

31 OTTOBRE 2024

# UILCOM NEWS

N. 35



**Certi fantasmi  
non li vogliamo  
più vedere.**

**A CURA DELLA  
SEGRETERIA  
NAZIONALE**

**QUESTA SETTIMANA**

**TIM - LA CONFUSIONE PERSISTE  
OPEN FIBER - INCONTRO  
TISCALI - NECESSARIO MONITORAGGIO  
INWIT-INCONTRO EX ART.1  
FLS-LEGGE DI BILANCIO 2025, LIMITAZIONI TURNOVER  
CINE-AUDIOVISIVO - SOTTOSCRITTI CONTRATTI  
PMI CONFAPI - TERZO CONFRONTO**

**FORUM ASSTEL 24 - INTERVENTO SALVO UGLIAROLO  
EVENTO 7/11: LE SFIDE DEL SERVIZIO PUBBLICO  
SCIOPERO GENERALE UIL/CGIL - 29 NOVEMBRE 24  
IPZS ELEZIONI RSU/RLS 2024  
NOKIA ELEZIONI RSU/RLS 2024  
CONVENZIONI UIL - SCARICA IL CATALOGO  
UIL CAMPAGNA - NO AI LAVORATORI FANTASMA**






Stanno giungendo, già dal tardo pomeriggio di ieri, notizie di riunioni delle linee operative in area Customer Care Small Business di TIM e Telecontact nelle quali l'azienda sta chiedendo ai lavoratori disponibilità allo straordinario per le giornate del 1 e 3 novembre p.v., incluso il notturno. Sembra che la richiesta di giornate di disponibilità sia ancora più ampia in TCC, e coinvolga anche personale non adeguatamente, o per nulla formato, alla specifica attività. Praticamente, nel giro di poche settimane si è passati da un utilizzo massivo dell'ammortizzatore sociale, alla sospensione delle giornate di solidarietà per le strutture di Customer Care nei mesi di novembre e dicembre, alla smodata richiesta di straordinario in ambito "Business". Tutto questo per sopperire ad enormi volumi di traffico telefonico in entrata a danno, in questo caso, dei lavoratori di Abramo, che rischiano di pagare sulla propria pelle le decisioni del committente Tim, il quale non ha voluto utilizzare la clausola sociale e la conseguente riassegnazione ad altro fornitore della commessa, misura questa che avrebbe garantito i livelli occupazionali. Decisioni prese nel giro di pochi giorni, adducendo motivazioni palesemente in contrasto tra loro: la qualità del servizio giustificava la sospensione della solidarietà, mentre difficile capire cosa giustificerebbe la gestione del servizio small e medium business da parte di operatori fino a ieri impegnati in altre attività, e quindi non formati?



Questo intendiamo quando diciamo che ormai non si capisce più quale direzione questa azienda voglia prendere! Una persistente “confusione” che fa riemergere le nostre forti preoccupazioni su quale sia il destino di questa realtà aziendale. In tutta questa drammatica situazione, assistiamo ad un silenzio assordante da parte delle Istituzioni che continuano a sfuggire alle proprie responsabilità. Noi, negli scorsi mesi abbiamo espresso molte perplessità e dubbi sul piano di Tim, sull’ assenza di chiarezza e sulla sostenibilità che ne sarebbe conseguita, evidenziando il serio rischio di intraprendere un percorso non definito, e soprattutto molto incerto. Purtroppo, l’impressione è che sia solo l’inizio di un periodo dove non mancheranno problemi. Questa azienda, dopo la vendita della Rete, deve esplicitare in maniera chiara come intende proseguire il proprio cammino. Certamente nessuno può pensare di non fornire al Sindacato quegli elementi di chiarezza sulle prospettive future, dopo tutto quello che è accaduto nei mesi scorsi, e dopo i racconti dei tanti che la separazione dell’infrastruttura di rete dai servizi avrebbe permesso il rilancio di Tim, arrivando addirittura a definire la possibilità di divenire azienda leader all’interno del complicato panorama nazionale delle TLC. Considerazioni queste che stridono fortemente con la realtà dei fatti sopra descritta. Una realtà dove si chiede ancora una volta la disponibilità alle Lavoratrici ed ai Lavoratori, questa volta almeno volontaria, a voler dare il proprio contributo nella gestione di una situazione piuttosto confusa, che di fatto lascia presagire all’orizzonte scenari ben più complessi





