

# UILCOM NEWS

SETTIMANALE ONLINE A CURA DELLA SEGRETERIA NAZIONALE

N.29/2023  
28 luglio 2023  
www.uilcom.it



## QUESTA SETTIMANA

CRISI TLC – INTERVISTA UGLIAROLO  
TISCALI – SOTTOSCRITTI ACCORDI  
VODAFONE – RISPETTO ACCORDO  
FASTWEB – ACCORDI, NO S.W.  
CELLNEX – RINNOVO PDR  
ALMAVIVA CONTACT – ACCORDO CIGD  
INPS SERVIZI – "BOZZA" PDR

MEDIOBANCA – CUSTOMER CARE  
WOLTERS KLUVER IT – ACCORDO CIGS  
TEATRO DEL MAGGIO – TAVOLO CRISI  
PIATTAFORMA ARTIGIANI – CONTRATTO  
UIL ARTIGIANATO – COORDINAMENTO  
SPORT – ORA IL CONTRATTO  
ESERCIZI CINEMATOGRAFICI: CCNL



# TLC

“

Il Ministro Urso continua a sottovalutare i problemi delle Telecomunicazioni. Dopo 10 mesi alla guida del Mimit riteniamo assolutamente inesistente il suo contributo per affrontare le tante crisi che riguardano questo settore!

”

**SALVO UGLIAROLO**  
*Segretario Generale Uilcom*





# **Crisi Tlc, Ugliarolo (Uilcom) ‘Mimit assente su vertenze urgenti del settore’**

*A distanza di venti giorni dall'incontro al Ministero, il sindacato richiama il titolare del Mimit ad interventi urgenti per risolvere problemi fra cui il servizio 1500 e il call center delle Ferrovie dello Stato.*

“A distanza di oltre 20 giorni dall’incontro con il ministro Urso, continuiamo ad assistere alla poca capacità da parte del ministero a volere lavorare con tutte le parti del settore per affrontare gli annosi problemi che infliggono questo mondo”. Così il segretario generale della Uilcom Uil Salvo Ugliarolo.

“Ricordo che il 4 luglio, dopo quasi 10 mesi dall’insediamento del governo a guida Meloni – siamo finalmente riusciti ad avere un confronto che però è stato assolutamente inconcludente”, aggiunge . Purtroppo, continua la nota della Uilcom UIL, i problemi non si risolvono da soli – ci sono vertenze che rischiano, come stiamo registrando, di lasciare per strada lavoratori di questo settore. E’ Vergognosa come la partita del servizio 1500 così come resta ancora nella totale incertezza il cambio di appalto del servizio clienti delle Ferrovie dello Stato.



“Ho l’impressione, – conclude Ugliarolo, – che il ministro non abbia ancora chiaro il compito del suo dicastero e dispiace assistere a questo imbarazzante silenzio da parte di alcuni esponenti di questo esecutivo”.



# TISCALI

[www.uilcom.it](http://www.uilcom.it)



## SOTTOSCRITTI ACCORDI SUL WELFARE, SMONETIZZAZIONE EX FESTIVITÀ/ROL, SMART WORKING E PROCEDURA ESODI INCENTIVATI CON AGGANCIO NASP

Sottoscritti in data 25 luglio tra Tiscali S.p.A. e le Segreterie Nazionali, territoriali di Uilcom Ui, SLC Cgil, Fistel Cisl, accordi sulla smonetizzazione dei rol ed ex festività, welfare, smart working ed una procedura di esodi incentivati con aggancio della naspi. L'accordo sulla smonetizzazione dei rol ed ex festività, prevede un piano di smaltimento istituti da fruire entro il 31.12.2026. La fruizione delle ferie maturate nel 2022 dovrà avvenire in maniera tempestiva. Le parti concordano di incontrarsi sul tema, per verificare l'andamento dello smaltimento degli istituti in questione, entro ogni semestre di anno di riferimento. È stato riconosciuto ai lavoratori di Tiscali l'egr 2023, che gli stessi non avevano percepito a seguito della presenza di ammortizzatore sociale, sotto forma di welfare. È stato contrattato inoltre un contributo economico, per tutti i dipendenti,

