

COMUNICATO RSU SLAI COBAS

Premessa : questo è un parere, rivolto agli interessati, sull'intesa raggiunta tra CGIL CISL UIL e Azienda, ipotesi valida per tutte le/i dipendenti delle sedi Sky.

Innanzitutto, ricordo che, per quanto riguarda Milano & Cologno, in occasione di accordi aziendali di questa portata, esiste una tradizione di referendum vincolanti, a voto segreto, validi col 50% +1 di quorum, per richiedere il parere dei Lavoratori cui è destinato.

AL TERMINE DI TUTTA LA TRATTATIVA SI INVITANO I LAVORATORI AD ESIGERE UN REFERENDUM IN TUTTE LE SEDI, ORGANIZZATO DA TUTTE LE COMPONENTI SINDACALI

Al momento l'intesa non è completa, in quanto rimanda, in più punti, ad ulteriori verifiche tra Azienda e Commissioni ristrette. Come RSU SLAI COBAS mi convocano solo sui livelli dei Call Center Milano nel passaggio dal CCNL attuale a quello TLC (perché ne sanno poco ...)

Sull'orario di lavoro, materia che include il monte ore settimanale, il nostro orario, le indennità turno, ecc...sono stato escluso, mio malgrado, dall'apposita Commissione.

Questa intesa rischia di diventare parte integrante di tutto l'accordo contrattuale Sky. Mancano ad esempio i capitoli della 14esima, indennità di turno, passaggi di livello...

Nel merito dei vari punti previsti che riguardano premio di risultato, pensione integrativa, assistenza sanitaria, ferie, trasferta/missione, reperibilità, il fatto che nessuna delle sedi Sky sia esclusa, per me è scontato.

La base di partenza di ogni accordo deve essere l'uguaglianza normativa e retributiva su tutte le materie.

Uno dei motivi per cui non ho sottoscritto l'integrativo di Tele+ del 2001 era l'esclusione dei colleghi di Cagliari, a differenza di CGIL, CISL, UIL.

Comunque se questo sarà l'integrativo aziendale del Gruppo Sky, a mio avviso, non risponderà alle attese di chi vive con 1.000,00 € al mese, o poco di più.

Cercando, ad esempio, quali miglioramenti avranno i Colleghi di Milano e Cologno da un integrativo aziendale che ha il suo nucleo in questa ipotesi, vi trovo anzi dei peggioramenti.

Il premio non è meno aleatorio di prima, gli importi lordi non superano quello dell'anno scorso..

La differenza positiva è che varrà anche per Cagliari !

Ma non ci possono essere scambi, come quello di accettare che al Call Center venga applicato il contratto TLC, peggiorativo rispetto a quello delle Televisioni. Qui sta il recupero aziendale.

Avevo detto quattro anni fa che l'integrativo Tele+ andava esteso anche a Cagliari.

Non ho firmato quell'accordo anche per questo e nessuno può accusarmi di egoismo lombardo.

Ho anche detto che era ingiusto nel novembre 2004 escludere i Sardi dal premio di risultato da un accordo Cgil, Cisl, Uil nazionale, perché non avevano diritto all'integrativo di Tele+.

Questo però non ha impedito che l'accordo valesse per tutti i neoassunti Sky di Milano e Roma, che non provenivano da Tele+/Stream.

Manca l'estensione a TUTTI, precari compresi, della 14esima con incidenza sul TFR.

Da quello che ho capito, anche la 14esima di Tele+ viene superata, spalmandola su 13 mensilità.

Se sarà un superminimo fisso perderà valore anno dopo anno. Un bel risparmio per Sky.

Cgil Cisl Uil hanno detto in luglio, durante un'Assemblea a Cologno, che sarà un importo rivalutabile.

In ogni caso, verrebbe sancita una forte differenza economica fra chi proviene da Tele+ e gli altri.

L'impianto di questa intesa è subalterno alle decisioni aziendali : se resta così passa la logica dei 2 contratti (FRT e TLC) e delle 2 aziende (Skv e Telecare).

Invece di richiedere a News Corp, azienda con super bilanci attivi, di estendere a tutti la 14esima, assicurare passaggi di livello per tutti quelli che si trovano al 2°, 3°, 4°, 5° livello, CGIL CISL UIL si impuntano per avere incrementi del contributo aziendale per chi verserà il TFR nei fondi pensione di **categoria Mediafond (Berlusconi), Byblos** e Telemaco.

Per chi, come me, è nettamente contrario allo scippo del TFR tramite il meccanismo del silenzio-assenso, rivendicare addirittura aumenti della quota aziendale di contribuzione rispetto a quanto previsto (purtroppo) già nei CCNL equivale a sponsorizzare i fondi pensione. Tra l'altro sono soldi che non saranno destinati a chi non aderisce ai fondi.

Sul Premio di risultato è sbagliato avere aumenti legati ad obiettivi.

Nell'ipotesi si prevedono ben 15 scalini percentuali di importi differenti tra loro. Un giochino...

Sotto una certa percentuale, l'importo è pari a zero, guarda caso il "17 scalino".

Il calcolo è sulla crescita degli abbonati da luglio '04 a giugno '06, verificabile presso un notaio...

L'importo massimo previsto è 2.450,00 euro lordi al 5° livello, 2.096,00 al 4°, 1.803,00 al 3°.

Quasi 700,00 € di differenza in soli 3 livelli. Un assurdo...

