

UILCOM NEWS

SETTIMANALE ONLINE A CURA DELLA SEGRETERIA NAZIONALE

N.27/2023
14 luglio 2023
www.uilcom.it



QUESTA SETTIMANA

INPS SERVIZI-"CUI PRODEST?"

COMDATA-SCIOPERO 13 LUGLIO

CALL CENTER-COMUNICATO STAMPA

ITALIAONLINE-RAGGIUNTO ACCORDO

E.N.I.P.-GCT-RIUNIONE CONGIUNTA

INPS SERVIZI -"LA TELA DI PENELOPE"

WEPA-PLENARIA

TIM-"OVERVIEW"

ABRAMO-PROROGA ACCORDO

FASTWEB-RINNOVO ACCORDO

SEMINARIO-VIOLENZA E MOLESTIE

NEL MONDO DEL LAVORO

FORMAZIONE UILCOM

Contatto Uilcom - Autorizz. Trib. di Roma n.118/93 - Reg. della Stampa 22-3-1993





“CUI PRODEST?”

Nella giornata del 7 luglio le RSA di Inps Servizi sono state contattate dai referenti aziendali territoriali per essere informate che, a partire dal prossimo lunedì, inizieranno i rientri in sede per attività di affiancamento da parte dei Team Leader.

Questa è la prima comunicazione ufficiale di Inps Servizi ai rappresentanti sindacali dopo l'ottimo esito dello sciopero nazionale dello scorso 25 maggio...dire che non è proprio la migliore delle riprese del dialogo sindacale è un eufemismo! E tutto questo celandosi dietro l'accordo sullo Smart Working sottoscritto con le scriventi OO.SS. il 17/04/2023.

Vorremmo ricordare ai più “sbadati” cosa quell'accordo letteralmente recita: “resta inteso che la Società potrà programmare e pianificare lo svolgimento delle attività formative e addestrative ritenute necessarie, indicando di volta in volta se le stesse dovranno essere svolte da remoto o in sede” ed inoltre “viene prevista la facoltà di integrare l'addestramento degli operatori, durante le prestazioni rese da remoto, anche con l'attività di affiancamento”.

Cosa non è chiaro al management di Inps Servizi? L'affiancamento per attività di addestramento si svolge quando si lavora da remoto e in seguito, in caso di necessità, si viene richiamati in sede per attività formativa.

Altrimenti, se così non è, il richiamo in sede ha esclusivamente una finalità punitiva la cui responsabilità è solo ed esclusivamente aziendale e che nulla ha a che vedere con l'accordo sindacale sullo Smart Working.

“Cui prodest?” A chi giova tutto questo? Non di certo alla “formazione” delle lavoratrici e dei lavoratori di Inps Servizi che dovranno rientrare per alcuni giorni in fantomatiche sedi che, tra l'altro, ove sono state individuate non rispettano la giusta ubicazione o le più elementari norme di idoneità ambientale, e in più senza svolgere alcuna attività formativa ma per essere affiancati, invece che da remoto come normato, sotto l'occhio vigile e attento dei loro Team Leader.

Invitiamo, in conclusione, l'azienda ad attenersi strettamente al dettame dell'accordo sullo Smart Working e, di conseguenza, a non effettuare i rientri programmati la prossima settimana oppure, in caso contrario, a svolgere in quelle giornate attività formative e non di affiancamento. Non è con forzature unilaterali e pretestuose che si ripristinano le condizioni per la riapertura di un dialogo sindacale costruttivo e che porti, finalmente, quelle migliorie economiche e normative per i lavoratori che da mesi stiamo rivendicando.



INDETTO SCIOPERO PER IL 13 LUGLIO!

Passaggio del servizio di Contact Center Trenitalia da Almaviva a Comdata, avvenuto senza alcun accordo di clausola sociale con le OO.SS.

CALL CENTER

www.uilcom.it



Transizione dal mercato tutelato al mercato libero nei settori energetici. Preoccupazione per le lavoratrici ed i lavoratori operanti nel comparto dell'assistenza alla clientela. Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil: garantire applicazione clausola sociale e Ccnl Telecomunicazioni per salvaguardare l'occupazione. Richiesto incontro urgente al MIMIT.