in beni e servizi che supera l'egr 2024 (smonetizzato) di euro 300 da riparametrare in base al profilo orario e che sarà corrisposto attraverso un credito welfare entro il 31 Luglio 2022. Per tutelare i profili orari più bassi è stato concesso, eccezionalmente, su richiesta sindacale, un'aggiunta del 15% rispetto al valore riparametrato. Un apposito incontro in sede aziendale si effettuerà entro Ottobre 2023, per verificare la piattaforma dei servizi erogati. Al contempo, le parti si sono date un affidamento sulla possibilità di negoziare il premio di risultato, entro il primo semestre del 2024, qualora le condizioni dei prossimi anni lo dovessero permettere. Le parti hanno definito le condizioni per un esodo incentivato per un numero di 60 lavoratori. Regolamentata, infine, in ambito welfare, una specifica permessistica, per permettere ai

lavoratori di godere di un permesso pari ad un giorno da fruire anche su base oraria senza nessuna causale giustificativa. Sarà consentita la possibilità, in base alle previsioni del CCNL delle Telecomunicazioni, di utilizzare il congedo parentale su base oraria, per un periodo minimo di un'ora e multipli di ora. Equiparata la flessibilità oraria in ingresso, dalle ore 8.30 alle ore 9.30, per il personale impiegatizio non soggetto a turnistica di Tiscali e di Linkem. Negoziata 8 ore annue per visite specialistiche e 10 ore annue di permesso per inserimento scolastico (asili nido e scuole materne). Viene attivato un servizio psicologico e di e-counseling che prevede 8 incontri gratuiti annui. Viene riconosciuto a tutti i lavoratori il contributo pari ad euro 120,00 a copertura dell'assistenza sanitaria integrativa. I lavoratori potranno volontariamente aderire ad un pacchetto integrativo previsto per il Gruppo Tiscali da Unisalute con una quota aggiuntiva annua di euro 30,00

Sarà possibile godere su richiesta, di un periodo di aspettativa non retribuita su base volontaria, per motivi personali, pari a 6 mesi + eventuali ulteriori 6 mesi o di poter ridurre il proprio profilo orario per un periodo non inferiore ai 6 mesi. Siglato infine un accordo di smart working di natura sperimentale che avrà durata fino al 31.12.2026, che prevede la fruizione di 2 giorni a settimana da utilizzare anche in maniera cumulativa in ogni mese di riferimento fino al 31.12.2026. Definita l'erogazione del ticket buono pasto nelle giornate di smart working. L'accordo di smart working prevederà una verifica entro il primo quadrimestre di ogni anno di vigenza dell'Accordo. Le O.O.S.S esprimono una sostanziale soddisfazione per gli accordi raggiunti, che hanno il pregio, in un momento delicato per l'intero settore delle Telecomunicazioni, di non dover parlare di crisi e di ammortizzatori sociali.



Dopo una lunga e soffertissima trattativa, relativa alla procedura di riduzione del personale per 1003 lavoratrici e lavoratori, si riteneva di aver trovato una soluzione di equilibrio, seppur temporanea, che permettesse di governare la complicata fase che il settore delle telecomunicazioni sta attraversando. Un mix di uscite volontarie, ammortizzatori sociali, prepensionamenti, reskilling, reinternalizzazioni di attività e servizi, finalizzati ad accompagnare una transizione verso nuovi modelli organizzativi senza traumi occupazionali. A nemmeno un mese dalla firma dell'Accordo, presso il Ministero del Lavoro, assistiamo a iniziative aziendali prive di visione strategica

e che dimostrano la completa e totale incapacità del management aziendale a gestire questa difficile fase.

