



Foglio informativo a cura del "Coordinamento Lavoratori Telecomunicazioni" dic. 2004

## NO ALLA PIATTAFORMA SINDACALE

**Oltre 50 delegati RSU delle aziende di Telecomunicazioni, *Tim – Vodafone – Telecom - IT-Telecom – Wind*, con un Ordine del Giorno, chiedono ai lavoratori del Settore di respingere la piattaforma sindacale presentata riscrivendone le parti principali.**

Il Contratto di Settore delle TLC applicato dal giugno 2000, secondo i delegati RSU, non è riuscito a realizzare una vera unificazione dei trattamenti contrattuali. L'abbassamento al minimo del costo del lavoro e delle tutele, permesse dal contratto, sono stati utilizzati dalle aziende per incrementare la redditività e realizzare ristrutturazioni selvagge con pesanti ricadute sui lavoratori. La centralizzazione, l'istituzionalizzazione e lo svuotamento delle relazioni sindacali hanno impedito la crescita del ruolo dei delegati RSU determinandone l'emarginazione.

Il rinnovo del Contratto delle TLC, secondo i delegati RSU, acquista un'importanza strategica per realizzare una reale unificazione dei trattamenti contrattuali tuttora fortemente diversificati tra le varie aziende del settore stesso, superando le difficoltà, i ritardi e gli errori di questi anni.

Rapporto di lavoro, salario, orario, inquadramento, normativa, relazioni sindacali e percorso democratico, sempre secondo i delegati RSU, sono gli elementi fondanti dell'unificazione del settore. In queste pagine diamo ampio spazio alle proposte dei delegati.

## IL SALARIO RICHIESTO E' INADEGUATO

La cifra indicata (100 Euro al 4° livello), è inadeguata. Essa non rappresenta lontanamente una reale risposta alla difesa del potere d'acquisto dei salari e al recupero di produttività e redditività che il settore ha espresso in questi anni.

Ignora inoltre la necessità di avviare un percorso che possa superare il doppio regime salariale e normativo che penalizza i lavoratori più giovani.



### SCHEDA

*Il salario deve essere il punto centrale della Piattaforma contrattuale: c'è l'esigenza di un aumento reale, non solo di recupero, del potere d'acquisto del salario. Le indagini sull'andamento dei redditi dimostrano che c'è stato un impoverimento dei salari dei lavoratori dipendenti. Negli anni '90 i salari reali sono stati congelati, mentre i profitti e le rendite finanziarie sono raddoppiate.*

*Le polemiche sulla struttura del paniere dell'Istat, la chiara differenza tra l'inflazione ufficiale e quella vissuta concretamente dalle famiglie, indicano la necessità di un'autonoma valutazione sindacale sulla tutela del salario dall'inflazione, superando il concetto dell'inflazione programmata e di ogni altra forma di stima che abbia il compito di contenere i salari.*



## MERCATO DEL LAVORO

In questo capitolo è necessario marcare una discontinuità con il passato e rivendicare la riduzione, se non l'eliminazione, di tutte le svariate forme di precarizzazione del rapporto di lavoro. Bisogna ridurre le percentuali del numero di lavoratori utilizzati con forme di lavoro a termine, temporaneo, interinale, ecc. È necessario inoltre che le percentuali vengano considerate nei settori specifici dove si fa ricorso a questi strumenti e non su tutto l'organico di ogni azienda.



### SCHEDA SALARIO - continua

L'introduzione dell'Euro, l'apertura delle frontiere in ambito europeo stanno gradualmente omogeneizzando i prezzi, ma non i salari: si deve porre il problema di un adeguamento dei salari dei lavoratori italiani a quelli europei, per eliminare ogni forma di dumping salariale.

Per questo è necessario che gli aumenti salariali nel contratto di lavoro abbiamo come riferimento l'aumento reale dell'inflazione e la ricchezza complessiva prodotta nel settore e più in generale del Paese.

