

A PARITA' DI LAVORO PARITA' DI SALARIO ?

Semberebbe proprio di no...

La scelta aziendale di armonizzare Stream e Telepiù mantenendo 2 Contratti Nazionali di lavoro in base al tipo di funzione svolta (call center/TV) oltre a dividere la forza lavoro di un'unica azienda ha, secondo noi, precise ragioni economiche.

Il contratto TLC è carente di importanti istituti come le indennità turno. In un settore in espansione, ad alta flessibilità oraria e col maggior numero di lavoratori su turni, questo elemento garantisce un risparmio per l'azienda sul costo del lavoro.

A questo si aggiunga che mentre ai colleghi di Roma verrà cambiato il contratto nazionale, applicando il televisivo, i Milanesi del CRM adotteranno il TLC. Più o meno il numero di turnisti tra le due sedi è equivalente.

Ci domandiamo il perché di tutto questo mescolamento di carte. Non ci vengano a dire che è per meglio inquadrare le professionalità del call center.

In realtà le ragioni sono le stesse per cui Canal Plus adottò il TLC a Cagliari.

MINIMI CONTRATTUALI

Nel passaggio al Contratto Nazionale TLC e viceversa, il verbale della riunione del 5 maggio prevede che:

- se il livello a cui si passa determina una riduzione del salario il gap negativo va colmato con un superminimo non assorbibile, come previsto dalla legge; in questo caso non c'è alcun riferimento alla parte variabile dello stipendio, ad esempio superminimi ad personam;
- se, invece, il passaggio prevede un incremento di minimo tabellare è stato verbalizzato che si interverrà sull'eventuale superminimo assorbibile che un lavoratore ha già, al fine di raggiungere l'importo superiore.

Per noi, in entrambi i casi, non vanno fatti riferimenti da parte sindacale all'assorbimento delle parti variabili, frutti di eventuale contrattazione individuale da cui il sindacato deve restare estraneo.

Un altro aspetto importante è il superminimo individuale non assorbibile, che verrà aggiunto al momento del passaggio.

Se non sarà rivalutabile, perderà potere d'acquisto, restando un importo fisso nel tempo. Visto che è in fase di discussione il rinnovo del TLC, non è secondario il momento effettivo del passaggio a tale contratto in considerazione degli importi del superminimo.

LIVELLI NEL CRM MILANO

Intanto c'è un problema a monte: prima della migrazione, 80 persone del CRM al 3° livello FRT vanno passate al 4°, così come i part time che ne facciano richiesta devono poter passare a tempo pieno prima del passaggio.

L'azienda si è impegnata a fornire delle risposte sui livelli..

Per quanto riguarda la migrazione tra livelli, la linea di condotta seguita per il passaggio al TLC, è un passaggio orizzontale, per il 3° ed il 4° livello, mentre dal 5° in su l'azienda propone anche collocazioni a livelli numericamente ed economicamente più bassi (tipo relazione abbonati Milano). Invece, per noi occorre un aumento di livello, per esempio dal 4° FRT al 5° TLC, fermo restando l'incremento di superminimo non assorbibile in casi di necessità. Per il minimo tabellare del 4° FRT (778 €), occorrerebbe infatti un superminimo di 29€ per integrare l'attuale minimo del 5° TLC (749€).

Riduzioni Orario di Lavoro (R.O.L.)

Se la logica è quella del mantenimento delle condizioni attuali, come per gli "scatti di anzianità" la situazione dovrebbe essere questa:

1° esempio: un lavoratore giornaliero ex Stream con contratto integrativo lavora 38h10 min. effettive a settimana (7h33 min. al giorno).

Nel passaggio al CCNL FRT possono verificarsi 2 situazioni:

a) mantenere lo stesso orario di lavoro e lo stesso pacchetto di permessi, ferie, ecc....

b) oppure avrà una settimana lavorativa di 40 ore con un aumento di 1h 50 min. a settimana, compensato da un pacchetto supplementare di permessi pari alle ore di lavoro aggiunte: 95 ore all'anno (1h 50min.X 52 settimane).

2° esempio: un lavoratore Telecare Milano con FRT che passa col suo integrativo a TLC (che prevede 44h/anno di r.o.l.):

se giornaliero, avrà l'integrazione dei r.o.l. da CCNL (68h/anno + 32h/anno di ex festività + 34h/anno da integrativo Tele+)

se turnista, avrà l'integrazione dei r.o.l. da CCNL (68h/anno + 32h/anno di ex festività + 30 minuti/giorno effettivi di pausa retribuita, prassi già presente a Cagliari).

