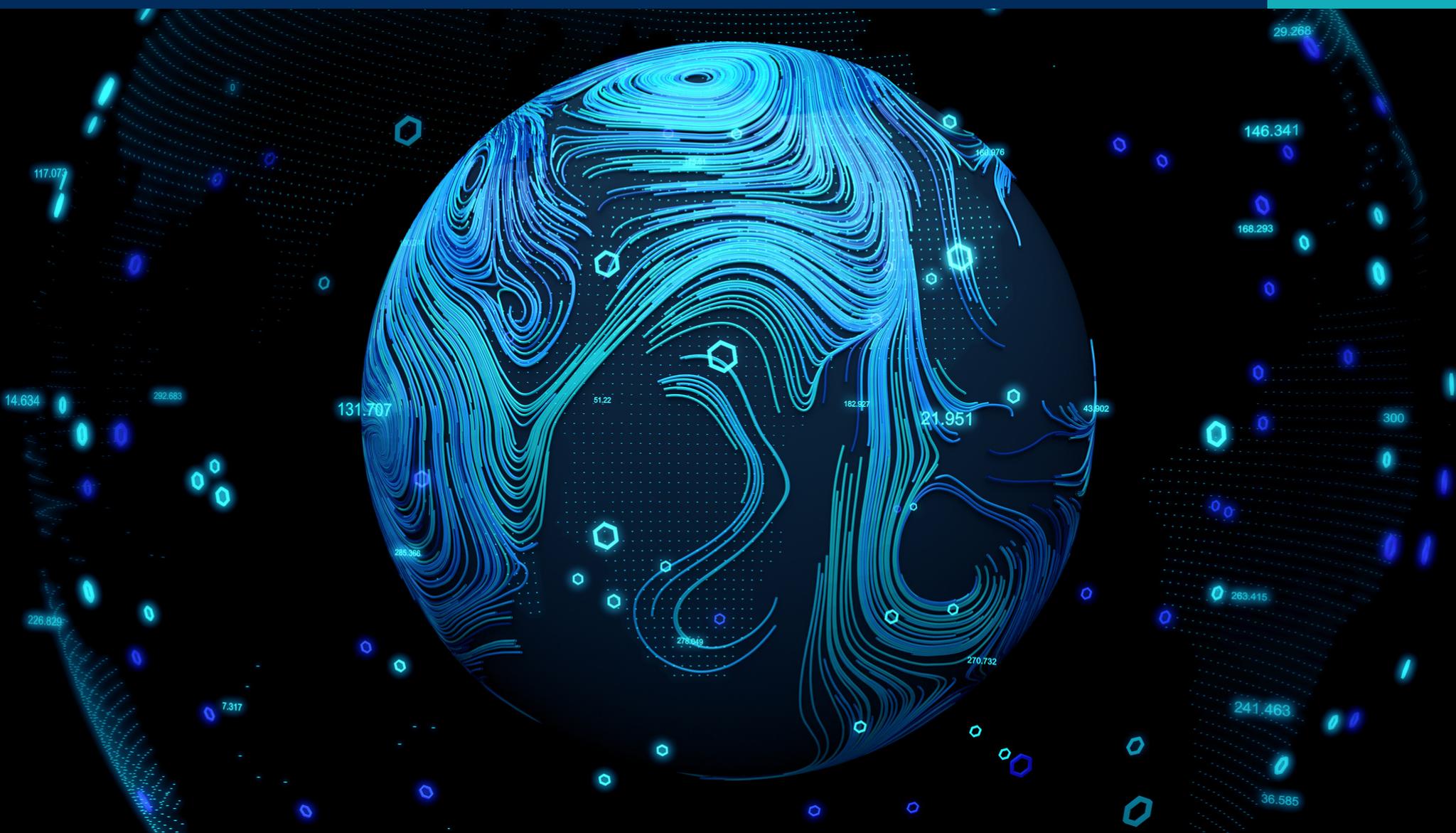


UILCOM NEWS

N.23/2022
28 Ottobre 2022
www.uilcom.it

SETTIMANALE ONLINE A CURA DELLA SEGRETERIA NAZIONALE



QUESTA SETTIMANA

SKY NETWORK SERVICE- INCONTRO
OSSERVATORIO POLIGRAFICI - CONSIGLIO
LA7 - SOSPESO STATO DI AGITAZIONE
TIM - LAVORO AGILE
ALMAVIVA - RICHIESTA TAVOLO DI CRISI

