

UILCOM NEWS

N.26/2023
07 luglio 2023
www.uilcom.it

SETTIMANALE ONLINE A CURA DELLA SEGRETERIA NAZIONALE



QUESTA SETTIMANA

KEY4BIZ- CRISI TLC

ZTE-STATO DI AGITAZIONE

INNOVAWAY-COMUNICATO

WOLTER KLUVER - PENSIONAMENTO

WINDTRE - SCORPORO DELLA RETE

COMDATA - CASS CALL CENTER

EBI SPORT - CONVEGNO SPORT

CALL CENTER - COMUNICATO STAMPA

TERZO MILLENNIO-"MANDIAMO IN
PENSIONE IL PRECARIATO"

ELEZIONI RSU

FORMAZIONE UILCOM



CRISI TLC, SINDACATI AL MIMIT. UGLIAROLO (UILCOM): 'RIUNIONE IMPRODUTTIVA, NULLA SU TIM'



Nulla di fatto al tavolo convocato oggi al Mimit con i sindacati sulla crisi delle Tlc. Salvo Ugliarolo, segretario generale della Uilcom Uil: 'Nessun chiarimento e nessuna proposta per il settore. Sul futuro di Tim si attende di capire cosa succede con l'offerta di KKR'.



Il tavolo sulle telecomunicazioni al ministero delle Imprese e del made in Italy (Mimit) è stato “una riunione improduttiva”, secondo il segretario generale della Uilcom, Salvatore Ugliarolo, con “nessun chiarimento e nessuna risposta” sul futuro di Tim e la tenuta occupazionale di un settore dove **sono a rischio 20mila persone**. “Su tutta una serie di questioni che abbiamo posto, a partire dal problema dei call center nei cambi di appalto, con la vertenza ancora senza soluzione dei lavoratori del numero verde Covid 1500, e il problema del cambio di appalto di Ferrovie, con il non rispetto delle clausole sociali, ci hanno comunicato che proveranno a intervenire, ma è chiaro che ci aspettavamo qualcosa di più concreto. Sul futuro di Tim, il ministro Urso sostiene che, per loro, il progetto è quello di una rete nazionale a controllo pubblico però poi non ha dato nessuna

risposta dicendo che intanto si attende di capire cosa succede rispetto all'offerta del fondo Kkr“. “Ci siamo lasciati che probabilmente nei prossimi mesi ci sarà un nuovo incontro, ma sulla base di che cosa – conclude Ugliarolo – non è dato sapersi”. L'offerta del fondo americano scade il 30 settembre.



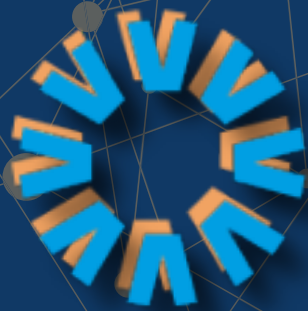
ZTE

PROCLAMAZIONE STATO DI AGITAZIONE

Per tutto il periodo dell'emergenza sanitaria in ZTE si è sperimentato un modello di smart working molto spinto, con pochi rientri in sede, spesso dettati più dal senso di responsabilità dei lavoratori, che da indicazioni dirette aziendali. Una sperimentazione che ha garantito livelli di produttività elevatissimi, oltre che generare grande benessere tra i lavoratori. Sulla base di quella sperimentazione, le Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto un accordo che non prevede una regolamentazione in termini di giornate minime, o massime, di rientro in sede. Una intesa che ha riscontrato piena soddisfazione sia tra i lavoratori, che tra le direzioni operative.

Da qualche tempo invece, l'interpretazione dell'accordo è stata stravolta, ed è stata interamente demandata agli sbalzi d'umore delle direzioni operative.

Le Segreterie Nazionali di UILCOM-UIL, SLC-CGIL FISTEL-CISL diffidano l'azienda ZTE dal proseguire con interpretazioni distorte rispetto a quanto previsto dall'accordo. A sostegno delle proprie rivendicazioni, indicano lo stato di agitazione, non escludendo l'avvio di azioni legali e di lotta, qualora non venga ripristinata la applicazione corretta e di prassi in relazione all'accordo di smart working.



