

**SLC - CGIL**  
**FISTel - CISL**  
**UILCOM - UIL**

**Sindacato Lavoratori Comunicazione**  
**Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni**  
**Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione**

---

## **AGGIORNAMENTO TRATTATIVA RINNOVO CCNL TLC**

Nei giorni 17 e 18 ottobre è proseguito il confronto dei 3 gruppi di lavoro paritetici per il rinnovo del contratto delle telecomunicazioni. Nel corso della due giorni, diversi i temi trattati in cui si è riusciti a trovare una sintesi tecnica tra le rivendicazioni sindacali e le posizioni datoriali. Argomenti che saranno oggetto di confronto e validazione nel corso della prossima riunione plenaria di tutta la delegazione trattante, fissata per il prossimo 19 novembre. Restano, però, alcune considerevoli distanze, su temi molto importanti, per i quali ci sia augura che nel corso di questo mese si possa trovare un avvicinamento delle posizioni. Per titoli si indicano, di seguito, gli avanzamenti registrati e i temi su cui si confermano posizioni distanti.

### **TEMI SU CUI SI REGISTRANO CONVERGENZE TRA LE PARTI**

Artt. 1 – 13 Relazioni sindacali. Aggiornare, e adeguare ai nuovi modelli organizzativi, la disciplina delle relazioni sindacali, sia sulla “digitalizzazione” dei diritti sindacali che sull’esercizio degli stessi anche su piattaforme virtuali. Tenuto conto dello sviluppo massivo del lavoro agile in diverse aziende del settore risulta importante garantire i diritti sindacali alle lavoratrici ed ai lavoratori. Considerata la trasformazione in essere nel settore, rafforzare il modello degli osservatori in materia di formazione, certificazione delle competenze, intelligenza artificiale.

Art.14. Digitalizzazione nei processi assunzionali. Prevedere la messa a disposizione per il lavoratore, anche in formato digitale di tutte le informazioni utili allo svolgimento del rapporto di lavoro previste da CCNL e contrattazione aziendale.

Art.16 Causali contratti a termine. Per come indicato dalla legge, reintrodurre nel CCNL le causali per i contratti a termine, regolamentando le casistiche di utilizzo. Per le OO.SS. permane qualche distanza in merito agli incrementi di attività anche programmabili e differibili, nonostante ulteriori avanzamenti registrati.

Art.17. Somministrazione a termine. Introdurre informative dettagliate a livello aziendale e di unità produttiva sulle dimensioni quantitative sia per tipologia di attività svolta che profilo professionale.

Art.22 bis. Lavoro Agile. Rafforzare e potenziare lo strumento per renderlo componente strutturale nelle organizzazioni del lavoro aziendali.

Art.23. Classificazione del personale. Riorganizzare il sistema di classificazione attraverso la previsione di aree professionali che valorizzino e favoriscano, oltre ad una crescita verticale, anche una crescita orizzontale, valorizzando le competenze acquisite e rafforzando la formazione certificata.

Art. 26. Orari di lavoro. Rafforzare il principio di riduzione di lavoro a parità di salario e rimodulazione orario di lavoro (settimana corta) da esercitare a livello aziendale in particolare laddove si abilitano nuovi modelli organizzativi innovativi, tenuto conto della diffusione del lavoro agile.

Art.32. Permessi e congedi. Migliorare ed implementare permessi e congedi per assistenza con figli con bisogni educativi speciali, in caso di ricovero ospedaliero, per le vittime di violenza di genere anche rispetto alla conservazione del posto di lavoro.

Art.38. Tutela della genitorialità. Introdurre i 10 giorni di congedo per paternità e regolamentazione dello stesso.

Art.53. Appalti. Rafforzare l’informativa in tutti gli appalti operanti sul settore con la valorizzazione dell’applicazione di contratti collettivi sottoscritti da parti sociali e datoriali maggiormente rappresentative.

### **Parte Speciale BPO.**

Introdurre, all’interno del CCNL, una parte speciale che rafforzi il principio del contratto di riferimento per tutte le attività di customer care in outsourcing. Prevedere gli opportuni aggiustamenti sulle previsioni della clausola

Affiliazione ad  
UNI  
Union Network International

SLC - Tel. 06-42048201  
FISTel - Tel. 06-87979200 Fax 06-87979296  
UILCOM - Tel. 06-45686880 Fax 06-85353322

sociale dopo 6 anni di contrattazione in materia, superando la fase “transitoria”. Abilitare nuovi modelli dell’organizzazione del lavoro che trovino le opportune sintesi sulle richieste di flessibilità delle aziende ed il miglioramento della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso un rafforzamento dell’istituto del lavoro agile.

### **TEMI SU CUI SI REGISTRANO DIVERGENZE TRA LE PARTI**

Art.26. Flessibilità tempestiva. La rivendicazione sindacale prevede una modifica che ne riduca l’utilizzo distorto effettuato da alcune aziende. La rappresentanza datoriale è per lasciare inalterata la attuale formulazione.

Art.32. Congedo mestruale. Il sindacato ha inserito nella propria piattaforma la richiesta di introdurre un permesso di dignità, già introdotto in altri ccnl e che è oggetto di confronto a livello europeo per l’introduzione di una norma a tutela. Sul punto la controparte è categoricamente contraria.

Art.36 Malattia. Asstel propone un modello di graduale riduzione del pagamento delle prime 3 giornate di assenza per malattia su base annua. Il 100% per i primi 2 eventi, il 66% per il terzo evento, il 50% per il quarto evento, per poi azzerarsi a partire dal quinto evento. Il Sindacato unitariamente e con forza ha respinto al mittente questa proposta, considerandola anacronistica, oltre che provocatoria.

Art.57 Nuove Tecnologie di Lavoro. Asstel, al fine di rendere sempre più strutturale lo sviluppo del lavoro agile, richiede la possibilità di introdurre e regolamentare strumenti che garantiscano l’effettività della prestazione resa dai lavoratori in modalità da remoto. Sul tema il sindacato, in maniera chiara, ha ribadito che la contrattazione aziendale, finora sviluppata nel settore, ha avuto la capacità di accompagnare il graduale passaggio dalla remotizzazione d’emergenza al lavoro agile strutturale. Se la proposta di Asstel sulla produttività è ridurre ad un mero controllo a distanza, allora è incompatibile con la visione sindacale di rendere le attività dell’intero settore coerenti con la trasformazione digitale e l’evoluzione delle competenze. Questo della produttività, nel contesto del cambiamento dell’organizzazione del lavoro è sicuramente un tema che va affrontato partendo dagli investimenti sui sistemi e sugli strumenti di lavoro, dalla formazione a distanza all’assistenza da remoto, in coerenza con le normative vigenti.

### **CONSIDERAZIONI**

Il tempo che separa la due giorni di confronto appena terminata dal prossimo incontro, deve essere un momento di lavoro serrato sui testi ed al contempo di ampia e attenta riflessione. I tempi per favorire una sintesi complessiva sui temi normativi, sono maturi. Ed è oltremodo urgente affrontare il tema del salario, argomento fortemente sentito dalle lavoratrici e dai lavoratori del settore delle telecomunicazioni. La rivendicazione sindacale è, e sarà, ferma su un accordo di rinnovo che preveda aumenti economici coerenti con i fenomeni inflattivi di questi anni, e che punti ad un recupero concreto del potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori.

*Roma, 21 ottobre 2024.*

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