Telecomunicazioni

Contratto TLC: un accordo da respingere

Nazionale, 16/12/2020

Ci poniamo in maniera critica sulla piattaforma che riteniamo faccia fare dei passi indietro ai diritti dei lavoratori.

Il primo punto è l'aumento delle assunzioni in somministrazione a tempo determinato la cui percentuale massima è stata elevata al 35% (estendibile al 40%). Una concessione estremamente grave.

L'intera filiera è così ancora più soggetta alle dinamiche di precarizzazione. **Come USB chiediamo consolidamenti orari che si contrappongano alla dilagante precarizzazione salariale che colpisce i lavoratori part-time, in molti casi involontari**. È un prezzo socialmente insostenibile, è ora di consolidare gli interinali storici e mettere fine all'abuso di figure precarie.

La questione salariale non risponde assolutamente alle esigenze dei lavoratori. Rispetto all'ultimo rinnovo, le maggiorazioni rilevano criticità corporative e discriminanti.

Il supplementare al 15% per 1/4 delle ore settimanali e al 18% per il rimanente orario fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali mentre per quanto riguarda i lavoratori con contratto a 40 ore settimanali l'aumento sarebbe al 25% per le prime 2 ore e al 30% per le restanti della stessa giornata. Questo significa che i lavoratori con contratti a 20/30 ore settimanali sono palesemente discriminati rispetto ai lavoratori full time. Perché creare differenze tra lavoratori, penalizzando d'altronde chi è più in difficoltà?

Inoltre relativamente all'art.57, concernente le nuove tecnologie e tutela dei diritti dei lavoratori, andrebbe fatta un’analisi più approfondita di carattere generale; è l’art 57, che dietro un paravento del rispetto dell’art. 4 L. 20 maggio 1970, n. 300, di fatto ripropone uno schema di controllo della prestazione, legato all’analisi dei dati. I contratti di prossimità avevano già condiviso i propositi padronali, attraverso deroghe al salario e accentuazione dei sistemi di controllo. Un sistema lesivo della dignità e della libertà della persona; la deroga con accordi di prossimità è di fatto la norma in molte, troppe aziende. Nonostante ciò, questa proposta di rinnovo ha capacità derogativa in peius che non ha bisogno di ulteriori commenti.

Riteniamo fondamentale che sia normato meglio lo Smart Working, quale strumento di lavoro, uscendo dall'emergenza Covid che se ha giocato un ruolo nella messa in sicurezza dall'altra ha visto le aziende produrre forzature. Serve una gestione trasparente, il rispetto degli orari, il riconoscimento salariale anche durante gli aggiornamenti tecnici, indennità, riconoscimento dei costi fissi oggi a carico del lavoratore.

Un rinnovo di CCNL, inoltre, che i lavoratori dovranno votare immediatamente durante le assemblee in remoto, senza poter analizzare con la necessaria attenzione e informazione questa proposta di CCNL che all'interno dello stesso contratto di settore, evidenzia lavoratori di Serie A e lavoratori di Serie B nella stessa filiera. Non la chiamate democrazia e neanche giustizia sociale.

Unione Sindacale di Base – Lavoro Privato – Call Center