INNOVAWAY

www.uilcom.it



In data 05 luglio 2023 la Società INNOVAWAY S.p.A. ha provveduto unilateralmente e senza la sottoscrizione di un accordo con le OO.SS. ad invitare l'intera platea lavorativa alla sottoscrizione di appositi accordi individuali al fine di regolamentare l'accesso al lavoro agile nella misura minima del 20% e massima del 60% agevolando ove richiesto, la categoria dei fragili, dei caregiver e dei genitori con figli fino a 14 anni con un incrementando della % in smart ma non al 100%.

Tale azione denota una cieca presa di posizione della Dirigenza che va ahinoi nettamente in contrasto con tutte le azioni poste in essere dalle Segreterie Sindacali che nei mesi precedenti hanno lavorato, alacremente, al fine di perfezionare un accordo ad hoc atto a disciplinare ed indicare le linee guida da seguire ed applicare a tutto il tessuto lavorativo, governance compresa,

garantendo la possibilità di continuare a prestare la propria prestazione lavorativa in modalità agile.

Ricordiamo a tutti che quelle trattative si interruppero, perché le OO.SS., rivendicavano nel testo di accordo una percentuale di modalità di lavoro agile minima soddisfacente. Le OO.SS. invitano la INNOVAWAY a sospendere sin da subito le richieste di sottoscrizione degli accordi individuali da parte dei lavoratori e delle lavoratrici e si dichiarano già da ora disponibili ad un incontro congiunto al fine di perfezionare un accordo che soddisfi le parti e che individui le linee guida per regolamentare l'accesso al lavoro agile di tutti i dipendenti. In assenza di un riscontro in tal senso nei prossimi giorni le OO.SS. valuteranno le azioni da intraprendere.



Wolters
Kluwer

INFORMATIVA PENSIONAMENTO ANTICIPATO

Il 3 luglio c.m. si è tenuto un incontro a Milano con il Gruppo Wolters Kluwer IT, erano presenti in modalità mista, il Management Aziendale e le Segretarie Nazionali, territoriali di Slc CGIL, Fistel CISL, Uilcom Uil e la Rsu unitaria. L'incontro è stato richiesto dal Gruppo che ha informato le OO.SS che WUKI presenterà istanza di CIGS per riorganizzazione in stato di crisi per il periodo a decorrere dal 2 ottobre 2023, ai sensi delle Leggi n. 416/1981 e n. 67/1987, come modificate dalla Legge n. 62/2001 ed ex art. 1, comma 500, della Legge n. 160/2019 sino al 31 dicembre 2023. La suddetta istanza è finalizzata all'autorizzazione alla concessione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) per un numero massimo di 14 unità, per 3 mesi, decorrenti dal 2 ottobre 2023 e al 31 dicembre 2023 e al pensionamento anticipato per un massimo di 14 unità lavorative nel medesimo periodo decorrente dal 2 ottobre 2023 al 31 dicembre 2023, come di seguito ripartiti. I lavoratori interessati sono tutti inquadrati nel C.C.N.L. grafico ed editoria industria. Tutto questo dovuto da un mercato come quello dell'editoria professionale italiana interessato da lungo tempo da una

profonda crisi determinata da radicali cambiamenti che si sono registrati proprio nel mondo dell'informazione e dell'editoria, anche professionale.

Con l'evoluzione tecnologica e digitale si è assistito negli anni anche a un'evoluzione dell'offerta di informazione e contenuti e a una progressiva modifica delle abitudini di reperimento di contenuti e informazioni, consultazione e approfondimento da parte dei clienti. WKI ha reagito a questi cambiamenti, tuttavia gli strumenti sino ad oggi utilizzati, a fronte dei recenti sviluppi dello scenario internazionale, aggravato da un conflitto che interessa anche l'Europa e sta avendo pesanti ripercussioni, si sono rivelati insufficienti e pongono l'azienda nella necessità di provvedere ad un nuovo piano di riorganizzazione che inciderà sia sui prodotti tradizionali che sui prodotti digitali esistenti.

Il web si è consolidato quale eccellente canale di accesso all'informazione, consentendo ai fruitori di avere un'immediata conoscenza del contenuto desiderato, in mobilità e con una vasta pluralità di fonti informative, anche gratuite.

