

PIATTAFORMA II LIVELLO

PREMESSA

L'Azienda ha raggiunto di recente positivi risultati. Merito di tutte le componenti aziendali, e in particolar modo dei lavoratori i quali hanno subito il peso di scelte non ancora comprese o comprensibili. Dopo operazioni tese unicamente alla massimizzazione dei profitti, è il momento di valorizzare le risorse umane, da ogni punto di vista.

La UGL Telecomunicazioni ritiene che il II Livello di Contrattazione possa essere il momento e l'occasione per far recuperare ai lavoratori salario, qualità di vita, salubrità dei posti di lavoro, dignità della prestazione e rispetto.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Riconoscimento di una formazione professionale certificata ed accessibile per tutti i lavoratori, a partire dai livelli più bassi, anche attraverso una definizione di un minimo di ore di formazione annua da concordare con le Organizzazioni Sindacali/RSU.

Istituzione a livello nazionale e territoriale di un programma di Job Posting, liberamente consultabile da tutti i dipendenti, attraverso il quale conoscere le posizioni aperte e le figure professionali ricercate all'interno dell'Azienda.

Occorre un piano formativo che garantisca pari opportunità di crescita professionale per tutti i lavoratori senza nessuna discriminazione per i diversamente abili.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO/CALL CENTER

Verifica degli accordi aziendali sull'applicazione della Job rotation nei reparti operativi, definendo un tempo massimo non superiore al 60% dedicato alle attività on-line.

Una politica di job rotation da e verso i gruppi specialistici (retention e supporto provisioning) in modo tale che vi sia un'uniformità del know how dei processi e delle procedure aziendali.

Al fine di limitare le attività ripetitive on line che provocano stress e disturbi alla salute dei lavoratori impegnati nelle attività di call center.

Incontri bimestrali di verifica sull'applicazione della job rotation programmata.

Per i lavoratori turnisti si richiede l'introduzione di un meccanismo di recupero dei ritardi attraverso il prolungamento dell'orario di uscita.

Possibilità di utilizzo dei permessi retribuiti (RoI) per frazioni di 30 minuti invece che i 60 attuali.

Elevazione ad 8 dei permessi retribuiti aziendali complessivi, da utilizzarsi per nascite o adozioni, ricoveri ospedalieri, lutti e decessi per parenti entro il 2 grado.

Istituzione di una Banca ore, da definirsi in principi e regole da un'apposita commissione, in accordo con il CCNL. In particolare la possibilità di recuperare, per i lavoratori dal 6° livello, le ore lavorate in eccedenza per cause di servizio (e non pagate in straordinario).

Definizione e organizzazione di nuove fasce di ingresso per i lavoratori turnisti, in particolare per il Call Center, in conseguenza della nuova organizzazione aziendale e in ottica di una maggiore stabilità.

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 e laurea). Anche se previsto dalle normative nazionali, ne è praticamente impossibile l'accesso, così come alle previste assenze non retribuite per Aspettative Personali.

AUMENTI ISTITUTI ECONOMICI

Si richiede il pagamento delle indennità di viaggio/ trasferte e per prestazioni straordinarie entro il mese successivo a quello oggetto di spese, con un anticipo sulle spese se queste sono previste in misura maggiore ad un importo da concordare con le Organizzazioni Sindacali. A tal proposito si richiede un aumento di almeno il 25% degli importi per trasferte (rimborsi pasti), reperibilità e bonus lavoro programmato; un adeguamento a 8 euro per ciò che riguarda il ticket restaurant da erogare a tutti i lavoratori.

Alla luce dei positivi risultati economici si richiede un aumento degli importi del Premio di Risultato, nel quadriennio, dell'ordine del 25%.

STABILIZZAZIONE

Piano di assunzioni dei lavoratori interinali, anche in linea con le recenti normative di Legge in materia.

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.

AMBIENTE E SICUREZZA

Si richiede un piano di incontri programmato a livello territoriale e nazionale per le verifiche/applicazioni della 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.

BANCA ORE PER GENITORI

Possibilità di usufruire di un libretto-ore di 150 ore annue (riparametrate per i part time 75% e 50%) per chi ha bambini nell'età compresa tra 1 e 8 anni, con la possibilità di recuperare le ore consumate dal monte ore entro il trimestre successivo, mediante prestazioni aggiuntive.

In caso in cui i genitori siano dipendenti Wind, la possibilità che tali permessi possano essere fruiti alternativamente da entrambi.

BENEFIT

Estensione del benefit Cellulare Aziendale (telefonino+sim aziendale) per tutti i dipendenti.

Maggio 2008

La Segreteria Nazionale