IPZS - PLENARIA
IPI - INCONTRO ART.7 CCNL
VODAFONE - SMART WORKING
WOLTERS KLUVER - INCONTRO
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO





NETWORK SERVICE

www.uilcom.it



Venerdì 20 ottobre si è svolto, in modalità da remoto e su sollecitazione delle OO.SS., un incontro specifico sul mondo Customer di SKY Italia, alla presenza delle Segreterie Nazionali, Territoriali, delle RSU SINS e dell'Azienda. L'Azienda ha inizialmente confermato le 167 uscite relative alla prima finestra di esito incentivato, di cui 96 al Customer (Cagliari 79 – Milano 17), mentre, per quanto concerne la seconda finestra, al momento si contano solo 16 adesioni. A questo proposito, si è confermato quanto recepito dall'ultimo accordo, ovvero che, l'accesso alla uscita incentivata, deve essere perfezionato entro il prossimo 4 novembre 2022. Riguardo al mondo SINS, pur confermando la validità del progetto "Atlantis" oggetto di accordo con le OO.SS. nel dicembre 2019, l'Azienda ha per la prima volta ammesso come il modello assunto non abbia risposto al meglio. Ne deriva la

necessità di un cambio di rotta, che, secondo l'Azienda, porterà a un inevitabile ridimensionamento delle attività in-house, ancora da definirsi in termini quantitativi (personale coinvolto), e qualitativi (numero delle attività e delle lavorazioni allocate nel sito di Sestu). Le OO.SS. hanno argomentato ancora una volta le criticità più volte espresse in tutti questi anni, in particolare il mancato inserimento di attività di valore e l'uscita all'esterno di attività di pregio, che hanno avuto profondi effetti anche sulla produttività del settore. Una difficoltà testimoniata dall'adesione alle uscite di oltre 140 addetti, inizialmente non previste, ivi compresi lavoratori/trici con contratto di apprendistato (neo assunti), e un più generale clima di incertezza, quasi una sensazione di scollamento interno. Un quadro tutt'altro che roseo, con una serie di complessità e contraddizioni, che, ci auguriamo l'Azienda, finalmente si dovrà decidere di ammettere.

OSSERVATORIO POLIGRAFICI

“CARLO LOMBARDI”

Si è svolto il 24 ottobre c.m., in presenza, il consiglio direttivo dell'osservatorio Carlo Lombardi.

Nel corso della riunione sono stati affrontati i seguenti temi:

- 1) Approvazione del Bilancio consuntivo 2021.**
- 2) Valutazione e approvazione del Bilancio preventivo 2022;**
- 3) Rinnovo cariche statutarie.**
- 4) Varie ed eventuali.**

Per quanto riguarda i bilanci, sono stati approvati sia il bilancio consuntivo del 2021 che quello preventivo 2022.

Sono state rinnovate le cariche per il triennio 2023/2025, il nuovo presidente eletto dal consiglio direttivo sarà di parte datoriale, è stato nominato l'amico Paolo Polidori a cui sono stati fatti dai presenti i più sinceri auguri per il lavoro da svolgere durante il suo mandato.

Nel corso della riunione, inoltre, è stato ricordato Alberto Di Giovanni presidente uscente e figura storica dell'osservatorio deceduto qualche mese fa.

Nelle prossime settimane verrà inviato ai componenti dell'osservatorio il verbale redatto nella giornata odierna.



