

PIATTAFORMA RIVENDICATIVA PER LA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO TELECOM ITALIA

Premessa

Il rinnovo del contratto aziendale di secondo livello in Telecom si colloca in uno scenario particolare, sia per quanto riguarda le riorganizzazioni che investono il settore, anche a seguito della crisi economica, per le modifiche legislative introdotte e in via d'introduzione che per il modello diverso di gestione degli esuberanti adottato in azienda con l'accordo del 4 agosto 2010.

Nell'attuale scenario si conferma e si rafforza il ruolo centrale delle risorse umane e la necessità di assicurare il pieno e ottimale utilizzo delle stesse, nella consapevolezza che la crescita professionale e il loro diretto coinvolgimento costituiscono una leva essenziale per lo sviluppo della capacità competitiva del gruppo.

E' necessario, nel contesto sopra descritto garantire che la tutela e lo sviluppo delle professionalità, anche come modello di continuità occupazionale, costituiscano l'asse portante delle politiche aziendali per accompagnare i processi di cambiamento, facendoli diventare elementi di valorizzazione del gruppo Telecom.

In quest'ambito è necessario delimitare il perimetro delle attività da gestire internamente, monitorando in maniera adeguata e costante le attività gestite in appalto e quelle de localizzate, nell'ottica di evitare il ricorso a strumenti di dumping contrattuale.

In questo quadro, la formazione, la riqualificazione professionale e la riconversione del personale rappresentano l'elemento fondamentale. E' necessario eliminare gli interventi unilaterali attuati dall'azienda, sviluppare il sistema dei bandi e prevedere un monitoraggio congiunto per verificare i risultati ottenuti e le eventuali ulteriori necessità.

Dal 2008 a oggi i lavoratori di Telecom hanno vissuto un quadriennio di forti cambiamenti. Con l'accordo del 2010 sono stati chiamati a farsi carico delle difficoltà aziendali in modo significativo. I risultati economici raggiunti, anticipati dalle recenti dichiarazioni sulla chiusura del bilancio 2011 che "centra gli obiettivi indicati", testimoniano la positività degli interventi attuati.

Ora, l'asta LTE e le prospettive legate alla banda larga comporteranno un aumento dell'attività e del fatturato, in un momento di contrazione dell'organico con un conseguente aumento dei carichi di lavoro.

Il rinnovo del contratto aziendale deve diventare l'occasione per riconoscere il ruolo del lavoro e dei sacrifici fatti in questi anni dai lavoratori.

Telecom rimane una grande azienda all'interno del contesto del Paese e del Settore: bisogna riavviare un serio confronto sul welfare partendo da quanto di buono costruito all'interno dell'azienda e ricercando le giuste soluzioni nell'ambito del "sistema conciliazione vita-lavoro".

Relazioni Industriali e Sindacali

Il modello relazionale va implementato per raggiungere sempre più un sistema di relazioni industriali di alto profilo, fondato sul confronto preventivo e partecipativo.

In tale ambito, anche a seguito dell'intesa sottoscritta dalle Confederazioni il 28 giugno u.s., è necessario rafforzare il livello di confronto territoriale valorizzando il ruolo delle RSU.

Appalti

Per meglio rispondere alle esigenze richiamate, si chiede la costituzione di un Osservatorio Paritetico sugli appalti/consulenze.

L'Osservatorio dovrà concentrare la propria attività sul monitoraggio della quantità e tipologia degli appalti Telecom, analizzando le motivazioni, la durata e verificando le ricadute sull'organizzazione del lavoro interna. In particolare l'Osservatorio dovrà monitorare, anche allo scopo di facilitarne la riuscita, le reinternalizzazioni di attività e le ricadute sui carichi di lavoro del personale che produrranno, soprattutto in ambito Customer, IT e Rete.