## Incontro: aggiornamenti su ferie, residui e chiusure collettive per il 2025

Nella giornata del 23 ottobre 2024 si sono incontrate, in modalità mista, le Segreterie Nazionali e Territoriali Uilcom Uil, Slc Cgil, Fistel Cisl, Ugl Telecomunicazioni, unitamente alle RSU/RSA, e l'azienda Open Fiber per una verifica dell'applicazione dell'Accordo sperimentale del 9 aprile 2024, avente ad oggetto i seguenti punti:

- **Pianificazione ferie anno corrente** L'azienda ha espresso soddisfazione per l'andamento della pianificazione delle ferie anno corrente in quanto quasi tutte le direzioni aziendali hanno pianificato e fruito di tre settimane entro il 30 settembre, ed hanno programmato la residua spettanza da fruire entro il 31 dicembre.
  - **Fruizione residui** In merito alla fruizione dei residui ROL/ex festività e ferie il piano di smaltimento, che come previsto dall'Accordo sindacale dovrebbe portare alla fruizione di 1/3 di questi residui entro l'anno corrente, ad oggi non sta portando ai medesimi risultati. Infatti, al 18 ottobre, sono stati pianificati e fruiti circa 4/5 giorni a fronte di residuo medio procapite pari a 45/50 giorni.
  - **Chiusure collettive anno 2025** L'azienda ha proposto il seguente calendario di chiusure collettive, per un totale di 18 giorni: 2 e 3 gennaio (ROL), 22/23 e 24 aprile (ROL), 2 maggio (ROL), dal 4 al 14 agosto (ferie), 29/30 e 31 dicembre (ferie). La delegazione sindacale tutta ha ritenuto irricevibile il calendario di chiusure collettive proposto dall'azienda in quanto il numero di giornate, pari a 18, è decisamente spropositato rispetto ai giorni concordati l'anno scorso. Inoltre non è attraverso lo strumento delle chiusure collettive concordate con il sindacato che si possono eludere le difficoltà aziendali nella programmazione e nella fruizione dei residui accumulati negli anni.
- Per questo motivo, e per avere dei dati più aggiornati in merito alla fruizione sia delle ferie anno corrente che dei residui degli anni passati, che si è concordato di aggiornare il tavolo a novembre. Sarà inoltre necessario definire con l'azienda una modalità applicativa che consenta l'estensione dell'accordo anche ai reparti turnisti, così da garantire anche a questi ultimi la fruizione degli istituti in questione, superando in questo modo l'arbitraria applicazione dell'intesa verificatasi in alcuni di questi reparti.



# TISCALI

[www.uilcom.it](http://www.uilcom.it)



## TISCALI: VIGILARE SULLE CONDIZIONI DELL' AZIENDA

Il 29 ottobre 2024 Tiscali ha incontrato le organizzazioni sindacali e le RSU per discutere i risultati del primo semestre 2024. L'azienda ha descritto uno scenario che richiede monitoraggio costante, vista la riduzione della marginalità e un contesto di mercato complesso. Tiscali conta 1.016 dipendenti, pari all'89% del personale complessivo, e sostiene un costo del lavoro annuale di circa 40 milioni di euro, il 90% del suo business. Sul fronte finanziario, Tiscali registra un calo dell'EBITDA di 4 milioni di euro e minori investimenti, sebbene vi sia stata una crescita nei segmenti media, servizi innovativi e business.