COSÌ RESTANO LE DIFFERENZE, MA NON SI DOVEVA ARMONIZZARE ?

La nostra proposta è quella di puntare a ridurre l'orario di lavoro, a parità di salario, con l'applicazione a tutti delle condizioni di miglior favore:

- **per tutti i giornalieri: da 40 ore a 38 ore e 10 minuti a settimana**, come già previsto a Roma (contratto aziendale Stream), equivalente ad una riduzione oraria effettiva di 61 h/anno. Un monte ore di permessi retribuiti di 72 h/anno (da CCNL TLC) +34h/anno (da contratto Tele+) + ex festività (32 h/anno).
- **per tutti i turnisti: da 37 ore e 30 minuti effettivi a 36 ore e 15 minuti a settimana** (per l'aumento di 15 minuti di pausa retribuita) equivalente ad un'ulteriore riduzione oraria di 65 h/anno. Un monte ore di permessi retribuiti di 72 h/anno (da CCNL TLC) + ex festività (32 h/anno).

INDENNITA' TURNO

E' un argomento che riguarda i 2/3 del CRM di Milano.

Il CCNL FRT prevede l'indennità del 7% per il turno diurno ed il 30% per il turno festivo. Il CCNL TLC prevede per il festivo il 10%.

L'indennità notturna del 15% è comune ai due contratti.

Come non perdere le quote di salario collegate a queste percentuali?

Noi abbiamo sempre affermato che occorre l'applicazione di un unico contratto, l'FRT.

Visto che il processo non si è fermato, abbiamo chiesto indennità turno FRT uguali per tutti i lavoratori del gruppo, TLC compresi.

Durante l'ultima assemblea indetta a Milano, CGIL-CISL-UIL hanno prospettato il mantenimento di un meccanismo di indennità percentuale uguale all'attuale, ma con nome diverso, per i colleghi Telecare di Milano.

Prendiamo atto di questa posizione, ma per noi deve diventare elemento di una piattaforma comune per tutti i turnisti TLC.

SCATTI D'ANZIANITA'

Innanzitutto denunciemo che **nel CCNL FRT manca un adeguamento del numero degli scatti (5) e degli importi fermi dal 1988. Questo ritardo riguarda tutti i lavoratori delle televisioni (FRT).**

Per questo, non siamo l'unico Comitato di base (Mediaset Videotime) che, ad ogni rinnovo, denuncia questo aspetto mai preso in considerazione.

E' ora di cambiare...! 7 scatti per tutti con gli importi TLC.

Il verbale della riunione di Roma del 5 maggio si occupa degli scatti, definiti A.P.A. (aumenti periodici d'anzianità): per i colleghi del CRM di Milano è stato stabilito che ci sarà il passaggio da 5 a 7 scatti come previsto dalla normativa del contratto TLC su cui sono trasferiti.

Per i colleghi di Roma è previsto un miglioramento, perché pur passando ad un CCNL con meno scatti, manterranno quelli del CCNL TLC (7).

Di seguito, gli importi relativi agli scatti nei due contratti, ai diversi livelli:

	CCNL FRT								
Livello	9	8	7	6	5	4	3	2	1
€	24,79	22,72	21,69	21,17	19,62	18,07	15,49	12,91	12,39

	CCNL TLC						
Livello	Q-7	6	5	4	3	2	1
+€	30,73	28,14	25,56	24,37	23,24	21,53	-

Abbiamo provato a quantificare il reale guadagno nel caso di Milano. Abbiamo capito che i conti variano secondo le condizioni di partenza di ciascun lavoratore:

- ad esempio un collega con 6 anni di anzianità appena compiuti ad aprile '05, a cui è maturato il 3° scatto FRT per 51,65 € (1 scatto al 3° livello e 2 scatti al 4° livello), tra 2 anni aggiungerà ai suoi 51,65€ il 4° scatto TLC da 24,37€ e così via...raggiungendo nel 2013 il 7° scatto per un totale in scatti di 149,12€ lordi al mese (ipotizzando una sua permanenza al 4° livello).

- un collega al 4° livello con 1 anno di anzianità oggi, nel 2018 (sempre ipotizzando una permanenza al 4° livello) avrà maturato scatti per 170,59 €.

- ci sono anche un paio di lavoratori con un'anzianità oltre i 14 anni di anzianità con FRT, prenderà dal mese successivo al passaggio 48,74€ lordi in più al mese, portando il totale raggiungibile a 129,00€ al mese.

