

UILCOM NEWS

SETTIMANALE ONLINE A CURA DELLA SEGRETERIA NAZIONALE

N.28/2022
16 Dicembre 2022
www.uilcom.it



QUESTA SETTIMANA

VODAFONE – ACCORDO LAVORO AGILE
TIM – SCIoglimento RISERVA SW
COMDATA/NETWORK CONTACTS – CIGS
ALMAVIVA CONTACT – INCONTRO
ZTE– SOTTOSCRITTI ACCORDI

MONDADORI– CONTRIBUTO
IPZS– PIANO INDUSTRIALE
UIL ARTIGIANATO –COORDINAMENTO
FSBA – ASSEMBLEA STRAORDINARIA
RAI– SEDI REGIONALI
CONTATTO– IL NUOVO NUMERO





ACCORDO LAVORO AGILE

È stato sottoscritto l'Accordo sul lavoro agile a partire dal 6 febbraio 2023 della durata di un anno. Fino alla partenza verrà prorogato l'accordo in essere.

UFFICI: declinazione settimanale, 2 giorni in azienda, 3 in smart working.

Un giorno programmato dall'azienda, uno dal lavoratore.

CUSTOMER CARE: declinazione settimanale, 3 giorni in aziende, 2 in smart working, con 6 giorni aggiuntivi a scelta nel corso della vigenza dell'accordo.

Previsto ulteriore sistema di flessibilità collettive per tutta la platea. Giornate aggiuntive di Smart Working in caso di allerta rossa, sciopero mezzi pubblici, sabato e domenica ed a ridosso di ponti e festività.

Flessibilità ulteriori a tutela della genitorialità e di categorie fragili.

Sistema di verifiche nazionali e o territoriali per monitorare l'andamento dell'accordo anche attraverso una commissione bilaterale.

È stata riconosciuta l'una tantum di 250 euro alle lavoratrici ai lavoratori in welfare.



ACCORDO SMARTWORKING SCIOGLIMENTO DELLA RISERVA



A fronte delle risultanze emerse dalle consultazioni assembleari, che hanno visto complessivamente la partecipazione di oltre 8.000 lavoratrici e lavoratori viene sciolta positivamente la riserva

www.uilcom.it





Comdata

network.contacts

www.uilcom.it



INCONTRO CIGS

È proseguito l'incontro, in modalità da remoto presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, tra le Segreterie Nazionali e Territoriali SLC-CGIL FISTEL- CISL UILCOM UIL, unitamente alla RSU/RSA, e la RTI Comdata S.p.A./Network Contacts S.r.L. in merito all'istanza di CIGS per le imprese del settore dei Call Center, inoltrata dalle due aziende per l'attività di CCM INPS. A inizio incontro è stata presentata la fotografia, aggiornata al 1° dicembre, del personale non transitato in INPS Servizi o perché non partecipante/non vincitore della selezione oppure in quanto non dimissionario. Visti gli esigui numeri residuali Network Contacts ha dichiarato il venir meno della necessità di ricorrere all'ammortizzatore sociale

a riconvertire il personale di Concorezzo e Molfetta in altre. Da parte di Comdata, invece, è stata ribadita la necessità di accedere alla CIGS Call Center per i residuali 7 mesi a disposizione con un'applicazione al livello massimo consentito dell'80%. Come delegazione sindacale abbiamo posto, come condizioni imprescindibili per sottoscrivere un accordo, che tutto il bacino di lavoratori fosse coinvolto in un percorso di riconversione e che la percentuale di ammortizzatore sociale fosse abbassata. Grazie, quindi, alla forza e alla compattezza della delegazione sindacale e all'intervento di mediazione del Ministero del Lavoro si è addivenuti alla sottoscrizione di un Accordo di CIGS Call Center, della durata di 7 mesi dal 1° dicembre 2022.



Almaviva

CONTACT

INCONTRO OO.SS. MINISTERI DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE IMPRESE

Si è svolto un incontro tra i rappresentanti dei ministeri del Lavoro, della Salute e delle Imprese e Made in Italy con i rappresentanti sindacali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Telecomunicazioni per discutere relativamente alla vertenza Almaviva. L'incontro di natura tecnica ha analizzato la situazione occupazionale suddivisa per attività e territori, con particolare attenzione sulla commessa 1500, al fine di fornire un quadro completo e dettagliato alla parte politica che si occuperà della vertenza.

Le organizzazioni sindacali, nel fornire lo spaccato dell'occupazione in Almaviva Contact, hanno espresso profonda preoccupazione per il mantenimento dell'intero perimetro occupazionale in vista della completa dismissione di Almaviva Contact dal settore customer care. Ad oggi migliaia di lavoratori sono stati salvaguardati grazie all'applicazione della clausola sociale, ed a breve per ulteriori 800 lavoratori delle commesse Vodafone e Trenitalia potrebbero prospettarsi una soluzione simile.