L'Osservatorio dovrà, inoltre, monitorare il CCNL applicato ai lavoratori che svolgono attività in appalto, il numero degli occupati, la tipologia del rapporto di lavoro, la dislocazione territoriale per unità produttiva e centro di costo.

Infine, va definito un accordo sul tema delle delocalizzazioni di attività anche se realizzate attraverso il sistema dei sub – appalti.

Bacheca Elettronica

Si richiede una collocazione che assicuri maggiore visibilità nell'ambito dell'Intranet aziendale, in coerenza con il posizionamento delle bacheche fisiche.

Telelavoro e Mobile Working

Con riferimento all'istituto del Telelavoro, occorre prevederne l'estensione a tutti i settori nei quali è possibile, in particolare nei customer care. Vanno adeguati gli importi dei rimborsi spese e generalizzati nella loro erogazione.

Per quanto riguarda il Mobile Working occorre normare la disciplina sull'orario di lavoro, sugli straordinari, sui tempi di percorrenza e spostamento nonché sui controlli a distanza.

Trasferte e Ticket

In riferimento alle norme sulle trasferte e sul sistema di refezione contenute negli accordi aziendali si chiede la rivalutazione, sulla base degli indici inflattivi, degli importi dei rimborsi attualmente in essere.

Con riferimento ai ticket restaurant, si richiede un aumento del valore ticket a 9 euro e l'estensione dell'erogazione del ticket restaurant a tutte le prestazioni pari o superiori a 5 ore.

Reperibilità e intervento da remoto.

Si richiedono i seguenti aumenti dell'indennità di reperibilità:

- dal 25 % al 35% per la reperibilità effettuata nei normali giorni lavorativi
- dal 30 % al 40% per la reperibilità effettuata la domenica o negli altri giorni festivi
- dal 5% al 15% la maggiorazione per i turni di reperibilità inferiori a 8 ore.

Inoltre risulta ormai inderogabile la definizione dei settori nei quali si applica l'istituto dell'intervento da remoto. L'eventuale estensione di tale modalità ad altri settori andrà preventivamente concordata tra le parti.

Orario di lavoro

Si chiede di introdurre l'istituto del lavoro programmato notturno e festivo, equiparandone il trattamento a quello della reperibilità.

Professionalità

E' necessario ridurre i tempi di attesa per la valutazione aziendale sui passaggi di livello 3°-4° e 4°-5° (attualmente 36 mesi) e definire una disciplina più puntuale per la loro realizzazione, prevedendo modalità di comunicazione individuale anche in caso di valutazione negativa da parte aziendale e l'individuazione puntuale dei deficit professionali, per la definizione di interventi formativi e di aggiornamento mirati all'eliminazione degli stessi.

Con l'obiettivo di traguardare il pieno riconoscimento dell'accresciuta professionalità dei lavoratori di Telecom Italia SpA, si richiede di prevedere, nell'arco di vigenza del nuovo contratto aziendale, che siano realizzate le condizioni atte ad individuare il livello 5 come livello inquadramentale minimo e generalizzato nell'ambito delle funzioni di Rete e Customer Operations.

Si richiede, inoltre, il passaggio al livello 5S per i lavoratori con mansioni amministrative di livello complesso (laddove il livello apicale risulti essere il 5), di operatori specialisti di Customer care, di specialisti di attività tecniche di rete e/o esperti per le funzioni di assistenza nel delivery, assurance, gestione WFM.

Nell'ottica di valorizzare le diverse professionalità presenti in azienda e in particolare quello dei lavoratori IT, si chiede la definizione di un piano straordinario di formazione e aggiornamento, con relative verifiche inquadramentali, anche al fine di non disperdere un patrimonio di esperienze e conoscenze che diverranno sempre più importanti con l'evoluzione delle reti e dei servizi informatici ad esse connesse.

