

UILCOM NEWS

N.27/2022
2 Dicembre 2022
www.uilcom.it

SETTIMANALE ONLINE A CURA DELLA SEGRETERIA NAZIONALE



QUESTA SETTIMANA

TIM - INCONTRRO GOVERNO
EITOWERS - ACCORDO INTEGRATIVO
UIL ARTIGIANATO - COORDINAMENTO
WINDTRE - SOTTOSCRITTO ACCORDO
ENEL ENERGIA - CLAUSOLA SOCIALE

GRAFICI EDITORIALI - ATTIVOUNTARIO
TSC - PdR
GEDI DIGITAL - CESSIONE
IPZS - ISOPENSIONE
SITO WEB VI CONGRESSO
ESSERE UILCOM

Contatto Uilcom - Autorizz. Trib. di Roma n.118/93 - Reg. della Stampa 22-3-1993





INCONTRO CON IL GOVERNO

Abbiamo esposto le nostre preoccupazioni sul futuro di Tim evidenziando i pericoli derivanti da possibili operazioni che riguardano l'infrastruttura dell'ex monopolista. Quello che ci preme è garantire la funzionalità della rete senza ricorrere ad alcuna azione di scorporo e di spezzatino dell'azienda. Ci aspettiamo una nuova convocazione per entrare nel merito della questione.



Salvo Uglierolo
Segretario Generale Uilcom





EI TOWERS

INCONTRO ACCORDO INTEGRATIVO

Si è svolto Il 25 novembre 2022 l'incontro tra le Segreterie Nazionali di UILCOM-UIL, SLC - CGIL, FISTel - CISL ed EI TOWERS S.p.A.

Le Segreterie Nazionali hanno ampiamente discusso in ordine a tutte le tematiche illustrate nella piattaforma e hanno concordato quanto segue:

- 1. SMART WORKING:** il vigente Accordo di Smart Working viene prorogato sino al 31 dicembre 2023, con l'impegno ad ulteriore proroga fino al 31 dicembre 2025, salva l'insorgenza di oggettive criticità di ordine organizzativo.
- 2. PREMIO DI RISULTATO:** il valore lordo del premio - dall'attuale importo, per il sesto livello, di 400 euro - passerà a 450 euro per l'anno 2023, a 500 euro per il 2024 e a 550 euro per il 2025.
- 3. INDENNITA' DI TRASFERTA (art. 33 AIA):** la percentuale del 25% indicata al punto "d" dell'articolo verrà elevata al 26% con decorrenza 1 gennaio 2023.
- 4. POLIZZA SANITARIA (art. 41 AIA):** si conferma l'adesione ad una Cassa di Assistenza Sanitaria per gli anni 2023-2024.
- 5. REPERIBILITA':** gli attuali importi definiti nell'"Accordo di Reperibilità" saranno adeguati annualmente in base al 50% della variazione dell'indice ISTAT annuale dei prezzi al consumo, con decorrenza 1° gennaio 2023.
- 6. LIBERALITA'":** in via eccezionale, a ciascun dipendente in servizio alla data dell'erogazione, verrà liquidato, unitamente alle competenze del mese di dicembre 2022, un importo pari a 150,00 euro a titolo di "bonus utenze domestiche", a fronte di idonea certificazione o autocertificazione.



COORDINAMENTO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DEL COMPARTO

Il primo dicembre è stato organizzato dalla Uil Artigianato un Webinar con i referenti Uil negli O.P.R.A. e negli O.P.T.A., con la partecipazione dei coordinatori regionali e dei referenti delle categorie di Settore.

L'ordine del giorno era centrato sugli Organismi Paritetici designati per la sicurezza del lavoro Artigiano.

Un appuntamento molto importante che dà ancora più forza alla campagna sulla sicurezza sul lavoro messa in campo da oltre due anni dalla Uil confederale "Zero Morti sul lavoro".

Dalla discussione è emerso che uno degli obiettivi è quello di implementare la formazione agli RLS, RLST.

Per il prossimo anno sono in programma corsi su questo tema dove saranno investiti a partecipare più di 4500 operatori in tutta Italia.

