

A PARITA' DI LAVORO PARITA' DI SALARIO?

In vista dei prossimi incontri di Cagliari (14-15 giugno) forniamo altri elementi della proposta di piattaforma diretta ai lavoratori interessati.

I temi in discussione saranno quelli oggetto di armonizzazione di 1° livello per chi passa da un contratto nazionale all'altro, predefiniti in apposite commissioni "bipartizan" tra Azienda e Cgil Cisl e Uil, da cui RSU SLAI COBAS viene ad oggi ancora escluso.

Per quanto riguarda il contratto integrativo Sky, in aggiunta ai contratti nazionali, l'Azienda è disponibile al confronto.

Bisogna vedere su cosa...e come...e quando !!!

La partecipazione diretta dei lavoratori è fondamentale nel determinare i risultati.

Tutti gli accordi sono da discutere nelle assemblee e da sottoporre a referendum vincolanti a voto segreto. Anche la piattaforma degli obiettivi su cui trattare andava discussa e votata.

14esima

Per la 14ma l'azienda parla di consolidamento della situazione attuale.

La situazione attuale è questa:

a Milano per i colleghi ex Tele+ dal 2004 la 14ma corrisponde ad una mensilità "in atto" e non incide sul TFR, per tutti i colleghi assunti come SKY da luglio 2003 (es. i colleghi di Cologno) non è prevista nessuna 14ma, mentre un collega ex Atena assunto nel 2004 sarà erogata.

Prima della scomparsa delle società Telepiù (l'ultima, Atena, a marzo 2005) la 14esima spettava anche a Tempi Determinati e CFL.

a Roma l'unica 14ma esistente è prevista per i colleghi che passarono da Telecom a Stream: per loro c'è la spalmatura su 13 buste paga annue dell'importo corrispondente alla 14ma mensilità fissato all'epoca; anche a Milano c'è una situazione analoga per i colleghi della ex Rete Globo.

a Cagliari non esiste nessuna 14ma da sempre.

Per l'imminenza della scadenza di giugno e per la frammentarietà della situazione, secondo noi, la 14esima va trattata, quest'anno, separatamente dall'armonizzazione.

Per noi, per tutti i lavoratori del Gruppo Sky, la 14ma deve corrispondere ad una mensilità "in atto" con incidenza sul TFR, da erogare in 12esimi anche ai precari, interinali compresi, fermi restando i superminimi delle 14esime derivanti da precedenti cessioni (Telecom/Globo Tv).

Aumento di gruppo

L'Azienda nell'incontro del 5 maggio ha prospettato un PREMIO DI RISULTATO SPERIMENTALE BIENNALE, PER REPARTI LEGATO AD OBIETTIVI.

Se questo vuol dire, ad esempio per il call center, un mix di obiettivi su numero di chiamate e qualità del servizio, cioè ritmi di lavoro maggiori e controlli a distanza, che implicazioni ci saranno per l'ambiente lavorativo e per le tensioni tra i colleghi? Perché si deve creare competizione tra i reparti, quindi tra i lavoratori dei vari reparti?

Ci chiediamo come si potrà parlare di parità di salario nella situazione descritta.

Sperimentale è un termine preoccupante. Ci ricorda le cavie.

L'aumento di gruppo, noi lo definiamo così, lo vogliamo, appunto, di gruppo, uguale per tutti, senza distinzioni per livelli e con un importo minimo garantito non inferiore a 1000€netti.

Avanzamenti di livello

A nostro parere la discussione per Contratto Integrativo di Gruppo deve essere l'occasione per definire in modo concreto dei passaggi automatici di livello.

Occorre fissare un automatismo per i livelli dal 2° al 6°, in funzione dell'anzianità in Azienda.

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**

L' avanzamento automatico di livello, secondo noi, è un modo per recuperare la progressiva riduzione dei salari rispetto all'aumento del costo della vita; ricordiamo ancora una volta che l'inflazione reale non viene mai compensata interamente nei rinnovi contrattuali biennali.

I capitoli "livelli" e "mansionario" nel contratto aziendale Tele+, da noi non sottoscritto, erano stati affidati ad una Commissione paritetica Azienda-Sindacati firmatari: in quattro anni (2001-2005) dei lavori di questa Commissione non si è mai saputo niente, né date, né esiti di incontro.

Ci domandiamo quale lavoro abbia svolto ad esempio in occasione di un paio di raccolte firme da parte dei lavoratori dei reparti Amministrazione Vendite e Logistica volta a sollecitare miglioramenti della situazione livelli in stallo da anni in entrambe gli uffici: non è mai arrivata nessuna risposta neanche dalla parte sindacale della Commissione.

Così ci sembra che nessun lavoro sia stato fatto in merito alle situazioni immobili nei reparti Amministrazione Finanza, Commerciale (con maggioranza dei lavoratori al 4° livello da anni) e CRM, per il quale abbiamo richiesto che le 80 persone al 3° livello passino al 4°, prima della "migrazione a TLC, per approdarci nelle migliori condizioni possibili.

TFR e Fondi Pensione

Chiediamo, innanzitutto, che la materia della pensione integrativa non sottragga soldi dal budget aziendale per il contratto integrativo di Gruppo.

Inoltre, siamo contrari all'utilizzo del TFR nei Fondi Pensione.

Il sindacalismo di base ha già iniziato una campagna di controinformazione, a difesa del TFR e per il rilancio della previdenza pubblica.

Richiedere aumenti della percentuale di contributo aziendale per chi aderisce individualmente ai fondi di categoria, previsti per il Gruppo Sky (Telemaco, Biblos e Mediafond), equivale e sponsorizzare i fondi pensione; non basta poi pubblicizzare il meccanismo del silenzio-assenso, attraverso il quale il dipendente Sky sarà informato che, se non vuole aderire deve formalizzare il suo rifiuto, lasciandogli così "libertà di scelta" da una parte, mentre dall'altra si incentiva la pensione integrativa con quote di aumento aziendale che non saranno percepite da chi, "liberamente", deciderà di non entrare nel fondo di categoria.

O si è contro i Fondi oppure no!

SLAI COBAS SKY MILANO

Telf. 333 5979251

E-mail: skycobas@hotmail.it



f.i.p. 10-06-05