Formazione e aggiornamento professionale

In coerenza con i processi di riorganizzazione e riconversione professionale in atto, è necessario procedere congiuntamente a un'attenta analisi dei fabbisogni formativi del personale, al fine di indirizzare al meglio i percorsi formativi da rendere disponibili per l'insieme dei lavoratori. L'analisi dei fabbisogni dovrà essere realizzata da una commissione paritetica che periodicamente procederà al suo aggiornamento.

La commissione dovrà, inoltre, definire tempi, percorsi, modalità e contenuti formativi.

Customer Care

Al fine di garantire maggiore tutela psico-fisica dei lavoratori addetti al call center, si richiede una rivisitazione/aggiornamento degli accordi benessere in vigore, finalizzati alla definizione d'interventi per un ulteriore miglioramento delle condizioni di lavoro in tutti i customer.

Andranno inoltre definite in appositi incontri da tenersi nell'ultimo trimestre dell'anno precedente, le percentuali di ferie minime per ogni periodo dell'anno.

E' infine indispensabile un accordo per normare in modo inequivocabile le norme che disciplinano la coincidenza delle festività con il sabato e/o la domenica. Se al lavoratore in turno viene accordata la possibilità di assentarsi dal servizio *tale assenza deve essere riconosciuta a titolo di "festività" e non di "ferie" o altro istituto a carico del lavoratore.*

Welfare aziendale

Nell'ambito della commissione esistente, da convocarsi con tempi certi ed esigibili, è necessario rivisitare e rilanciare gli attuali istituti (Cralt, Assilt, prestiti personali ecc) al fine di rendere migliori servizi ai lavoratori dell'azienda. Inoltre, vanno recepite le modifiche legislative in tema di "welfare" per armonizzare i trattamenti esistenti, prevedendo accordi specifici su: asili nido, congedi parentali, permessi nascita, permessi malattia bambino ecc..

Permessi

Si chiede l'estensione a tutto il resto dei lavoratori Telecom (come definito negli accordi del 187) dei permessi Mamma e Papà fino a 11 anni del bambino. Per tutti i permessi andrà inoltre prevista la possibilità di fruizione da parte del padre.

Si richiede inoltre di definire fasce di turni agevolate 8.00-18.00 per i genitori di bambini che frequentano la scuola elementare.

Banca ore ed ex festività

Ridurre il tetto delle ore di straordinario per consentire al lavoratore di effettuare la scelta tra retribuzione o versamento in banca ore e ridurre i tempi previsti per il pagamento delle ex festività a 12 mesi.

Si chiede inoltre la possibilità di fruizione dei permessi retribuiti e delle ex festività anche per gruppi di 15 minuti.

Premio di Risultato

L'accordo che ha disciplinato l'erogazione del PdR negli ultimi anni ha dimostrato una positiva funzionalità pertanto si chiede la conferma del meccanismo nelle sue linee generali.

Consapevoli che accordo sul PdR ha prodotto i suoi ultimi effetti con l'erogazione di novembre 2011, riteniamo necessario giungere in tempi rapidi a un rinnovo del Premio per consentire una continuità di erogazione fin dal prossimo mese di giugno, sulla base delle seguenti richieste:

- 1) aggiornare le linee funzionali per l'erogazione del 20%, alla luce delle modificazioni organizzative sopraggiunte;
- 2) consolidare la crescita quantitativa del PdR avvenuta nel passato quadriennio giungendo a un incremento, nell'arco della nuova vigenza, del **25%** rispetto alle ultime risultanze.

Il PdR andrà inoltre riconosciuto a tutti quelli che in qualsiasi modo concorrono alla realizzazione dei risultati: apprendisti, tempi determinati, lavoratori con contratto d'inserimento, lavoratori in somministrazione venditori, ecc..

Roma, 7 maggio 2012

Affiliazione ad
UNI
Union Network International

SLC - Tel. 06-42048212 Fax 06-4824325
FISTel - Tel. 06-492171 Fax 06-4457330
UILCOM - Tel. 06-8622421 Fax 06-86326875