L'azienda ha rilevato anche un calo delle chiamate al customer care (-1/3) e un aumento dei debiti commerciali, bilanciato dalla proroga sul debito concessa dal socio fino al 2025. Il progetto Villanova, che prevede fondi pubblici, ha subito ritardi poiché i fondi non sono ancora stati sbloccati; situazione simile anche per i 30 milioni del fondo GID. Nonostante il quadro sfidante, Tiscali ha effettuato numerosi adeguamenti di profili professionali, promuovendo circa 453 dipendenti.

In un settore ad alta competitività e dai margini ridotti, le rappresentanze dei lavoratori esprimono preoccupazione per la stabilità aziendale e l'occupazione, chiedendo un monitoraggio costante e relazioni industriali collaborative per affrontare la sfida di mantenere un equilibrio economico. Tiscali ha annunciato una prossima revisione organizzativa, con Tessellis come holding. Le parti sindacali sollecitano un impegno aziendale per consolidare il business, specie nei settori innovazione e media, preservando il perimetro occupazionale e mirando a una maggiore sostenibilità per il futuro dell'azienda.



# INWIT

## INCONTRO EX ART.1

[www.uilcom.it](http://www.uilcom.it)



In data 28 ottobre 2024 si sono incontrate le Segreterie Nazionali e Territoriali SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOMUIL, unitamente alle RSU, e l'azienda Inwit per l'informativa annuale sulla situazione aziendale così come previsto dal comma b) dell'art. 1 del CCNL Telecomunicazioni. Nel corso di un'ampia, dettagliata ed esaustiva presentazione l'azienda ha confermato come Inwit sia la più grande Tower Company in Italia (45% del mercato), con una copertura di tutto il territorio italiano in cui sono dislocate circa 24.000 torri. Il mercato ancora oggi più importante è quello delle Telco tradizionali (Macro & Micro outdoor) ma Inwit, a differenza dei principali competitors, sta ampliando il suo mercato anche alle coperture indoor (hotel, teatri, musei, ecc) e alle smart solutions (smart building, smart district, smart city). Per il biennio 2024/2026 è prevista una crescita organica solida sia dei ricavi (+5/6%) che dei margini EBITDAL (+5%). Anche gli investimenti cresceranno di circa 800 milioni di euro nel biennio e saranno indirizzati, principalmente, su tre direttrici: costruzione di nuovi siti, sviluppo di coperture indoor e acquisizione di terreni. In merito all'organico dal 2022 al 2024 vi è stata una crescita del 30%, assestando il totale complessivo a 331 dipendenti ad ottobre 2024. La media dell'età è di 48 anni, con il 20% delle assunzioni di under 35 e il 40% del personale femminile. A ottobre 2024 sono state erogate un totale di 9213 ore di formazione (29,27 pro-capite), con un trend in continua crescita negli ultimi anni. Anche in tema di sicurezza sono state erogate, tra il 2021 e il 2024, più di 7000 ore di formazione. In estrema sintesi è stato confermato come, ormai, sia stata superata la fase della dicotomia TIM/Vodafone della post fusione ed oggi Inwit è, finalmente, un'azienda con una propria identità proiettata verso un futuro di profonda trasformazione. In questa ottica abbiamo rimarcato, come Organizzazioni Sindacali, la necessità di dotare l'azienda di un integrativo aziendale che non sia più basato su quelle che erano le esigenze di TIM ma che rispecchi, invece, la nuova Inwit rappresentata durante l'incontro. Questo percorso va intrapreso, però, da parte aziendale con la consapevolezza che le relazioni sindacali rappresentino un valore aggiunto e abbandonando, di conseguenza, le iniziative unilaterali che hanno caratterizzato gli ultimi tempi. Ripartendo sia da un auspicabile accordo sullo Smart Working, anche alla luce della prossima scadenza degli accordi individuali proposti unilateralmente, che da un accordo pluriennale sul PDR.

