

Si racconta in giro che l'accordo sul CCNL TLC, del 23/11/2017, tratti solo la parte economica e non la normativa; ma non è così, infatti al punto 5, parla di recepire le novità di legge, di creare enti bilaterali anche per gestire il welfare, di norme ad hoc per i call center e, tra l'altro, afferma:

5. In tale ambito le Parti si impegnano, a partire dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, ad avviare in via preliminare rispetto al prossimo rinnovo del CCNL, un confronto finalizzato a delineare il relativo quadro di riferimento tenendo conto, in coerenza con quanto in premessa, del rispetto dei principi e dei temi in appresso richiamati che restano fondamentali per il buon esito della futura contrattazione. In particolare:
- adeguamento alle disposizioni del Testo Unico sulla rappresentanza e alla disciplina interconfederale tempo per tempo vigente; estensione dell'ambito di applicazione del CCNL TLC e sua semplificazione; valorizzazione della Contrattazione di Secondo Livello quale strumento che, rispondendo alle esigenze di flessibilità connesse ai diversificati contesti organizzativi aziendali, consenta uno scambio virtuoso tra efficienza/produttività e retribuzioni coniugando incrementi di produttività misurabili e quote di salario, anche attraverso la valorizzazione dell'utilizzo da parte dei singoli lavoratori dei servizi Welfare;

Nella mente dei firmatari (i padroni di ASSTEL e la triade confederale) l'applicazione del Testo Unico sulla Rappresentanza del gennaio 2014 (e gli accordi interconfederali via via vigenti) costituisce il punto primario per il prossimo rinnovo del CCNL, che serve anche a garantire:

- lo smantellamento del CCNL Nazionale ("semplificazione") a favore dei Contratti Aziendali;
- al fine di ottenere maggior flessibilità, scambio tra aumento di produttività e salario;
- con sempre maggior controllo della produttività misurabile (anche individuale) e corrispondente salario, e sempre di più sottoforma di servizi di welfare;
- ovvero "il cottimo" individuale con la "pace sociale" in azienda garantita dalle sanzioni (multe possibili a sindacati/RSU, sospensione di permessi) previste dal Testo Unico sulla Rappresentanza ai firmatari che volessero dissentire nelle trattative o contro la firma di accordi/contratti (punibili le "azioni di contrasto di ogni natura" all'applicazione degli accordi).

Sanzioni che dovrebbero essere scritte nel CCNL, ovviamente speriamo che non siano inserite.

Dal Testo Unico sulla Rappresentanza del gennaio 2014, pagina 23:

Le parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 ovvero del presente Accordo convergono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate.

Le disposizioni definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, al solo scopo di salvaguardare il rispetto delle regole concordate nell'accordo del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e nel presente accordo, dovranno riguardare i comportamenti di tutte le parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa.

I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni previste e disciplinate nella parte terza del presente accordo, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.

23

La CUB non ha firmato l'accordo sulla rappresentanza per questi motivi; e, anzi, lo combatte per arrivare ad una legge che dia pari accesso alla rappresentanza a tutti; senza limitazioni alcune alla libertà d'azione sindacale. Spiace che quasi tutte le altre forze sindacali (anche chi all'inizio si era dichiarato contrario) hanno via via abbandonato il fronte d'opposizione, andando a firmare tale accordo per garantirsi agibilità (RSU). Nelle TLC, di fatto, la CUB è l'unico sindacato che si è sottratto alla firma ricattatoria, perché vogliamo continuare a tutelare i diritti dei lavoratori al massimo possibile, senza snaturare la funzione e il ruolo stesso di organizzazione dei lavoratori !