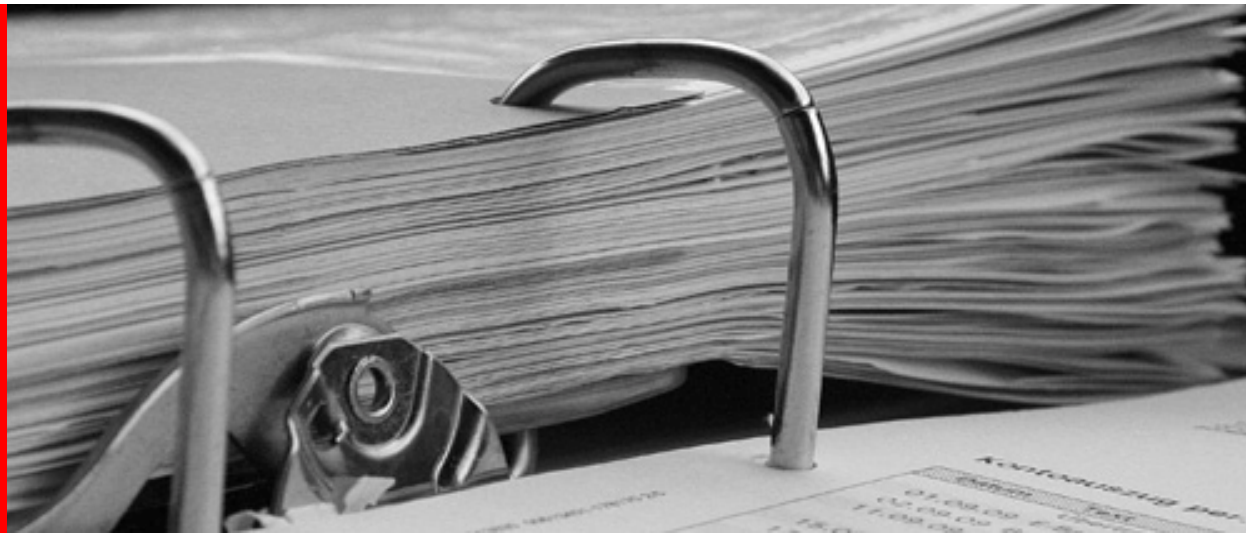

CCL Swisscom

Migliori condizioni di lavoro

Modifiche del CCL di Swisscom

transfair

indipendente. coraggioso. personale.

Indice

Introduzione **3**
Il ruolo del CCL **3**
Il CCL Swisscom **4**
Rivendicazioni di transfair **4**
Temi trattati **5**
Campo d'applicazione 5
Rivendicazione di transfair: 5
Protezione della personalità 5
Rivendicazione di transfair: 5
Protezione dei dati 6
Rivendicazione di transfair: 6
Salario 6
Rivendicazione di transfair: 6
Orari di lavoro 6
Rivendicazione di transfair: 7
Vacanze 8
Rivendicazione di transfair: 8
Congedo e assenze 8
Rivendicazione di transfair: 8
Formazione e perfezionamento 9
Rivendicazione di transfair: 9
Diritto alla partecipazione 9
Rivendicazione di transfair: 10
Riorganizzazioni, piano sociale 11
Rivendicazione di transfair: 11
Conclusione 12
Membri appartenenti al gruppo di lavoro 13

Introduzione

Il valore del lavoro. Era questo il tema centrale del congresso di transfair del 29 giugno 2007. Le ragioni che hanno indotto a trattare questa tematica sono tuttora attuali.

«A causa dell'euforia delle liberalizzazioni e privatizzazioni negli anni a venire la pressione sul personale occupato nel servizio pubblico sarà destinata ad aumentare. transfair non è di per sé contrario a questi cambiamenti, ma si oppone con decisione alla riduzione delle conquiste sindacali e alla perdita di valore del lavoro e dei lavoratori».

Secondo transfair la valorizzazione delle collaboratrici e dei collaboratori deve realizzarsi tramite un partenariato sociale efficiente e all'avanguardia che consenta la creazione dei mezzi indispensabili per lo sviluppo aziendale e che garantisca buone condizioni di lavoro per il personale. Per raggiungere questo obiettivo il contratto collettivo di lavoro (CCL) rappresenta tuttora la migliore strada da percorrere. transfair auspica prospettive d'impiego interessanti, equità tra la vita professionale e quella familiare, nonché una politica del personale incentrata sul rispetto e sulla responsabilità dei dipendenti.