Le Segreterie Nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, a seguito della recente pubblicazione del Decreto Lavoro in Gazzetta Ufficiale lo scorso 3 Luglio 2023, che ha visto tra i vari, l'approvazione dell'art.36 Ter, hanno fatto richiesta di un incontro urgente al Mimit alla cortese attenzione del Sottosegretario Fausta Bergamotto. L'incontro è necessario in considerazione della imminente scadenza delle commesse energetiche del mercato tutelato, che contano migliaia di lavoratori attualmente impiegati nei differenti contact center aggiudicatari, in appalto, per le attività di gestione della clientela.

In un contesto di graduale transizione dal mercato tutelato al mercato libero, al fine di salvaguardare la piena occupazione, è fondamentale comprendere la funzionalità ed i meccanismi di funzionamento per l'utilizzo del dispositivo di recente introduzione che impone l'applicazione della clausola sociale, in coerenza con quanto previsto dal CCNL delle Telecomunicazioni e dalla L.11/2016.

L'incontro, pertanto a carattere di urgenza, è stato richiesto per individuare soluzioni preventive che stabiliscano, attraverso il coinvolgimento diretto delle committenze, una corretta introduzione nelle procedure competitive di gara di misure specifiche come il mantenimento dei perimetri occupazionali, della territorialità, dei diritti e del salario acquisiti in anni di esperienza. La clausola sociale richiamata dal contratto all'art.53 bis, nonché l'applicazione del CCNL delle Telecomunicazioni, sono i due strumenti fondamentali per evitare perdite occupazionali, di salario e di diritti.

Nel contesto di mercato del Crm-Bpo, instabile e caratterizzato da gare al massimo ribasso, una ulteriore transizione non accompagnata ed assistita dal confronto preventivo tra organizzazioni sindacali, committenze ed istituzioni potrebbe generare preoccupanti impatti sull'occupazione.

Eliminare ogni possibilità di dumping a discapito dell'occupazione di migliaia di lavoratrici e lavoratori, operanti attualmente nell'assistenza clienti del mercato energetico tutelato, deve essere il faro guida dell'azione istituzionale nella gestione di questa complicata fase che si prospetta.



italiaonline

- Raggiunto accordo su :
- sperimentazione lavoro ibrido;
 - bilanciamento vita lavoro;
 - organizzazione del lavoro.

ENIP - GCT

Ente-Nazionale Istruzione Professionale Grafica

Riunione congiunta

Il 13 luglio u.s si è tenuta la riunione congiunta del consiglio direttivo, comitato esecutivo e collegio dei revisori dei conti ENIP-GCT.

Nel corso della riunione sono stati affrontati e deliberati i seguenti punti:

1. Approvazione del verbale seduta precedente n. 103-163 del 13/04/2023;
2. Presentazione del nuovo Bando ENIP-GCT per accesso a finanziamento attività formative - delibere conseguenti;
3. Costituzione Commissione tecnica bilaterale ENIP-GCT per assegnazione finanziamenti del Bando - delibere conseguenti;
4. Emolumenti Consiglio Direttivo e Collegio dei Revisori dei Conti - delibere conseguenti;

La prossima riunione è stata fissata per fine ottobre.



"La Tela di Penelope"

Le Segreterie Nazionali di SLC CGIL, Fistel CISL, Uilcom UIL, continuano a denunciare una cattiva gestione organizzativa, nonostante uno Sciopero Nazionale che ha visto la partecipazione di tutte le lavoratrici ed i lavoratori di Inps Servizi, ma che non è stato al momento sufficientemente utile a cambiare il passo relazionale con l'azienda. Nonostante reciproci sforzi ci sembra di essere di fronte alla classica "Tela di Penelope" una parte dell'azienda che tesse un'altra che va avanti senza regola alcuna e che vanifica ogni avanzamento fatto.

Vogliamo quindi evidenziare l'ennesima questione che sta influenzando negativamente l'ambiente di lavoro: i disservizi tecnici che si stanno affrontando quotidianamente con l'utilizzo della nuova versione della barra telefonica, nonostante i grossi dubbi e critiche più volte evidenziati dalle OO.SS. a tutti i livelli nel suo avventato utilizzo.

Negli ultimi tempi, abbiamo sperimentato frequenti interruzioni del sistema informatico, malfunzionamenti delle apparecchiature e ritardi nella risoluzione di problemi tecnici fondamentali. Questi disservizi influiscono non solo sulla produttività e sull'efficienza del lavoro, ma hanno anche un impatto negativo sul benessere e sulla salute del personale; in INPS Servizi, interamente partecipata da INPS, la salute ed il benessere del personale dovrebbero essere i driver che guidano ogni decisione.