La possibilità di ricorrere a informazioni rapide e gratuite – anche se non necessariamente strutturate e articolate – ha prodotto un inevitabile impatto negativo sulla diffusione e le vendite dei tradizionali strumenti di informazione: giornali quotidiani e riviste, anche sul mercato dell'editoria professionale, dove le linee cartacee tradizionali avevano avuto un grande peso nel passato.

Tale situazione si è purtroppo ulteriormente aggravata per il fatto che nello scenario economico internazionale si sono susseguiti eventi dalla portata straordinaria riconducibili dapprima all'emergenza epidemiologica che ha accelerato la "Digital transformation" e successivamente ai noti fenomeni inflattivi che hanno portato ad aumenti incontrollati dei prezzi, influenzando negativamente sulle abitudini dei consumatori.

Anche i prodotti digitali sono in rapida trasformazione e, in tale contesto, per resistere su un mercato così compromesso, necessitano di un processo di reingegnerizzazione che necessariamente impatterà sul personale

In tale contesto, WK ha subito una progressiva contrazione dei ricavi delle opere tradizionali editoriali tra il 2018 e il 2022, i quali hanno registrato un calo del 33% (da 25,6 mln di euro a 17,1 mln di euro) al quale si aggiunge, nel 2023, un ulteriore calo previsto di circa 1mln di euro (6,5 % rispetto al 2022), inoltre, con un risultato operativo sulle stesse nel medesimo periodo in diminuzione del 6 %.

Tutto ciò, alla luce delle previsioni dell'anno in corso e del fatto che i prodotti digitali esistenti non si sono rivelati sufficientemente performanti, al punto di non riuscire a sopperire al calo sopra descritto, impone interventi immediati e strutturali in assenza dei quali si verrebbe a determinare una condizione economico gestionale difficile.

Per quanto sopra esposto, WK, a fronte della situazione appena descritta, avvierà un piano di riorganizzazione che è già stato condiviso con le organizzazioni sindacali e che si allega al presente accordo, basato su nuovi investimenti in ambito digitale che comportano un efficientamento dei processi, impattando sul personale e sul modello organizzativo sino ad oggi adottato, incidendo positivamente sui costi e ridefinendo il portafoglio prodotti sulla base di un più incisivo modello di penetrazione del mercato di riferimento. Nell'ambito degli approfondimenti effettuati, le parti individuano nel ricorso all'istituto del pensionamento anticipato ai sensi delle Leggi n. 416/1981 e n. 67/1987, come modificate dalla Legge n. 62/2001 e ai sensi dell'art. 1, comma 500, della Legge n. 160/2019, lo strumento idoneo a gestire il personale in esubero, riducendo l'impatto sociale dell'operazione, in considerazione anche del fatto che, sulla base dei dati in possesso delle parti, vi è un numero di lavoratori che hanno i requisiti soggettivi di legge necessari per accedere a tale beneficio adeguato a consentire una gestione non traumatica degli esuberanti stessi.



WINDTRE

www.uilcom.it



VERTENZA SULLO SCORPORO DELLA RETE

In merito alle pressioni che WindTre sta esercitando, ormai quotidianamente e in maniera sempre più evidente nei confronti dei lavoratori per indurli a passare nella Netco della Rete, le OO.SS. ribadiscono con fermezza la contrarietà al progetto e pertanto invitano i lavoratori interessati a non prendere decisioni affrettate e sotto l'arma del ricatto.

Il management di WindTre pensa veramente che in Italia sia stato abolito il libero arbitrio? La facoltà di pensare e decidere con la propria testa?

Company Talks, Roadshow, lettere, video tutorial, survey, riunioni di team o faccia a faccia: cosa altro dobbiamo aspettarci? Sono arrivati addirittura a chiamare lo scorporo della Rete "il cambiamento in corso", "la trasformazione aziendale"... ci manca solo "operazione speciale" per chiudere in bellezza!

Il sindacato intanto è impegnato a discutere delle politiche di settore e della crisi delle TLC anche con il Governo e in quella sede a settembre eventualmente trasferirà la vertenza Wind Tre a garanzia dell'occupazione e della continuità industriale dell'azienda. Nessuno, a differenza di quello che si racconta, si è sottratto né tantomeno si vuole sottrarre in futuro da un'eventuale trattativa ma per sedersi ad un tavolo bisogna conoscere tutte le carte e togliere i ricatti che, ad oggi, sono stati posti! Le OO.SS. rassicurano infine, i lavoratori che non c'è alcun rischio immediato di perdere il lavoro, che non lasceremo nessuno indietro e che se dovessero essere ceduti in modo coatto riceveranno la nostra assistenza legale per impugnare il trasferimento.