Il ruolo del CCL

Qui di seguito, in sintesi, la funzione del CCL dal punto di vista del Tribunale federale:

«Il CCL dà alle associazioni del personale la possibilità di influire direttamente sulla creazione delle condizioni di lavoro e di definire condizioni di lavoro minime in favore dei lavoratori (…). Il contratto collettivo ha la funzione di tutelare la parte economicamente più debole, garantire il trattamento equo dei lavoratori, prevenire i conflitti sociali e definire le condizioni di lavoro attraverso una serie di regolamentazioni relativamente flessibili (…). Queste considerazioni inducono il Tribunale federale a dedurne una limitazione dell'autonomia delle parti contraenti; la libertà contrattuale non deve prevalere rispetto allo scopo del CCL (…). Lo scopo del CCL è anche quello di tutelare i sindacati in qualità di collettività di diritto privato, poiché altrimenti essi non sarebbero più in grado di svolgere i loro compiti in modo appropriato.

Il CCL Swisscom

Il contratto collettivo di lavoro di Swisscom (CCL) è entrato in vigore il 1° gennaio 2006 per una durata indeterminata. Secondo le disposizioni finali, punto 4, il CCL può essere disdetto per la fine di un anno civile da ognuna delle parti contraenti con un preavviso di sei mesi. Le disposizioni attuali del CCL di Swisscom, incluso il rispettivo piano sociale, sono di livello elevato. L'intenzione di transfair pertanto non è affatto di smantellare il contratto nel suo complesso. Una prova di ciò ne dà il documento di lavoro «Lavorare CCL Swisscom» il quale non mette in discussione il contratto di per sé, ma prende in esame alcune modifiche che potrebbero contribuire al suo miglioramento.

Rivendicazioni di transfair

Le riflessioni contenute nel documento di lavoro si fondano su vari elementi:

- appunti e osservazioni dei membri;
- vari documenti di riferimento di transfair;
  documento di riferimento del congresso 2007 di transfair «Valore del lavoro»;
  documento di riferimento dell'assemblea dei delegati transfair del 2008 «Lavoro a tempo parziale»;
- decisione del congresso di transfair del 2010;
- argomentazione di Travail.Suisse sull'iniziativa popolare «6 settimane di vacanza per tutti»;
- prese di posizione circa le riorganizzazioni e la pianificazione del personale di Swisscom.

Temi trattati

Campo d'applicazione

Alcune divisioni operative di Swisscom sono state esternalizzate e sussiste il rischio che ne seguiranno altre. È inammissibile che i dipendenti rimangano vittime di una politica di ottimizzazione dei costi a causa di queste esternalizzazioni. Gli accordi d'affiliazione al CCL di Swisscom per quanto riguarda le ITS (Swisscom IT Services) non sono più giustificati. Questi dipendenti svolgono infatti un'attività equivalente, motivo per cui dovrebbero essere trattati con pari diritti.

Rivendicazione di transfair:

L'esternalizzazione di lavori deve essere consentita soltanto se non porta a dumping salariale e sociale. I nuovi gestori sono tenuti a essere partner sociali di un CCL e in caso contrario concordarne uno con i partner sociali. In tutte le procedure d'esternalizzazione occorre osservare questo punto.

Gli accordi d'affiliazione delle società attive nel settore delle ITS devono essere disdetti e per motivi di trasparenza e parità di trattamento le rispettive imprese vanno integrate nel CCL di Swisscom.

Protezione della personalità

Swisscom si impegna attivamente per garantire le pari opportunità di tutte le collaboratrici e di tutti i collaboratori nell'ambito delle promozioni professionali.

Deve essere vietato qualsiasi tipo di molestia. Questo punto sta particolarmente a cuore a transfair che mira in tal modo alla tutela della dignità delle singole persone.

Rivendicazione di transfair:

All'articolo 2.2 del CCL deve essere aggiunto il punto seguente: qualsiasi tipo di molestia, sia a livello di mobbing che a sfondo sessuale, è proibita.

Protezione dei dati

Il diritto d'informazione dei sindacati non è regolamentato in modo chiaro. Per transfair questo diritto deve essere disciplinato nel CCL in conformità alla legge sulla protezione dei dati.

Rivendicazione di transfair:

Ai sindacati è concessa l'utilizzazione degli indirizzi dei dipendenti in forma elettronica per scopi d'informazione.

Salario

Stando a uno studio comparativo svolto dall'istituto BASS, la disuguaglianza salariale tra uomo e donna ammonterebbe al 3,9 %. Questo risultato si basa sugli stipendi del 2008 e del 2009. Benché questa divergenza sia consentita dalla legge (meno del 5 %), essa non è giustificata e deve pertanto essere rettificata.

Rivendicazione di transfair:

L'applicazione del principio sulla parità salariale e il rispettivo controllo devono essere rafforzati. L'applicazione del principio "Stesso salario per stesso lavoro" deve essere garantita in modo più rigido.

Orari di lavoro

In rapporto agli orari di lavoro devono essere osservati vari punti, elencati qui di seguito.

