

FIRMATO IL NUOVO CCN DELLE TELECOMUNICAZIONI - ANALISI LA BRECCIA SALARIALE - Origini, significato e portata

In data 12.11.20 è stata sottoscritta tra Asstel, Slc-CGIL, Fistel-CISL e Uilcom-UIL l'ipotesi di rinnovo per il contratto delle TLC.

A che punto eravamo rimasti, parlando del (non così tanto) vil denaro?

Ultimo CCNL del 1.2.2013, valevole per il triennio 2011-2014, aveva visto l'erogazione di un aumento di 135 Euro per un 5 livello FT + 400 euro una tantum

Con il cosiddetto Accordo Ponte sottoscritto in data 23.11.2017 valevole per il periodo dal 01.01.15 al 30.06.2018 erano stati erogati

40 euro sul minimo tabellare + 10 euro nell'ERS + una-tantum 120 euro in welfare.

Compare (sempre nell'Accordo Ponte) per la prima volta la voce ERS, elemento separato di retribuzione, che sposta 10 euro dal minimo tabellare a una voce esclusa dalla base di calcolo degli istituti salariali indiretti e differiti, ad esempio il TFR e fondo previdenza complementare.

STRUTTURA DEL SALARIO e AUMENTI

Nuova pessima composizione del salario per i lavoratori delle TLC

Questa ipotesi di accordo recepisce la modifica della composizione salariale per i lavoratori del settore delle TLC sancita dall'intesa del 28.2.18 e ratificata dall'accordo interconfederale del 9.3.18.

Il salario risulta infatti composto dal TEC (trattamento economico complessivo) e dal TEM (Trattamento Economico Minimo).

TEC = TEM + salario sotto forma di welfare + trattamenti comuni a tutti i lavoratori (scatti di anzianità, superminimi individuali o collettivi, ERS cioè Elemento Retributivo Separato, EDR, premi di risultato e/o di produzione, indennità varie, welfare aziendale).

TEM: MINIMO TABELLARE + INDENNITA' di CONTINGENZA + EDR

non è il vecchio minimo tabellare, diversamente lo avrebbero lasciato così come era, gli aumenti futuri saranno stabiliti in base al dato IPCA (Indice dei prezzi al Consumo Armonizzato) e può essere modificato nel corso della vigenza contrattuale (anche al ribasso?).

Le quote di salario eccedenti il TEM si spostano in altre voci, ovvero ERS, che è variabile, ed è legata alla produttività di settore. Non è difficile ipotizzare che, progressivamente, tutte le voci al di fuori del TEM saranno escluse anche dalla base di calcolo degli istituti salariali.

Ed ecco che nella ipotesi oggetto di analisi, l'aumento salariale per il periodo 12.11.20-31.12.2022 è così definito

70 euro TEM + 30 ERS (legato alla produttività del settore) + 450 euro una tantum divisa in due tranches (1 subito e una dopo 12 mesi).

La voce ERS, che era nata come Elemento retributivo separato, è ora diventata Elemento Retributivo di Settore, strettamente collegato all'andamento e alla produttività settoriale.

Come potrà mai essere calcolata una produttività di settore data la varietà della composizione di quella che viene definita la Filiera delle TLC da redistribuire in modo uguale tra tutti i lavoratori? O sarà pari a pochi euro o sarà diversificata in base a criteri che verranno definiti nel corso del tempo.

Si è pericolosamente e COLPEVOLMENTE aperta la strada a una retribuzione diversa per i lavoratori e le lavoratrici delle TLC.

Nel TEC rientrano anche

- l'aumento a carico azienda della contribuzione per Telemaco 1.3 % dal 1.4.21 e 1.4% dal 1.12.22
- La contribuzione al Fondo di solidarietà di settore sarà definita da specifico accordo

LA MODIFICA DELLA SCALA PARAMETRALE

Dal 1 Aprile 2021 la scala parametrica viene modificata come segue

Scala parametrica vigente fino al 30 marzo 2021		Scala parametrica vigente dal 1° aprile 2021	
7Q	222	7Q	228
7	222	7	228
6	198	6	202,76
5S	168,51	5S	173,73
5	161	5	166
4	145	4	149,65
3	133	3	134
2	118	2	118
1	100	1	100

La differenza che salta agli occhi riguarda le variazioni per i livelli 1, 2 e 3. **Praticamente nulle.** Tutti questi lavoratori di fatto avranno aumenti salariali irrisori e in percentuale di gran lunga inferiori rispetto ai livelli 4-5-5S con cui è inquadrata la maggior parte dei lavoratori e delle lavoratrici degli operatori principali.

Si passa come vedremo dalle tabelle successive dai 33,76 euro per il 3° livello, ai 63,03 per un 4°.

