

Roma, 17 Maggio 2010

COMUNICATO SINDACALE

WIND: INCONTRO SU CHIUSURE COLLETTIVE, TRASFERTISTICA, 2° LIVELLO

Il giorno 13 maggio, a Roma, si sono incontrate le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, insieme al Coordinamento Nazionale delle RSU e i rappresentanti dell'azienda Wind.

Molti i punti all'ordine del giorno, a partire dalle chiusure collettive decise unilateralmente dall'azienda per i reparti non operativi, scelta non condivisa e duramente criticata da parte del Sindacato.

In particolare l'incontro è stato l'occasione per pianificare una serie di confronti relativi anche ad altri diversi punti aperti con l'azienda, in relazione a trasferte, policy auto, possibili estensioni di trattamenti di miglior favore previsti dall'accordo integrativo aziendale, controllo a distanza.

TRASFERTISTICA: per quanto riguarda la trasfertistica l'azienda ha riconosciuto come fondata la richiesta di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL di armonizzare alcuni trattamenti in essere in materia di rimborsi spese, applicando in tutti i diversi casi i trattamenti di miglior favore ottenuti con gli accordi del novembre 2008 e successivi (novembre 2009). Dal 1° luglio 2010 verrà abolita l'indennità di mensa sostitutiva, introdotta dall'accordo 2003, e anche per gli interventi che comprendano l'intera fascia oraria dalle 12 alle 14 di sabato, domenica e festivi, nonché per quelli che comprenderanno l'intera fascia oraria dalle 19 alle 21 si applicheranno le condizioni di miglior favore oggi riconosciute. Conseguentemente le nuove regole generali prevedono che: per intervento nell'ambito del comune dove il lavoratore ha la sede di lavoro, il lavoratore riceverà dal 1° luglio 2010 un ticket restaurant del valore nominale di 7 euro; per intervento fuori dal comune ma dentro la provincia il lavoratore riceverà un'indennità di 14 euro; per intervento fuori dalla provincia in cui è ubicata la sede di lavoro, ma all'interno della regione, il lavoratore potrà scegliere tra l'indennità di 14 euro e il rimborso a piè di lista per un massimo di 30 euro; per intervento fuori dalla regione il lavoratore ha il diritto al rimborso a piè di lista per un massimo di 30 euro. I ticket e le indennità saranno corrisposte come è attualmente.

ESTENSIONE FLESSIBILITA' POSITIVE IN AMBITO CUSTOMER CORPORATE: si è convenuto un incontro specifico tra i componenti del Coordinamento nazionale delle RSU di Roma e Napoli e l'azienda al fine di verificare, come previsto dall'accordo sindacale aziendale, l'estensione delle flessibilità in ingresso per i customer corporate. Il primo incontro è fissato per il giorno 10 giugno.

FORMAZIONE E INQUADRAMENTO: in attuazione di quanto previsto dall'accordo sindacale aziendale in essere, verrà attivata la Commissione nazionale "formazione e inquadramento" con il compito di procedere ad un'analisi sui percorsi professionali nelle aree aziendali diverse da Field Operation (a partire dalla direzione IT), anche al fine di riconoscere eventuali passaggi di livello. La commissione è già convocata per il giorno 7 giugno.

PARI OPPORTUNITA': al fine di verificare la possibilità di estendere i turni mamma in altre aree aziendali oltre quelle già previste dagli accordi in essere, si è deciso di convocare la Commissione nazionale "pari opportunità" per il giorno 28 maggio.

OSSERVATORIO CONTROLLO A DISTANZA: al fine di un confronto volto a tutelare i lavoratori a fronte dell'introduzione di nuovi software che possono generare potenzialmente controllo a distanza, anche in applicazione dell'accordo sindacale specifico, si è deciso di convocare l'Osservatorio bilaterale azienda-sindacato per il giorno 25 maggio.

POLICY AUTO: al fine di acquisire maggiori informazioni e soprattutto al fine di ridurre al minimo i possibili disagi relativi alla nuova policy auto, in relazione anche ai notevoli carichi di lavoro dei tecnici (cui auto è, per il sindacato, strumento di lavoro e non certo un optional) si è concordato di convocare urgentemente una specifica sessione di confronto tra sindacato e azienda, da tenersi all'interno del gruppo di lavoro per la rete. L'incontro si terrà il prossimo 20 maggio.