Abbiamo bisogno di un ambiente di lavoro che consenta di svolgere le mansioni in modo efficace e senza ostacoli. Questi disservizi tecnici minano la capacità di fornire un servizio di qualità oltre a mettere dubbi sulla stessa reputazione aziendale. È dovere di queste segreterie nazionali far presente la gravità di questa situazione e richiedere soluzioni concrete. Come sindacato, abbiamo già iniziato a sollevare la questione con la direzione aziendale. Abbiamo richiesto un'indagine approfondita sulle cause dei disservizi tecnici e abbiamo chiesto che vengano allocate risorse adeguate per risolvere questi problemi. Siamo fermamente convinti che l'azienda debba fornire un ambiente di lavoro funzionale e adeguato a tutti i dipendenti. Risultano del tutto incomprensibili le ultime decisioni aziendali in merito al temporaneo "demansionamento" dei TL costretti, pur non avendone le professionalità tecniche, ad essere staffati in operativo per verificare quello che i lavoratori già hanno segnalato ampiamente in questi giorni, e riteniamo questo modus operandi inutile, offensivo e demotivante per tutti i lavoratori.

Chiediamo che vengano intraprese le seguenti azioni:

- Indagine dettagliata: richiediamo che l'azienda avvii immediatamente un'indagine completa sui disservizi tecnici che stiamo sperimentando. È necessario individuare le cause principali e prendere misure correttive appropriate per evitarne la ricorrenza futura.



·Investimenti tecnologici: chiediamo che vengano stanziati fondi per l'acquisto e l'aggiornamento di apparecchiature e infrastrutture tecnologiche adeguate. Questo garantirà che abbiamo a disposizione strumenti efficienti per svolgere le mansioni senza indugi.

·Formazione e supporto: richiediamo che vengano organizzati corsi di formazione specifici per affrontare le problematiche tecniche comuni che si riscontrano. Inoltre, è necessario garantire un adeguato supporto tecnico per risolvere tempestivamente eventuali problemi che potrebbero sorgere.

·Coinvolgimento dei dipendenti: chiediamo che i dipendenti siano coinvolti nel processo decisionale riguardo alle soluzioni tecnologiche adottate.

·Monitoraggio continuo: chiediamo che vengano implementati meccanismi di monitoraggio continuo dei sistemi tecnologici per individuare eventuali problemi in modo proattivo e garantire la manutenzione preventiva.

Un serio e pronto piano per la formazione dei temi che quotidianamente vengono affrontati per permettere risposte adeguate alla qualità del servizio da offrire alle cittadine ed ai cittadini italiano che, quotidianamente, si affidano al servizio erogato da INPS Servizi

·Coinvolgimento della Commissione Tecnica nelle decisioni aziendali riguardo eventuali nuove modalità di organizzazione del lavoro con una valorizzazione della Commissione stessa che potrà fornire il giusto supporto e non deve essere vissuta come un vincolo.

Le Commissioni Tecniche paritetiche, se si decide reciprocamente di istituirle, devono essere parte integrante di un ciclo relazionale virtuoso e non si

utilizzano a singhiozzo o quando fa comodo senza neanche interloquire o accettare un sano confronto. La sterile comunicazione inviata ieri alla

RSA, per quanto riguarda la modifica delle matrici, non fa altro che delegittimare il percorso della Commissione Tecnica che, nei che, nei pochi incontri effettuati, non ha mai prodotto un reale miglioramento delle condizioni lavorative degli operatori imputabile esclusivamente alla mancanza di volontà, da parte aziendale, di creare una relazione costruttiva e condivisa per creare finalmente un ambiente lavorativo più sereno.

Stiamo al 9° mese della nuova gestione e molti, troppi, punti rimangono aperti; il personale di INPS Servizi ha inviato chiari messaggi con lo sciopero unitario indetto che ha avuto alte percentuali di adesione.

E' urgente riprendere un serio percorso di relazioni industriali che produca concretamente, ed a stretto giro, risultati tangibili coerenti con la piattaforma rivendicativa sindacale presentata nei mesi scorsi, a cominciare da riconoscimenti economici adeguati, quali ad esempio un PDR strutturato, che porterebbero un minimo respiro economico quale primo segnale concreto, non dimenticando ovviamente gli ulteriori punti della già citata piattaforma sindacale.