Resta il problema per i dipendenti che operano per attività portate all'estero (AmEx) o rimasti in Almaviva successivamente al cambio appalto di diverse attività (Sky, wind, tim, ecc.) ed i lavoratori in forza sulla commessa 1500. Ancor più preoccupante la situazione "ammortizzatori sociali" considerato che il prossimo 28 febbraio termina la possibilità di accesso

per Almoviva agli strumenti ordinari previsti dalla normativa. Il Ministero della Salute, tenuto conto del graduale superamento dell'emergenza Covid, ha comunicato la volontà di voler convertire il servizio 1500 in un numero di pubblica utilità da dedicare a campagne vaccinali, prevenzioni sanitarie per malattie virali endemiche, ecc. al fine di poter dare continuità lavorativa ad almeno 100 fte.

Il Ministero del Lavoro, prendendo atto della situazione descritta, si è impegnato a far da raccordo tra i ministeri ed a convocare un tavolo alla presenza della parte politica e dell'azienda per individuare le soluzioni più opportune a tutela dell'occupazione.

Le Segreterie nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Telecomunicazioni nel sollecitare la convocazione di un tavolo di settore che possa individuare le opportune regole per la messa in sicurezza dell'intero comparto Crm-Bpo, auspicano che il prossimo tavolo di crisi relativamente ad Almoviva Contact possa vedere un più ampio coinvolgimento di tutti gli attori, istituzionali e datoriali, al fine di individuare una soluzione complessiva e definitiva per le lavoratrici ed i lavoratori di Almoviva Contact, in considerazione del fatto che l'attuale proposta del ministero accoglie parzialmente il perimetro occupazionale del servizio di assistenza sanitaria. Va ulteriormente evidenziato il fattore tempo poiché l'iter burocratico che porterà ad un nuovo bando di gara sarà lungo e quindi sarà indispensabile gestire con proroga il mantenimento del servizio stesso evitando ovviamente dinieghi da parte di Almoviva così come già constatato sulla commessa amex che dovrà essere assolutamente recuperato al fine di evitare ulteriori emorragie occupazionali.



SOTTOSCRITTI ACCORDI

Si è svolto in data 12 Dicembre l'incontro tra i rappresentanti del Gruppo Zte Italia (Zte e ZTe Innovation & Research Center), le Segreterie nazionali e territoriali di Uilcom Uil, Slc Cgil, Fistel Cisl e le RSU/Rsa dei vari siti produttivi per discutere relativamente alle prossime scadenze del contratto integrativo aziendale, ivi compreso l'accordo sul "lavoro agile". Al termine di un proficuo confronto sono stati sottoscritti due accordi il primo a regolamentazione del lavoro agile ed il secondo proroga l'accordo integrativo aziendale in essere.

LAVORO AGILE - Le parti hanno previsto la condivisione di un accordo che vada oltre il regime emergenziale. È stata pertanto prevista una regolamentazione di una modalità ibrida molto flessibile che non prevede giornate minime o massime di presenza in sede. La durata dell'accordo è di un anno a partire dal 1° gennaio 2023, ma con possibilità di proroga valutando eventuali correttivi e modifiche da applicare nel corso della sperimentazione annuale. Le sedi produttive rimarranno regolarmente aperte ed i lavoratori potranno accedervi liberamente concordando, con cadenza mensile, il proprio calendario di presenza, tenendo conto delle esigenze tecnico produttive e/o degli obiettivi settimanali/mensili prefissati. Fermo restando i limiti di legge previsti in materia di orario di lavoro giornaliero e settimanale, i lavoratori potranno operare senza vincoli di orario e di luogo per svolgere la propria attività, purché all'interno del territorio italiano.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE - Le parti hanno previsto una proroga di 6 mesi dell'accordo attualmente vigente, impegnandosi ad avviare un confronto, a partire dal prossimo aprile 2023, per addivenire ad un rinnovo che tenga conto delle rivendicazioni sindacali emerse alla luce dei nuovi modelli organizzativi modificati dagli eventi trascorsi in questo triennio.



GRUPPO MONDADORI

www.uilcom.it



CARO PREZZI, CONTRIBUTO DI MILLE EURO PER I DIPENDENTI DEL GRUPPO MONDADORI

I dipendenti del Gruppo Mondadori più esposti all'aumento generale dei prezzi potranno disporre di un contributo del valore di mille euro netti, spendibile online in base alle diverse necessità personali e familiari. Frutto delle buone relazioni industriali, la misura è volta al sostegno concreto delle persone nel complesso quadro macroeconomico attuale.

Nello specifico, il suddetto contributo sarà erogato alle lavoratrici e ai lavoratori che percepiscono una retribuzione annua non superiore a 35 mila euro lordi, come stabilito dal lavoro congiunto dell'Azienda e delle Organizzazioni Sindacali Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil.

Il benessere delle persone passa anche attraverso la definizione di buone prassi. Con questa iniziativa il Gruppo Mondadori conferma il percorso iniziato già da tempo e che ha portato – tra i diversi risultati – alla definizione di accordi sul welfare e sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Auspichiamo che tale misura possa essere attuata anche da altre aziende del settore, come sollecitato dalle scriventi Segreterie Nazionali.



