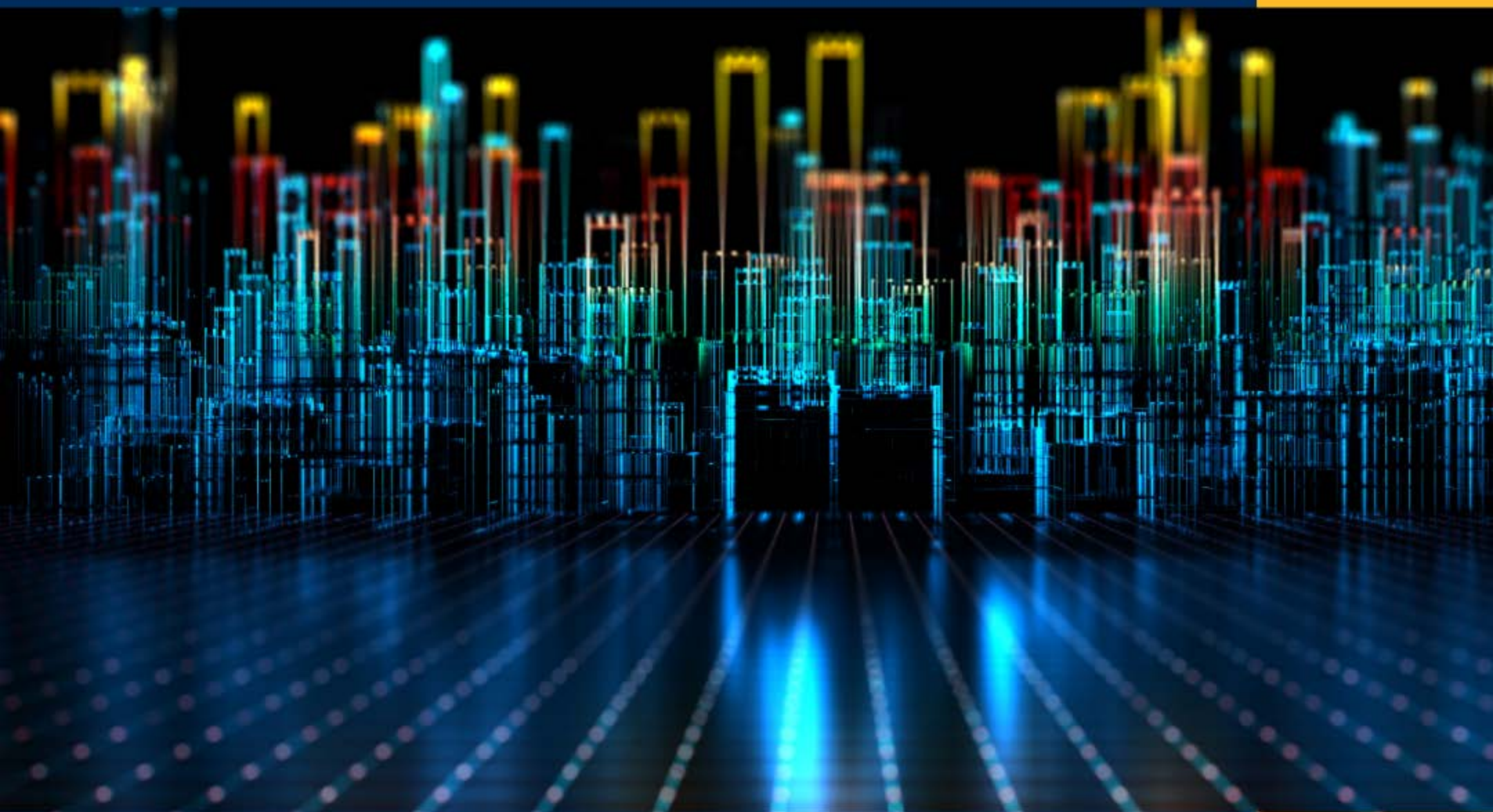


UILCOM NEWS

N.19/2022
5 Agosto 2022
www.uilcom.it

SETTIMANALE ONLINE A CURA DELLA SEGRETERIA NAZIONALE



QUESTA SETTIMANA

TIM – SCIOLTA LA RISERVA

RAIPUBBLICITÀ – FIRMATO IL CCL

ALMAVIVA – INCONTRO

PERSIDERA – ACCORDO LAVORO AGILE

FASTWEB – FERIE SOLIDALI





GRUPPO TIM

È stato sottoscritto quest'oggi, venerdì 5 Agosto, presso il Ministero del lavoro l'accordo tra Tim e le Organizzazioni sindacali.