Occorre finalmente capire se si sta veramente lavorando ad un vero piano di azione/organizzativo aziendale, anticipato più volte, che va messo a terra quanto prima e su cui corre l'obbligo di un confronto serio e coerente. Occorre infine evitare che ci siano più aziende nella stessa INPS SERVIZI, troppi interlocutori che esercitano protagonismi inutili portano ad incoerenze e cattiva gestione organizzativa.

wepa

Plenaria Art. 10 CCNL Cartai Cartotecnici

Il 14 luglio c.a. si è tenuto un incontro con il Gruppo WEPA, erano presenti in modalità mista, oltre al Management Aziendale, le Segretarie Nazionali, regionali e territoriali di categoria di Slc CGIL, Fistel CISL, UILCOM Uil UGL Carta e Stampa e la Rsu unitaria.

Il gruppo Wepa è presente in Italia con tre stabilimenti in Italia gli altri 11 sono collocati per lo più in Germania e nel Regno Unito.

Azienda molto attenta al contenimento dei costi e sostenibilità.

Grande cura per la sicurezza nei posti di lavoro a tutela dei dipendenti. Molto organizzata dal punto di vista delle risorse umane, corsi di formazione, momenti di condivisione anche extralavorativi.

Nella sua presentazione l'AD ha informato le OO.SS. che il gruppo Wepa Italia nell'anno 2022 ha fatturato 220 ml di euro e ha sviluppato una capacità produttiva di 110.000 tonnellate di tessu. Ha inoltre illustrato una serie di investimenti effettuati nel 2022 per migliorare i cicli produttivi del Gruppo.

Come organizzazioni sindacali siamo rimasti molto soddisfatti dalle informazioni ricevute che confermano Wepa un gruppo solido e ben strutturato per la produzione del Tessu.

Nel prossimo incontro, che si terrà entro fine anno, l'AD si è preso l'impegno di fornire alle organizzazioni sindacali informazioni sui prossimi investimenti che verranno effettuati dal gruppo nei mesi futuri.

“Network, Operations & Wholesale Office: Overview”

In data 12 luglio u.s. si è aperto il confronto lungamente atteso, si è svolto il coordinamento TIM con all'ordine del giorno “Network, Operations & Wholesale Office: Overview”, alla presenza del responsabile Hr gruppo TIM Paolo Chiriotti, e di Elisabetta Romano, responsabile della divisione “Network Operation e Wholesale” e Presidente di Sparkle Spa, si è aperto il confronto lungamente atteso. Era infatti da tempo che, come organizzazioni sindacali confederali sollecitavamo un tavolo sulla “rete” dove poter discutere di tutte quelle problematiche segnalateci a più riprese dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Abbiamo responsabilmente, ma solo momentaneamente, messo da parte la questione relativa al piano industriale che vorrebbe lo smembramento del Gruppo Tim perché, in questo contesto, affrontare l'argomento avrebbe voluto dire chiudere di fatto qualsiasi possibilità di confronto nel merito delle tante ed annose problematiche che affliggono il settore.

L'azienda ha dato ampia rappresentazione tramite l'ausilio di specifiche slide, di come sia strutturata la rete Tim, di come vengano gestiti alcuni processi all'interno, e di quali siano le direttrici di sviluppo intraprese nel prossimo futuro sia per migliorare alcune situazioni ad oggi particolarmente critiche, che per indirizzare la linea di sviluppo della rete stessa.

Come UILCOM abbiamo ricordato ai vertici aziendali tutte quelle situazioni critiche riscontrate nell'operatività quotidiana. Situazioni che mettono in difficoltà prima di tutto quelle figure professionali, come i Tecnici On Field, che operano sul campo, e che si relazionano direttamente con i clienti, rappresentando di fatto la prima interfaccia aziendale.

Tanti i temi affrontati quali la mancata fornitura dei nuovi smartphone, strumento principe di lavoro, il tema degli inquadramenti e del riconoscimento di professionalità, Sottolineato la necessità di prevedere piani formativi veri, fatti in aula, adeguati sia per contenuti che per pubblico a cui sono rivolti. Abbiamo chiesto poi che si metta mano alla turnistica, che si alleggerisca percentualmente il ricorso a turni lavorativi che oggi hanno perso quel senso e rappresentano uno spreco per l'azienda ed un inutile fastidio per i lavoratori.