ISTITUTO POLIGRAFICO
E ZECCA DELLO STATO

PRESENTAZIONE PIANO INDUSTRIALE 2023-2025

Il 12 dicembre c.m. si è tenuto un incontro con il Gruppo IPZS, erano presenti, il Management Aziendale, i Segretari Generali e i coordinatori Nazionali, di categoria di Slc CGIL, Fistel CISL, UILCOM Uil e UGL chimici.

L'ordine del giorno era centrato sull' informativa per quanto riguarda il piano industriale per il triennio 2023/2025.

Nel corso della riunione l'AD ha spiegato che il Poligrafico è una Azienda che gode di buona salute, il fatturato del 2021 è di 437 ml di euro. Per il 2022 si stanno rispettando le aspettative, nei prossimi tre anni l'obbiettivo che l'Azienda si è prefissata è quello di raggiungere una media di 500 ml di euro annui .La mission strategica si basa nella realizzazione di soluzioni fisiche e digitali, a garanzie della fede pubblica, su temi di sicurezza e anti contraffazione dei cittadini .

e nella verifica di autenticità e tracciabilità di cose e dati Ottimizzare le produzioni per essere competitivi in un mercato sempre più esigente, con investimenti mirati. Fare formazione ai dipendenti, puntare su polifunzionalità e polivalenza, sostenere un ricambio generazionale fattivo creando anche nuove competenze.

Il nostro Segretario Generale, Salvo Ugliarolo, nel suo intervento, ha espresso un parere favorevole sulle informazioni ricevute, confermando che come organizzazione sia pronti a queste nuove sfide.

Precisando poi, che tutto dovrà avvenire nei modi e nei tempi giusti, perché IPZS è in primis una fabbrica e quindi vanno preservate le lavorazioni che produce, trovando un equilibrio tra il presente e futuro.

UIL ARTIGIANATO

COORDINAMENTO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DEL COMPARTO

Il 13 dicembre è stato organizzato dalla Uil Artigianato un Webinar con i referenti Uil Artigianato, il direttore di EBNA/FSBA Walter Recchia, Ivana Veronese Segretario confederale UIL e la partecipazione dei coordinatori regionali e dei referenti delle categorie di Settore.

Un appuntamento molto importante dove sono stati approfonditi i contenuti del nuovo regolamento di FSBA, sulle nuove regole per quanto concerne il tema della cassa integrazione, un percorso iniziato alcuni mesi fa dove la Uil artigianato ha avuto un ruolo di primo piano.

Dal confronto sono emersi molti spunti interessanti, alcuni anche di riflessione, che serviranno per migliorare sempre di più questa splendida "macchina" che è la Uil artigianato e il Fondo FSBA.

FSBA

FONDO DI SOLIDARIETÀ
BILATERALE PER L'ARTIGIANATO

ASSEMBLEA STRAORDINARIA E ORDINARIA

Il 14 dicembre c.m. si è tenuta l'Assemblea straordinaria e ordinaria del Fondo Solidarietà dell'Artigianato (FSBA).

Nel corso della riunione sono state approvate dai membri della Assemblea le modifiche applicate allo statuto del fondo e al nuovo regolamento.

Per quanto concerne lo statuto sono stati modificati e aggiornati alcuni articoli come previsto dalle normative di legge.

Per il regolamento è stato fatto un importante lavoro, le parole chiave che sintetizzano il lavoro svolto da tutti i soggetti chiamati in causa, sono Universalismo differenziato.

Un'operazione che andrà a tutelare sacche di lavoratori scoperte dalla benché minima formati di tutela su questo tema, uno su tutti, l'argomento della Cassa integrazione. Inoltre, sono stati rispettati gli accordi interconfederali siglati in precedenza



SEDI REGIONALI

Lunedì 12 dicembre le Organizzazioni Sindacali hanno incontrato l'azienda per discutere il tema delle sedi regionali.

Ogni singolo intervento delle OO.SS. ha sottolineato la necessità che Rai chiarisca definitivamente il progetto di rilancio di queste realtà. Un progetto finora mai strutturato che, in un impeto decisionista, ha prodotto solo interventi scomposti e divisivi e che non può nemmeno lontanamente dirsi di rilancio.

Tecnologie anacronistiche, personale mancante, modelli organizzativi diversi a seconda dei territori, carriere ferme e mancanza di un chiaro iter professionalizzante, sono alcuni degli argomenti affrontati.

I lavoratori e le lavoratrici delle sedi regionali presenti hanno esposto in maniera dettagliata la situazione, sottolineando come di risparmio reale si potrebbe cominciare a parlare affrontando seriamente un taglio degli appalti e una migliore pianificazione delle attività.

A tal proposito la parte sindacale ha chiesto di conoscere le cifre derivanti dagli appalti, per ragionare sulla coerenza delle scelte organizzative finora adottate e se queste non siano in contrasto rispetto al contenimento dei costi. La Rai si è resa disponibile ad affrontare la discussione aprendo il tavolo di confronto previsto e analizzando le proposte di parte sindacale.

