

PIATTAFORMA CONTRATTO INTEGRATIVO HUAWEI

Huawei è un fornitore leader globale di soluzioni ICT (reti fisse e mobili, larga banda, cloud computing, soluzioni globali per aziende, prodotti consumer) che anche nel nostro Paese negli ultimissimi anni ha assunto una posizione strategica di mercato sempre più rilevante grazie alle politiche commerciali ed alla propria capacità di creare innovazione tecnologica. Huawei, dunque, può offrire al nostro sistema importanti soluzioni per l'occupazione e per lo sviluppo delle competenze che passano attraverso ulteriori e auspiccate politiche di investimenti.

Partendo da questi presupposti, le OO.SS. ritengono ormai maturo ed indispensabile adeguare le relazioni industriali alle esigenze di sviluppo di Huawei Italia.

Un primo fondamentale segnale in questa direzione è la contrattazione collettiva integrativa aziendale attraverso la quale, infatti, si può definire quel quadro generale e oggettivo di norme e di istituti necessario a rendere comprensibile, credibile e condivisa la prospettiva aziendale e che può motivare fortemente i lavoratori in tale prospettiva.

Da questo punto di vista le OO.SS. hanno contestato l'assorbimento degli aumenti contrattuali e si sono dichiarate contrarie a considerare le politiche retributive attuate nel 2013 unilateralmente dall'azienda come sostitutive degli effetti della contrattazione collettiva. A tal fine chiedono un importante segnale verso la totalità dei lavoratori già dalle prossime tranche contrattuali evitando che queste vengano assorbite.

L'integrativo aziendale, come elemento aggregante, può infine costituire un valido mezzo per superare ogni attuale divisione tra lavoratori in ragione delle loro diverse provenienze.

• **TRASFERTE**

Modificare la disciplina della trasferta adeguando gli importi ai costi realmente sostenuti e stabilendo modalità di rimborso rapido delle spese. I lavoratori vanno messi nella condizione di non dover anticipare somme economiche, in alcuni casi anche consistenti, utilizzando metodi come carte di credito aziendali o anticipi di cassa.

Va altresì adeguato l'importo dei Ticket Restaurant anche per omogeneità dei trattamenti.

• **REPERIBILITÀ**

Aumentare gli importi delle indennità omogeneizzando i trattamenti attuali.

Adeguare l'organizzazione del lavoro al fine di ridurre l'attività affidata in appalto garantendo ai lavoratori reperibili la certezza di fruire dei riposi compensativi.

A questo scopo definire strumenti condivisi per il monitoraggio degli straordinari e convocare preventivamente le Rsu nel caso di superamento del limite annuo degli Straordinari.

- **SVILUPPO DELLA PROFESSIONALITÀ**

L'azienda dovrà offrire a tutti i lavoratori adeguate opportunità per migliorare le competenze e per sviluppare la professionalità.

A questo scopo l'azienda promuoverà programmi di formazione e job rotation consultando e informando le Rsu al fine di condividere obiettivi e contenuti.

Si rende necessaria una ricognizione degli inquadramenti anche al fine di prospettare l'adeguata valorizzazione delle professionalità.

- **STRUMENTI DI LAVORO E MEZZI AZIENDALI**

Ove richiesto l'uso dei Telefoni Aziendali per servizio, l'azienda dovrà impegnarsi a fornire gli apparecchi oltre alle Sim Card.

Ove richiesto l'uso delle Automobili Aziendali per servizio, l'azienda dovrà impegnarsi a dotare ogni sede del parco macchine adeguato.

- **PUBBLICITÀ DELLE POLICY AZIENDALI**

Dovranno essere tradotte in italiano soprattutto per le disposizioni di servizio che abbiano rilevanza nel campo della sicurezza del lavoro e della disciplina.

- **ORARIO DI LAVORO**

Si richiede all'azienda di prendere in considerazione le richieste dei lavoratori che abbiano particolari esigenze, per esempio conseguenti alla condizione di genitori.

- **ORGANIGRAMMA AZIENDALE E RESPONSABILITÀ**

Per una corretta e più efficace ed efficiente operatività, è necessario portare formalmente a conoscenza dei lavoratori l'organigramma aziendale completo e sempre aggiornato che specifichi i limiti dell'autonomia dei ruoli e le responsabilità connesse alle funzioni.

- **PREMIO DI RISULTATO**

Si richiede di istituire un Premio di Risultato di natura negoziale che compensi i lavoratori in ragione del raggiungimento di obiettivi condivisi legati alla performance aziendale e/o alle prestazioni.

Roma, 23 Luglio 2013

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL

FISTel-CISL

UILCOM-UIL