Vodafone si impegni ad applicare quanto concordato e stabilito nell'Accordo, e si adoperi alacramente per risollevare le sorti aziendali con una chiara ed univoca posizione, archiviando ogni riorganizzazione scellerata sul customer, non condivisa e fuori da ogni logica, cessando al contempo ogni atto "persecutorio" nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori.

UILCOM-UIL SLC-CGIL FISTEL-CISL continueranno a vigilare affinché gli accordi trovino piena attuazione, pronti a denunciarlo in ogni sede eventuali difformità applicative.



# FASTWEB

IL 26 luglio 2023 si è concluso positivamente, dopo una due giorni di trattativa continuata, il confronto sul secondo livello, iniziato lo scorso 28 giugno, tra il Gruppo Fastweb e le Segreterie Nazionali e Territoriali di Uilcom Uil, Slc Cgil, Fistel Cisl, Ugl Telecomunicazioni ed il Coordinamento Nazionale delle RSU con la sottoscrizione del rinnovo dell'Accordo Integrativo aziendale ed il rinnovo del PDR per il triennio 2023-2025 validi per Fastweb e Fastweb Air. Dopo una serie di incontri serrati le parti hanno trovato una intesa che migliora ulteriormente gli istituti di welfare già in essere, orientati al benessere di tutti gli aspetti della vita dei lavoratori: dalla genitorialità, alla assistenza dei familiari ed in generale ad una migliore conciliazione vita/lavoro. I punti raggiunti delle intese sottoscritte tra le parti in relazione alla Piattaforma unitaria presentata: in relazione alla Piattaforma unitaria presentata:

**PREMIO DI RISULTATO** :Rinnovato l'accordo scaduto il 31 dicembre 2022 con importo target 100% incrementato nel triennio 2023-2025 di 150 euro sia per Fastweb che per Fastweb Air

**PERMESSISTICA** :Confermati e migliorati gli istituti presenti nel precedente accordo.

**ORARIO DI LAVORO**: Confermato nell'accordo integrativo che per tutto il personale dipendente non è prevista la timbratura giornaliera.

**INQUADRAMENTO**: Confermata la Commissione Paritetica Inquadramento anche alla luce delle nuove figure professionali, compresi alti profili inquadramentali, introdotte nel CCNL.

**STABILIZZAZIONI**: Confermato il precedente impianto in ambito Customer Care per il passaggio da 4 a 6 ore nel triennio e che deve trovare risposta definitiva per le domande già in essere.

FORMAZIONE: Istituita una Commissione paritetica di monitoraggio e verifica dei percorsi formativi e di job rotation.

BUONO PASTO: Incremento del valore del buono pasto a 10 euro a partire dal 1° gennaio 2025.

REPERIBILITA' - LAVORO

PROGRAMMATO: Restano confermate modalità ed importi già previsti anche in relazione al cumolo tra disponibilità ed intervento non certo prassi nel Settore.

TRASFERTISTICA: Introdotta una nuova sezione nell'accordo integrativo per le trasferte nazionali con l'impegno che l'importo complessivo giornaliero, venga adeguato agli aumenti inflazionistici, per le trasferte nazionali che comportino almeno un pernottamento

FERIE E PERMESSI SOLIDALI Recepito integralmente nell'integrativo l'accordo sottoscritto nell'agosto 2022 in scadenza a fine anno.

PREPOSTO ALLA SICUREZZA

Riconosciuto per la prima volta dalla conversione del D.L. 146/2021 un importo forfettario per coloro che svolgono l'incarico di Preposto alla sicurezza.

FESTIVITA' INFRASETTIMANALE:

Rimane invariato l'impianto dei precedenti accordi senza ulteriori avanzamenti

ROL : Accantonata la richiesta di poter fruire i permessi a 15 minuti per motivazioni economiche di adeguamento dei sistemi.