Tematiche particolarmente sentite e ribadite a più riprese dall'intera delegazione sindacale, che ha anche chiesto l'istituzione di una “Commissione Rete” così come già fatto in altri ambiti professionali, in grado di rispondere in maniera maggiormente tempestiva alle necessità che si dovessero presentare o non essere risolte nell'immediato.

Come UILCOM siamo convinti che, se si vuole veramente mantenere quel senso di orgoglio e di appartenenza all'azienda, oggi particolarmente sbiadito, si debba ridare alle persone quel senso pieno e compiuto di dignità, professionale, economica, umana, concetto questo che è stato utilizzato oggi per quanto riguarda i Tecnici On Field (un esercito di 6459 persone), ma che dovrebbe trovare necessariamente applicazione in tutto l'ambito NOW (complessivamente 21291 persone), ed in tutti i settori dell'azienda.

Nel frattempo vigileremo che quanto dichiarato oggi in sede di coordinamento si realizzi concretamente e non rimanga una dichiarazione di intenti.



Proroga Accordo

In data 13 luglio, in modalità telematica, si è svolto l'incontro tra le segreterie nazionali e territoriali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, le RSU ed i rappresentanti aziendali di Abramo CC in AS n vista della scadenza dell'accordo di lavoro agile prevista per il prossimo 31 luglio.

Le parti, in coerenza con quanto finora concordato, hanno prorogato l'accordo in essere fino al prossimo 31 dicembre, garantendo la possibilità dell'alternanza tra il lavoro in sede ed il lavoro da remoto per le lavoratrici ed i lavoratori, nei vari siti produttivi delle aziende del gruppo Abramo CC.

Le Segreterie nazionali, approfittando dell'occasione di incontro, hanno chiesto chiarimenti circa il crescente utilizzo di ammortizzatori sociali, presumendo, così come sta accadendo in tutte le aziende del settore Crm-Bpo operanti in appalto di TIM, un graduale ma inesorabile calo di volumi. La preoccupazione sempre crescente che serpeggia nel settore, è che dietro questi ingiustificati cali di volumi si nascondino processi di delocalizzazione, ricercando economie, sulla pelle delle lavoratrici e dei lavoratori degli appalti, praticando spostamento di volumi verso "lidi esteri", alla ricerca di un costo del lavoro inferiore.

Al contempo, le organizzazioni sindacali hanno richiesto maggiori informazioni ed un aggiornamento circa lo stato della procedura concorsuale. I rappresentanti aziendali hanno comunicato che la precedente asta prevista per la vendita, nonostante diverse interlocuzioni e diversi accessi alla "data room", è andata deserta. Pertanto, la curatela, dopo aver predisposto un aggiornamento dei dati economici e

finanziari aziendali, sta predisponendo l'avvio di una nuova asta che possa prevedere l'acquisizione dell'azienda da parte di eventuali soggetti interessati. In relazione all'andamento finanziario, l'azienda allo stato attuale, tenuto conto della prospettiva di fatturato e di costi, assicura la continuità aziendale con il pagamento delle retribuzioni, il versamento dei contributi ed il pagamento dei fornitori per tutto l'anno in corso. Sul tema calo dei volumi, l'azienda Abramo CC ha confermato un lento ma inesorabile calo dei volumi di attività che stanno richiedendo un utilizzo sempre maggiore degli ammortizzatori sociali.

Le Segreterie nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil esprimono profonda preoccupazione per la situazione in cui versa la Abramo CC, ritenendo non più rinviabile un coinvolgimento delle istituzioni per la salvaguardia occupazionale di circa 1000 lavoratrici e lavoratori, operanti tra Calabria e Sicilia, nelle sedi di Montalto Uffugo (CS), Catanzaro, Crotona, Catania, Palermo. L'esito della procedura d'asta per la vendita del complesso aziendale, con i volumi di attività, e quindi fatturato e ricavi, in costate contrazione, è un chiaro campanello d'allarme su cui le istituzioni non possono non prestare la giusta attenzione. Non è più rinviabile l'aggiornamento del tavolo al Mimit sulla vertenza Abramo CC, al fine di individuare le opportune e congrue soluzioni volte al mantenimento dei perimetri occupazionali in territori, quali la Calabria e la Sicilia, già devastati da percentuali di disoccupazione ben oltre la media nazionale.