La UIL continua la sua battaglia contro gli infortuni sul lavoro, un impegno sempre più assiduo, con un'opera capillare che non lascia nulla al caso, la riunione odierna ne è la prova tangibile.



WIND TRE E WIND RETAIL: SOTTOSCRITTO ACCORDO SUI LIVELLI INQUADRAMENTALI WINDTRE RETAIL E FONDO NUOVE COMPETENZE WINDTRE

Nella giornata del 29 novembre è proseguito il confronto, iniziato a marzo 2022, tra le Segreterie Nazionali e Territoriali Uilcom Uil, Slc Cgil, Fistel Cisl, unitamente alle RSU, e l'azienda Wind Tre Retail al termine del quale è stato sottoscritto un importante accordo sulle professionalità e sui livelli inquadramentali dei lavoratori degli store. Dopo un lungo percorso negoziale, che ci ha visto rivendicare il riconoscimento delle professionalità acquisite dalle lavoratrici/tori dei negozi Wind Tre Retail, l'accordo sancisce un programma di crescita inquadramentale sia degli Addetti alla Vendita che degli Store Manager. Nel corso dell'incontro sono stati anche sottoscritti gli accordi, uguali a quelli di Wind Tre, relativi alla definizione dello Smart Working strutturale per le aree non operative e alle chiusure collettive

Le Parti hanno, infine, definito un accordo formativo finanziato da Fondimpresa destinato a 30 lavoratori somministrati avente la finalità, alla sua conclusione, di permettere a questi lavoratori di acquisire le conoscenze e competenze per essere stabilizzati. Ci sono stati inoltre, apprezzamenti della delegazione per Wind3 che su richiesta delle OO.SS. erogherà nel mese di dicembre un bonus di 300€ a tutti i lavoratori di Wind3 e Wind3 Retail sotto forma di buoni spesa (buono cadhoc). Inoltre, conclusa la riunione con Wind Tre Retail le OO.SS. hanno sottoscritto un accordo con Wind3 per il Fondo Nuove Competenze che interesserà tutti i lavoratori per 45 ore di formazione sulle competenze digitali a partire dai primi mesi del 2023.



LOTTO ENEL ENERGIA FRONT OFFICE

**Sottoscritto accordo di clausola sociale con la
RTI Gpi spa/Netith Care srl**

Si è svolto il secondo e conclusivo incontro tra le Segreterie nazionali e territoriali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Telecomunicazioni e le RSU/RSA, l'azienda uscente Covisian spa e la RTI Gpi spa/Netith Care srl subentrante per discutere la clausola sociale relativamente al lotto 1 Torino/Aci Castello (CT) della gara delle attività di front office di Enel Energia mercato libero. Al termine dell'incontro si è raggiunto l'accordo che salvaguarda i 362 lavoratori in forza presso tutti e due i siti interessati operanti sulle attività di Enel Energia. Le lavoratrici ed i lavoratori coinvolti dal cambio di appalto manterranno profilo orario, anzianità convenzionale, art.18, scatti di anzianità, livello inquadramentale, ed inizieranno a lavorare a partire dal prossimo 23 Gennaio 2023 presso le sedi di Torino e Aci Castello (CT) nel rispetto della salvaguardia del principio di territorialità previsto dal bando di gara Enel pari a 15 km.

Durante l'incontro le parti hanno concordato di confrontarsi entro un breve periodo sullo sviluppo di un sistema di smart working strutturale per andare incontro alle conciliazioni dei tempi vita/lavoro. Inoltre, compatibilmente con la nuova organizzazione aziendale del lavoro, la Rti si è Impegnata a valutare positivamente il mantenimento dei part time verticali al fine di ridurre gli spostamenti casa/lavoro. Le Segreterie nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, UGL Telecomunicazioni con questo accordo consolidano le buone pratiche di contrattazione che hanno reso la "clausola sociale" uno strumento contrattuale che ha permesso di affrontare centinaia di cambi di appalto nel corso di quest'ultimo triennio garantendo continuità occupazionale, salario e diritti a oltre 16 mila addetti del settore dei call center in outsourcing.