E' l'unico aspetto migliorativo del CCNL TLC...è un miglioramento graduale, legato all'anzianità, ma non compensativo rispetto alla divisione in 2 contratti e soprattutto...

non garantirà per tutti le migliori condizioni.

SEDI DI LAVORO

Oltre alla divisione contrattuale, noi confermiamo una preoccupazione sulla divisione dei dipendenti del Gruppo, in base ai ruoli e chiediamo di rafforzare il concetto del mantenimento delle 3 sedi esistenti con la forza lavoro attuale, CRM di Milano compreso.

Da una notizia tratta da più quotidiani: il progetto di un call center Sky a Ivrea, o Biella, non deve avere conseguenze per i lavoratori, tipo spostamenti di reparto come quelli avvenuti da Roma a Milano.

Riproponiamo qui con alcune integrazioni i miglioramenti secondo noi necessari nella contrattazione di 2° livello non trattati nel verbale di riunione del 5 maggio scorso né discussi nell'assemblea confederale del 17 maggio a Milano.

TURNISTICA

Su questo tema crediamo ci vogliano per tutti i lavoratori del gruppo misure che migliorino i ritmi di vita del lavoratore:

- 1) occorre una comunicazione su base mensile dei turni per i lavoratori del call center e per i lavoratori della produzione Tv di Cologno, la stessa prevedibilità dei turni presente negli studi di Roma.
- 2) la modifica da 9 ad 11 ore della durata del riposo obbligatorio tra un turno ed il successivo, fermo restando la durata normale dell'orario settimanale.

ALTRE INDENNITA'

Per tutti i lavoratori del Gruppo

Introduzione di un' indennità di convocazione.

Il cambiamento dell'orario di lavoro durante la settimana è un disagio maggiore di quella prevista (convocazione ordinaria). Per questo prevediamo un'erogazione della convocazione speciale pari al 40%.

Indennità di reperibilità quota forfettaria di: 25 € per turno FERIALE e 50 € per turno FESTIVO e **assicurazione CASCO** con formula aperta, non nominale, applicabile di volta in volta al lavoratore in turno di reperibilità.

Per i colleghi del call/contact center.

Indennità di cuffia maggiorazione dell'1% sulla retribuzione oraria.

FERIE 4 giorni in più ogni anno per tutti i lavoratori Sky e Telecare dal 1/1/2006.

MATERNITA'/PATERNITA'

Per i colleghi madri/padri, con qualsiasi contratto di lavoro presenti in azienda:

- Orario per madri/padri con figli < 3 anni: solo fascia 9-18 e solo da lunedì a venerdì;
- Per madri e padri possibilità di passaggio a part-time (di 4 - 5 o 6 ore), con ritorno a full-time al compimento del 3° anno di età del bambino;
- 30 ore/anno di permesso con figli fino ai 3 anni; 15 ore se tra i 3 e gli 8 anni;
- 60 ore/anno di permesso per malattia del figlio < 3 anni; 30 ore tra 3 e 8 anni.

ORARIO ELASTICO D'INGRESSO dalle 8.15 alle 10.00.

PERMESSI RETRIBUITI PER VISITA MEDICA 50 ore/anno.

PERMESSI RETR. STUDIO Estensione al giorno precedente quella dell'esame.

Su 14ma, premio di risultato, TFR, Ticket, Cassa Sanitaria. ci siamo pronunciati. Ci esprimeremo ancora più in dettaglio su questi istituti.

Accenniamo qui, di passaggio, alla possibile modalità di erogazione dei premi di risultato nei prossimi anni, come è stata presentata dall'Azienda il 5 maggio: nessun premio di risultato uguale per tutto i dipendenti del Gruppo, né minimi garantiti....ma premi di risultato di reparto, erogati in base a criteri quantitativi e qualitativi (n° telefonate, qualità del servizio, ecc...) necessariamente diversi in reparti diversi: un quadro sperequativo che va in direzione opposta a quella che abbiamo proposto.

SENZA ROMPERE GLI SCHEMI DELLA CONCERTAZIONE E DELLE COMPATIBILITÀ CON L'AZIENDA, NON È OTTENIBILE UN RISULTATO DIVERSO, MIGLIORE, UGUALE PER TUTTI, CHE SOLO UNA LARGA BASE DI LAVORATORI COINVOLTI DIRETTAMENTE PUÒ RIVENDICARE E RAGGIUNGERE, TRAMITE UNA PRATICA NECESSARIA E CONFLITTUALE.

SLAI COBAS SKY MILANO

Telf. 333 5979251 E-mail: skycobas@hotmail.it

f.i.p. 21-05-05