Secondo incontro rinnovo Accordo Integrativo

In data 13 luglio 2023 si è svolto, da remoto, il secondo incontro tra il gruppo Fastweb e le Segreterie Nazionali e Territoriali Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Telecomunicazioni unitamente alle RSU per il rinnovo dell'Accordo Integrativo aziendale, del PDR e Smart working, dopo il primo incontro dello scorso 28 giugno di presentazione della Piattaforma sindacale unitaria.

L'Azienda ha subito chiarito che l'operazione di fusione di Fastweb Air, come dichiarato nell'incontro annuale dello scorso 5 aprile, rimane in attesa del riscontro positivo da parte dell'Agenzia delle Entrate e rimangono confermati gli impegni aziendali sugli accordi sindacali sottoscritti.

Per quanto concerne la Piattaforma rivendicativa presentata, Fastweb ha fornito generiche aperture per quando concerne la permessistica, attenzione al percorso delle stabilizzazioni, sulla formazione, sulle ferie solidali e confermando tutte le commissioni paritetiche valorizzando in particolare il lavoro positivo svolto da queste.

Sul tema della reperibilità, pur aperta ad una discussione nel merito tecnico, in virtù dell'adeguamento fatto nel precedente accordo e rispetto agli importi (disponibilità + intervento) presenti nel Settore non ritiene di prendere in considerazione la richiesta sindacale di incremento salariale.

Rispetto all'aumento del PdR e del buono pasto, Fastweb è stata vaga comunicando interlocuzioni interne all'azienda nonché preoccupazioni rispetto all'andamento del

Settore, in sintesi ritiene sia argomento da rimandare ad una fase successiva della trattativa in corso. L'Azienda ha infine presentato alla delegazione sindacale in ordine di priorità le proprie richieste su Smart working e "settimana corta".

Pur confermando l'impianto generale dell'Accordo sullo Smart working e l'esigenza di giungere ad un accordo in vista non solo della prossima scadenza ma anche della pianificazione trimestrale (15 settembre), Fastweb ritiene necessarie alcune correzioni ed integrazioni. In primis la richiesta di normare l'affiancamento da remoto, in considerazione dell'equivalenza (sede - remoto) dello svolgimento dell'attività lavorativa, necessario per l'organizzazione del lavoro che per la maggior parte del tempo è svolta in remoto, dichiarando da subito che il fine non è il controllo nonché disponibile ad inserire tutte le garanzie a tutela per i lavoratori che si ritengono necessarie. La seconda modifica riguarda gli eventuali richiami in sede a determinate condizioni e che prevedono (frutto della trattativa dell'accordo di Smart working) il recupero delle giornate da remoto nel trimestre. Secondo Fastweb la parte sul recupero andrebbe interamente cancellata adducendo motivazioni di mancata esigibilità in particolare per la parte di Operations in quanto il "recupero" sommato ad altri permessi che sovrascrivono le giornate di presenza in sede determinerebbero trimestri senza giorni di presenza in sede del personale richiamato e pertanto i responsabili non hanno mai attivato la procedura di rientro.



Altro punto delle richieste aziendali è l'ulteriore avanzamento sulla riduzione oraria per il personale normalista full time, portando la prestazione giornaliera il venerdì a 4 ore, dalle 6 attuali, attraverso il contributo di 52 ore (PAR) annue messe a disposizione dal lavoratore e parimenti di 52 ore a carico azienda. Inoltre, prosegue l'azienda, in ottica di premialità verrebbe messo a disposizioni dei lavoratori virtuosi (senza residui di Par e Ferie anni precedenti) un monte ore annuo da utilizzare per le emergenze.

Le Segreterie Nazionali hanno in primis ribadito la disponibilità ad addivenire al più presto ad un Accordo sul PDR che sconta tempistiche stringenti per il riconoscimento della tassazione agevolata. Necessario incrementare il valore attuale e nel triennio di vigenza, e non di meno importante dare seguito alla richiesta sindacale di erogazione del PdR a tutto il personale dipendente, compreso quindi coloro che percepiscono l'MBO in modo che l'importo PdR sia ricompreso nel totale dell'MBO e pertanto, quota parte corrispondente al PdR erogato, soggetto a tassazione agevolata ed anche convertibile in welfare con i benefici previsti compreso il contributo aggiuntivo aziendale. Occorre poi tenere conto, in corso d'opera, della fusione di Fastweb Air nella costruzione complessiva del PdR.