CHIUSURE COLLETTIVE: premesso che come Sindacato riteniamo che sia giusto che i lavoratori usufruiscano delle ferie entro l'anno, in quanto le ferie sono una conquista dei lavoratori per godere veramente del diritto al riposo e al recupero delle energie psico-fisiche, come Sindacato ed RSU ci siamo trovati ad affrontare una discussione molto complicata, resa difficile dall'atteggiamento aziendale. L'azienda, in maniera unilaterale, ha deciso infatti di procedere a una serie di scelte (chiusure collettive numerose ad agosto e dicembre, 7 mezza giornate di venerdì a luglio e agosto, obblighi a prendersi ulteriori giorni entro settembre, imposizione dell'uso dei ROL entro l'anno, ecc.) che, come Sindacato, abbiamo criticato fortemente.

Al riguardo con grande onestà dichiariamo da subito che la mediazione raggiunta è una mediazione che ha punti importanti di miglioramento, ma anche diversi problemi. Con altrettanta onestà dichiariamo che con l'accordo raggiunto riteniamo che sarà assai più difficile per l'azienda ripetere una simile forzatura per gli anni futuri.

Nello specifico vediamo i passi in avanti raggiunti:

1) **Rol:** in base alla passata disposizione aziendale per le chiusure collettive (2 Aprile, dal 9 al 20 Agosto, le 7 mezza giornate di luglio e Agosto, 24 dicembre, dal 27 al 31 dicembre, più l'ulteriore settimana da fare entro settembre sia per chi aveva i residui sia per chi non aveva fatto già le ferie) si sarebbero dovuti utilizzare anche i Rol. Con il verbale di incontro sottoscritto tale istituto è salvo da ogni uso strumentale da parte dell'azienda.

Ricordiamo infatti che i ROL (che in base agli accordi aziendali possono essere presi anche per frazioni di mezz'ora) sono diritto individuale del lavoratore da utilizzare anche in minime quantità, che possono servire anche per alcune ore.

Sottolineiamo infine che oltre al danno economico per tutti, per coloro che avessero preso già giornate di ferie prima della comunicazione aziendale, si sarebbe aggiunta la beffa di dover "contribuire" con i ROL alle chiusure aziendali.

2) **Chiusure collettive:** rispetto alla comunicazione aziendale vengono meno il 24 Dicembre, il 27, 28, 29, 30 e 31 Dicembre, mentre i venerdì di chiusura per mezza giornata si riducono da 7 a 5 (rimangono i venerdì di luglio) per un totale di 7 giorni di ferie obbligatorie in meno (1 settimana e 2 giorni). Sui Venerdì, anche se ridotti da 7 a 5, vi è il punto di maggiore sofferenza della mediazione raggiunta, in quanto giudichiamo la scelta di imporre i venerdì pomeriggio di chiusura (l'azienda ha specificato di fatto solo per i full time) è una vera "impuntatura" ideologica che non risponde alle reali esigenze dell'impresa e che rischia di creare anche discriminazione tra i lavoratori con livello inquadramentale diverso, soprattutto se l'azienda e la funzione di HR non riusciranno a controllare i vari "capi e capetti".

3) **Ulteriore settimana da fruire entro settembre:** con il verbale di incontro si specifica – diversamente dalla comunicazione aziendale – che solo chi ha residui ferie degli anni precedenti (2009 e 2008) dovrà usufruirne entro settembre, mentre per le ferie maturate nel 2010 entro settembre vi è solo l'obbligo di "programmarle".

4) **Informazione preventiva alle RSU:** il verbale di incontro obbliga l'azienda a dare comunicazione alle diverse RSU entro il 13 giugno 2010 sull'identificazione esatta di quali sono le aree non operative per cui si applicheranno le chiusure collettive.

5) **Maggiore trasparenza per il futuro e soprattutto maggiore possibilità di programmazione:** al riguardo il verbale di incontro impegna l'azienda su 4 punti importanti da sempre rivendicati dal Sindacato.

Per prima cosa – anche per evitare in futuro situazioni come quella venutasi a creare quest'anno – l'azienda e il Sindacato si incontreranno entro ottobre per un "accordo quadro" che armonizzi i diversi accordi aziendali con il CCNL e che – soprattutto – definisca le modalità di fruizione delle spettanze annue per tutte le aree aziendali (operative e non), al fine di contemperare le esigenze tecnico-organizzative con le esigenze personali dei lavoratori. Sempre nell'accordo si dovranno individuare una volta per tutte quali sono le aree operative e quelle non operative interessate dalle chiusure aziendali e si potranno in futuro eventualmente individuare ulteriori giornate di chiusura collettiva a livello locale.

Infine l'azienda e il Sindacato si incontreranno nel mese di settembre di ogni anno al fine di esaminare, criteri e modalità di godimento delle ferie nelle diverse aree aziendali per l'anno successivo (così che i lavoratori potranno organizzarsi senza "sorprese").

LE SEGRETERIE NAZIONALI DI SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL