

<b>SLC</b>	-	<b>CGIL</b>	Sindacato Lavoratori Comunicazione
<b>FISTel</b>	-	<b>CISL</b>	Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
<b>UILCOM</b>	-	<b>UIL</b>	Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

---

## COMUNICATO NAZIONALE UNITARIO

***CCNL TLC: un rinnovo importante che porta risposte concrete alle Lavoratrici ed ai Lavoratori della filiera e guarda al futuro del Settore e del Paese.***

Dopo una serrata trattativa si è concluso nella giornata del 16 novembre 2020 il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro delle Telecomunicazioni.

L'Accordo ha valenza fino al 31 dicembre 2022, prevede un aumento a regime sui minimi al 5 livello di 100 euro ed ha riguardato sia la parte normativa che economica.

Per quanto riguarda la **NORMATIVA** si è proceduto per prima cosa ad una ampia revisione dei testi contrattuali, adeguando le previsioni alle norme nel frattempo variate e/o introducendo nuove articolati acquisitivi delle richieste presenti nella piattaforma sindacale.

Nella prima parte si è rafforzato il sistema di relazioni sindacali e degli assetti contrattuali che vede modificato e potenziato l'organismo "Forum di Settore" quale sede permanente di analisi, verifica, confronto e proposta tra le Parti sulle materie di interesse della filiera. Viene introdotto in via sperimentale un sistema di verifica della esigibilità degli accordi, rendendo più cogente il sistema di informativa sindacale, sia a livello nazionale che aziendale, con particolare riferimento alle dinamiche occupazionali e degli appalti.

Viene stretto un ulteriore patto di settore tra le Parti per rafforzare la tenuta della filiera, con particolare attenzione ai Contact Center in outsourcing (CRM/BPO) finalizzato alla tenuta su basi industriali e allo sviluppo, perseguendo modelli di efficienza ed efficacia, di consolidamento e di certificazione delle aziende, attraverso un Avviso Comune da avanzare presso il Ministero del Lavoro che faccia perno sul rispetto delle tabelle ministeriali del Costo del Lavoro da parte delle committenze e sulla clausola di continuità occupazionale ("Clausola Sociale).

Sono state rafforzate le tutele ed i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori agendo su vari istituti: congedi parentali, ferie solidaristiche, aumento della copertura della malattia per i casi gravi con estensione di ulteriori 120 giorni il periodo di comporto pagato al 50 per cento, recepimento delle unioni civili negli articolati contrattuali, garanzie per l'assistenza ai figli con disturbi specifici di apprendimento (DSA), per le donne vittime di violenze di genere, introducendo altresì ulteriori possibilità di accesso al part-time. Il tutto nell'ottica di rendere il CCNL strumento ancora più capace di tutelare le esigenze e le fragilità delle persone in una ottica solidaristica. Sono stati altresì eliminate alcune forme precarie di contrattualizzazione secondo dettami di legge, mentre è stato introdotto un ulteriore elemento di chiarimento in tema di trasferimenti collettivi e di certezza della data di pagamento dello stipendio.

Un punto di grande importanza riguarda il Lavoro Agile per il quale il CCNL ha inserito un nuovo specifico articolo che riconoscendo il diritto alla disconnessione e i tempi di riposo, oltre che l'intero sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, demanda alla contrattazione aziendale le specifiche previsioni.

Sul versante delle professionalità si è fatto un lavoro particolarmente approfondito per rappresentare, attraverso l'inserimento di ben 26 nuove figure professionali, i profondi cambiamenti intervenuti in questi anni nel settore per la generale evoluzione tecnologica, professionale a partire dalle lavoratrici e dai lavoratori attualmente occupati nel settore e per effetto dei processi di digitalizzazione. Un lavoro accurato e coraggioso che mette il CCNL delle TLC in grado di interpretare lo spirito innovativo di un settore attraverso il quale passerà l'ammodernamento del Paese.

Un capitolo a sé merita l'istituzione del Fondo di Solidarietà di Settore, strumento che il CCNL istituisce *ex novo*, finanziato per i due terzi dalle imprese, che avrà lo scopo di gestire nei prossimi anni programmi di riqualificazione, interventi a sostegno degli strumenti di politiche attive/passive del lavoro ed programmi che possano favorire il ricambio generazionale nel settore. L'istituzione di questo fondo, già messo in campo per pochissimi altri settori produttivi, rappresenta decisamente un punto di novità anche perché è intenzione condivisa tra le Parti richiedere l'intervento pubblico per acquisire risorse ulteriori utili soprattutto nella fase di start-up del Fondo.

Per quanto riguarda l'aspetto **ECONOMICO** riteniamo di aver raggiunto un giusto livello di redistribuzione ed adeguate risposte alla difesa del potere di acquisto dei lavoratori del settore.