SMART WORKING Come per gli studenti impreparati, anche per Fastweb rimandata a settembre. Risulta incomprensibile, la scelta di Fastweb, di portare tutta la trattativa ad un passo dalla rottura per via della questione dei "rientri in sede senza recupero" adducendo motivazioni non coerenti legate fundamentalmente ad esigenze di produttività delle linee operative che potrebbero essere facilmente gestite con gli strumenti già previsti nell'attuale accordo. Il Sindacato fino all'ultimo si è adoperato con proposte ed avanzamenti per trovare una soluzione equilibrata che potesse tenere unite le esigenze aziendali e dei lavoratori ma si è scontrata con una pregiudiziale aziendale. A settembre il Sindacato arriverà al tavolo compatto ed inflessibile costringendo coloro che non credono nello Smart working a gettare la maschera.



## RINNOVATO PDR ANNO 2023

Nella giornata del 20 luglio 2023 si sono incontrate, in modalità telematica, le Segreterie Nazionali e Territoriali Uilcom Uil, Slc Cgil, Fistel Cisl, unitamente alle RSU/RSA, con l'azienda Cellnex Italia S.p.A. in merito al rinnovo dell'accordo sul Premio di Risultato per l'anno 2023.

Al termine dell'incontro è stato sottoscritto un accordo le cui principali novità, rispetto a quello dello scorso anno, sono:

- Sostituzione del parametro di redditività: al posto del valore dell'EBITDA IFRS è stato inserito il Recurrent Free Cash Flow
- Importi erogati al conseguimento del 100% degli obiettivi: il valore degli importi, incrementato del 8%.

E' volontà, infatti, di tutte le parti, rendere il Premio di Risultato una costante strutturale nella negoziazione in Cellnex in modo tale che, a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, sia dato quel giusto riconoscimento economico per le loro capacità e competenze che, di anno in anno, contribuiscono in modo attivo al conseguimento degli importanti risultati aziendali.

# Almaviva

## CONTACT

[www.uilcom.it](http://www.uilcom.it)



In data 26 Luglio presso la sede del Ministero del Lavoro, alla presenza dei rappresentanti del Mimit, verificata la copertura finanziaria per il periodo, è stato sottoscritto tra Almaviva Contact e le Segreterie nazionali e territoriali di Uilcom Uli, Slc Cgil, Fistel Cisl, Ugl Telecomunicazioni, l'accordo di cassa integrazione in deroga per i 666 lavoratori in forza presso le sedi di Palermo, Catania, Rende, Napoli, Roma e Milano, a partire dal 1° agosto al 30 dicembre 2023.

L'accordo sottoscritto mette in sicurezza l'intero perimetro occupazionale fino al termine dell'anno in corso, ma in assenza di impegni strutturali e concreti da parte di tutti gli attori coinvolti nella vertenza rischia di essere un esclusivo strumento estemporaneo. Per risolvere positivamente la vertenza e dare risposte occupazionali alle lavoratrici ed ai lavoratori coinvolti in questa drammatica vicenda c'è bisogno di un impegno reale da parte delle istituzioni, coinvolgendo fattivamente le committenze e le aziende che sono subentrate nel tempo negli appalti, iniziando a dare risposte su temi ancora sospesi e per i quali le organizzazioni sindacali hanno più volte sollecitato il Mimit per la convocazione del tavolo di crisi "Almaviva Contact".



## SE ANCHE IL PDR DIVENTA UN PROBLEMA...

Negli ultimi giorni sono state diffuse, e presentate ai lavoratori, “bozze” di Premio di Risultato assunte già ad accordo definito senza che sia stato fatto un incontro ufficiale in merito e senza, quindi, che la trattativa sia neanche iniziata alla presenza della delegazione al completo.

Stigmatizziamo, quindi, questi comportamenti che minano un clima già molto teso e stressato tra il personale di INPS Servizi e riteniamo del tutto superfluo entrare nel merito di punti di un documento che non è stato ancora discusso e che, ribadiamo, rappresenta al momento le volontà aziendali che queste OO.SS. confederali, messe all'indice, non hanno ancora valutato con le loro delegazioni.