L'intesa sottoscritta, in data 29 Luglio, dopo una due giorni di trattative, prevede l'applicazione del contratto di espansione per circa 27.000 addetti attuando una riduzione dell'orario di lavoro e contestualmente si apre la possibilità per circa 2.200 lavoratori di poter accedere volontariamente ai prepensionamenti traguardando un periodo massimo che va, a secondo delle categorie professionali, dai 5 ai 6 anni. Si proseguono altresì importanti percorsi formativi di riqualificazione e l'adeguamento ed arricchimento delle competenze accompagnati da un ricambio generazionale che prevede circa 550 assunzioni tra il 2022 ed il 2023.

L'intesa è stata illustrata all'interno delle assemblee alle lavoratrici e lavoratori che hanno dato parere favorevole all'accordo

FASTWEB

FERIE SOLIDALI

Nella giornata del 3 agosto 2022 si è svolto un incontro, da remoto, tra le Segreterie Nazionali e Territoriali Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Telecomunicazioni, unitamente alle RSU, e il Gruppo Fastweb al termine del quale è stato sottoscritto un accordo che norma lo strumento delle ferie solidali, così come previsto dal CCNL e dall'integrativo aziendale. L'accordo prevede l'istituzione, in via sperimentale dal 1° settembre 2022 al 31 dicembre 2023, di un "Fondo ferie e permessi solidali" nel quale i dipendenti del Gruppo potranno far confluire, a titolo di donazione e in piena libertà, i propri giorni di ferie e permessi maturati e non ancora goduti, nel limite massimo di due giornate all'anno. Il Fondo si attiverà in seguito a richiesta presentata dai lavoratori che abbiano terminato la propria spettanza di ferie/permessi (annuale e residua) e che abbiano necessità di assistere figli (sia minorenni che maggiorenni), familiari entro il 1° grado di parentela, coniuge, convivente di fatto e unito civilmente, le cui condizioni di salute siano certificate da idonea documentazione. L'azienda, valutata la sussistenza della richiesta,

avvierà la Campagna di donazione sulla piattaforma Infinity e autorizzerà il dipendente alla fruizione dell'istituto per il periodo richiesto. In caso di disponibilità, nel Fondo, inferiore alle richieste verrà attivata una nuova campagna di donazione e, al contrario, in caso di residui di ferie/permessi al termine dell'anno, questi non verranno in alcun modo persi, ma resteranno nel Fondo per eventuali nuove richieste. Eventuali casi particolari, non specificatamente normati dal presente accordo, verranno infine valutati di volta in volta dall'azienda. Le Segreterie Nazionali esprimono soddisfazione per la sottoscrizione del presente accordo che rappresenta un ulteriore importante tassello della contrattazione aziendale che, nel corso degli anni, le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno saputo costruire nel Gruppo Fastweb. Le scriventi OO.SS. si augurano inoltre, come già richiesto dalla delegazione durante l'incontro, che l'azienda possa diventare parte attiva dell'accordo con un proprio contributo.

Il 1° agosto 2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCL RAIPUBBLICITA' per gli anni 2019- 2022 dalla Direzione aziendale e dalle delegazioni SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL. Dopo una discussione non sempre facile, le parti hanno trovato una non facile mediazione fra le richieste sindacali e le posizioni aziendali. Ne è uscito un testo equilibrato, che ha corretto alcuni istituti ormai datati e inserito nel testo contrattuale il capitolo relativo allo Smart working. La parte economica, comprensiva dell'aumento dei minimi, dell'Una Tantum, delle somme a titolo di welfare e dell'aumento dei buoni pasto, è una risposta alla situazione generale e alle richieste delle lavoratrici e dei lavoratori. Di seguito i contenuti dell'accordo.

1) Viene riconosciuto un aumento dei minimi pari a 65 Euro al livello B2, corrisposti a partire dalle competenze del mese di ottobre.

2) "Una Tantum" di 1.250 euro uguale per tutte le lavoratrici e i lavoratori erogata con le competenze di settembre.

3) Le parti condividono nel testo del CCL, che lo smartworking è una forma organizzativa di espletamento della prestazione, che è in grado di alternarsi e può convivere col lavoro in presenza. Viene inserito il richiamo all'attuale accordo di smartworking in scadenza al 31/12/2021, con impegno delle parti a riprendere il confronto nel mese di settembre 2022, con l'obiettivo sindacale di migliorarne istituti e contenuti. 3)

Aumento dei ticket giornalieri da 9 a 10€ per tutti, anche nelle giornate di smart working.

4) Si riconosce un aumento dell'Indennità Speciale Quadri di 9 euro.

5) Si riconosce l'aumento dell'indennità di trasferta a 20 euro, dagli attuali 10 euro.