In riferimento al Comunicato Sindacale del 17 ottobre 2022, con il quale si rendeva nota la richiesta di attivazione da parte dell'Azienda di una "procedura di Raffreddamento" (di cui all'art. 9 – Controversie del vigente CCNL) presso Confindustria Radio Televisioni, il 26 ottobre si è svolta la seconda riunione, a cui hanno presenziato oltre all'Azienda e alla RSU, le rappresentanze sindacali unite Regionali e Nazionali, e Confindustria Radio Televisione. In sintesi, L'Azienda, dietro richiesta sindacale, ha manifestato la propria disponibilità a riaprire il confronto con la RSU su tutti gli argomenti determinanti lo stato di agitazione dei Lavoratori, accogliendo la richiesta di trattarli singolarmente su tavoli dedicati e in tempi brevi, e acconsentendo

a esaminare proposte alternative. In particolare, L'Azienda ha mostrato apertura nell'ottica di risolvere le controversie sia riguardo all'organizzazione aziendale e alla strutturazione del Premio di Risultato, sia riguardo agli istituti della Flessibilità Oraria (o Fine Produzione) e Smart Working.

La RSU intende quindi dare seguito alla disponibilità dell'Azienda per addivenire a un risultato normativo su queste questioni che sia il più possibile vicino alle aspettative delle Parti. La Procedura Di Raffreddamento, pertanto, pur essendo chiara la volontà di riaprire le trattative, resta comunque aperta fino al 19 novembre, poiché il suo esito (positivo o negativo) sarà vincolato al risultato dei singoli incontri.

Lo stato di agitazione viene quindi sospeso con riserva, in attesa degli esiti dei prossimi appuntamenti che verranno calendarizzati e comunicati a breve.



LAVORO AGILE

Si è svolto in data 26 Ottobre il Coordinamento TIM con all'ordine del giorno la definizione di un nuovo modello di lavoro agile. La proposta aziendale trova, per la Segreteria Nazionale e la RSU UILCOM, positivo riscontro rispetto alla volontà di incrementare le giornate lavorate fuori dalla sede aziendale, portandole da 2 giorni a settimana a 3, con giorno di chiusura fissa previsto il venerdì. Tale giornata sarà sempre prevista fuori sede, sia per il modello giornaliero, che per il modello settimanale. La proposta, seppur positiva, va comunque considerata in relazione alla dichiarata volontà aziendale di voler introdurre alcuni elementi di novità che sembrano irrigidire ulteriormente un modello di lavoro che, già ad oggi, può difficilmente essere definito propriamente "smart". Sarà quindi necessario procedere a successivi incontri ed approfondimenti nel tentativo di definire un modello che sia effettivamente "smart" e che tenga in considerazione anche quelle categorie di Lavoratrici e Lavoratori con particolari esigenze familiari come, a solo titolo esemplificativo, i caregiver.



RICHIESTA RIAPERTURA TAVOLO DI CRISI PERMANENTE .

Le scriventi Segreterie nazionali, tenuto conto del precipitare della situazione inerente le attività lavorate da Almaviva Contact, chiedono la riapertura con urgenza del tavolo di crisi permanente, con il coinvolgimento dei Ministeri in indirizzo. Il settore dei contact center continua ad essere dilaniato dal fenomeno delle delocalizzazioni all'estero delle attività e da una politica di ribasso sui prezzi di assegnazione ben al di sotto del costo del lavoro fissato nelle tabelle ministeriali. Appare oramai chiaro, in questo scenario, la dismissione delle attività in Italia da parte di Almaviva Contact sul settore dei contact center. Almaviva Contact, però ancora ad oggi, occupa circa 1500 lavoratori tra Palermo, Catania, Rende, Napoli, Roma Milano, che operano su tutta una serie di attività scadute o in scadenza, con problemi evidenti nell'applicazione delle clausole sociali. Nello specifico le attività di Vodafone, Trenitalia, Amex, Amg Gas, che interessano circa 1000 addetti, sono in prossimità di scadenza, e forti sono le preoccupazioni nel rapporto tra numero di addetti e volumi di traffico, per garantire una piena occupazione. Ancor maggiore preoccupazione desta la situazione relativa alle attività legate al numero verde 1500, istituito per la gestione dell'emergenza sanitaria, che occupa circa 550 addetti in tutta Italia. Lavoratrici e lavoratori che, con grande professionalità ed abnegazione, hanno garantito un servizio di pubblica utilità al paese in piena pandemia, le cui prospettive occupazionali, con la commessa in prossimità di scadenza e senza certezze sul futuro, sono fortemente precarie. Alla luce del quadro sinteticamente descritto, considerata la prossimità di scadenza degli ammortizzatori sociali, pur comprendendo l'attuale fase politica di costituzione del nuovo governo, consideriamo una priorità la convocazione di un tavolo di crisi permanente per tutto il settore dei contact center, a partire dalla vertenza Almaviva, al fine di tutelare l'occupazione e le norme ottenute, negli anni, per mettere in sicurezza il settore.



