

17 APRILE 2025

UILCOM NEWS

N. 15

A CURA DELLA
SEGRETERIA
NAZIONALE

QUESTA SETTIMANA

**ESERCIZI CINEMATOGRAFICI-APPROVATO NUOVO CCNL
UILCOM VOTA NO AL BILANCIO DI TELEMACO
CRM/BPO-AVVIO MOBILITAZIONE
FLS-PROCLAMATO STATO DI AGITAZIONE
TIM-"INDIETRO TUTTA"
TIM-CONFERMATO PDR 2024
TIM-PROCLAMAZIONE STATO AGITAZIONE
FEDRIGONI-PLENARIA
CRM/BPO-PROCLAMAZIONE STATO DI AGITAZIONE**

**P.O.-RUBRICA "SAI CHE PUOI"
ELEZIONI RSU/RLS-GRUPPO HUHTOMAKI
TERZOMILLENNIO-ARTICOLO UILCOM CRISI TLC
P.O.-CAMPANIA-INIZIATIVA "L'UOVO SOSPESO"
BUONA PASQUA DALLA SEGRETERIA NAZIONALE!
CONVENZIONI UIL - SCARICA IL CATALOGO
UIL CAMPAGNA - NO AI LAVORATORI FANTASMA
UILCOM-TESSERAMENTO 2025-IO SCELGO UILCOM**





ESERCIZI CINEMATOGRAFICI

APPROVATO IL NUOVO CONTRATTO NAZIONALE



WWW.UILCOM.IT

TAKE



LA UILCOM NON APPROVA IL BILANCIO DI TELEMACO

All'Assemblea dei Delegati di Telemaco svolta il 15 aprile, i componenti della UILCOM hanno votato contro il bilancio consuntivo del 2024.

Un voto contrario motivato dal fatto che il bilancio è stato redatto da un CDA dal quale la UILCOM è stata esclusa forzatamente nonostante, alle elezioni per l'Assemblea dei Delegati del 18 e 19 aprile 2023 la UILCOM ha ricevuto oltre 6100 preferenze eleggendo 9 Delegati su 30.

Tale "forzatura" ha leso il principio democratico della composizione del CDA, escludendo la UILCOM dalla Governance del Fondo, nonostante sia una delle "Parti Istitutive del Fondo" ed è stata scelta dal 33% dei votanti.

Durante l'Assemblea del 15 aprile, i delegati della UILCOM hanno anche sollevato una preoccupazione che deriva dall'osservazione dell'attuale composizione demografica della platea degli iscritti al fondo.

Il numero di nuovi iscritti dal 2017 al 2024 è stato inferiore al numero di uscite di 2400 unità, generando una progressiva diminuzione degli iscritti al Fondo. Un fenomeno che, osservando la composizione degli iscritti per fascia di età, va osservato con molta attenzione.

Nei prossimi 7 anni, infatti, saranno circa 10 mila gli iscritti che potenzialmente usciranno dal fondo per raggiunti limiti di età pensionabile. Numero che sale a circa 25 mila da qui ai prossimi 12 anni.

I Delegati della UILCOM ritengono che le politiche di promozione e sviluppo predisposte dal CDA, si stanno dimostrando evidentemente inefficaci per attirare nuovi iscritti tra i giovani e i giovanissimi.

È necessario illustrare i benefici del Fondo alle Lavoratrici e i Lavoratori, soprattutto giovani e giovanissimi. Questo può avvenire soltanto attraverso il coinvolgimento dei Delegati, supportandoli con risorse necessarie a presidiare i posti di lavoro attraverso le assemblee e gli sportelli informativi.

Questo è già avvenuto in passato con la campagna "CONOSCERE PER CRESCERE" voluta dalla Presidenza UILCOM, che è stata cancellata da quella successiva a guida SLC-CGIL e senza essere mai stata efficacemente sostituita con altre iniziative.

Come UILCOM proseguiremo con la nostra azione di divulgazione su Telemaco, come stiamo facendo da oltre 10 anni, ma non basta!

Non è sufficiente relegare tutto alla buona volontà di singoli Delegati. Sono necessari investimenti seri e strutturali che supportino tali iniziative e le rendano organiche.

È ORA DI CAMBIARE MARCIA!

CRM-BPO

Il settore del customer care e dei servizi CRM/BPO in Italia sta attraversando una delle crisi più gravi e complesse della sua storia. Complice il silenzio delle istituzioni, le aziende committenti continuano a ridurre drasticamente i servizi di assistenza alla clientela, con pesanti conseguenze occupazionali per migliaia di lavoratrici e lavoratori. Il ricorso continuo agli ammortizzatori sociali, i licenziamenti ricorrenti, la tendenza da parte di alcune aziende a eludere la clausola sociale e la costante pressione al ribasso sulle condizioni contrattuali stanno mettendo in ginocchio l'intero comparto.

Numerose realtà aziendali sparse sul territorio nazionale si trovano in condizioni critiche: lavoratori in cassa integrazione a zero ore, stipendi non erogati, mancanza di prospettive e licenziamenti annunciati. La scelta di ridurre i volumi da parte di grandi committenti come Tim, WindTre, Enel, De Longhi, Generali, Unipol e altri ha portato centinaia di dipendenti in tutta Italia a trovarsi improvvisamente senza lavoro e senza tutele concrete. In alcuni casi le aziende, per problemi finanziari o per questioni burocratiche, non sono nemmeno in grado di anticipare gli ammortizzatori sociali, lasciando i lavoratori senza reddito.

In assenza di interventi strutturali da parte delle istituzioni centrali, regionali e locali, la situazione è destinata a peggiorare. Senza una regolamentazione del settore, senza norme chiare a tutela dell'occupazione e strumenti adeguati per la riqualificazione del personale, la crisi rischia di trascinarsi ancora a lungo, con effetti devastanti sul piano sociale ed economico. A fronte della totale mancanza di risposte da parte del Governo, le segreterie nazionali di Uilcom Uil, Slc Cgil, Fistel Cisl hanno deciso di avviare un percorso di mobilitazione per difendere l'occupazione e rilanciare il settore. Nei prossimi giorni partiranno le procedure di raffreddamento e saranno organizzate iniziative di protesta, a partire dal Ministero del Lavoro, per denunciare l'assenza di risposte concrete e i continui ritardi nell'erogazione degli ammortizzatori. Le sigle sindacali chiedono con forza il riconoscimento del contratto TLC come riferimento per il settore e un'azione immediata per salvaguardare un comparto che oggi conta circa 40mila addetti ma che, senza interventi urgenti, rischia di vedere eroso definitivamente il proprio tessuto occupazionale.



FONDAZIONI LIRICO SINFONICHE

Proclamato
stato di
agitazione





"INDIETRO TUTTA": MA QUESTA VOLTA NON SI SCHERZA

Venerdì 11 aprile si è tenuto un incontro tra Tim, tutte le RSU e le Segreterie Nazionali Confederali, che fin dal principio ha mostrato un'impostazione rigida e poco aperta al confronto. I temi all'ordine del giorno erano due: la riorganizzazione della turnistica nei settori 187, 119 e 191, e il futuro del lavoro agile. Ma ciò che si è presentato come un momento di dialogo si è rapidamente trasformato in una comunicazione a senso unico, con l'azienda che ha di fatto imposto un "prendere o lasciare".

Per quanto riguarda i turni, Tim ha illustrato una proposta che prevede una forte estensione dell'orario di servizio, fino alle 22:50, tutti i giorni, compresi sabati, domeniche e festivi. Questo comporterebbe un netto aumento dei turni serali, con una percentuale che passerebbe, in alcuni casi, dal 20% al 50%. Si tratterebbe di un cambiamento significativo che impatterebbe sulla vita di molti lavoratori e lavoratrici, costretti a riorganizzare completamente tempi di vita e lavoro. L'azienda giustifica questa scelta come necessaria per presidiare le fasce orarie più "redditizie" e aumentare le vendite, affidandosi a strumenti informatici ritenuti sempre più efficaci. Ma questa narrazione l'abbiamo già sentita molte volte negli ultimi anni, e purtroppo i risultati sono sempre stati gli stessi: carichi di lavoro crescenti, qualità del servizio in calo, e stress in continuo aumento.

Le RSU, tutte, hanno espresso con forza la propria contrarietà. Hanno ricordato le difficoltà quotidiane dei lavoratori dei call center Tim, le condizioni già oggi faticose, le pressioni sulle vendite, i sistemi informatici non sempre affidabili, la formazione carente, e un controllo individuale a volte ai limiti della legalità. In questo contesto, spingere ulteriormente sull'estensione dei turni è inaccettabile. I lavoratori non possono essere sempre quelli su cui scaricare ogni "nuova strategia", mentre l'azienda continua a smontare pezzo dopo pezzo strutture fondamentali come l'informatica interna.

Sul fronte del lavoro agile, l'impostazione aziendale non è stata migliore. Tim ha espresso la volontà di superare l'attuale modello di smart working, in vigore dal 2020, per arrivare a un'impostazione che preveda una presenza obbligatoria in sede di almeno quattro giorni alla settimana. La motivazione? Secondo l'azienda, un indebolimento del rapporto fiduciario tra responsabili e lavoratori, causato dall'assenza di sistemi di misurazione delle performance. È stato anche fatto riferimento a casi in cui si sarebbero verificati comportamenti non in linea con gli obiettivi, sfociati persino in provvedimenti disciplinari.

Anche su questo tema, la delegazione sindacale ha ribadito con forza la propria contrarietà. Dopo anni di sperimentazione dello smart working, e in un contesto in cui la flessibilità è sempre più un valore anche riconosciuto a livello internazionale, tornare indietro in questo modo è una scelta miope. Non si può pensare di risolvere eventuali problemi organizzativi semplicemente riportando le persone in sede. Occorre lavorare su obiettivi chiari, strumenti adeguati, e un clima aziendale sano. Imposizioni unilaterali non sono la strada. Le Segreterie Nazionali Confederali, in chiusura, hanno sottolineato come l'intera manovra proposta da Tim rappresenti un passo indietro evidente. Un ritorno a vecchi modelli, già sperimentati e fallimentari, che non tengono conto né del contesto attuale né delle esigenze di chi lavora. A fronte di sacrifici chiesti per anni ai dipendenti, oggi l'azienda propone solo ulteriore carico, senza una vera visione di futuro. A peggiorare il quadro, pesa anche il mancato rinnovo del contratto nazionale, fermo da oltre due anni, che rende ancora più difficile qualsiasi possibilità di intesa, se non in presenza di contenuti realmente migliorativi per i lavoratori.

Per questi motivi, le organizzazioni sindacali hanno chiesto il ritiro immediato della proposta e hanno avviato le procedure di raffreddamento, riservandosi ogni iniziativa utile per contrastare questa deriva. Non è tornando indietro che si costruisce il futuro.



Il 14 aprile 2025, le Segreterie Nazionali di UILCOM-UIL, SLC-CGIL, FISTel-CISL si sono incontrate con la direzione di TIM e delle sue aziende per una valutazione complessiva sugli obiettivi e gli indicatori previsti dal Piano di Risultato (PDR) per il 2024, un accordo che risale al 2019. Questo piano è uno strumento fondamentale per stabilire gli incentivi economici destinati ai lavoratori, con l'intento di premiare i risultati raggiunti in base a tre parametri principali: l'EBITDA del Gruppo, i ricavi da servizi e l'indice di soddisfazione del cliente (CSI). Ogni parametro ha un peso specifico nell'insieme: l'EBITDA e i ricavi da servizi pesano ciascuno per il 40%, mentre il CSI pesa per il restante 20%. L'obiettivo è che, se questi traguardi vengono raggiunti, i lavoratori vedano erogato un premio economico nel mese di maggio 2025, con un'aliquota fiscale ridotta al 5%. In alternativa, i lavoratori potranno decidere di destinare il premio a iniziative di welfare aziendale.

Tuttavia, non tutti i dipendenti hanno diritto a questo premio. L'accordo esclude infatti alcune categorie, come i lavoratori che rientrano in piani di incentivazione legati alle vendite o a piani manageriali. Inoltre, sono previsti casi di esenzione per determinate assenze, come quelle legate a ferie o malattia grave, per evitare che situazioni particolari penalizzino i lavoratori che non hanno avuto l'opportunità di raggiungere gli obiettivi a causa di assenze impreviste.

Analizzando i risultati ottenuti, l'EBITDA e i ricavi da servizi hanno superato gli obiettivi fissati, mentre l'indice di soddisfazione del cliente ha registrato performance diverse a seconda del segmento di mercato. In particolare, i risultati sono stati positivi per le aree Small & Medium e Enterprise, che hanno visto un incremento nella soddisfazione dei clienti, mentre il segmento Consumer non ha raggiunto i livelli sperati. Un dato positivo è arrivato da TI Sparkle, che ha fatto registrare un eccellente risultato nell'indice di soddisfazione del cliente, dimostrando che in alcune aree specifiche la qualità del servizio è stata percepita in modo molto favorevole dai clienti.

Nonostante i buoni risultati ottenuti, le organizzazioni sindacali hanno espresso un parere favorevole, ma al tempo stesso hanno sollevato l'urgenza di rinnovare il contratto collettivo nazionale delle telecomunicazioni, che è scaduto ormai da oltre due anni e mezzo. Le trattative per il rinnovo sono state avviate da tempo, ma non hanno ancora portato a una conclusione. Per questo motivo, i sindacati chiedono l'avvio di politiche più efficaci per sostenere il settore delle telecomunicazioni, che sta vivendo un periodo particolarmente delicato, caratterizzato da rapidi cambiamenti tecnologici e da una crescente concorrenza nel mercato. Secondo le organizzazioni sindacali, è necessario intervenire con azioni concrete per garantire che i lavoratori non vengano penalizzati e per assicurare un futuro più stabile e prospero per il settore, che è cruciale per l'economia digitale e la connettività del Paese.



**CRESCE IL
MALCONTENTO TRA GLI
OPERATORI DEI SERVIZI
187, 119 E 191:
AVVIATE LE PROCEDURE
PER LO STATO DI
AGITAZIONE CONTRO
LA NUOVA TURNISTICA**



FEDRIGONI

Plenaria

www.uilcom.it



Il 16 aprile a Verona si è svolto un importante incontro tra il Gruppo Fedrigoni e le rappresentanze sindacali nazionali e territoriali (UILCOM-UIL, Slc CGIL, Fistel CISL, UGL Chimici Carta e Stampa), insieme alle RSU, per discutere il rinnovo dell'Accordo sul Premio di Risultato (PDR).

Nel corso della plenaria, il Gruppo ha presentato una panoramica aggiornata della situazione di mercato, ribadendo elementi già emersi nei precedenti incontri: negli ultimi due anni si è registrata una notevole contrazione nei volumi di vendita, sia nel settore della carta che in quello delle etichette, con un impatto diretto sulla redditività aziendale. Questo andamento ha generato forti preoccupazioni tra gli azionisti e ha spinto l'azienda ad avviare una ristrutturazione interna, con un focus particolare sulla razionalizzazione dei costi, anche quelli legati al lavoro e alle risorse umane.

Le OO.SS., insieme al coordinamento delle RSU, hanno espresso forte preoccupazione per le ricadute occupazionali di questo processo, evidenziando una crescente incertezza sui volumi produttivi e il rischio legato ad alcune delocalizzazioni e al ricorso alla CIGO in alcuni siti. Per questo motivo, è stata avanzata la richiesta di un incontro con l'Amministratore Delegato, Marco Nespolo, ai sensi dell'articolo 10.

In questo clima di tensione, il Gruppo ha comunicato che, considerate le attuali condizioni economiche, non sussistono le condizioni per un rinnovo triennale del PDR, proponendo invece una seconda proroga dell'accordo attualmente in essere. Questa proposta ha ulteriormente alimentato le preoccupazioni, poiché il mancato rinnovo triennale contribuisce ad aumentare il senso di precarietà.

Dopo un confronto serrato, le parti hanno convenuto che, data l'incertezza del contesto e il momento di transizione, non vi siano margini per un nuovo accordo triennale. Si è quindi concordata una proroga annuale dell'attuale PDR fino al 31 dicembre 2025, mantenendo le condizioni esistenti. Per garantire maggiore equità durante il periodo di transizione, è stato deciso di sterilizzare i parametri di stabilimento e quelli legati alla presenza individuale per i primi quattro mesi del 2025 (1 gennaio – 30 aprile).

Tale proroga è stata definita l'ultima possibile. In un'ottica di responsabilità e impegno condiviso, le parti si sono date l'obiettivo di iniziare entro giugno 2025 le trattative per il nuovo PDR triennale (2026-2028), con l'intento di chiuderle entro fine anno.

Infine, come segno di riconoscimento per le difficoltà affrontate dai lavoratori, è stata concordata l'erogazione di una liberalità di 100 euro in welfare per il 2025, da aggiungere al Premio di Risultato. È stato inoltre stabilito di estendere l'accordo sulla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) fino al 31 dicembre 2025, come misura concreta per affrontare l'attuale scenario critico, anche legato alle incertezze del contesto internazionale.



CRM-BPO

**Proclamazione stato di
agitazione per crisi
occupazionale e mancata
regolamentazione**



REDDITO DI LIBERTÀ 2025

È un contributo economico destinato alle donne vittime di violenza, con o senza figli, seguite da centri antiviolenza riconosciuti e dai servizi sociali.

Possono richiederlo anche cittadine straniere con regolare permesso o carta di soggiorno.

L'importo previsto è **fino a 500 euro al mese** per massimo 12 mesi, ed è compatibile con altri sostegni come l'Assegno di Inclusione.

Domande respinte per mancanza di fondi nel 2024 possono essere ripresentate dal 5 marzo al 18 aprile 2025, con priorità rispetto alle nuove, tramite i Comuni attraverso il portale "Prestazioni sociali dei comuni".

Terminate le ripresentazioni, sarà possibile presentare nuove domande per il 2025 usando il modulo SR208, sempre tramite i Comuni, quando l'INPS attiverà il servizio.

Per supporto potete rivolgervi anche ai CAF Uilcom-Uil

ELEZIONI RSU/RLS

GRUPPO HUHTAMAKI

Stabilimenti Carbonara Scrivia (AL)

88

SLC-CGIL

31

UILCOM-UIL
1 RSU ELETTA



OTTIMO RISULTATO

UILCOM

UILCOM



TERZO MILLENNIO

LA GRANDE CRISI DELLE TELECOMUNICAZIONI



L'UOVO SOSPESO



**RACCOLTA DI UOVA DI CIOCCOLATO IN OCCASIONE
DELLA PASQUA PER BAMBINI DELLE FAMIGLIE IN
DIFFICOLTÀ E GLI ANZIANI DELLA COMUNITÀ.**

FINO AL 20 APRILE

avrete la possibilità di portare le uova di Pasqua al
punto di raccolta:



RISTORO DI SANT'EGIDIO in via Vincenzo Cuoco n.4



PARI OPPORTUNITÀ UILCOM-CAMPANIA

Buona Pasqua!





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



NO AI LAVORATORI FANTASMA



CAMPAGNA NO AI LAVORATORI FANTASMA



NO AI LAVORATORI
FANTASMA

TERZO MILLENNIO





2025
TESSERAMENTO

IO SCELGO
UILCOM



Iscriviti con NOI:

RAPPRESENTANZA E
TUTELA SUI LUOGHI DI LAVORO

SERVIZIO CAF E PATRONATO

COPERTURA INFORTUNI

AGEVOLAZIONI E CONVENZIONI

www.uilcom.it

