Telecomunicazioni

ACCORDO DEL 12 NOVEMBRE: CGIL, CISL E UIL FIRMANO CON I PADRONI, IL CONTO LO PAGANO I LAVORATORI

A seguito dell'Accordo quadro del 12 novembre e delle possibili ricadute su salario, contrattazione, rappresentanza e diritto al conflitto, credo sia necessario andare oltre le dichiarazioni sul "salario giusto" e sul contrasto ai contratti pirata e valutare concretamente cosa questo accordo possa significare per chi lavora.

Nel comunicato abbiamo approfondito in particolare gli effetti su salari, secondo livello di contrattazione, rappresentanza sindacale, libertà di conflitto e gestione dell'Intelligenza Artificiale.

Per USB c'è anche una questione fondamentale di democrazia sindacale: se la rappresentanza deve essere misurata, allora devono essere certificati gli iscritti e i voti di tutte le organizzazioni, attraverso regole pubbliche, trasparenti e uguali per tutti.



Nazionale, 24/11/2026

L'Accordo quadro del 12 novembre, firmato da CGIL, CISL e UIL insieme a tredici associazioni padronali, viene venduto come la risposta ai contratti pirata, alla questione salariale e alla rappresentanza. Gli obiettivi sembrano condivisibili, ma il risultato è un altro: si blindano gli equilibri esistenti e per chi lavora non cambia nulla.

Nelle telecomunicazioni questo rischio è già realtà.

In sintesi: nessun aumento salariale vero, secondo livello subordinato a regole decise dall'alto, sette mesi di tregua sul conflitto in vista dei rinnovi, nessuna risposta vincolante sull'intelligenza artificiale. Per USB servono salario, rappresentanza certificata e libertà di conflitto.

SALARI: SERVONO AUMENTI VERI, NON PROMESSE

L'accordo fa suo il cosiddetto "salario giusto" e conferma l'IPCA-NEI (indice dei prezzi al consumo armonizzato), che esclude dal calcolo i prezzi dei beni energetici importati, senza alcun meccanismo di recupero di quanto i salari hanno già perso. In piena crisi inflazionistica, alimentata dai rincari energetici, si consolida un sistema che scarica ancora l'inflazione sui salari.

Welfare e secondo livello non sono una compensazione: raggiungono una platea

minoritaria e alimentano dumping salariale e disuguaglianze tra lavoratori dello stesso settore. Il problema è anche più grave: l'impianto dell'accordo (punti 2, 2.1 e 2.2) limita e vincola il secondo livello e svuota la trattativa sui rinnovi proprio dove esiste, mentre nella stragrande maggioranza delle piccole e medie aziende non esiste affatto. Per USB servono tre cose: aumenti strutturali in busta paga, il recupero dell'inflazione reale e un salario minimo legale di almeno 12 euro lordi l'ora. Il welfare deve essere aggiuntivo, mai sostitutivo del salario.

RAPPRESENTANZA: A DECIDERE SONO I LAVORATORI

Combattere i contratti pirata vuol dire regole certe e trasparenti, non lasciare che siano le organizzazioni già riconosciute dal sistema a decidere chi ha diritto di rappresentare chi lavora. **Serve una legge che attui l'art. 39 della Costituzione, con criteri pubblici, verificabili e uguali per tutti.** Se contano gli iscritti, contiamoli tutti. Se contano i voti, certifichiamoli tutti.

TLC: SETTE MESI DI TREGUA? IL CONFLITTO NON SI SOSPENDE

Ai lavoratori si chiedono responsabilità e tregua. E alle aziende? Nessun obbligo altrettanto vincolante. Intanto, nelle TLC gli accordi di secondo livello sono bloccati da anni, gli avanzamenti professionali e i riconoscimenti di livello non arrivano, i part-time involontari negano un salario dignitoso. E aumentano riorganizzazioni, esternalizzazioni e carichi di lavoro.

Ecco dove l'accordo mostra il suo vero volto, punto per punto. **Il punto 2** assegna al livello decentrato (aziendale o territoriale) funzioni predefinite: valorizzare le specificità, redistribuire la produttività, migliorare le condizioni di lavoro. **Il punto 2.1** fa entrare nel trattamento economico complessivo gli elementi del secondo livello solo se fissi, esigibili ed erogati **“su espressa previsione del CCNL”** (il contratto collettivo nazionale di lavoro), escludendo le voci discrezionali e variabili. **Il punto 2.2 ingabbia i rinnovi in una procedura rigida**: le proposte vanno presentate almeno sei mesi prima della scadenza; per tutto quel periodo e per il mese successivo non sono ammesse iniziative unilaterali né azioni dirette, pena il differimento della copertura economica prevista dall'art. 10 del DL 62/2026. **Sono i sette mesi di tregua.** Il premio di risultato? Rimesso alla contrattazione decentrata **“sulla base di obiettivi ed azioni concordate”**.

La clausola di salvaguardia del punto 2.3 chiude il cerchio: gli accordi interconfederali vigenti sugli assetti contrattuali saranno adeguati ai contenuti dell'accordo, con il confronto da avviare entro dicembre. Quanto previsto **è “immediatamente esigibile nella fase dei rinnovi dei CCNL”.** Questo significa che già dai prossimi rinnovi, comprese le TLC, queste regole saranno applicate senza che i lavoratori abbiano potuto dire una parola.

Nelle TLC i rinnovi del secondo livello, già bloccati, rischiano di ridursi a una cornice decisa altrove, con sempre meno spazio per rivendicare salario, inquadramenti e condizioni di

lavoro. Dove il secondo livello non esiste, cioè nella stragrande maggioranza delle piccole e medie aziende, la contrattazione aziendale resta un miraggio: l'accordo non la estende e non la rende esigibile.

Se le aziende escono rafforzate e i lavoratori perdono capacità di pressione, quale forza contrattuale resta al sindacato per ottenere risultati concreti? Senza conflitto reale la mobilitazione si riduce a una dichiarazione di dissenso, e le aziende continuano a decidere senza essere costrette a cambiare posizione.

INTELLIGENZA ARTIFICIALE: SERVONO DIRITTI, NON DICHIARAZIONI

Generici impegni su confronto e formazione non bastano. Servono regole vincolanti su quattro fronti: l'impatto occupazionale, gli algoritmi di valutazione e controllo, i carichi di lavoro e la redistribuzione della produttività generata dall'automazione.

USB RIVENDICA UN ALTRO MODELLO

Più salario. Meno orario di lavoro. Rappresentanza democratica e certificata, libertà di conflitto, voto dei lavoratori sugli accordi e controllo collettivo sull'intelligenza artificiale. Non servono nuove regole per conservare gli equilibri esistenti: servono regole che restituiscano potere a chi lavora.

Lo sciopero del 20 novembre ha mostrato la disponibilità al conflitto. Quella disponibilità chiede un'alternativa vera alla concertazione, non una sua versione più presentabile. USB è in campo per costruire un movimento sociale ampio e autonomo, aperto anche a chi ha scioperato con la CGIL e non si riconosce nelle scelte della sua dirigenza.

Non basta dissentire: bisogna esserci.

Portiamo in piazza la forza di chi lavora.

12 DICEMBRE, TUTTI A ROMA

MANIFESTAZIONE NAZIONALE!

MISURATECI. Ogni delega deve contare. Ogni voto deve contare. Regole uguali per tutti. La rappresentanza la scelgono i lavoratori, non gli accordi firmati sopra le loro teste.