GRAFICI EDITORIALI

ATTIVO UNITARIO SULLA STESURA DELLA PIATTAFORMA PER IL RINNOVO CCNL

Il 29 novembre, si è riunito a Bologna il Coordinamento Unitario di UILCOM, SLC e FISTEL del settore Grafico Editoriale, per la discussione sulla piattaforma per il rinnovo del C.C.N.L. Grafici Editoriali in scadenza il 31 dicembre p.v.. Molti sono stati i temi oggetto della discussione e del confronto, che ha visto un'ampia partecipazione e numerosi interventi, a partire dall'evoluzione digitale, processo che ha subito un'accelerazione importante anche a causa della pandemia, ma che era già avviato da tempo. I cambiamenti strutturali del settore, le criticità presenti ormai da anni, le esigenze formative di aggiornamento e riconversione professionale, impongono scelte ben precise, che devono diventare una vera e propria strategia in un percorso che veda le parti impegnate in un rinnovo che renda il contratto collettivo nazionale uno strumento di gestione, non solo delle criticità, ma soprattutto dell'evoluzione del settore, fornendo risposte adeguate a nuovi bisogni. La crisi energetica che ha inciso pesantemente sia sulle imprese, sia sulle famiglie

sta vedendo il massimo impegno da parte di UIL, CGIL e CISL nel confronto con il Governo, ma il rinnovo del C.C.N.L. è un importante momento dove realizzare il recupero del potere d'acquisto salariale, tenendo conto dell'andamento del settore. Sarà inoltre fondamentale dotarsi di strumenti adeguati finalizzati alla tenuta e alla difesa dei perimetri occupazionali, anche sperimentando soluzioni che possano da una parte dare risposta a criticità di carattere occupazionale, dall'altra realizzare un maggior equilibrio vita-lavoro, attraverso la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario.

E' necessario rivedere la classificazione professionale, includendo le nuove professionalità e aggiornando i profili professionali attuali, ma non solo; il CCNL Grafico Editoriale può e deve rappresentare tutte le aree del settore, in un'ottica di filiera che tenendo conto delle specificità, sia coerente con l'evoluzione del comparto. Una piattaforma inclusiva, difensiva e innovativa, che ci vedrà impegnati in una sfida importante, che auspichiamo anche le controparti sappiano cogliere come l'opportunità di avviare un confronto che non si limiti a rispondere ad una rituale scadenza contrattuale, ma di più ampio respiro, con la volontà di raggiungere risultati che possano fornire strumenti per il futuro del settore stesso, delle lavoratrici, dei lavoratori e delle imprese. L'ipotesi di piattaforma sarà oggetto di consultazione con le lavoratrici e i lavoratori del settore a partire dalla prossima settimana sino al mese di gennaio 2023.

PREMIO DI RISULTATO

In data 29 novembre 2022 abbiamo sottoscritto un accordo di Premio di Risultato per le lavoratrici ed i lavoratori di tutte le sedi di The Space Cinema.

L'accordo prevede un piano di incentivazione alle vendite (vendite di cibo e bevande effettuate nei bar dei cinema) che si lega anche alle presenze degli spettatori in sala, che valorizza il lavoro conseguente all'emissione dei biglietti d'ingresso ed è collocato nei primi due mesi dell'anno fiscale 2023 (dicembre 2022 e gennaio 2023).

L'accordo prevede l'erogazione di 140 euro lordi, per ciascuno dei due mesi, per il dipendente FullTime, indipendentemente dal ruolo, livello di inquadramento o dalla collocazione lavorativa.

Per i lavoratori Part-Time, l'azienda terrà conto delle ore di lavoro effettivamente prestate per il riproporzionamento di tale importo.

Il premio verrà erogato a tutti i dipendenti in forza al 30 novembre 2022 e a coloro che verranno assunti durante il periodo di vigenza dell'accordo (pro-quota rispetto al loro tempo di servizio in Azienda).