Un aumento di gruppo, deve avere un importo garantito pari a 1.000 € netti, per tutti.

L'erogazione del "premio" sarà fatta a Ottobre 2006 con un anticipo tra ottobre '05 e gennaio '06.

Se sperano che così ci si dimentichi della 14esima per Tutti, è un grosso errore

Sul resto faccio delle considerazioni

Il **ticket** attuale, senza trattenuta a carico del lavoratore, aumenta da 5,04 € a 5,16 e, successivamente, a 5,29.

Nel testo dell'ipotesi non si parla di trattenuta a carico del dipendente. Mi sembrano valori che tengono troppo conto della richiesta aziendale di non superare l'importo tassabile previsto dalla legge (529 € appunto), pur essendo positiva l'estensione del diritto al ticket ai part time a 5 ore (ma quanti sono ??) ed il fatto che a Sestu, faranno la mensa.

A Cologno ed a Roma funziona internamente 365 giorni all'anno, pranzo e cena.

Se i gestori non pagano l'affitto a Sky per le mense interne, il valore del buono può garantire un pasto completo; diversamente mangiare con questi importi in servizi esterni non è possibile.

Questa è una grossa disparità

Sono prevenuto inoltre nei confronti del rispetto aziendale delle convenzioni con i gestori delle mense esterne (come a Milano), quando i prezzi del servizio aumentano, il valore del buono/ticket resta identico e l'Azienda non si premura di integrare le convenzioni, a discapito di quantità come sta avvenendo a Milano di questi tempi e la qualità non è meno importante.

Mi domando se il servizio catering per un dirigente al 3° piano di Via Piranesi 46, costi qualcosa in più di quello che, con questa "ipotesi di accordo" si prospetterebbe per tutti gli altri Dipendenti e non ho letto, come per il capitolo "trasferta", un impegno a verifiche in relazione all'aumento del costo della vita, visto che gli importi definiti oggi varranno per i prossimi 4 anni.

La convenzione deve garantire sempre primo/secondo/contorno/frutta-dessert/bevanda a scelta...

Sulle **ferie** il miglior trattamento, che rimane, era di 23 giorni per gli ex Telecom/Stream. L'intesa prevede 21 giorni di ferie dal 4° anno di anzianità, 22 dal 7° anno e 23 dal 1° anno.

Mi viene il dubbio, perché non precisato nell'accordo, che, all'entrata in vigore dello stesso, a chi avrà un'anzianità superiore di 5 anni a Milano (quindi già con 22 giorni di ferie), possa essere tolto un giorno di ferie, che rimaturerà al compimento del 7° anno.

Comunque non è un giorno di ferie in più, in 10 anni, a fare il contratto.

Nemmeno cose importanti come trasferta e reperibilità per un numero ristretto di Lavoratori.

Sull' assistenza sanitaria mi permetto alcune valutazioni :

per i colleghi ex Stream di Roma, è in vigore la CIAS (Cassa Integrativa Assistenza Sanitaria), una cassa di carattere solidaristico, che predilige il servizio sanitario pubblico.

Non è un'assicurazione sanitaria privata, i soldi non sono investiti, per esempio in Borsa.

Nel consiglio d'amministrazione CIAS la maggioranza dei consiglieri è composta da Lavoratori eletti dagli iscritti, essi stessi lavoratori.

E' una mutua basata sulla solidarietà fra Lavoratori, che integrano il contributo aziendale.

Nell'ipotesi di intesa, invece, l'azienda mette a disposizione un contributo inferiore rispetto al CIAS, offrendo la stipula di polizze private individuali, con possibili differenti prestazioni e versamenti da parte dei singoli Lavoratori, a ciascuno dei quali l'azienda verserà 500,00 € Le migliori condizioni sarebbero mantenute per una parte dei Lavoratori, ma non estese a tutti. Sarebbe una polizza assicurativa privata, proposta dall'Azienda con l'ausilio della solita Commissione, che valuterà le prestazioni e le coperture offerte.

MENTRE VERREBBERO PARIFICATE ALCUNE CONDIZIONI SALARIALI, PER ALCUNI ELEMENTI CONTRATTUALI, NEL GRUPPO RESTEREBBE UNA SERIE DI FORTI DIFFERENZE, A PARTIRE DAI DIVERSI CONTRATTI E DALLE CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE PREESISTENTI, CHE MANTERRANNO DISTANTI LE SITUAZIONI DEI LAVORATORI NELLE DIVERSE SEDI.

SENZA LA PARTECIPAZIONE DIRETTA DEI LAVORATORI, IN MODO AUTORGANIZZATO E CONFLITTUALE, I RISULTATI OTTENIBILI DALLA CONCERTAZIONE NON POSSONO CHE SEGUIRE QUESTO MODELLO.

PONGO INFINE L'ATTENZIONE SU UN PUNTO NON CONSIDERATO NELL'IPOTESI : VISTA LA DISLOCAZIONE SU PIÙ SEDI, OLTRE A RICHIEDERE LA GARANZIA SUL MANTENIMENTO DELLE STESSE, PER DIFENDERE I LAVORATORI IN MODO CREDIBILE OCCORRE REGOLAMENTARE I TRASFERIMENTI INDIVIDUALI E/O COLLETTIVI SOLO SU BASE VOLONTARIA.

Slai Cobas Sky - Milano