Comdata

www.uilcom.it



Il giorno 5 luglio 2023 si è svolto l'ultimo incontro, dopo quelli del 13 e 22 giugno u.s., tra le Segreterie Nazionali e Territoriali Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, unitamente alla RSU, l'azienda Comdata e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali in merito all'istanza di Cassa Call Center per 61 lavoratori del sito di Ivrea, precedentemente impiegati sulla commessa Inps.

Al termine dell'incontro, con non poche difficoltà e con un grande senso di responsabilità sollecitato dal Ministero, è stato sottoscritto un accordo che prevede, per 61 risorse dell'unità produttiva di Ivrea, il ricorso all'ammortizzatore sociale per ulteriori 6 mesi dal 1° luglio. La CIGS, a rotazione, coinvolgerà il personale con una riduzione massima del 70% su base mensile e l'azienda, al fine di riconvertire i lavoratori impattati, si adopererà per il recupero di commesse e, a tal fine, sono previsti incontri di monitoraggio e verifica anche a livello locale.

Come già scritto la decisione di sottoscrivere l'accordo è stata molto complessa e combattuta in quanto, nel precedente semestre di ammortizzatore, Comdata non

è stata in grado di riconvertire, nel sito eporediense, neanche un lavoratore. Ma, a differenza di quello che si racconta, la verità è che l'unica alternativa presentata al tavolo al ricorso alla CIGS, è stata il trasferimento coatto dei lavoratori in altri siti in cui ci sono commesse da lavorare.

Alternativa ricattatoria e inaccettabile di fronte alla quale abbiamo preteso che Comdata riducesse la percentuale di ammortizzatore sociale, inizialmente pari al 80%, ma soprattutto che dichiarasse, e di conseguenza mettesse nero su bianco, che finalità dell'ammortizzatore è la riconversione di tutto il personale coinvolto e che i lavoratori precedentemente impegnati su commessa Inps non sono un esubero strutturale! Tutto questo è poco? Non è considerato

sufficiente? Di certo è l'ultimo "credito" che diamo a questa azienda e monitoreremo affinché venga rispettato in ogni suo singolo punto. Perché la forza di un accordo sta proprio in questo, nel poter esigere che venga rispettato a differenza delle sole parole che volano via al vento.



Ente bilaterale dello Sport

Giovedì 6 luglio us, si è svolto il terzo ed ultimo convegno organizzato dalle Segreterie UILCOM, SLC, FISASCAT e da EbiSport, sulla Riforma del Lavoro Sportivo, presso la Sala d'Onore del CONI.



Come Organizzazioni Sindacali abbiamo ribadito l'impegno a proporre negli incontri con le Istituzioni preposte, a cominciare dal Ministero dello Sport e Salute, le correzioni per una maggiore tutela per tutti i lavoratori del Settore, indipendentemente dalle varie forme contrattuali.

Nel corso dei lavori sono intervenuti, tra gli altri, il presidente del CONI Giovanni Malagò ed il Sottosegretario al Lavoro Claudio Durigon.

Tutti gli interventi dei convenuti hanno sottolineato la necessità di emanare al più presto i decreti attuativi per una attuazione più corretta possibile della nuova normativa.