GEDI DIGITAL

Il 21 novembre 2022 il gruppo Gedi ha comunicato attraverso l'invio di una procedura (art. 47 Legge 428/90), la cessione di due rami d'azienda della controllata Gedi Digital, le attività di "operation multimediali" e "demand & delivery" alla Società Accenture Media Tech di Accenture spa. In data odierna si è svolto il primo incontro, durante il quale le Segreterie Nazionali, unitamente alle RSU e alle delegazioni territoriali, hanno espresso forte preoccupazione per la scelta di Gedi di cedere un asset strategico come quello digitale, che è parte integrante del sistema Editoriale e che sempre più sarà centro strategico del settore. Le OO.SS. hanno espresso inoltre la non condivisione sulla scelta del CCNL di applicazione Metalmeccanico, per un'attività che è strettamente connessa alla produzione digitale di contenuti Editoriali.

Le parti si sono aggiornate a lunedì 5 dicembre per entrare nel merito dell'armonizzazione contrattuale e dei trattamenti ad oggi previsti in Gedi Digital. Inoltre le OO.SS. hanno chiesto di fornire le garanzie occupazionali anche in relazione agli accordi commerciali che le due imprese hanno stabilito in termini di durata dell'operazione. Pur comprendendo il valore finanziario e le scelte organizzative di Gedi, registriamo la volontà del gruppo Gedi di non produrre più "in house" lo sviluppo e la gestione delle attività telematiche, scelta che temiamo, con il tempo, impoverirà l'autonomia nella gestione operativa del Gruppo. La priorità, in questa fase, è rivolta alle garanzie normative e occupazionali della cessione, che saranno oggetto dei prossimi incontri.



TRATTATIVA PER ISOPENSIONE

Il 30 novembre c.m. si è tenuto un incontro con il Gruppo IPZS, erano presenti in modalità mista, il Management Aziendale, le Segretarie Nazionali, regionali e territoriali di categoria di Slc CGIL, Fistel CISL, UILCOM Uil, UGL Chimici e la Rsu unitaria.

Di seguito i punti più salienti della riunione; Sono stati confermati i dati già comunicati nel precedente incontro ed in particolare:

- le finestre temporali nel 2023 (30/06-30/11)
- Il numero di lavoratori potenzialmente uscenti N. 70 persone massimo
- Sempre strumento volontario

E' stata fornita la ripartizione percentuale dei dipendenti che aderiranno all'Isopensione.

Dall'analisi dei dati risulta la seguente ripartizione:

- 16% saranno operai
- 84% impiegati

L'azienda, facendo seguito alle richieste di miglioria delle condizioni avanzate dal sindacato nel precedente incontro, ha riferito che ha valutato di poter "offrire" solo:- 1 anno di copertura assicurativa (Unisalute)

- 24 mesi di prolungamento per qualsiasi modifica sulle pensioni (ma solo per chi usufruirà di 5 anni di isopensione)

Il Sindacato ha ritenuto la proposta non in linea con quanto richiesto e comunque non accettabile.

In particolare è stato richiesto di garantire:

- Copertura assicurativa per tutta la durata dell'isopensione;

- Tutela assoluta dei lavoratori dal rischio "esodati" e non solo per 24 mesi

Inoltre è stato ribadito che l'azienda nella gestione del processo di Isopensione deve sempre garantire:

- ricambio generazionale
- un adeguato organico per le produzioni (senza sostituire il personale uscente con somministrati o progetto).

L'azienda ha infine anticipato quelli che saranno i principali interventi in merito alla formazione del 2023.

Le aree di formazione sono tre:

- Lingua inglese (iniziativa rivolta a tutta l'azienda)

- Diffusione metodologia agile

- Formazione trasversale

(comunicazione, linguaggio inclusivo ecc)

I progetti di formazione rientrano nel

finanziamento da parte di Fondimpresa 2023.

Prossima riunione il 16 dicembre 2022

Online

IL SITO DEL VI CONGRESSO NAZIONALE UILCOM



www.uilcomcongresso.it

www.uilcom.it





**COSA VUOL
DIRE PER TE
ESSERE UILCOM**



**#ESSERE
UILCOM**