## Legge di Bilancio 2025: Preoccupazioni per le limitazioni al turnover:

Nella giornata del 23 ottobre 2024 si sono incontrate, in modalità scriventi organizzazioni sindacali esprimono forte preoccupazione riguardo alla legge di bilancio 2025, con particolare riferimento all'articolo 110, comma 10, che introduce significative limitazioni al turnover del personale prevedendo, per le Fondazioni Lirico Sinfoniche nonché i Teatri nazionali e di rilevante interesse culturale, la possibilità di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato solo fino al 75% della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente. Questa misura comprometterà gravemente la capacità operativa delle Fondazioni Lirico sinfoniche, già sotto pressione per la carenza di personale. Tale manovra, aggravando il numero del precariato, avrà ripercussioni negative sulla funzionalità delle dotazioni organiche approvate e sulla qualità professionale del personale, in netto contrasto con gli obiettivi della legge Bonisoli sulle Fondazioni Lirico-Sinfoniche, che le ha istituite e la cui sostenibilità viene certificata dagli organi di controllo. Chiediamo pertanto una revisione urgente di questa disposizione, al fine di garantire un turnover adeguato che permetta il mantenimento di standard elevati e la tutela delle condizioni di lavoro del personale. Le scriventi organizzazioni sindacali restano a disposizione per un confronto nel merito e auspicano una pronta risposta da parte degli organi di governo.



# PMI CONFAPI UNIGEC UNIMATICA



## TERZO TAVOLO DI CONFRONTO PER CCNL

Il 28 ottobre 2024, è stata ripresa la trattativa per il rinnovo del contratto nazionale destinato alle piccole e medie imprese affiliate a Confapi Unigec Unimatica. Questo contratto, che è scaduto il 31 dicembre 2023, è di fondamentale importanza per circa 30.000 lavoratori, operanti sia nel settore manifatturiero, sia in quello digitale. Tale contesto riflette una crescente integrazione tra le industrie tradizionali e le tecnologie avanzate, sottolineando l'urgenza di aggiornare le normative contrattuali alle esigenze attuali. Durante la riunione, i rappresentanti di Slc Cgil, Fistel Cisl e Uilcom Uil hanno discusso numerosi argomenti della piattaforma sindacale. In primo luogo, è stata espressa la necessità di conferire maggiore concretezza sia all'osservatorio che alla commissione paritetica, organi fondamentali per monitorare e garantire un dialogo costante tra le parti. È stata evidenziata anche l'importanza di ampliare la contrattazione di secondo livello, per permettere una maggiore flessibilità e adattamento alle specifiche esigenze delle diverse realtà aziendali.

Un altro punto cruciale discusso è stato quello della manutenzione della classificazione professionale, suggerendo un aggiornamento per riflettere le nuove competenze richieste nel mercato del lavoro contemporaneo. Le parti hanno anche esaminato l'implementazione di strumenti innovativi come la banca ore e il tempo, che potrebbero rivelarsi utili per gestire le dinamiche lavorative in modo più efficace.

Particolare attenzione è stata dedicata anche alla formazione, considerata un elemento chiave in un'epoca in cui la tecnologia gioca un ruolo sempre più preponderante. È emersa la necessità di rivedere le normative del mercato del lavoro, con l'obiettivo di adattare alle nuove sfide e opportunità che si presentano.

In merito al lavoro agile, le parti hanno cercato soluzioni per affrontare il problema dei troppi riposi compensativi (RoI) e delle ferie che si maturano senza essere godute, una questione di rilevante impatto sul benessere dei lavoratori. Tuttavia, sulle questioni legate alla parte salariale, i rappresentanti non sono ancora entrati nel merito, rimandando questo dibattito a fasi successive delle trattative.

Al termine della riunione, le parti hanno concordato di aggiornarsi il 21 novembre prossimo, lasciando aperta la possibilità di ulteriori approfondimenti e confronti. In questo modo, la trattativa continua a rappresentare un'opportunità fondamentale per rinnovare le basi contrattuali e rispondere alle esigenze di un settore in continua evoluzione.



# cine-audiovisivo

## INFORMATIVA UILCOM

il 28 ottobre, sono stati sottoscritti dalla UILCOM e dalle altre OO.SS. di categoria, il **CCNL** pe gli **Interpreti, Attrici, Attori ed il CCNL delle Stuntwomen, Stuntmen**, con le associazioni datoriali CNA, CONFARTIGIANATO, CASARTIGIANI e CLAAI. Si è così completato il percorso per garantire a queste categorie tutele e diritti prima non definiti da un Contratto Nazionale di Lavoro.