Per noi parlano e continueranno a parlare solo i fatti: se sarà convocata una plenaria sul Premio di Risultato sarà in quella

assise che diremo la nostra e faremo valere le nostre posizioni! Lo sciopero nazionale INPS Servizi dello scorso 25 maggio, seguito dallo sciopero nazionale delle TLC del 6 giugno, non sono stati archiviati, sono stati fatti con una unica finalità ovvero ripristinare i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori di INPS Servizi. Anche la mancata erogazione dei rimborsi 730, nella busta paga di luglio, non fa altro che generare ulteriori criticità ai lavoratori e ci aspettiamo, in merito, una risposta immediata da parte dell'azienda, alle segnalazioni che sono arrivate da tutti i territori, e che porti ad una soluzione concreta ed esigibile. La strada per sane, concrete ed efficaci relazioni industriali tra queste OO.SS. ed INPS Servizi è purtroppo ancora lontana dall'essere raggiunta ma è solo provando a “contrattare” ed entrando nel merito della discussione che si possono intraprendere i primi passi.

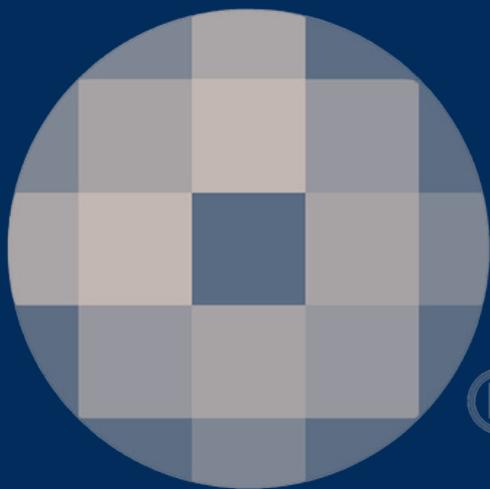
# MEDIOBANCA CUSTOMER CARE

[www.uilcom.it](http://www.uilcom.it)



In data 27 Luglio si è svolto l'incontro relativamente alle attività di customer care collegate alle commesse del gruppo Mediobanca tra le Segreterie nazionali e territoriali di Uilcom Uil, Slc Cgil, Fistel Cisl e le aziende coinvolte nella fantasiosa gestione di rimodulazione delle attività messa in campo dal committente. Nei giorni scorsi, infatti, veniva comunicata la cessazione della gestione delle attività Compass, CheBanca!, Mediobanca gestite da Network Contacts presso la sede di Concorezzo (MB), da 54 lavoratrici e lavoratori, con contestuale ripartizione delle stesse agli altri attuali fornitori Numero Blu, MeglioQuesto, Covisian. A questa comunicazione seguiva una pronta richiesta di incontro delle organizzazioni sindacali, per individuare le opportune soluzioni a salvaguardia dell'intero perimetro occupazionale. Nel corso dell'incontro odierno è emerso quanto segue: Network Contacts ha comunicato di non avere attività per poter ricollocare i lavoratori operanti presso le commesse collegate a Mediobanca e avvierà la procedura di licenziamento per 54 addetti. Numero Blu non ha partecipato all'incontro, inviando una

comunicazione in cui specificando non ci fossero i presupposti per la applicazione della clausola sociale, non forniva disponibilità all'assunzione di personale. Covisian nel corso dell'incontro ha dichiarato che, considerata l'assenza delle condizioni per la applicazione della clausola sociale e tenuto conto delle eccedenze presenti in azienda per cui è in corso la discussione presso il Ministero del Lavoro per l'applicazione della cassa in deroga, la completa indisponibilità ad assumere personale per le commesse in questione. MeglioQuesto, pur non essendoci le condizioni di applicazione della clausola sociale, si è dichiarata disponibile all'assunzione del personale proporzionato alle attività assegnate. Le Segreterie nazionali dopo ampio confronto, preso atto delle posizioni irremovibili di alcune delle aziende presenti e non al tavolo, considerata l'anomalia nella assegnazione delle attività, al di fuori di prassi e leggi, chiederanno un incontro direttamente alla committenza in sede ministeriale, al fine di ripristinare la correttezza nella gestione dei cambi di appalto a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti.



