

PER UNA PIATTAFORMA COSTRUITA DALLA BASE

Con questo volantino promuoviamo la prossima
ASSEMBLEA RETRIBUITA
per continuare a discutere di contratto integrativo Sky.

La partecipazione diretta dei Lavoratori è un modo concreto di intervenire nei confronti dell'Azienda per ottenere l'apertura delle trattative.

Inoltre, la discussione su cosa richiedere per migliorare le proprie condizioni di lavoro, cioè la piattaforma di obiettivi, è un elemento di democrazia che i Lavoratori devono gestire direttamente.

Giugno si avvicina e la 14esima non è ancora un diritto per tutti, anche a Cologno e Milano. Come sarà l'integrativo Sky è un interesse generale.

Per non delegare i tuoi interessi e discutere le proposte sindacali Cobas
intervieni alle assemblee!

Approfondiamo alcuni argomenti proposti per la piattaforma dell'integrativo di gruppo.

AUMENTO DI GRUPPO (da erogare a settembre)



E' quello che Azienda e Sindacati firmatari chiamano "premio di risultato".

Il concetto di "premio" non ci appartiene e quindi proponiamo che l' **aumento** annuo sia svincolato dai bilanci e nel caso fosse definito su differenti fasce, abbia comunque un **importo minimo garantito uguale per tutti e non in base ai livelli retributivi**.

1. ci sembra necessario che questo aumento, da erogare a settembre, sia garantito a tutti i Lavoratori del gruppo. Ricordiamo che mentre tra settembre e dicembre 2004 sono stati stabiliti "premi di risultato" per tutti i Lavoratori delle sedi di Milano, Cologno e Roma, i 1500 Colleghi di Cagliari non hanno avuto alcuna considerazione.
2. deve essere un aumento minimo garantito uguale per tutti e non in base ai bilanci a partire da una base fissa di **1.000 € netti** uguale per tutti i livelli.

Questo premio di risultato a Telepiù è rimasto sulla carta troppe volte: un Lavoratore, presente da almeno 8 anni e che ha raggiunto il 4° livello dopo il 1997, ha ricevuto 3 volte il premio (nel 1997, 2002 e 2003) per una somma lorda totale di 1996 €.

La nostra proposta sull'aumento di gruppo tende a realizzare entrate certe.

L'azienda vuole aumentare l'uso sistematico di "premi" individuali; in quasi due anni non sono mancati esempi di questa politica, coerente con una cultura del rapporto individuale col lavoratore. Questa esclusione della trattativa sindacale consente alla parte aziendale di decidere in pieno arbitrio, senza regole, chi premiare e chi no.

Sicuramente l'argomento per giustificare il premio ad personam è quello del "merito".

Ma quanto è oggettivamente rilevabile il merito? Chi lo valuta?

Il capo a cui siamo simpatici/antipatici, con cui pranziamo, ecc...?

Siamo contrari agli strumenti di rilevazione del "merito", come le **pagelline occulte** ("sembra in uso a Milano), proprio perché è una rilevazione utile solo alla divisione tra i lavoratori.

LIVELLI RETRIBUTIVI , MANSIONI E FORMAZIONE

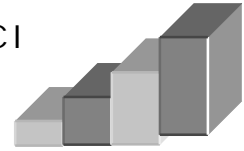
Per contrastare il carovita e rendere più qualificato il nostro lavoro è necessario intervenire anche su questi aspetti.

Ci sono interi reparti fermi da anni allo stesso inquadramento!!!

Su questo in assemblea abbiamo esposto un punto di partenza:

PASSAGGI DI LIVELLO AUTOMATICI

- Proponiamo che per tutti i Lavoratori del gruppo SKY (sia per chi ha contratto TLC che FRT) diventino automatici questi passaggi:
 - al 3° livello dopo 12 mesi passati al 2° livello
 - al 4° livello dopo 24 mesi passati al 3° livello
 - al 5° livello dopo 48 mesi passati al 4° livello
 - al 6° livello dopo 96 mesi passati al 5° livello
- Chiediamo un superminimo per tutti, non assorbibile, collettivo e legato all'anzianità (analogo agli scatti).



Dall'assemblea di marzo sono emersi altri punti:

- Esistono **vecchie e nuove situazioni di lavoratori al 3° livello FRT con mansioni di Contact**, che quando passeranno al TLC, avranno un superminimo inferiore a quello che avrebbero se fossero già al 4° FRT.

In modo che per loro sussistano le condizioni di miglior favore nell'ambito dell'armonizzazione, si chiede **per tutti** i dipendenti ex Atena:

1. il passaggio al **4° livello FRT prima del passaggio al nuovo contratto TLC.**
2. la **possibilità di passaggio immediato a full time per tutti**, anche per quanti sono da poco assunti (ex-CFL ed ex-interinali) part time.

Vicino al tema dei livelli retributivi, c'è un' esigenza sollevata dai Lavoratori di un reparto, interessante anche per gli altri uffici e mansioni.

- carenze di sviluppo della professionalità e di **formazione continua** e richiesta di trasparenza di informazioni da parte dell'azienda sui criteri di scelta dei soggetti coinvolti nella formazione. Su questi aspetti bisogna approfondire la situazione e le necessità dei Lavoratori: ad esempio corsi di base e avanzati di informatica/lingua straniera con pacchetti di ore annuale uguali per tutti.

