



# CONTRATTO TLC : non più in grado di garantire diritti e aumenti salariali



Roma, 7 dicembre 2017

È molto più di un pessimo accordo quello che hanno sottoscritto SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, e UGL Telecomunicazioni, purtroppo come spesso accade, in quanto l'accordo apre ad un nuovo modello contrattuale che riduce salari, diritti e consente esclusivamente **la contrattazione di ricatto sul salario variabile**, in materia di orari, ritmi e carichi di lavoro.

Il contratto nazionale se non è in grado di garantire maggiori diritti e aumenti salariali per tutti i lavoratori di fatto non esiste più.

## UN CONTRATTO SENZA SALARIO

Il contratto nazionale viene pesantemente ridimensionato sul ciò che il sindacato poteva richiedere sui salari, sugli orari e sulle condizioni di lavoro.

È quindi la fine del salario contrattato collettivamente e la sottomissione del salario al rischio di impresa. Se va bene, cresce ma se va male la paga cala e il rischio di impresa è tutto sulle spalle dei lavoratori.

Con la paga minima del contratto nazionale, sostanzialmente congelata da un accordo che definisce incrementi irrisori, scaglionati al 5° livello in 2 tranches (1° gennaio, 1° luglio) + 10 €uro dal 1° luglio, lascia spazio nel secondo livello alla retribuzione variabile che però è sempre più variabile verso il basso.

Nel contratto nazionale si scambiano tenui incrementi retributivi con pesanti flessibilità della prestazione: orari, turni, tempi, disponibilità generale del lavoratore a ogni mansione. Tutto peggiora senza nessuna compensazione reale.

A dimostrazione di quanto detto sopra, ci si trincerava dietro il tecnicismo dell'indice IPCA per il calcolo dell'aumento retributivo, elaborato e assunto a livello europeo come indicatore per assicurare una misura dell'inflazione comparabile a livello europeo, ai fini dell'accesso e della permanenza nell'Unione monetaria, ma che in realtà ha lo scopo dichiarato di tenere bassi i salari.

L'IPCA è infatti **"l'Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato"** per rendere confrontabili i parametri dei diversi paesi europei e comunicato per l'Italia dall'Istat. Tale meccanismo, ben al di sotto dell'inflazione reale, cancella ogni carattere redistributivo del contratto nazionale e consegna i salari ad un indicatore economico costruito ad hoc per ridurli.

## ASSORBIMENTO E SALARIO VARIABILE

Sottoscrivendo l'accordo sul **premio di risultato**, SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, e UGL Telecomunicazioni si sono impegnati a non chiedere mai più salario fisso e garantito.

Con l'introduzione della **nuova voce salariale, denominata ERS, Elemento Retributivo Separato**, si potranno assorbire i futuri aumenti salari non rivalutabili e che saranno esclusi dalla base di calcolo del TFR. Questo comporta che, qualora i lavoratori dovessero riuscire comunque a conquistare un aumento retributivo, le aziende potranno ridurlo, assorbendolo all'interno di questa voce a meno che non sia esplicitata la non assorbibilità.

## PREMI IN NATURA

L'ipocrisia non ha limite. Dietro i proclami dei 120 €uro in busta paga nel mese di luglio 2018, e **per il solo anno 2018**, c'è l'inganno del cosiddetto Welfare Aziendale. Tali risorse infatti, saranno utilizzabili solo

sotto forma di beni e servizi come la sanità integrativa, previdenza complementare e servizi vari individuati da sindacati complici e azienda in totale gestione discrezionale tramite appositi enti bilaterali.

Si ritorna ai salari in natura consentendo così alle imprese un risparmio clamoroso in contributi e fisco a danno del lavoratore ma soprattutto a danno dello stato sociale e dei servizi pubblici, a partire dal sistema pensionistico. Hanno concordato di chiedere solo premi variabili e premi in natura, ovvero non sarà più spazio per contrattare, conquistare, salario fisso, garantito, strutturale.

## **SI METTE LA MORDACCHIA AL DISSENSO**

Nell'accordo di programma per il rinnovo del CCNL stipulato con le OO.SS., si accettano **le disposizioni del Testo Unico sulla rappresentanza**.

Vale la pena ricordare che tale Testo Unico comporta, tra le altre cose:

- La possibilità di derogare in peggio, a livelli aziendali, i minimi previsti dal contratto nazionale, ovvero accetta le deroghe in azienda ai contratti nazionali sugli orari, sulla prestazione e sulle condizioni di lavoro cioè su tutto, alla faccia di tutte le posizioni ufficiali della CGIL;
- La validità dei contratti "se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali";
- L'introduzione e l'estensione di ulteriori sanzioni contro il diritto di sciopero, ovvero l'esigibilità degli accordi anche per chi non è d'accordo e le sanzioni per chi li contrasta, sanzioni che colpiscono il sindacato e i delegati aziendali che intendessero opporsi ad esse;
- La costituzione di una giuria di arbitri (Commissione Arbitrale) formata da tre rappresentanti di CGIL CISL UIL, tre della Confindustria e un "esperto" esterno. Questa giuria, dove la Confindustria ha il ruolo principale, valuterà i comportamenti sindacali difformi all'accordo.

## **SI RECEPISCE IL JOBS ACT**

Nell'accordo di programma si dice testualmente: **"aggiornamento del CCNL TLC tenuto conto delle previsioni normative vigenti"**.

Solo i più ingenui possono non tradurre questa frase in **"recepimento del JOBS ACT"** che, giova ricordarlo, comporta:

- Grazie ai generosi incentivi fiscali la possibilità di assumere giovani, licenziabili liberamente se lo richiedono **"ragioni produttive e organizzative"**;
- La possibilità di demansionare o trasferire il lavoratore per ragioni "tecniche, organizzative e produttive", mantenendo formalmente il trattamento minimo salariale, ma perdendo tutti gli elementi retributivi collegati;
- L'utilizzo degli impianti audiovisivi e dei dispositivi di controllo degli strumenti di lavoro, consentendo che le informazioni raccolte possano essere utilizzate a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, **ivi compresi quelli disciplinari**, a condizione che sia fornita al lavoratore un'adeguata informazione.

**In poche parole il nuovo CCNL sarà uno strumento formale in mano all'azienda per aumentare ritmi, carichi di lavoro, controllare individualmente la produttività e impedire la crescita dei salari.**

## **1000 RAGIONI PER RESPINGERE QUESTO ACCORDO VOTANDO "NO"**

**USB invita i lavoratori a mettere in atto ogni forma di contrasto possibile a questo ignobile contratto.**