto di progettazione e realizzazione rete) e si mette in movimento l'inquadramento, riconoscendo comunque un valore professionale maggiore (5° S) **a figure oggi tutte appiattite dentro il 5° livello.**

Ovviamente nei prossimi mesi si dovrà monitorare e lavorare, azienda per azienda, per accompagnare il processo (che si dovrà concludere entro dicembre 2010).

Elemento di Garanzia retributiva

A decorrere dal 2011 ai dipendenti privi di PDR o di riconoscimenti economici individuali o collettivi sarà riconosciuto un importo pari a 260 euro (o una cifra inferiore fino a raggiungere la somma di 260 euro se avranno percepito trattamenti economici aggiuntivi

rispetto a quelli fissati dal CCNL. Cioè se l'azienda riconosce un premio di 100 euro, avranno diritto a percepire altri 160 euro!).

Aumenti salariali e decorrenza

La decorrenza del CCNL è di tre anni, senza allungamento alcuno: dal 1 gennaio 2009 al 31 dicembre 2011.

L'aumento sui minimi è di **129 euro** al 5° livello **pari ad un + 7,6%** (il valore punto era di 17,01 euro).

Un'applicazione letterale dell'accordo del 15 Aprile 2009 avrebbe portato ad un aumento di circa 117 euro.

RETRIBUZIONE CONTRATTUALE

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€

Ai lavoratori inquadrati al 7° livello è corrisposto un elemento retributivo pari a € 59,39 lordi. Ai Quadri è corrisposta una indennità di funzione pari a € 98,13 mensili lordi, comprensivi dell'elemento retributivo previsto per i lavoratori inquadrati nel 7° livello.

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€

Ai lavoratori in forza alla data del 23 ottobre 2009 è erogato un importo “una tantum” pari a **585€ lordi** al 5° livello, riparametrato nella misura di cui alla tabella che segue, corrisposto pro-quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2009.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale. Tale importo sarà corrisposto con le competenze del mese di dicembre 2009. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro il suddetto importo verrà corrisposto all’atto della liquidazione delle competenze.

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€

La Segreteria Nazionale