La riorganizzazione del lavoro successiva alla fusione secondo noi rende necessario:

- un inventario delle figure presenti in azienda non previste nell'attuale **mansionario**,
- un aggiornamento della mansione di ciascuno, formalizzata su lettera Sky.

STRAORDINARI



Retribuzione delle frazioni inferiori alla mezz'ora con le seguenti modalità:

- lo straordinario scatta dopo i primi 15 minuti anziché dopo i primi 30 minuti (attuale soglia).
- dopo i primi 15 minuti lo straordinario scatta ogni 5 minuti anziché ogni 15.

Come Cobas siamo per la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario. Quindi per gli straordinari proponiamo dei miglioramenti nel campo della sua applicazione (come scritto sopra).

Prendiamo atto del fatto che oggi le condizioni sono diverse da sede a sede. Anche su questo istituto, non siamo a conoscenza di iniziative o prese di posizione dei colleghi ex-Stream di Roma, in vista del loro passaggio dal CCNL TLC all'FRT. L'integrativo aziendale Stream ha percentuali migliori dei 2 CCNL tranne che per la voce DIURNO che prevede il 25% di maggiorazione (come la voce minima del CCNL TLC).

Percentuali di STRAORDINARIO nei 2 CONTRATTI NAZIONALI :

	CCNL TLC TELECARRE		CCNL FRT SKY	
DIURNO	prime 2 ore	+25%	Entro le 48 ore settimanali	+33%
	ore successive	+30%	Oltre le 48 ore settimanali	+34%
notturno	prime 2 ore turnisti avvic.	+40%	Entro le 48 ore settimanali	+43%
	prime 2 ore restanti lavoratori	+50%		
	ore successive turnisti avvic.	+45%	Oltre le 48 ore settimanali	+44%
	ore succ. restanti lavoratori	+50%		
festivo	turnisti con riposo compensativo	+35%	Entro le 48 ore settimanali	+53%
	restanti lavoratori	+55%	Oltre le 48 ore settimanali	+54%
notturno festivo	turnisti avvicendati	+65%	Entro le 48 ore settimanali	+69%
	turnisti con riposo compensativo	+55%		
	turnisti con riposo compensativo e avvicendati	+50%	Oltre le 48 ore settimanali	+74%
	restanti lavoratori	+75%		

Il quadro è complesso, ma possiamo dire che a perderci saranno i colleghi del CRM anche giornalieri che in alcuni team fanno parecchi straordinari.

Fermo restando l'attuale nastro orario, nel CRM la voce di straordinario più frequente è il DIURNO.

Chi farà fino a 2 ore di straordinario a settimana, con il TLC prenderà l'8% in meno (25%) rispetto ad oggi, in quanto l'FRT ha il 33%, dalla 41ma fino alla 48ma ora settimanale di lavoro.

Chi farà più di 2 ore di straordinario a settimana, con il TLC prenderà il 3 o il 4% in meno rispetto ad oggi, in quanto l'FRT ha il 33% (fino a 48 ore/ sett.) o il 34% (oltre le 48 ore /sett.)

La NOSTRA PROPOSTA è che nell'integrativo aziendale, come per il capitolo *indennità turno*, si prevedano, PER TUTTI I COLLEGHI dei CALL CENTER, le percentuali per straordinari fissate nell' FRT

TFR e FONDI PENSIONE

Cominciamo una campagna contro i FONDI PENSIONE INTEGRATIVI, tema che può essere oggetto anche del Contratto Integrativo Aziendale.

Questo perché "qualcuno" vuole "integrare" i tagli alle pensioni pubbliche con i soldi delle nostre liquidazioni (TFR).

Arriviamo a questo, dopo le controriforme delle pensioni di tutti i precedenti governi, di centrodestra e centrosinistra che, con l'avallo definitivo di CGIL-CISL-UIL hanno allungato l'età pensionabile e ridotto di oltre il 30% il valore monetario delle nostre future pensioni.

Per integrare questo gap negativo, sponsorizzano i fondi pensione, e lo fanno in molti modi: **nella contrattazione aziendale può addirittura accadere che percentuali di aumenti siano destinate solo ai lavoratori che aderiscono ai fondi pensione privati!**

Noi siamo contrari a girare quote di aumento alle pensioni private, siamo per la difesa delle pensioni pubbliche, contro lo scippo del TFR

PERCHE' SIAMO CONTRARI ?

Cominciamo questa nostra campagna dicendo che la pensione integrativa è legata ai mercati finanziari e quindi soggetta alla speculazione, alle incertezze.

Da quei paesi dove i fondi sono diffusi giungono spesso notizie di fallimento dei fondi con conseguenze drammatiche per gli assicurati.

La tabella che segue mostra che il rendimento dei fondi nel quadriennio 2000-2003 è inferiore alla normale rivalutazione dei TFR:

Anno	Rend. Fondi Chiusi	Riv. Tfr	Diff. Fondi Tfr
2000	+3,55	+3,54	+0,01
2001	-0,50	+3,20	-3,70
2002	-2,80	+3,50	-6,30
2003	+5,00	+3,20	+1,80
Tot. 4 anni	+5,25	+13,44	-8,19

Questo è solo un piccolo contributo iniziale: nei prossimi mesi veicheremo tutti i dettagli e le nostre opinioni in proposito.

Chiediamo a chi vuole intervenire di farlo utilizzando questo spazio o l'e-mail

✂ -----

è possibile consegnare le proprie considerazioni al Delegato RSU SLAI COBAS Marco Bartolini o inviarle a skycobas@hotmail.it