RITENIAMO CHE UNA SIMILE SCALA PARAMETRALE

- un inaccettabile favore fatto alle aziende in outsourcer senza con ciò avere alcuna garanzia occupazionale esigibile e concreta.
- una pesante ipoteca per il futuro dei lavori degli

operatori principali dal momento che cresce il divario tra le retribuzioni del settore, rendendoli sempre più costosi rispetto ai colleghi in outsourcer

PER VALUTARE MEGLIO il senso di queste modifiche sulla struttura del salario e sulla scala parametrica, **vale la pena capire le differenze sugli aumenti se si fosse utilizzata la vecchia scala** rispetto alla nuova.

Considerato che l'Aumento è stato calcolato sul 5° LIVELLO – Parametro 161 – 100 Euro ecco cosa viene fuori:

Aumenti accordo2020

LIV.	Scala Parametrica	Valore di Riferimento	TOT Aumento	LIVELLI	Nuova Scala	Aumenti TEC	Aumenti TEM	TOT	Diff.
3	133	161	82,61	3	134	24,22	33,76	57,98	-24,63
4	145	161	90,06	4	149,65	27,05	63,03	90,08	0,01
5	161	161	100,00	5	166	30,00	70	100,00	0,00
5s	168,51	161	104,66	5s	173,73	31,40	73,15	104,55	-0,12
6	198	161	122,98	6	202,76	36,64	77,03	113,67	-9,31
7	222	161	137,89	7	228	41,20	88,74	129,94	-7,94
7q	222	161	137,89	7q	228	41,20	88,74	129,94	-7,94

Aumenti contrattuali se avessimo tenuto la Vecchia scala parametrica.
I valori di riferimento sono al 5°livello-100 euro/parametro 161

Questi sono gli aumenti contrattuali con la nuova scala parametrica

In definitiva

Il 1° e 2° livello non conoscono benefici, il 3° livello ha perdita secca, il 4° e 5° livello sono apparentemente uguali, i livelli superiori hanno una diminuzione. Per TUTTI è cambiato in peggio che le cifre confluite nel vecchio e nel nuovo ERS (40 euro per un V livello FT) sono usciti e dalla base di calcolo di tutti gli istituti e sono stati resi una quota variabile del salario.

AUMENTI SALARIALI sul TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

Tabella b) Misura e decorrenze dell'incremento del TEM

LIVELLI	Parametro	Incremento TEM dal 1° aprile 2021	Incremento TEM dal 1° dicembre 2021	Incremento TEM dal 1° aprile 2022	Incremento TEM dal 1° ottobre 2022	Totale incremento TEM
Quadri - 7°	228	26,62	17,75	26,62	17,75	88,74
6°	202,76	23,11	15,41	23,11	15,40	77,03
5°S	173,73	21,94	14,63	21,94	14,64	73,15
5°	166	21,00	14,00	21,00	14,00	70,00
4°	149,65	18,91	12,61	18,91	12,60	63,03
3°	134	10,13	6,75	10,13	6,75	33,76
2°	118	6,89	4,60	6,89	4,60	22,98
1°	100	5,70	3,80	5,70	3,81	19,01

Trattamento Economico Complessivo. Elemento Retributivo di Settore - cifre e decorrenza

LIVELLI	Parametro	ERS dal 1° aprile 2021	ERS dal 1° dicembre 2021	ERS dal 1° aprile 2022	ERS dal 1° ottobre 2022	Totale ERS
Quadri - 7°	228	12,36	8,24	12,36	8,24	41,20
6°	202,76	10,99	7,33	10,99	7,33	36,64
5°S	173,73	9,42	6,28	9,42	6,28	31,40
5°	166	9,00	6,00	9,00	6,00	30,00
4°	149,65	8,11	5,41	8,11	5,42	27,05
3°	134	7,27	4,84	7,27	4,84	24,22
2°	118	6,40	4,27	6,40	4,26	21,33
1°	100	5,42	3,61	5,42	3,62	18,07

UNA TANTUM e ELEMENTO GARANZIA RETRIBUTIVA (EGR)

Viene infine riconosciuta una UNA TANTUM per i lavoratori e le lavoratrici e anche in questo caso si tira una riga che separa le grandi imprese di TLC e gli outsourcers

450 Euro per tutti. Per le imprese di CALL CENTER **viene introdotta la decisione di una spiacevole novità di un'erogazione in due tranches a distanza di 12 mesi l'una dall'altra**

Come nei precedenti CONTRATTI viene confermata la voce EGR, **una cifra di 260 euro lorde per tutto il personale che è impiegato in imprese senza il Secondo Livello contrattuale.**

Viene previsto per la prima volta che **non vi sarà nessuna erogazione dell'EGR** per i lavoratori impiegati in aziende che hanno fatto ricorso a misure di integrazione salariale straordinarie o che abbiano fatto ricorso a strumenti di integrazione salariale ordinarie oltre le 13 settimane in un anno per almeno il 20% del personale.