Risulta altresì fondamentale ribadire, come chiesto nella premessa della Piattaforma rivendicativa, l'impegno del gruppo Fastweb non solo nella garanzia del perimetro aziendale ma anche azzerando il fenomeno delle delocalizzazioni e del dumping contrattuale attraverso appalti che non applicano il CCNL TLC.

Risulterebbe inaccettabile un atteggiamento aziendale volto a mantenere fenomeni che il Sindacato non solo contrasta da anni ma che hanno certamente alimentato la corsa al ribasso e la conseguente crisi in generale del Settore TLC. Sui punti della Piattaforma rivendicativa, come Segreterie Nazionali, non possiamo che rilevare come alcuni punti siano stati ignorati, come da esempio la trasfertistica, oppure non adeguatamente presi in considerazione, a partire dalla necessità delle stabilizzazioni.

Rispetto alle richieste aziendali in merito ai correttivi sull'accordo Smart working se risulta comprensibile la richiesta dell'affiancamento da remoto (alla pari dell'affiancamento in ufficio) in ottica di equivalenza della prestazione in sede/da remoto, per il Sindacato è imprescindibile normarlo al fine di evitare qualsiasi uso distorto, specificando l'esclusiva finalità formativa ed inserendo tutte le garanzie a tutela della privacy e di qualsiasi forma di controllo individuale a distanza. La richiesta di superare il meccanismo del recupero in caso di rientro in sede per Operations risulta ad oggi nelle motivazioni incomprensibile rispetto agli strumenti già in essere o che possono essere nelle disponibilità aziendali.

Per quanto concerne la richiesta di accorciare la prestazione lavorativa del venerdì con il miraggio della "settimana corta" come di gran voga sulla stampa, risulta assolutamente travisata la richiesta sindacale di riduzione nell'invarianza della retribuzione ed il mantenimento delle ore previste dal CCNL.

Le Segreterie Nazionali auspicano, pertanto, che per il prossimo incontro già calendarizzato per il 21 luglio p.v. possano esserci avanzamenti e risposte utili a conciliare posizioni, ad oggi, certamente molto distanti.

Seminario di Approfondimento

VIOLENZA E MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO

Convenzione ILO 190, ruolo del sindacato
e strategie di prevenzione



19 LUGLIO
ORE 14:30 - 17:30

**CENTRO CONVEGNI
BRUNO BUOZZI**
UIL - VIA LUCULLO, 6 - ROMA

14.30 APERTURA LAVORI
Ivana Veronese
Segretaria Confederale UIL

14.45 CONVENZIONE ILO N. 190:
ASPETTI INNOVATIVI E STATO DELL'ARTE
Gianni Rosas
Direttore Ufficio ILO per l'Italia e San Marino

L'ATTUAZIONE DELLA CONVENZIONE
ILO 190 IN ITALIA DOPO LA LEGGE DI
RATIFICA

Edoardo Ales
Professore Ordinario di Diritto del Lavoro
Università Parthenope di Napoli

LE (DIS)PARITÀ NEL MERCATO DEL
LAVORO. CONTRASTARE GLI STEREOTIPI

Roberta Paoletti
Ricercatrice Fondazione Brodolini

VIOLENZA E MOLESTIE NEL MONDO DEL
LAVORO. IL RUOLO DEL SINDACATO

Roberta Musu
Segretaria Nazionale UILCOM

Irene Delaria
Funzionaria Salute e Sicurezza UIL

PREVENIRE I FENOMENI DI VIOLENZA E
MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO. IL
RUOLO DELLA RICERCA INAIL

Giovanna Tranfo
Direttrice Dipartimento di medicina,
epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale
(DIMEILA) - INAIL

16.30 DIBATTITO

17.30 CHIUSURA LAVORI



DIRETTA STREAMING

f UILLavoroCoesioneTerritorio





FORMAZIONE UILCOM

ISOPENSIONE E FONDO TELEMACO: ISTRUZIONI PER L'USO

Giovedì 20 Luglio 

10.00-12.00 

ONLINE LEARNING 