### Produttività

- Le principali aziende del settore hanno livelli di redditività molto alta; le presunte difficoltà sono determinate solo dalla forte esposizione debitoria, determinata per alcune aziende dalle acquisizioni fatte in piena bolla finanziaria e per altre a causa di prestiti contratti per iniziare l'attività nel settore.
- Il Sole 24 Ore di lunedì 28 novembre 2004 riporta i risultati di un'indagine di Ubs fatta sui maggiori operatori tlc europei: dall'analisi si evince che il settore e le società hanno ottime prospettive di sviluppo nel futuro, che hanno fortemente ridotto i debiti, hanno distribuito molti profitti e ridotto molto la forza lavoro; inoltre risulta che Telecom Italia è la società più efficiente del settore in Europa.
- I lavoratori del Gruppo Telecom rappresentano la parte più consistente del settore: l'analisi dei bilanci di questo Gruppo mettono in risalto il forte incremento di produttività, l'elargizione di alti profitti ai suoi azionisti, il costo del lavoro in continua diminuzione il continuo calo dell'occupazione (anche depurata dai processi di esternalizzazione).
  - ✓ L'incidenza del **MOL sul fatturato** (è il dato che esprime il grado di efficienza di un'azienda in rapporto con i ricavi) è passato dal 42,7% del 2001 al 46,3% del 2003.
  - ✓ I **profitti netti** sono passati da una perdita di 3.676 del 2001 ad un attivo di 2.428 del 2003.
  - ✓ **La consistenza media del personale** è passata da 116.020 addetti del 2001 a 93.187 addetti del 2003, con una riduzione del 16%.
  - ✓ I **ricavi per addetto** sono passati da 280,9 del 2001 a 322 migliaia di Euro, con un incremento del 19,7%.
  - ✓ **Il costo del lavoro** è diminuito, solo nel 2003, del 9,1%.

## L'IMPROVVISAZIONE INQUADRAMENTALE

Su questo capitolo è bene precisare che non si mette **ASSOLUTAMENTE** in discussione il riconoscimento degli avanzamenti inquadramentali per quelle aziende che fino a oggi hanno goduto di "bassi livelli". I passaggi automatici dal 3° al 4° e quelli dal 4° al 5°, sono un atto dovuto. Non solo! Il 3° livello, in questo settore deve essere utilizzato soltanto come livello d'ingresso con tempi definiti. Per quanto riguarda complessivamente gli avanzamenti inquadramentali è necessario definire tempi certi, modalità, strumenti di controllo e titolarità delle competenze (*devono essere delle RSU*) è inoltre necessario un'adeguata tutela per impedire possibili processi di indiscriminata

"mobilità professionale" tramite una riscrittura attenta delle declaratorie delle figure professionali. A questo proposito è grave e ingiustificato il mancato impegno assunto nel 2000 per riscrivere, entro il 2002, la nuova struttura inquadramentale del settore in quanto quella attualmente in vigore è inadeguata e non rispondente alle professionalità del settore stesso.

Il capitolo degli inquadramenti, così come è stato scritto nella piattaforma, rischia di essere soltanto un tentativo di mettere delle pezze alle incongruenze contrattuali del 2000, creando ulteriori incongruenze e false aspettative tra i lavoratori.

## Se otto ore vi sembrano poche.....

### ORARIO DI LAVORO

Negli ultimi tempi pare che la riduzione dell'orario di lavoro sia scomparsa dal DNA del sindacato: Nel nostro settore, paradossalmente, si condividono con le controparti operazioni di ristrutturazioni organizzative e flessibilità dell'orario tendenti ad aumentare l'orario di lavoro stesso e non a ridurlo. (*Le riduzioni dei turni continuati e l'aumento di quelli spezzati nei call-center, aumentano l'orario di lavoro, i carichi e la produttività diminuendo ulteriormente il costo del lavoro*).

Il riconoscimento della pausa a carico azienda nei turni continuati, previsto in piattaforma, diventa un bluff se i turni continuati stessi vengono progressivamente diminuiti o eliminati.

È necessario invertire questa tendenza e rivendicare, nei call-center, oltre alla **MONETIZZAZIONE** del disagio con le maggiorazioni salariali, la **LIMITAZIONE** del disagio stesso con la riduzione dell'orario di lavoro e l'estensione dei turni continuati.