CALL CENTER

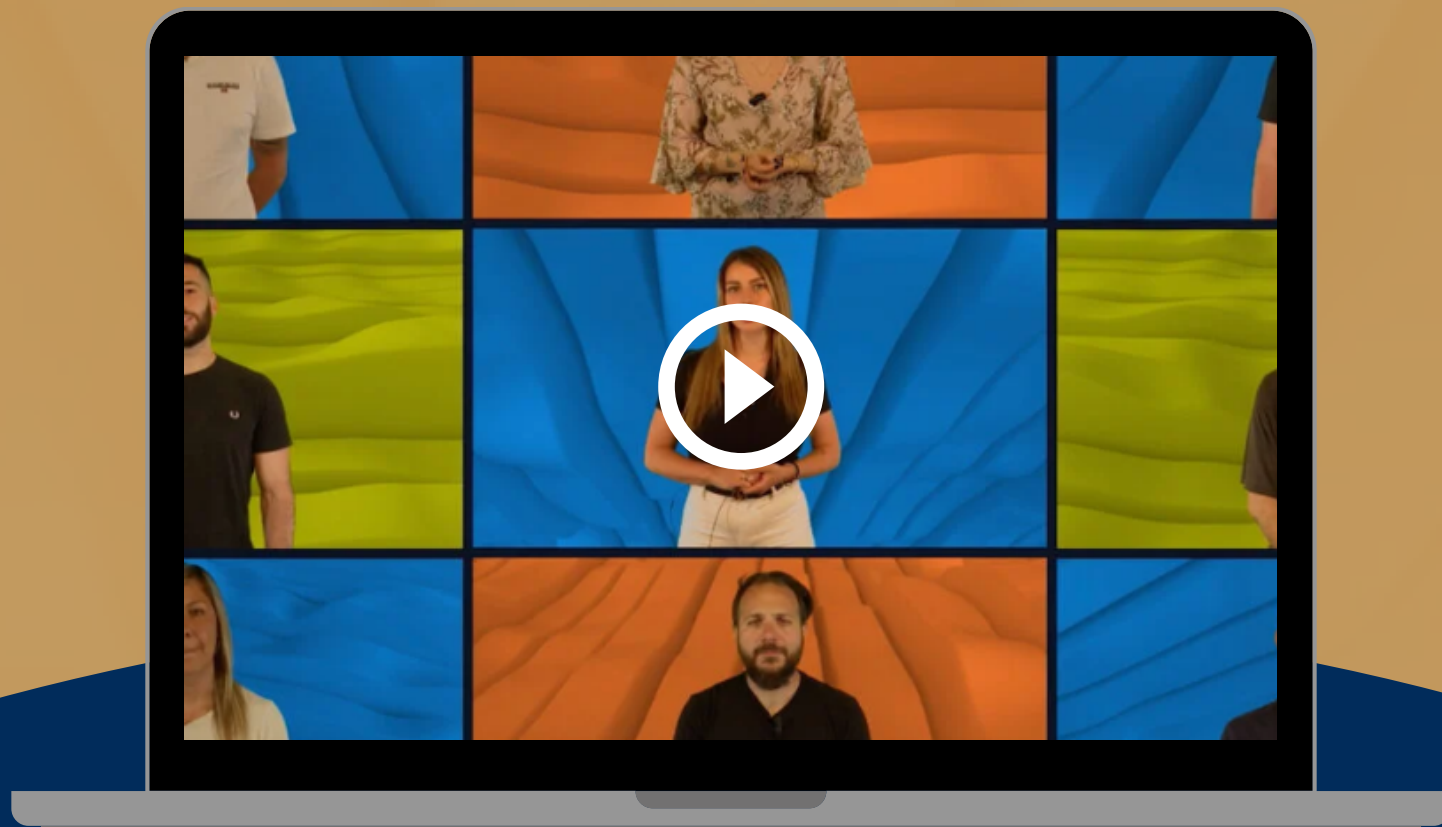
UILCOM UIL, SLC CGIL, FISTEL CISL: IMPORTANTE ATTO A TUTELA DELL'OCCUPAZIONE, MA BISOGNERÀ MONITORARE E VIGILARE LA PIENA E CORRETTA APPLICAZIONE



Attività di customer care settore energia mercato tutelato.
Inserito nel decreto lavoro chiaro riferimento all'applicazione della clausola sociale.

TERZO MILLENNIO

MANDIAMO IN PENSIONE IL PRECARIATO!



"Quando diciamo di voler mandare in pensione il precariato non è solo uno slogan. Per noi, è un lavoro quotidiano di ascolto e sostegno a chi lotta tutti i giorni per arrivare a fine mese. A chi ha un lavoro a termine e sottopagato, senza garanzie e diritti. "

[Guarda il video su Terzo Millennio!](#)



ELEZIONI RSU

VODAFONE - Calabria

RSU OTTENUTE

0

SLC-CGIL

2

UILCOM-UIL

1

FISTEL- CISL

OTTIMO RISULTATO!





FORMAZIONE UILCOM

ISOPENSIONE E FONDO TELEMACO: ISTRUZIONI PER L'USO

Giovedì 20 Luglio



10.00-12.00



ONLINE LEARNING

