

PIATTAFORMA II LIVELLO

PREMESSA

Il confronto sulla stesura del contratto integrativo di secondo livello in VODAFONE deve essere occasione per favorire una corretta applicazione e attuazione dei diversi aspetti economico-normativo previsti dal CCNL di Settore.

OCCUPAZIONE

Valorizzazione delle risorse presenti in Azienda attraverso passaggi volontari a 8 ore, stabilizzazione dei lavoratori interinali ed il turn-over nei reparti di call center e rete.

Ricorso a nuove assunzioni di lavoratori interinali od aumento dei volumi in outsourcing solo dopo saturazione delle richieste interne.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Si richiedono interventi orientati a consentire una migliore conciliazione tra esigenze di vita e tempo di lavoro attraverso, anche, la verifica dei ritmi di lavoro e delle turnazioni vigenti.

- Allungamento dell'intervallo tra una chiamata ed un'altra, minimo 15 secondi, per consentire il recupero psicofisico al lavoratore finalizzata, anche, alla chiusura della pratica in corso.
- Diminuzione dei turni di sabato, domenica e con inizio dopo le 21.00 (massimo 25% e riduzione periodo di riferimento da 16 a 8 settimane).
- Miglioramento applicativi informatici per la gestione presenze/assenze e turnistica.
- Realizzazione di turnistiche a livello di team - in particolare per le attività' di outbound - consentendo una miglior gestione dei riposi ed un'ottimizzazione del lavoro sulle specifiche attività.
- Aumento della percentuale al 10% giornaliera per la fruizione permessi retribuiti ed istituzione di una quota fissa (inferiore o pari al 7%) quale percentuale massima per la prenotazione dei permessi – la restante quota rimane nelle disponibilità giornaliera al fine di consentire ai lavoratori la possibilità di usufruire dei permessi, accumulati fino ad oggi, a seguito di necessità e/o urgenze impreviste.

- Introduzione pause retribuite, in aggiunta a quelle previste dal DLgs 626, finalizzate alla consumazione del pasto.
- Miglioramento delle normative su reperibilità e lavoro programmato notturno nel rispetto delle leggi e degli accordi vigenti al fine di garantire la salute del lavoratore e la sicurezza della prestazione, in particolar modo sul riposo compensativo spettante in relazione alla durata, numerosità e fascia oraria degli interventi.
- Recupero festività - da retribuire su richiesta volontaria del lavoratore, secondo la normativa vigente, nel caso non fosse possibile la fruizione del recupero entro 60 gg. dalla festività, per esigenze di servizio.
- Aumento percentuali piano ferie estive per i settori operativi/customer care.

TRASFERTISTICA

Parificazione dei trattamenti previsti dalle disposizioni aziendali attualmente in vigore attraverso un accordo che ne migliori, anche, i contenuti economici.

AUMENTI ISTITUTI ECONOMICI

Rivalutazione degli importi previsti per gli interventi in reperibilità pari al 10%.

Aumento a 8 euro del buono pasto.

In questi anni l'Azienda ha sempre ottenuto enormi guadagni, questo merito di tutte le componenti aziendali, e in particolar modo dei lavoratori. Pertanto risulta coerente una richiesta di aumento del PDR dell'7% su base annua (31% nel quadriennio.)

FONDO DI SOLIDARIETA'

Istituzione di un Fondo di Garanzia e Solidarietà che operi a sostegno dei lavoratori che vengono chiamati ad utilizzare l'auto sociale nell'espletamento delle loro funzioni e che, per questo motivo, rischiano penalità economiche derivanti da sanzioni e contravvenzioni.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Riconoscimento di una formazione professionale per tutti i lavoratori, in coerenza con l'attività prevalente svolta ed a partire dai livelli più bassi, anche attraverso una definizione

di un numero di ore minimo di formazione annua d'aula che garantisca pari opportunità di crescita professionale senza nessuna discriminazione per i diversamente abili. Certificazione della formazione, anche per i lavoratori interinali, con possibilità di accesso/visualizzazione tramite i sistemi informatici aziendali.

DIRITTO ALLO STUDIO

Si richiede la piena fruibilità delle 150 ore del Diritto allo studio da utilizzarsi, come stabilito nel contratto CCNL, per attività formative valide per conseguire titoli di studio legalmente riconosciuti (diploma superiore, laurea e scuole di specializzazione).

AMBIENTE E SICUREZZA

Si richiede un piano di incontri programmato a livello territoriale e nazionale per le verifiche/applicazioni del Decreto legge 626, in particolare per le problematiche connesse all'igiene e alla salubrità degli ambienti, al microclima, dotazioni strumenti di lavoro, mense aziendali e sull'implementazione di strutture a servizio del dipendente.

WELFARE

Istituzione di un monte ore retribuito annuo per visite mediche ed assistenza figli, parenti/conviventi.

Prolungamento dei turni "mamma" da 30 a 36 mesi e riduzione fascia oraria 8-18, estensione del diritto a tutte le lavoratrici. Introduzione di turni "papà" nei primi mesi del nascituro. Fascia turni agevolata (9-18) per le lavoratrici gestanti.

Convenzione asili nido per tutte le sedi territoriali con personale turnista od eventuale rimborso forfettario.

Giugno 2008

La Segreteria Nazionale
RSU UGL Telecomunicazioni