Le persone più deboli devono essere preservate dalla flessibilizzazione smodata dell'orario di lavoro.

I dipendenti di Swisscom operano sempre più di frequente all'interno di progetti con termini che determinano orari che nella maggior parte dei casi non corrispondono più alle condizioni statuite nel CCL. Per i dipendenti in tal modo aumenta la pressione e lo stress come anche la produttività e le esigenze dei clienti.

Gli accordi d'affiliazione di Swisscom stabiliscono gli orari lavorativi in modo assai eterogeneo. La Comit, ad esempio, prevede 42,5 ore settimanali, mentre la Workplace Services 42. Queste disposizioni d'eccezione devono essere abolite. La tendenza attualmente è verso una diminuzione dell'orario: nei settori dell'IT e delle telecomunicazioni il tempo di lavoro è in media di 40 ore settimanali.

Le visite mediche e le terapie obbligatorie e periodiche (1x / settimana o di più) devono essere registrate come orario di lavoro. Non è accettabile che i dipendenti siano trattati in modo diverso, a seconda del rispettivo campo d'attività o della buona volontà di un superiore.

Rivendicazione di transfair:

Swisscom deve badare ad adeguare gli orari di lavoro in modo che il personale possa conciliare la vita professionale con quella privata. L'occupazione serale, al sabato e alla domenica deve rimanere un'eccezione e non può diventare la regola.

L'attività di progetto, ad esempio, non può causare un aumento esagerato delle ore straordinarie. Il tutto deve essere rigorosamente controllato al fine di garantire la salute dei collaboratori. I dipendenti devono avere la possibilità di registrare e controllare in ogni momento il tempo di lavoro svolto.

La durata lavorativa nelle filiali e nelle aziende di Swisscom è di 40 ore settimanali.

Il regolamento "Orario di lavoro" (Punto 2.9.2, secondo paragrafo) deve essere modificato.
Versione attuale: il superiore può considerare assenze regolari e giustificate da attestato medico come tempo di lavoro, se necessarie nel quadro di una cura per pazienti lungodegenti.

Versione modificata: il superiore deve considerare assenze regolari e giustificate da attestato medico come tempo di lavoro, se necessarie nel quadro di una cura per pazienti lungodegenti.

Vacanze

I cambiamenti strutturali dell'economia hanno aumentato in modo vertiginoso la pressione sul posto di lavoro. Urge pertanto un nuovo equilibrio tra attività lavorativa e riposo. L'incremento del numero di giorni di vacanza va nella direzione giusta. Soltanto con ferie più lunghe i dipendenti hanno la possibilità di trovare riposo regolare, preventivo e completo di cui hanno bisogno. Ciò consente inoltre di ridurre i problemi di salute e lo stress causati da processi lavorativi accelerati e dalla pressione crescente. Offrire più vacanze ai dipendenti significa anche farli partecipare ai profitti derivanti dall'incremento della produttività.

Rivendicazione di transfair:

Le collaboratrici e i collaboratori di Swisscom devono ottenere il diritto a 6 settimane di ferie all'anno.

Congedo e assenze

Nell'ambito del congedo retribuito si rendono necessarie delle modifiche. L'esperienza dimostra che la regolamentazione vigente non corrisponde più alle esigenze dei dipendenti.

Rivendicazione di transfair:

Il congedo di maternità deve essere pertanto aumentato da 16 a 20 settimane. Allo stesso livello, per il consolidamento dei diritti in materia di maternità, transfair pretende l'aumento della protezione dal licenziamento dopo il parto dalle attuali 14 settimane a un 1 anno.

In caso di decesso del coniuge, del convivente, di un figlio, di un genitore o di un altro parente stretto, possono essere concessi fino a 3 giorni di congedo, a seconda delle esigenze e della situazione personale del collaboratore.

In casi di grave malattia improvvisa del coniuge, del convivente, di un figlio, di un genitore devono essere concessi 2 giorni d'assenza per caso. Ove necessario questo periodo può essere prorogato.

Formazione e perfezionamento

Occorre che i cambiamenti in campo tecnologico siano accompagnati da misure incisive nell'ambito del perfezionamento e dello sviluppo personale. È pertanto necessario creare una politica aziendale improntata su un autentico diritto al perfezionamento. Queste misure devono essere garantite al fine di consentire un futuro professionale anche al di fuori di Swisscom. È inaccettabile che, in caso di riorganizzazioni, collaboratori competenti di lunga data siano licenziati con il pretesto che il loro profilo professionale non corrisponde più alle esigenze attuali.

Le offerte di formazione devono essere prese in esame già in occasione della pianificazione annua del personale e offerte il più presto possibile ai dipendenti interessati. Il piano sociale può essere applicato soltanto come soluzione estrema.