Uniformare l'orario dei Call-Center alle 36 ore settimanali, già da tempo applicate nei "servizi di informazione", è un'urgenza non rinviabile. In questi reparti si concentra il maggior numero di occupazione precaria (*part-time, interinale, a termine, ecc.*) e una forte precarietà della condizione di lavoro che spesso oltrepassa i confini della dignità. (*Una ricerca dell'ASL di Bologna ha accertato che una percentuale consistente del personale addetto nei call-center è vittima di stati di esaurimento, d'ansia e di stress causati dalla condizione di lavoro. È stato altresì accertato un elevato uso di psicofarmaci per poter affrontare la giornata lavorativa*).



### NORMATIVA

La parte normativa scritta nella piattaforma è insufficiente e non dà risposte a un problema molto sentito e grave: **la garanzia del mantenimento del posto di lavoro e del salario per i malati gravi.**

È necessario inoltre intervenire per ridurre gli attuali 36 mesi della fascia di comporta delle malattie e aumentare le tutele della maternità

Non è sufficiente recepire all'interno del CCNL quanto già previsto dalla legge 53/2000 (Congedi Parentali) senza prevedere l'importanza di migliorarne alcune parti.

## ....Le relazioni pericolose e.....

### RELAZIONI SINDACALI

Nella piattaforma sindacale non vengono mai citate le RSU e quale ruolo viene affidato loro nella contrattazione di secondo livello (aziendale), con quali mezzi e con quali risorse. In questo settore pare che si ometta completamente l'accordo Interconfederale che da **PIENA SOVRANITA'** alle RSU nella contrattazione aziendale e il pieno coinvolgimento nella costruzione e nella conclusione dei rinnovi contrattuali di Settore. Dobbiamo purtroppo registrare, e la piattaforma presentata ne è la prova, che se non si rivendica il ruolo delle RSU definito nell'Accordo Interconfederale e garantito dallo Statuto dei Lavoratori (legge 300/70) nei prossimi anni saremmo costretti ad assistere impotenti alla morte lenta dei Rappresentanti Sindacali eletti dai lavoratori..



### .....la ricerca democratica

Nella piattaforma presentata non viene citato e definito il percorso democratico. Questo significa che non è scontato che la piattaforma venga votata e che il voto venga certificato e abbia un vincolo per il mandato. Non c'è scritto assolutamente nulla sulla conclusione della vertenza (ipotesi) che invece necessita di un referendum o di sistemi di verifica certi per una effettiva garanzia democratica.

Il Contratto del giugno 2000, con un'operazione discutibile è stato calato sulla testa di migliaia di lavoratori senza nessuna forma di consultazione. Perseverare il comportamento tenuto nel 2000 non solo è grave e inaccettabile ma rischia di compromettere irrimediabilmente il rapporto con i lavoratori.

**Questi sono i motivi per cui, le RSU firmatarie, ritengono necessario respingere la piattaforma presentata e approvare l'Ordine del Giorno delle RSU che rivendica la rimessa in discussione e il coinvolgimento dei lavoratori e delle RSU nella costruzione della piattaforma stessa per il rinnovo del Contratto di settore delle Telecomunicazioni.**

**Le RSU di Telecom, Vodafone, Tim, IT-Telecom, Wind, ecc., firmatarie:**

*R. Pomelli, P. Savino, F. Sole, G. Rinaldi, R. Fontanella, F. Piubello, E. Bodini, A. Miorini, F. Rivadossi, L. Pini, S. Russo, M. Manfredi, S. De Lorenzo, M. Valle, L. Marisi, D. Giuliani, F. Marsilli, O. Malinverni, M. Mergoni, S. Roncari, V. Cesana, B. Donati, G. Alleghi, D. Castrovinci, A. Galdieri, T. Cammi, A. Ferretti, M. Piga, G. Marceddu, F. Briccarello, R. Piazzola, P. Manara, S. Boisi, G. Stinco, R. Cardillo, A. Motti, P. Rampolli, F. Conti, A. D'Isa, G. Ghiotti, G. Dall'Angelo, L. Dadda, O. Aprile, A. Galli, S. Capizzi, M. Viviani, P. Barbera, M. Balconi, E. Ferrero, A. Tirelli, A. Baraldi, M. Toccane, G. Cardarelli, C. Iodice, D. Basterebbe*

**...NE USCIREMO A TESTA ALTA!**