Riepilogo trattamenti economici Accordo di rinnovo 12 novembre 2020

LIVELLI	Parametro dal 1° aprile 2021	Incremento TEM	Incremento ERS Produttività (TEC)	Retribuzione contrattuale al 1/10/22 (*)	Retribuzione contrattuale al 1/7/2018 (**)
Quadri – 7°	228	88,74	41,20	2.405,57	2.275,63
6°	202,76	77,03	36,64	2.195,30	2.081,63
5°S	173,73	73,15	31,40	1.951,94	1.847,40
5°	166	70,00	30,00	1.888,73	1.788,73
4°	149,65	63,03	27,05	1.751,79	1.661,72
3°	134	33,76	24,22	1.622,26	1.564,28
2°	118	22,98	21,33	1.489,43	1.445,12
1°	100	19,01	18,07	1.339,44	1.302,36

(*) Include Minimi, ex indennità di contingenza, EDR, Elemento Retributivo di Settore

(**) Include Minimi, ex Indennità di contingenza, EDR, Elemento Retributivo Separato da Accordo 23-11-2017

Le parti sociali hanno deciso di tenere all'interno dello stesso contratto collettivo tutti gli elementi della filiera, evitando così i contratti separati tra outsourcer e aziende principali, ma per conseguire questo scopo hanno scelto di ridurre gli aumenti complessivi e comunque hanno incrementato le differenze retributive tra lavoratori nel settore.

IL NOSTRO GIUDIZIO PER LA PARTE SALARIALE E' DUNQUE NEGATIVO.
Gli aumenti sono assolutamente inferiori ai precedenti rinnovi contrattuali.
Viene aumentata la differenza salariale fra livelli bassi (2-3) e il 4°.
Viene inserita nel salario una voce **VARIABILE legata alla **PRODUTTIVITA'**.**

LA “NOVITÀ” DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ...

“Finalmente” le parti sono riuscite ad inserire questo strumento che – nelle intenzioni – dovrà accompagnare la trasformazione digitale la quale sta investendo tutti i settori produttivi, con particolare accelerazione nelle TELECOMUNICAZIONI.

Era da alcuni anni che negli incontri che i vari Governi hanno indetto con le parti sociali, ASSTEL e Cgil-Cisl-Uil avanzavano la richiesta di procedere alla istituzione di questo fondo per far fronte alla progressiva riduzione delle ore di lavoro e, conseguentemente, dei lavoratori complessivamente necessari per via delle nuove tecnologie. Ecco che con questa ipotesi di rinnovo del CCNL le parti sono infine riuscite ad inserire questo strumento nel nostro settore

In cosa consiste e a cosa serve quindi questo Fondo di Solidarietà?

Sostanzialmente sarà un bacino dal quale le Aziende attingeranno per ridurre complessivamente sia l'orario di lavoro, per renderlo flessibile alle esigenze aziendali sia, le retribuzioni che verrebbero solo parzialmente integrate con questo fondo.

Dopo aver equiparato i contratti di Solidarietà alla Cassaintegrazione, dopo aver sperimentato anche il finanziamento dei Contratti di Espansione che non prevedevano integrazione salariale da parte dello Stato, si fa il salto definitivo per impoverire i salari e contenere il dissenso.

Oltretutto il FdS sarà finanziato - secondo quanto stabilito dal nuovo accordo - bilateralmente, **da Azienda e Lavoratori**, con il seguente meccanismo : lo 0,45% della retribuzione, per 1\3 a

carico del lavoratore e 2\3 a carico delle aziende. Questo accantonamento finanziato per 1\3 dagli stessi lavoratori e lavoratrici del settore potrà sostenere sia l'integrazione della riduzione oraria sia un assegno straordinario per il pensionamento anticipato nei 5 anni successivi.

Nel caso dell'assegno straordinario per il pensionamento anticipato, praticamente si richiede agli stessi lavoratori di contribuire ai costi che la legge Fornero in essere fino al 31\12 di questo anno imputava interamente alle aziende. Vale la pena ricordare che uno studio de ILSOLE24ORE, in caso di applicazione dell'ART 4 della Legge FORNERO, indicava un risparmio medio del 12% sul costo del lavoro per le aziende che se ne avvalevano. La norma prevede che i costi fossero interamente a carico aziendale.

Nel caso invece della riduzione orario e proporzionale riduzione salariale, se è vero che almeno i 2\3 del contributo sono a carico aziendale, le imprese ne traggono immensi benefici perché queste integrazioni interagiscono sulla quota di contributi che diventano figurativi per tanto utili solo al tempo di maturazione della pensione, ma non contribuiscono al montante versato per il calcolo della quota pensionistica. Inoltre la "minor presenza" diminuisce anche i costi industriali e la quota di salario variabile.