Consideriamo questo risultato un punto di partenza per costruire un modello di Relazioni Sindacali strutturato, in grado di contribuire allo sviluppo ed al consolidamento di un Settore importante per la identità culturale e per l'economia del nostro Paese. Il nostro impegno per i prossimi mesi sarà indirizzato alla costituzione degli organismi bilaterali contrattualmente previsti, per un sistema di Welfare adeguato alle specificità del SettoreCine-audiovisivo.

sottoscritti i contratti





ASSOTELECOMUNICAZIONI  
ASSTEL

LUISS 

FORUM NAZIONALE  
DELLE TELECOMUNICAZIONI  
2024

**6**  
NOV



INTERVIENE

**SALVATORE  
UGLIAROLO**

SEGRETARIO GENERALE  
**UILCOM - UIL**

#forumasstel24



# SCIOPERO CGIL E UIL GENERALE



PER **CAMBIARE** LA **MANOVRA** DI **BILANCIO**

**CGIL**    **UIL**  
IL SINDACATO DELLE PERSONE

**29 NOVEMBRE**

**SCIOPERO GENERALE**

[PER SAPERNE DI PIÙ](#)





CGIL



📺 Contro la Manovra di questo Governo perché racconta la favola di un Paese che va bene, dal cuneo fiscale, che non può diventare la fontana di Trevi di Totò, alla sanità che funziona, l'occupazione che cresce e il lavoro stabile.

NOI CI RIFACCIAMO AI DATI. Condividi il video per lo sciopero generale di 8 ore del 29 novembre 2024 📌

Patrocinio del  
Senato della Repubblica



Senato della  
Repubblica

# LE SFIDE DEL SERVIZIO PUBBLICO

Ripensare il servizio radiotelevisivo pubblico nell'**era digitale**, esplorare le sfide tecnologiche e l'influenza delle **piattaforme globali**, promuovere un'informazione **indipendente e pluralista**.

## PROFESSIONISTI AL SERVIZIO DEL PAESE



**7 NOVEMBRE 2024**

Sala Zuccari, Palazzo Giustiniani



**12.30**

**Interviene**

**Salvo Ugliarolo**  
Segretario Generale Uilcom



# ELEZIONI RSU-RLS IPZS 2024



5/6/7 NOVEMBRE



## I NOSTRI CANDIDATI



FRANCESCA  
BICCINI



MAURIZIO  
MELI



MARCO  
FLORA



EMIILIANO  
LEVA



MATTEO  
APUTINI



GIUSEPPE  
CERCHI



MASSIMILIANO  
RITORTO



MATTIA  
GENTILE



RAFFAELE  
ESPOSITO



CRISTIANO  
CUCCHI



MATTEO  
LUPARELLI



MASSIMILIANO  
PISTOLESI



STEFANO  
BAFFA



ALESSANDRO  
SCARDOCCI



ALESSIO  
ASNAGHI



ALFONSO  
GUERRIERI



EMILIO  
GILIBERTI



MAURO  
BULLITTA



VANESSA  
POMPILI



BIAGIO  
VIVIRITO

**NOI CI METTIAMO PASSIONE**



## I NOSTRI CANDIDATI



**ANTONELLO  
CHIAPPETTA**



**CRISTIAN  
D'ASCENZO**



**STEFANO  
FIORINI**

# 2024 ELEZIONI RSU/RLS IPZS 4/5/6 Novembre

**NOI CI METTIAMO  
PASSIONE**



**IPZS**

## ELEZIONI RSU/RLS

4/5/6 NOVEMBRE 2024 - ZECCA

5/6/7 NOVEMBRE 2024 - POLO SALARIO

Il nostro obiettivo è costruire un ambiente di lavoro giusto e rispettoso, offrendo stabilità, trasparenza e reali opportunità di crescita

### LE NOSTRE PRIORITÀ



#### **STABILIZZAZIONI DEI CONTRATTI DI LAVORO PRECARIO**

Garantire criteri giusti per contratti sicuri, combattendo l'incertezza lavorativa e promuovendo percorsi di stabilizzazione per assicurare la dignità del lavoro.