- 6) Si riconosce un aumento di 70 euro onnicomprensivi del welfare contrattuale, che passa a 300 euro annuali dagli attuali 230 euro.
- 7) Le parti hanno concordato di modificare lo Statuto attuale del FAS (Fondo Assistenza Aziendale), che tornerà ad essere un Ente Bilaterale puro, con una Governance condivisa Azienda/Sindacato in quanto parti istitutive. Il contributo aziendale annuale per gli iscritt* rimane per il momento a 720 euro: le parti, appena insediato il nuovo Cda, incontreranno l'azienda per un eventuale adeguamento di questa somma.
- 8) Si riconosce l'adeguamento delle tabelle dei rimborsi per l'utilizzo del mezzo privato, che arriva a 0.40 euro a Km, invece degli 0.21 a Km attuali.

L'ipotesi di accordo è stata votata all'unanimità, segnando un primo passaggio per l'approvazione definitiva che avverrà solo con il voto delle lavoratrici e dei lavoratori i primi giorni di settembre. Sarà cura delle scriventi informare per tempo tutti gli interessati riguardo le date in cui si terranno le assemblee.



Nella giornata del 3 Agosto 2022 si sono incontrate, in via telematica, Le Segreterie Nazionali Territoriali UILCOM/SLC/FISTEL//UGL unitamente alle RSU/RSA con l'azienda Almaviva Contact a seguito dell'avvio delle procedure unilaterali della CIGS successive al mancato accordo dello scorso 4 luglio 2022 presso il Ministero del lavoro. L'azienda ha nuovamente ribadito la necessità del ricorso alla CIGS visto il calo progressivo dei volumi di attività e del fatturato, anche a seguito della perdita di importanti commesse avvenute negli ultimi mesi. La Delegazione Sindacale nel suo complesso pur prendendo atto di quanto esposto dall'azienda ha ritenuto non efficace quale soluzione definitiva e strutturale il solo ricorso alla CIGS, così come già affermato in sede ministeriale lo scorso 4 luglio. A tale scopo hanno richiesto e sollecitato ancora una volta l'attivazione di un tavolo permanente di crisi che veda il coinvolgimento dei

Ministeri interessati (Lavoro, Sviluppo Economico, Sanità). Visto lo scenario descritto l'incontro aveva come unico obiettivo di provare con ogni mezzo di continuare a contribuire alla tutela dell'occupazione interna anche attraverso lo strumento della formazione continua. L'azienda si quindi resa disponibile ad avviare un progetto di riqualificazione verso profili IT a buona riconoscibilità di mercato, sul modello già definito a Palermo nel 2019. Tale progetto è rivolto a tutto il personale distafftrasversale, allo staff operativo privo di attività, oltre al personale operativo attualmente non assegnato ad alcuna commessa. L'adesione su base volontaria, verso percorsi formativi mirati di reskilling/specializzazione complessi che richiedono investimenti da parte aziendale e dei lavoratori interessati.

ACCORDO LAVORO AGILE TRANSITORIO 2022

Il giorno 2 agosto 2022, le Segreterie Nazionali e territoriali SLC CGIL - FISTEL CISL - UILCOM UIL congiuntamente con il Coordinamento delle RSU, hanno firmato con la direzione aziendale di Persidera un accordo transitorio di disciplina del lavoro agile per il periodo 1 settembre 2022-31 dicembre 2022.

Di seguito i contenuti principali dell'accordo:

- 1) L'accordo è su base volontaria, e sono previste 2 giornate di sw a settimana, che dovranno essere pianificate coordinandosi con il Responsabile.
- 2) la prestazione in modalità agile dovrà essere svolta in luogo idoneo, all'interno del territorio nazionale, utilizzando le dotazioni informatiche messe a disposizione dall'Azienda.
- 3) Nel rispetto dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, viene sancito il pieno diritto alla disconnessione: completato il proprio orario di lavoro

all'interno della fascia oraria prevista, il lavoratore potrà disconnettersi dalle dotazioni informatiche, non sarà tenuto a rispondere a telefonate e mail.

- 4) viene garantito il pieno esercizio dei diritti e delle libertà sindacali (come il diritto di assemblea e il diritto di sciopero). In questa fase, così come avvenuto durante tutto il periodo emergenziale in Azienda, non verrà riconosciuto il Ticket Restaurant per le giornate di lavoro agile. Le parti affronteranno questo tema, senza pregiudiziale alcuna, durante il confronto di rinnovo del presente accordo. godimento dei permessi sindacali). Le OO.SS. salutano con soddisfazione questo accordo che contempla una serie di diritti e tutele importanti. Non a caso, questo accordo sperimentale servirà come base per i futuri accordi di sw in Persidera.



 MESSAGGIO



BUONE VACANZE

ARRIVEDERCI A SETTEMBRE

**LA SEGRETERIA RESTERÀ CHIUSA
DAL 12 AL 28 AGOSTO**