# Wolters Kluwer

ACCORDO C.I.G.S.

Il 27 luglio c.m. si è tenuto un incontro con il Gruppo Wolters Kluwer IT, erano presenti in modalità video, il Management Aziendale e le Segretarie Nazionali, territoriali di Slc CGIL, Fistel CISL, Uilcom Uil e la Rsu unitaria. Wolters Kluwer Italia S.r.l. è una società che opera nel campo dei servizi editoriali e della divulgazione tecnico scientifica, tramite pubblicazioni cartacee e servizi telematici; Il mercato dell'editoria professionale italiana è interessato da lungo tempo da una profonda crisi determinata da radicali cambiamenti che si sono registrati proprio nel mondo dell'informazione e dell'editoria, anche professionale.

Con l'evoluzione tecnologica e digitale si è assistito negli anni anche a un'evoluzione dell'offerta di informazione e contenuti e a una

progressiva modifica delle abitudini di reperimento di contenuti e informazioni, consultazione e approfondimento da parte dei clienti. WKI ha reagito a questi cambiamenti, tuttavia gli strumenti sino ad oggi utilizzati, a fronte dei recenti sviluppi dello scenario internazionale, aggravato da un conflitto che interessa anche l'Europa e sta avendo pesanti ripercussioni, si sono rivelati insufficienti e pongono l'azienda nella necessità di provvedere ad un nuovo piano di riorganizzazione che inciderà sia sui prodotti tradizionali che sui prodotti digitali esistenti, Il web si è consolidato quale eccellente canale di accesso all'informazione, consentendo ai fruitori di avere un'immediata conoscenza del contenuto desiderato, in mobilità e con una vasta pluralità di fonti informative, anche gratuite.

La possibilità di ricorrere a informazioni rapide e gratuite anche se non necessariamente strutturate e articolate ha prodotto un inevitabile impatto negativo sulla diffusione e le vendite dei tradizionali strumenti di informazione: giornali quotidiani e riviste, anche sul mercato dell'editoria professionale, dove le linee cartacee tradizionali avevano avuto un grande peso nel passato. Tale situazione si è purtroppo ulteriormente aggravata per il fatto che nello scenario economico internazionale si sono susseguiti eventi dalla portata straordinaria riconducibili dapprima all'emergenza epidemiologica che ha accelerato la "Digital transformation" e successivamente ai noti fenomeni inflattivi che hanno portato ad aumenti incontrollati dei prezzi, influenzando negativamente sulle abitudini dei

consumatori. In tale scenario WK presenterà istanza di CIGS per riorganizzazione in stato di crisi per il periodo a decorrere dal 2 settembre 2023, ai sensi delle Leggi n. 416/1981 e n. 67/1987, come modificate dalla Legge n. 62/2001 ed ex art. 1, comma 500, della Legge n. 160/2019 sino al 31 dicembre 2023.

La suddetta istanza è finalizzata all'autorizzazione alla concessione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) per un numero massimo di 16 unità, per 3 mesi, decorrenti dal 2 ottobre 2023 e al 31 dicembre 2023 e al pensionamento anticipato per un massimo di 16 unità lavorative nel medesimo periodo decorrente dal 2 settembre 2023 al 31 dicembre 2023, come di seguito ripartiti. I lavoratori interessati sono tutti inquadrati nel C.C.N.L. grafico ed editoria industria.

# TEATRO DEL MAGGIO MUSICALE FIORENTINO



## **CRISI DEL MAGGIO FIORENTINO:**

NON ESISTE RAGIONE  
ACCETTABILE PERCHÉ A  
PAGARE SIANO LE LAVORATRICI  
E I LAVORATORI DEL TEATRO DI  
FIRENZE.