01

#### **INQUADRAMENTI E MAPPATURA DEGLI ORGANICI:**

Formalizzare l'inquadramento del personale che svolge mansioni da anni senza riconoscimento ufficiale e avviare una mappatura per ristabilire un organico efficiente con ruoli e categorie ben definiti.

02

#### **POLITICHE DI PERFORMANCE PER OPERAI E IMPIEGATI**

Introdurre criteri trasparenti e condivisi per premiare il merito e l'impegno, garantendo equità e trasparenza nelle valutazioni

03

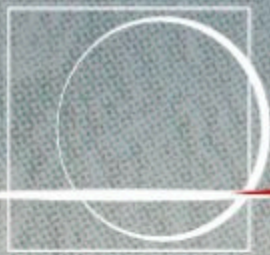
#### **SMART WORKING**

Offrire l'opportunità di accesso allo smart working a tutti i lavoratori, in linea con l'accordo recentemente siglato tra la Regione Lazio e i sindacati.

04







**IPZS**

# ELEZIONI RSU/RLS

4/5/6 NOVEMBRE 2024 - ZECCA

5/6/7 NOVEMBRE 2024 - POLO SALARIO



## LE NOSTRE PRIORITÀ

**R**

### **POLITICHE DI WELFARE AZIENDALE**

Ampliare le misure di welfare, includendo assistenza sanitaria e supporto per la genitorialità, per migliorare il benessere dei dipendenti.

05

**O**

### **PREMIO DI RISULTATO (PDR)**

Rivedere il PDR per renderlo più equo, legandolo ad obiettivi chiari e misurabili.

06

**M**

### **SALUTE, SICUREZZA E RUOLO DELL'RLS**

Ci impegniamo ad affrontare le varie situazioni di salute e sicurezza, rafforzando il ruolo dell'RLS come figura chiave per la tutela dei lavoratori.

07

**A**

**NOI CI METTIAMO PASSIONE**



ELEZIONI RSU/RLS

**NOKIA**

2024

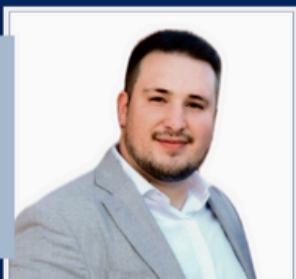
## I NOSTRI CANDIDATI



**ANGELA  
DI PAOLA**



**LUCA  
SEMPIO**



**MATTEO  
NASCIMBEN**

# LA TUA SCELTA, LA NOSTRA PASSIONE



**SI VOTA DAL  
4 ALL'8 NOVEMBRE**



**VOTO TELEMATICO**





## [Scarica qui il catalogo delle convenzioni UIL](#)

[Scopri le occasioni migliori tra le convenzioni stipulate per te](#)

Essere iscritto alla UIL significa contribuire in prima persona alle scelte che ti riguardano, ma anche poter usufruire di servizi e vantaggi ulteriori e condizioni agevolate per te e la tua famiglia: offerte per il **benessere personale**, per la **cultura individuale e collettiva**, per le attività del **tempo libero**, per la **salute**, l'**alimentazione**, per l'acquisto di **energia green** alle migliori condizioni e molto altro, sono proposte non solo per dare occasioni di risparmio ma sono soprattutto un modo per contribuire a far crescere e consolidare una comunità: la **UIL**.

CONSULTA IL CATALOGO  
AGGIORNATO



[tesseramentouil.it/2024](https://tesseramentouil.it/2024)



# NO AI LAVORATORI FANTASMA



CAMPAGNA NO AI LAVORATORI FANTASMA



NO AI LAVORATORI FANTASMA

TERZO MILLENNIO 