

## **PIATTAFORMA RINNOVO INTEGRATIVO WINDTRE**

### **PERIMETRI AZIENDALI E CONTRATTUALI**

L'attuale contesto del settore delle Telecomunicazioni, caratterizzato da continue fibrillazioni legate ad operazioni di scorporo e/o aggregazioni e dalla fuoriuscita dal CCNL TLC di alcune aziende di CRM/BPO, rende sempre più urgente e necessario rafforzare le intese di consolidamento dei perimetri aziendali e di quelli contrattuali.

In questa ottica si richiede di consolidare le attività interne valorizzando le competenze e le professionalità e di garantire l'applicazione del CCNL TLC in caso di conferimento di attività in appalto.

### **REPERIBILITA' E INTERVENTO IN REPERIBILITA'**

È necessario intervenire sulla parte normativa dell'istituto della reperibilità, attraverso una chiara e uniforme definizione della reperibilità sia per i gruppi che per la durata degli orari di lavoro e una ridefinizione sia del lavoro da remoto che di quello sul sito.

Si richiede, inoltre, un adeguamento al costo della vita degli attuali importi previsti sia per l'indennità di disponibilità che per gli interventi in reperibilità.

### **LAVORO PROGRAMMATO**

Si richiede un adeguamento al costo della vita del compendio economico previsto per il lavoro programmato notturno e di normare il lavoro programmato diurno.

### **CUSTOMER CARE**

Data ormai per avvenuta e consolidata nel tempo l'integrazione WindTre è necessario superare la dicotomia tra CC Wind e CC H3G, anche attraverso una nuova e univoca definizione degli orari e dei turni di lavoro.

Si richiede, inoltre, di estendere i turni mamma fino ai 36 mesi di vita del figlio e il turno genitori fino all'età della scuola dell'obbligo ampliandone inoltre la causali (es. BES, terapie salvavita).

### **CONSOLIDAMENTO ORARIO**

È necessario affrontare, attraverso un piano condiviso di consolidamento orario, la problematica dei cosiddetti part-time involontari.

### **FORMAZIONE E CRESCITE PROFESSIONALI**

La formazione è tra gli strumenti di garanzia per il mantenimento dell'occupabilità attraverso il costante aggiornamento professionale, l'adeguamento e la crescita delle competenze. Occorre continuare ad investire, anche attraverso il lavoro della Commissione Formazione, sulla formazione continua e certificata di tutto il personale al fine di consentire percorsi di upskilling e reskilling che traggano anche a crescite professionali.

In questo ambito è necessario ripristinare l'Osservatorio Professionalità per completare il percorso intrapreso, in ambito Network, di passaggi dal 5° al 6° livello estendendolo anche al mondo IT.

### **WELFARE E PERMESSI**

Nel confermare l'impianto di welfare e permessistica si rende necessario apportare i dovuti adeguamenti normativi di legge nonché ampliarlo/modificarlo affinché sia in linea con i cambiamenti dei bisogni e delle esigenze della popolazione aziendale.

- Permessi visite mediche: estenderli ai figli in età scolare e ai parenti con età superiore agli 80 anni. Inoltre è necessario rendere la gestione dei permessi più esigibile
- Permesso decesso: estenderlo anche agli affini di primo grado
- Congedo paternità: adeguamento di legge con aggiunta di ulteriori 5 giorni
- Introduzione del congedo mestruale
- Introduzione dei permessi a recupero (fino al 5° livello)
- Normare le ferie solidali
- Normare il congedo parentale ad ore
- Check up medico a carico dell'azienda per gli over 50

### **FERIE E CHIUSURE AZIENDALI COLLETTIVE**

In virtù degli accordi sottoscritti in questi anni sulle chiusure collettive è necessario normare l'istituto, all'interno del secondo livello, avendo particolare attenzione ai settori operativi.

### **REFEZIONE**

È necessario un significativo adeguamento, al reale costo della vita, del ticket restaurant . Inoltre si richiede la possibilità di introdurre, su base volontaria, la pausa pranzo di 30 minuti per i lavoratori normalisti.

Infine, sempre in tema di refezione, si richiede il superamento dell'attuale distinzione tra personale Technology operante con o senza WFM e l'adeguamento dei trattamenti economici al costo della vita.

### **RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO A PARITA' DI SALARIO**

Introdurre sperimentalmente un modello che, anche attraverso un pacchetto aggiuntivo di Permessi per riduzione oraria, consenta la definizione di un accordo aziendale di riduzione dell'orario di lavoro settimanale a parità di salario.

**SCL CGIL                      LE SEGRETERIE NAZIONALI                      UILCOM UIL**  
**FISTEL CISL**