Per completare il progetto del FONDO manca solo l'ok del MINISTERO DEL LAVORO: Le richieste fatte da ASSTEL e SINDACATI CONFEDERALI PREVEDEREBBERO anche un finanziamento pubblico, tramite la fiscalità generale, di questo che diverrebbe a tutti gli effetti un ammortizzatore sociale specifico per il settore.

La nascita del FDS riconosce benefici unicamente ai datori di lavoro, lasciando ai dipendenti l'impovertimento salariale presente e futuro.

PART TIME

Perdura la discriminazione salariale introdotta dal CCNL del 2013 a danno dei part time del call center. Infatti, **se fino a 7 anni fa** per TUTTI i lavoratori p.time che effettuassero lavoro supplementare (ovvero fino alle 40 h settimanali) **la maggiorazione era del 20%, e quella per il lavoro straordinario (eccedenti cioè le 40h) era del 24%**, con quel rinnovo venne pensata una disciplina diversa e peggiorativa per i lavoratori PT del call center. Venne stabilito che non vi sarebbe più stata alcuna maggiorazione per il lavoro supplementare perché le ore di lavoro supplementare prestate dai lavoratori sarebbero state conteggiate e sarebbero servite per chiedere equivalenti passaggi a FT.

Naturalmente tutto questo non è mai successo (e ovviamente lo si sapeva in anticipo) e il risultato è stato che dal 2013 al 2020 il lavoro supplementare dei lavoratori PT dei call center non ha avuto maggiorazioni.

Dopo 7 anni di regali alle aziende, **con questa ipotesi di rinnovo viene ripristinata per i lavoratori del call center la maggiorazione per le ore di lavoro aggiuntive, Ma viene fissata al 15% e al 18% per le ore di lavoro supplementare**, maggiorazioni quindi più basse sia di quelle ante 2013 sia di quelle riconosciute ai lavoratori part time che non sono del call center.

Analogamente continua a essere irricevibile quanto normato dal comma 14 dell'art 26 anch'esso introdotto con il CCNL del 2013 che prevede, per i lavoratori PT del call center, che il 30% delle

ore annuali di ROL (PERMESSI PERSONALI) sia a disposizione delle aziende in caso di picchi di lavoro, start up di nuove attività et similia, previo accordo con la Rsu.

IL TRATTAMENTO DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI PART TIME E' DUNQUE NEGATIVO : Lavoratori part time non per scelta, salari bassi, pensioni future basse, flessibilità e anche discriminazione salariale.
Sarebbe stato davvero il tempo di fare la cosa giusta. Ancora una volta non è stato così

Telelavoro e SMART WORKING - PERICOLOSA DEROGA AL CONTROLLO A DISTANZA

La nuova ipotesi, puri rimandando la regolamentazione alla contrattazione di secondo livello, RECEPISCE PERICOLOSAMENTE il "PROTOCOLLO sui Principi e Linee Guida per il nuovo lavoro agile nella Filiera delle Telecomunicazioni" il 30 Luglio 2020 da ASSTEL e SLC-FISEL-UILCOM-UGL.

Tale protocollo, oltre a fissare delle linee guida generali sulla applicazione del LAVORO A DISTANZA, INTRODUCE, però, una pericolosa DEROGA all'ART. 4 dello STATUTO DEI LAVORATORI la quale prevede " *l'utilizzo ai fini organizzativi e produttivi dei dati relativi alle prestazioni lavorative (riferibili ai gruppi di minimo tre lavoratori) per la reportistica, il monitoraggio e il controllo dei livelli di servizio...*".

SENZA L'INTRODUZIONE DI VINCOLI SPECIFICI è evidente che l'ARTICOLO contrattuale in questione sancisce e ratifica l'estensione del controllo delle attività sui singoli lavoratori e lavoratrici appartenenti ai cosiddetti MICRO MODULI.

Solo la contrattazione di secondo livello (cosa già avvenuta in TIM) potrà eventualmente porre un freno o dei paletti a questa modalità di controllo, ma - secondo noi - questo aspetto sarebbe dovuto essere regolato meglio nel CCNL

RITENIAMO CHE SI DEBBA VOTARE NO A QUESTA IPOTESI DI ACCORDO PER NON TROVARSI TRA QUALCHE ANNO STUPITI A CHIEDERSI COME SIA STATO POSSIBILE ARRIVARE COSÌ IN BASSO.

COME FECERO NEGLI ANNI PASSATI LE GENERAZIONI PRECEDENTI, È A NOI LAVORATORI E LAVORATRICI DI OGGI E NON AD ALTRI CHE SPETTA ADESSO IL COMPITO DI DIFENDERE E ACCRESCERE DIRITTI E SALARI.

Roma Dic. 2020

COBAS LAVORO PRIVATO – SETTORE TELECOMUNICAZIONI