

**SLC - CGIL**  
**FISTel - CISL**  
**UILCOM - UIL**

**Sindacato Lavoratori Comunicazione**  
**Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni**  
**Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione**

---

**Rinnovo CCNL TLC**  
**Riassunto al 17 giugno 2019**

Di seguito i temi che sono stati discussi in Commissione Tecnica e che hanno trovato una disponibilità di massima delle parti. Si tratta di temi a prevalente carattere tecnico. La parte sostanziale e politica è stata rinviata a valutazioni complessive da svolgersi in plenaria e negli organismi deputati.

***Per quanto riguarda il lavoro svolto a livello di Commissione:***

negli incontri tenuti sono stati esaminati gli articoli del CCNL che disciplinano il **Mercato del Lavoro** (dall'art. 14 all'art. 22), gli articoli del CCNL relativi allo **Svolgimento del Rapporto di Lavoro** (finora sono stati gli art. 24, 27; 31; 32; 34; 35 e da 36 a 57.)

**Art. da 3 a 13:** adeguamento delle singole disposizioni contrattuali al Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 e all'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018.

**Art. 14 - assunzione:** semplificato il testo dell'articolo, rivedendo la documentazione richiesta all'atto dell'assunzione.

**Art. 16 - Contratto a Termine:** rivisto il testo dell'articolo alla luce delle novità introdotte dalla Decreto Dignità che ha modificato il Dlgs. 81 del 2015. Il testo è stato semplificato attraverso il richiamo alle disposizioni di legge.

**Art. 17 – Somministrazione a tempo determinato:** Idem c.s. È stata introdotta, sulla base della specifica delega (e non deroga) prevista dalla legge, una sommatoria diversa della percentuale (oggi 30%) dei rapporti di lavoro a tempo determinato (sia subordinati che in somministrazione) che possono essere attivati presso la singola azienda. È prevista inoltre un'ulteriore possibilità di aumento di tale percentuale in sede di contrattazione di secondo livello. Le percentuali non sono ancora state stabilite. Contestualmente si sta ragionando sull'opportunità di inserire un limite percentuale anche per lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato.

**Art. 18 – Contratto di Lavoro a tempo parziale:** L'intervento di rivisitazione dell'articolo è stato limitato per il momento ai primi 7 commi (i successivi rientrano nella più generale discussione legata alla sostenibilità del Call center), adeguando il testo contrattuale alle mutate disposizioni di legge intervenute. Vengono distinte in maniera puntuale le fattispecie per le quali sussiste; un diritto del lavoratore alla trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time, una facoltà (sempre originata da previsioni di legge) oltre all'ordinaria valutazione aziendale delle richieste in tal senso.

**Art. 19 – Contratto di Inserimento:** abrogato

**Art. 20 – Apprendistato:** Il testo contrattuale è stato riordinato superando riferimenti normativi non più attuali

**Art. 21 – Contratto di Lavoro ripartito:** abrogato

**Art. 22 – Telelavoro:** superato il riferimento all’Osservatorio Nazionale sul Telelavoro

**Art. 22 bis – Smart Working:** inserita una norma contrattuale di principio che riprende i contenuti della legge. In via di valutazione la possibilità di inserire formule innovative riguardo a salute e sicurezza e diritto alla disconnessione.

**Art. 25 – Trasferimenti:** rivista, in chiave di semplificazione la disposizione contrattuale che individua in quali casi debba trovare applicazione la disciplina del trasferimento contrattuale, introducendo il riferimento al raggio chilometrico in luogo del “comprensorio”.

**Art. 27: Reperibilità:** introdotto un chiarimento utile a evitare fraintendimenti con le autorità competenti in materia di rispetto dell’orario di lavoro (quando ci sono gli ammortizzatori sociali).

**Art. 31 Ferie:** Introdotti chiarimenti volti a esplicitare che il periodo di ferie deve essere goduto entro l’anno di riferimento, ferma restando la previsione che consente la fruizione dei residui di ferie entro il mese di febbraio dell’anno successivo a quello di spettanza in caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze produttive.

**Art. 31 bis:** introdotta la disciplina delle ferie e dei permessi solidali in applicazione di quanto previsto dalle disposizioni di legge. In via di valutazione la richiesta di un contributo a carico aziendale, da definire se debba essere inserito nel primo o nel secondo livello.

**Art. 32 – Assenze, permessi, congedi e aspettativa:** adeguato il testo contrattuale alle disposizioni di legge per quanto riguarda la parificazione delle unioni civili alla fruizione dei titoli di assenza previsti dall’articolo contrattuale. Introdotte specifiche discipline, migliorative rispetto alle disposizioni di legge, per quanto riguarda l’assistenza ai figli con disturbi specifici di apprendimento e alle donne vittime di violenza di genere. Introdotti il congedo per le cure degli invalidi e la semplificazione dei 3 giorni di permesso per grave infermità in caso di ricovero dei figli.

**Art. 36 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro:** introdotta una specifica disciplina di maggior tutela rispetto alla conservazione del posto di lavoro in presenza di gravi patologie.

**Art. 46 – Provvedimenti disciplinari:** è stata proposta la sospensione dal lavoro per un periodo maggiore in luogo degli attuali 3 giorni. La proposta è ancora in via di discussione, in quanto per essere di maggior tutela deve essere chiaramente articolata in modo da essere effettivamente progressiva.

Per quanto riguarda i restanti articoli del CCNL TLC, al netto di quelli relativi alla classificazione del personale (art. 23), all’orario di lavoro (artt. 26, 28, 29, 30) e alle nuove tecnologie e tutela dei diritti dei lavoratori (art. 57), sono stati oggetto di un’attività di adeguamento e semplificazione rispetto alla stratificazione normativa determinata dal succedersi dei precedenti rinnovi.