ISTITUTO POLIGRAFICO
E ZECCA DELLO STATO

PLENARIA IPZS TRATTATIVA PER ISOPENSIONE

Il 19 aprile c.m. si è tenuto un incontro con il Gruppo IPZS, erano presenti, in modalità mista, il Management Aziendale, le Segretarie Nazionali, regionali e territoriali di categoria di Slc CGIL, Fistel CISL, UILCOM Uil e la Rsu unitaria.

L'ordine del giorno era centrato sul tema isopensione.

Nel corso della riunione l'Azienda ha illustrato alle organizzazioni sindacali i motivi per i quali vuol avvalersi di questo strumento previsto dalla legge.

Gli obiettivi primari si basano su un ricambio generazionale e un aggiornamento mirato delle competenze.

Sindacalmente sono state richieste garanzie su questo argomento, l'Azienda ha recepito le nostre perplessità su un paio di punti e preso nota delle nostre proposte.

Il prossimo incontro si terrà il 9 novembre c.a. dove sicuramente si entrerà più nel dettaglio cercando di trovare l'intesa per un possibile accordo.

INTERNATIONAL PAPER

Incontro Art. 7 CCNL di Settore.

Il 26 ottobre c.m. si è tenuto un incontro con il Gruppo International Paper IT erano presenti in video conferenza , il Management Aziendale, le Segretarie Nazionali, regionali e territoriali di categoria di Slc CGIL, Fistel CISL, UILCOM Uil e la Rsu unitaria.

Nel corso della riunione l'Amministratore Delegato ha illustrato il lavoro svolto in questo anno e i futuri obbiettivi del Gruppo. Per il 2022 il fatturato ha avuto una linea decrescente rispetto al 2021 anche se il gruppo, visti i problemi creati dalla crisi energetica, ritiene più che soddisfacenti.

Per il 2023 sono in programma una serie di investimenti su quasi tutti i siti del gruppo, segno di un'azienda lungimirante e attenta al futuro con strategie mirate.

Molto attenta alla sicurezza sui posti di lavoro, e al benessere dei suoi dipendenti.

Come organizzazioni sindacali siamo rimasti molto soddisfatti dalle informazioni ricevute che confermano IPI un gruppo solido e ben strutturato che guarda al futuro con positività.



vodafone

www.uilcom.it



SMART WORKING

Dopo mesi di rinvii, di studi, di approfondimenti, di survey, Vodafone Italia finalmente ha declinato la proposta del proprio modello di lavoro agile per il futuro post emergenza sanitaria in occasione dell'incontro svolto con le Segreterie Nazionali e territoriali di Slc Cgil Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Telecomunicazioni ed il coordinamento RSU. Nella fattispecie, la proposta di Vodafone Italia prevede per il customer care una presenza in sede di 15 gg e 7 giorni in lavoro agile, mentre per i reparti amministrativi /commerciali /vendite/uffici "qualche giorno in più" in sede rispetto agli attuali 8. Le motivazioni addotte dall'azienda in relazione allo stravolgimento dell'attuale modello in essere, risiederebbero in un calo vertiginoso degli item produttivi/qualitativi nei reparti del customer, ed un riequilibrio tra lavoro in presenza e lavoro agile nei reparti afferenti gli uffici.