Rivendicazione di transfair:

Il diritto a formazione e perfezionamento (inclusi i corsi di formazione esterni) deve essere fissato nel CCL e nelle sue disposizioni d'applicazione con più chiarezza e con direttive più stringenti. Un organo di vigilanza paritetico permetterebbe inoltre di valutare periodicamente la situazione e, all'occorrenza, di apportare le modifiche necessarie.

Diritto alla partecipazione

I membri dei sindacati devono essere considerati partecipanti attivi e non oppositori o disturbatori. L'attività sindacale deve essere incentivata, a prescindere dal lavoro quotidiano, aumentando i giorni a disposizione. Secondo transfair l'attività sindacale dovrebbe inoltre essere tenuta in considerazione quando si definisce il fabbisogno di personale e deve consentire di trovare congiuntamente una soluzione nell'interesse di tutti i partner coinvolti. Vista la qualità del CCL e del piano sociale, nonché del lavoro svolto dai part-

ner sociali per l'applicazione e il controllo del rispetto delle disposizioni del CCL, è doveroso adeguare il contributo di solidarietà.

Deve inoltre essere rivisto il modo di funzionare delle Commissioni aziendali nel quadro delle decisioni e dei processi di ristrutturazione. I progetti di riorganizzazione si realizzano in tempi sempre più stretti. I sindacati e le commissioni aziendali non vengono coinvolti a sufficienza in questi progetti e hanno solo poca possibilità d'intervenire. Per consentire una formazione di qualità migliore è necessario prendere in considerazione un aumento del congedo sindacale per la relativa formazione.

Rivendicazione di transfair:

Per l'attività in una funzione prescelta dell'organo esecutivo, il congedo sindacale deve essere aumentato a 10 giorni, mentre per la partecipazione a congressi sindacali in qualità di delegato, transfair rivendica un incremento a 6 giorni. Occorre inoltre consentire l'accumulo delle due attività.

Urge un aumento del contributo di solidarietà che attualmente ammonta a CHF 8.00.

Ai membri delle commissioni aziendali va permesso di esercitare l'attività durante l'orario di lavoro, qualora il loro compito lo esiga. Ciò vale fino a un massimo del 10 % del loro tasso di occupazione. La condizione «se il lavoro lo consente» va eliminata. I membri delle commissioni aziendali devono essere coinvolti nei progetti aziendali (ristrutturazioni) per poter adempiere al loro ruolo definito dal diritto di partecipazione. In base a questo diritto, i sindacati sono da informare su tutti i progetti, dando loro la possibilità di prendere posizione su quelli che hanno effetti sul personale.

Inoltre, va incrementato a 3 il numero di giorni liberi concessi per la formazione sindacale.

Riorganizzazioni, piano sociale

Da molti anni, i dipendenti di Swisscom vengono confrontati con ristrutturazioni che aumenterebbero la produttività aziendale. I cambiamenti tecnologici, la crescente pressione da parte della concorrenza e degli azionisti esercitano un certo influsso su questa situazione. Queste riorganizzazioni portano inevitabilmente alla perdita di posti di lavoro; i dipendenti meno giovani ne sono le vittime più soggette.

Rivendicazione di transfair:

Il piano sociale di Swisscom deve essere rafforzato attraverso misure mirate per il pensionamento parziale in favore di dipendenti di età superiore ai 60 anni e consolidato fino all'età pensionabile.

Conclusione

Come già ricordato nella prefazione, transfair non mette in discussione le disposizioni del contratto collettivo di lavoro di Swisscom in generale e tantomeno intende sospendere il contratto vigente. L'obiettivo del presente documento è piuttosto quello di valutare il CCL attuale e inviare le proposte di miglioramento elaborate al nostro partner sociale Swisscom per discutere su possibili modifiche. In virtù della sua funzione di partner sociale, transfair intende rappresentare e tutelare gli interessi dei suoi membri e del personale nel quadro di un dialogo aperto e costruttivo.

Membri appartenenti al gruppo di lavoro

transfair ringrazia tutti i membri che hanno partecipato all'elaborazione del presente documento:

Catherine Baur, Elisabeth Federspiel, Judith Flechtner, Peter Jöhr, Ulrich Scholz, Christoph Schmid, Nicolas Yersin, René-Pierre Thorimbert, Mathias Humbel.

Osservazione

Non esitate a comunicarci il vostro parere e le vostre proposte in merito alle modifiche e ai miglioramenti del contratto collettivo di lavoro. Se possibile, cercheremo di tenerne conto in occasione delle future discussioni con Swisscom.

Contatto

transfair

Robert Métrailler

Responsabile della categoria Comunicazione

Hopfenweg 21, Casella postale, 3000 Berna 14

Tel. 031 370 21 45

Cell. 079 310 47 22

robert.metrailler@transfair.ch