L'aumento ammonta a 100 euro al 5° livello in 4 tranches così ripartite:

- Aprile 2021	30€
- Dicembre 2021	20€
- Aprile 2022	30€
- Ottobre 2022	20€

In particolare l'aumento, interamente incidente sui minimi contrattuali e valido sia per le voci dirette che per quelle indirette della retribuzione, introduce un **Elemento Retributivo di Settore (ERS)** che, oltre a ristorare le perdite legate all'inflazione, redistribuisce somme di salario legate alle dinamiche tipiche del settore. Nell'ambito di questa voce viene aggiunta anche la voce "separata" introdotta nella passata rinnovazione (ERS – Elemento Retributivo Separato-) che invece non aveva incidenza sulle voci indirette della retribuzione. Quindi, a far data dalla prima tranche di aumento, anche questa voce avrà completa incidenza e produrrà un ulteriore effetto "trascinamento" pari a circa 2 euro mese.

Di seguito tabella riassuntiva con gli aumenti suddivisi in tranches e complessivi per ciascun livello di inquadramento.

LIVELLO	apr-21	dic-21	apr-22	ott-22	TOTALE
1	11,12	7,42	11,12	7,42	37,08
2	13,29	8,86	13,29	8,86	44,31
3	17,39	11,60	17,39	11,60	57,98
4	27,02	18,02	27,02	18,02	90,08
5	30,00	20,00	30,00	20,00	100,00
5s	31,37	20,91	31,37	20,91	104,55
6	34,10	22,73	34,10	22,73	113,67
7-7Q	38,98	25,99	38,98	25,99	129,94

La somma una tantum a recupero del periodo di vacanza contrattuale ammonta a 450€ non riparametrata sui livelli. Nelle aziende TLC essa verrà erogata il mese successivo alla data di scioglimento della riserva a seguito dell'approvazione del CCNL da parte delle assemblee dei lavoratori. Nelle aziende di TLC con chiusura bilancio a marzo 2021 verrà pagata con le competenze di aprile. Nelle aziende di Customer Care in outsourcing verrà pagata al 50% dopo lo scioglimento della riserva e dodici mesi dopo il rimanente 50%.

Altro elemento qualificante l'aspetto del **Welfare** è l'aumento della quota aziendale del Fondo pensionistico Telemaco, ferma da molti anni allo 1,2% che verrà portata nell'arco di vigenza del contratto all'1,4% (1,3% ad aprile 2021; 1,4% a dicembre 2022).

Per quanto riguarda il settore dei Contact Center in outsourcing è stata sancita la nuova introduzione del pagamento delle ore supplementari. L'esperienza cui si diede vita nel precedente CCNL, ore supplementari pagate senza maggiorazione in cambio di un processo di stabilizzazione orario, di fatto non ha funzionato. Con questo rinnovo il primo 25% di ore supplementari settimanale verrà pagato con una cifra forfettaria onnicomprensiva del 15%; le rimanenti ore mancanti per arrivare alle 40 ore settimanali avranno una maggiorazione del 18%.

Intervento ugualmente importante per i Contact Center riguarda il rafforzamento dell'articolo 56, ovvero la cifra di 260 euro annui per quelle aziende che non hanno un premio di risultato aziendale. In particolare si sono rese più chiare e stringenti le motivazioni per le quali un'azienda può non pagare l'EGR in caso di crisi.

Più in generale riteniamo, **anche con il processo di revisione della scala parametrica, di aver difeso ulteriormente l'unicità della filiera respingendo i tanti tentativi di mettere fuori dal contratto il settore dei contact center in outsourcing.**

Molta strada rimane ancora da fare. Occorre lavorare per rendere sempre più esigibile la clausola sociale, favorire un processo di consolidamento delle aziende, reindustrializzare il settore riportando le tariffe dei committenti al passo con le tabelle ministeriali favorendo il processo di crescita professionale degli addetti. Con rammarico dobbiamo sottolineare come non si sia riusciti a rendere maggiormente esigibile il passaggio dal 3 al 4 livello per gli operatori in outsourcing. Un'occasione mancata, perseguiremo comunque la crescita professionale con la contrattazione e con tutte le leve che si renderanno disponibili.

Nel complesso riteniamo di aver raggiunto un risultato pienamente in linea con la piattaforma rivendicativa del 2018. Una parte normativa nuova, ampiamente acquisitiva e rivolta al futuro professionale di un settore pienamente impattato dai processi di digitalizzazione. La parte economica prevede aumenti reali per tutti i livelli, respinge il modello del welfare sostitutivo dell'incremento dei minimi e favorisce, oltre al recupero dell'inflazione, la redistribuzione della produttività generale del settore.

Ora saranno le lavoratrici ed i lavoratori ad esprimersi nelle assemblee che verranno indette in tutte le aziende. In una fase così drammatica e complicata per il paese questo rinnovo contrattuale per un settore strategico rappresenta un elemento reale di positività. Sarebbe stato davvero un errore affrontare i prossimi difficili mesi senza aver rinnovato il patto che tiene uniti tutti i protagonisti di una filiera che porterà l'Italia in un futuro che crediamo e speriamo migliore, dove la tecnologia applicata alle comunicazioni dovrà sempre più favorire l'inclusione sociale ed il superamento dei ritardi storici che affliggono il paese e lo rendono troppo spesso fanalino di coda delle statistiche europee.

Roma, 16 novembre 2020

Le Segreterie Nazionali  
SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL