

UILCOM NEWS

SETTIMANALE ONLINE A CURA DELLA SEGRETERIA NAZIONALE

N.7/2022
6 Maggio 2022
www.uilcom.it



QUESTA SETTIMANA

TELCO – FUTURO DEL LAVORO
CC ITA – CONVOCARE TAVOLO
VODAFONE – RIDUZIONE PERSONALE
CC INPS – INTERNALIZZAZIONE

CCNL RADIOTV – RINCONTRO RINNOVO
IPZS – COMITATO NAZIONALE COVID
ERICSSON – INCONTRO



START

**INIZIA LA STAGIONE
CONGRESSUALE**

"LA SFIDA DEL LAVORO FRA CRISI E NUOVE OPPORTUNITÀ"

Telco per l'Italia: Re-inventare il futuro

TELCO
PER L'ITALIA
360 Summit

TELCO
PER L'ITALIA
360 Summit



Salvo Ugliarolo, Segretario Generale, Uilcom-Uil

INTERVENTO DI SALVO UGLIAROLO

Segretario Generale Uilcom



Uilcom, Salvo Ugliarolo: “Urgente una cabina di regia unica sulle tlc”

L'INTERVISTA

February 2022



“Le aziende della filiera delle telecomunicazioni e i sindacati stanno facendo la loro parte per la digitalizzazione del Paese, la formazione delle nuove competenze e la crescita dell’occupazione. Ma il governo non ha ancora compreso la centralità del settore delle tlc per lo sviluppo del Paese varando appropriate politiche industriali”. Lo ha affermato Salvo Ugliarolo, Segretario Generale Uilcom-Uil, intervenuto a Telco per l’Italia, l’evento CorCom-Digital360.

Continua..... 

COMUNICATO

VERTENZA CONTACT CENTER ITA

MANTENERE GLI
IMPEGNI,
RICONVOCARE
SUBITO IL
TAVOLO,
RISOLVERE
DEFINITAMENTE
LA CRISI.

www.uilcom.it





Ieri, 2 maggio, si è svolto incontro per discutere della procedura di riduzione di personale, nelle more degli accordi sottoscritti per la gestione delle eccedenze derivanti dagli impatti della digitalizzazione sul settore delle Telecomunicazioni. La procedura si è chiusa con accordo, individuando quale unico criterio per l'uscita la non opposizione al licenziamento

L'occasione è stata utile per fare il punto sulle uscite precedenti, per avere un aggiornamento dettagliato sull'andamento del reskilling e confrontarsi sulle prossime iniziative da mettere in campo per governare gli effetti della digitalizzazione sul perimetro occupazionale

Le Segreterie nazionali hanno chiesto la calendarizzazione di una serie di incontri a partire dall'accordo sullo Smart Working in scadenza a maggio, per avere aggiornamenti circa il Premio di Risultato, per la valutazione degli effetti e risultati del contratto di espansione, sull'andamento della rete, in modo da affrontare per tempo e nel dettaglio i vari temi di interesse delle lavoratrici e dei lavoratori Vodafone.



INTERNALIZZAZIONE CONTACT CENTER INPS – NOTA DELLE SEGRETERIE NAZIONALI

Apprendiamo da qualificate fonti parlamentari che l'aumento dei fondi per l'internalizzazione del Contact Center Inps sarebbe cosa fatta. Se questa notizia troverà conferma, come auspichiamo, grazie alle nostre lotte e a quelle dei Lavoratori e alla nostra incessante azione, verrebbero finalmente a realizzarsi le condizioni per l'assunzione in Inps Servizi di tutti i lavoratori attualmente operanti sul perimetro in Comdata e Network Contacts senza esclusione alcuna.

Ora ci apprestiamo a richiedere i necessari incontri chiarificatori agli attori Istituzionali coinvolti, oltre che ad Inps, per dare a tutte le persone in modo formale e definitivo quelle certezze e sicurezze richieste da tempo

INCONTRO SU RINNOVO CCNL EMITTENZA RADIOTELEVISIVA PRIVATA

Nella giornata martedì 3 maggio 2022, si è tenuto un nuovo incontro per il rinnovo del CCNL Emittenza Radiotelevisiva privata, fra la Delegazione Trattante di parte sindacale, le rispettive delegazioni, e la Controparte datoriale Confindustria Radiotv. Dopo una serrata trattativa, le Parti hanno registrato avanzamenti su alcuni punti di merito del rinnovo contrattuale:

1. Mercato del Lavoro. A seguito della indisponibilità di parte sindacale, la parte datoriale ha accettato di non rinunciare all'introduzione dei contratti stagionali e una disciplina specifica sui contratti intermittenti. Sulla base di questo, le Parti si sono concentrate sul tema dei contratti a termine, con l'obiettivo di arrivare a un accordo che tenga conto dei cambiamenti normativi recentemente introdotti. La Uilcom, la delegazione sindacale ha ribadito che l'unico elemento per definire alcune

lessibilità sui Tempi determinati passa attraverso l'introduzione di percorsi di stabilizzazione certa a tempo indeterminato in una percentuale non inferiore al 40%. Preso atto dell'accettazione di parte datoriale di questo percorso, le OO.SS. ritengono soddisfacente l'attuale equilibrio raggiunto.

2. APPALTI. In considerazione dell'apertura fatta in tema di contratti a tempo determinato, la Uilcom, le altre OO.SS. hanno proposto un rafforzamento della norma attuale. Attraverso un potenziamento degli obblighi di informazione in sede di Osservatorio, e hanno chiesto d'introdurre l'obbligo di applicazione del CCNL di settore negli appalti diretti, e di quelli sottoscritti a livello confederale negli appalti indiretti.

L'obiettivo è quello di rafforzare il sistema contrattuale di settore dando quindi maggiori diritti e tutele alle lavoratrici e ai lavoratori degli appalti oggetto di continui dumping salariale e contrattuale, nonché di una progressiva erosione di diritti, salario e tutele sulla sicurezza.

3. SMARTWORKING. Le parti hanno concordato di aggiornare l'impianto contrattuale, aggiornandolo alle nuove normative vigenti, demandando quindi a livello aziendale le applicazioni per le ulteriori discipline specifiche, sia economiche che normative.

4. COMPORIO. Le OO.SS., nel rigettare la richiesta datoriale di ridurre i tempi di comporito da 15 a 12 mesi, hanno ribadito la necessità, nei prossimi appuntamenti contrattuali, di rafforzare questo importante istituto di garanzia.

5. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE. La delegazione sindacale ritiene indispensabile attivare la competente commissione paritetica in materia di inquadramento professionale, anche in considerazione delle continue innovazioni tecnologie e di mansioni che interessano il settore. Occorre garantire il giusto riconoscimento professionale anche in ambito radiofonico a cominciare dalla cosiddetta attività di radiotelevisione.

6. PARTE ECONOMICA. Senza entrare nello specifico dei minimi contrattuali, la Uilcom e la Delegazione Sindacale ritengono necessario un recupero salariale che tenga conto delle dinamiche inflattive di questi ultimi mesi. Occorre inoltre salvaguardare il recupero economico salariale, con interventi condivisi tra le parti che evitino possibili assorbimenti futuri ed unilaterali. Si è inoltre chiesto di adeguare la quota a carico aziendale del contributo per gli iscritti a BYBLOS, fermo all'1% da anni. Ci si è aggiornati al 26 e 27 maggio prossimi.



ISTITUTO POLIGRAFICO
E ZECCA DELLO STATO

Comitato Nazionale COVID19 IPZS

Lunedì 2 maggio c.m. si è riunito, in quattordicesima convocazione, il “Comitato Nazionale per l’applicazione e la verifica del Protocollo condiviso Covid-19 in IPZS” per il prosieguo delle verifiche procedurali e degli scenari evolutivi. Nel corso della riunione L’Azienda ha dato informazioni su tutte le modifiche che verranno attuate dal 1 Maggio 2022:

- Non sarà richiesto più il green pass per l’ingresso nello stabilimento

- Non sarà richiesto più il green pass per l’ingresso nello stabilimento
- Verrà mantenuta la Ffp2 e quindi distribuita normalmente
- Saranno autorizzati di nuovo i cambi turni infrasettimanali
- Torneranno di nuovo all’orario giornaliero gli impiegati a cui lo stesso era stato scaglionato
- Resterà invariato il tracciamento positivi e quindi i permessi per positività nello stesso nucleo familiare
- Per lo Smart working in attesa del nuovo accordo si ritorna alle 8 giornate mensili
- Per quanto riguarda l’apertura totale degli spogliatoi, nonostante l’insistenza da parte sindacale di sbloccare questa condizione, l’Azienda ha deciso che resteranno chiusi per tutto il mese di maggio.

ERICSSON



Si è svolto l'incontro tra i vertici italiani di Ericsson, le segreterie nazionali e territoriali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil ed il coordinamento RSU per discutere dell'andamento aziendale alla luce dei risultati di bilancio per l'anno 2021.

L'azienda ha dichiarato che negli ultimi dieci anni ha dovuto affrontare una riduzione del business del 65% con una conseguenziale parallela contrazione dei ricavi. Le cause sarebbero da imputare alla ipercompetitività tra le aziende del settore ed un generale abbassamento di prezzi e tariffe per l'utente finale, che generano costantemente eccedenze e ridondanze nel personale e che comportano una inevitabile riduzione della marginalità

L'obiettivo sindacale è costantemente quello di operare attraverso soluzioni condivise che individuino soluzioni non traumatiche per la gestione delle eccedenze. La delegazione sindacale ha anche ribadito la necessità di proseguire con la contrattazione aziendale, che punti a raggiungere un accordo integrativo tenendo conto delle rivendicazioni sia per quel che concerne la parte economica che la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'azienda nel confermare la volontà di voler procedere nella gestione delle circa 130 eccedenze dichiarate in modo condiviso e non traumatico, ha ribadito però la necessità di non poter protrarre in una condizione numerica di eccedenze così strutturata