La delegazione sindacale, unitariamente, ed in maniera inequivocabile ha ritenuto questa proposta inaccettabile, anche solo come punto di partenza del confronto in materia. Non è solo una questione di giorni in più in meno in sede, la Segreterie nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Telecomunicazioni ritengono sbagliato sia l'approccio di Vodafone al lavoro agile, sia il metodo. La fase pandemica attraversata a partire da marzo 2020 ha evidenziato chiaramente come l'introduzione di modelli organizzativi più spinti sul lavoro da remoto abbiano generato benefici sia tra i lavoratori che tra le aziende. Sicuramente per le lavoratrici ed i lavoratori c'è stato un chiaro miglioramento dell'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro, la riduzione dei tempi per il tragitto casa-lavoro, minore stress,



migliore gestione della famiglia e delle esigenze delle persone. Ma anche le aziende hanno tratto notevoli benefici, attraverso una chiara ottimizzazione nella gestione degli spazi aziendali con un evidente risparmio sui costi fissi (energia, fitti, acqua, ecc.). Considerando anche i benefici sul clima e l'ambiente, tutti gli studi effettuati sui modelli di lavoro ibridi dimostrano come questo modello organizzativo generi effetti positivi con piena soddisfazione di tutte le parti coinvolte.

A tal proposito le OO.SS. hanno proposto e sollecitato l'azienda in merito alla costruzione di accordi così da elargire alcuni Bonus (es. bonus carburante) ancora esigibili così come la rivisitazione del welfare aziendale visto il recente innalzamento governativo del tetto, fino a 600 euro. Questo ritorno al passato, a modelli organizzativi prepandemici superati dagli eventi, sicuramente non lo si immaginava in una azienda come

sicuramente non lo si immaginava in una azienda come Vodafone, che in questi anni si è fatta promotrice di un modello di lavoro agile, smart, green, vantato in più occasioni ed indicato come esempio da emulare ed esportare non solo nel settore delle telecomunicazioni, ma in tutto in mercato del lavoro. Le Segreterie nazionali di Slc Cgil Fistel Cisl Uilcom Uil Ugl Telecomunicazioni chiedono con forza all'azienda un cambio di approccio e di ridefinire una proposta seria da cui iniziare un confronto costruttivo che traguardi un Accordo strutturale che regolamenti un modello ibrido con una bilanciata alternanza tra lavoro in sede e lavoro da remoto, introducendo elementi di flessibilità che possano sempre più generare effetti benefici tra le lavoratrici ed i lavoratori nel riequilibrio dei tempi di vita e di lavoro.



Wolters
Kluwer

Il 24 ottobre c.m. si è tenuto un incontro con il Gruppo Wolters Kluwer IT, erano presenti in video conferenza, il Management Aziendale, le Segretarie Nazionali, regionali e territoriali di categoria di Slc CGIL, Fistel CISL, UILCOM Uil, e la Rsu unitaria.

Nel corso della riunione sono stati siglati due accordi riguardanti il Welfare Aziendale e una diversa erogazione dell'ECR (elementi di raccordo contrattuale).

L'Azienda ha fatto poi una panoramica generale sull'andamento del Gruppo.

Le informazioni ricevute sono state molto positive, unica nota stonata, l'irreversibile declino del ramo editoria che riflette in pieno lo stato del settore per quel segmento.

Le parti si sono aggiornate per la seconda metà di gennaio

2023





**ZERO
MORTI SUL
LAVORO**

**LA FORZA DI
CAMBIARE**



UILCOM

ELEZIONI RSU

CARTIERE FEDRIGONI

Pioraco/Castelraimondo

SEGGI CONSEGUITI

1

FISTEL-CISL

2

UILCOM-UIL

2

SLC-CGIL

OTTIMO RISULTATO !



UILCOM



UILCOM



LA
LIBERTÀ
DI



#ESSERE
UILCOM