# TEATRO DEL MAGGIO MUSICALE FIORENTINO

[www.uilcom.it](http://www.uilcom.it)



UILCOM-UIL, SLC-CGIL, FISTel-CISL e FIALS-CISAL denunciano la grave crisi in cui ancora una volta è stata fatta precipitare la Fondazione del Maggio musicale fiorentino.

In questo contesto difficile le OO.SS. ribadiscono con forza che lavoratrici e lavoratori non devono più tornare ad essere le vittime che subiscono le conseguenze di conduzioni manchevoli e irresponsabili. Il

Ministero della cultura commissariando la Fondazione, ha ripetutamente esplicitato i propri obiettivi: non consentire che il Teatro del Maggio chiuda e non fare pagare ai dipendenti i danni prodotti da chi dovrebbe gestire nel rispetto delle norme. È necessario, pertanto, rendete attuabili con urgenza tali dichiarazioni.

Martedì prossimo, dopo mesi di annunci, si riunirà

finalmente il tavolo istituzionale dei soci della Fondazione, con lo scopo formalizzato di condividere e approvare un piano di messa in sicurezza della Fondazione del Maggio musicale.

Per tanto, con forte preoccupazione le Organizzazioni sindacali sollecitano in primo luogo Ministero, Regione toscana e Comune di Firenze, ad un dialogo fattivo che attraverso soluzioni adeguate e non punitive nei confronti dei lavoratori, ponga rimedio alla situazione di crisi del Teatro e permetta di mantenere i livelli artistici e produttivi consoni alla storia del Maggio Musicale Fiorentino.

Le Organizzazioni Sindacali sono disposte a mettere in campo tutte le azioni necessarie per salvaguardare il lavoro e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

# PIATTAFORMA ARTIGIANI

## CONTRATTO DELLA COMUNICAZIONE

Il 25 luglio c.m. è stata presentata formalmente la piattaforma per il rinnovo contrattuale del settore Artigiani della comunicazione. Slc Cgil, Fistel CISL Uilcom Uil ritengono che questo rinnovo debba vedere le parti sociali impegnate, in sinergia, per costruire un percorso da svolgersi in tempi celeri, che definisca un quadro contrattuale unico ma flessibile e articolato, che abbia quale caratteristica l'innovazione, in coerenza con l'attuale sistema di settore. Di seguito una sintesi delle richieste presentate.

Decorrenza e durata del CCNL 1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2025.

- Relazioni sindacali e bilateralità.  
Livelli di contrattazione:

pur ribadendo l'importanza della contrattazione di primo livello, è necessario valorizzare sempre più la contrattazione regionale.

- Rappresentanza:  
applicazione integrale dell'Accordo Interconfederale del 23 novembre 2016 e prevedere la costituzione delle RSU sopra i 15 dipendenti.

- Affissioni:  
anche allo scopo di diffondere la conoscenza degli istituti della bilateralità, si propone di introdurre nel CCNL uno specifico articolo che preveda in tutte le imprese la predisposizione di bacheche,

- Formazione:  
accrescere la competitività e valorizzare le capacità professionali e personali dei lavoratori.

- Lavoro esterno:  
si chiede di garantire la continuità del rapporto di lavoro nel caso di cambio di appalti.

Orario di lavoro:  
si richiedono ulteriori 4 ore di riduzione orario lavoro.

Elemento di garanzia retributiva:  
si richiede l'inserimento dell'elemento di garanzia retributiva. Disciplina del rapporto di lavoro

- Tutela della maternità e della paternità:

si propone l'adeguamento del CCNL rispetto alle nuove norme che disciplinano la tutela della maternità e della paternità

Trattamento Malattia:  
si richiede il miglioramento dell'istituto sia dal punto di vista della carenza che da quello di conservazione del posto di lavoro.

- Part-time:  
si propone di aprire un confronto sulle modalità applicative delle nuove norme sul part-time.

Smart working:  
si richiede di aprire un confronto sulle modalità applicative del lavoro

- Lavoro esterno:  
si chiede di garantire la continuità del rapporto di lavoro nel caso di cambio di appalti.

- Professionalità:  
si richiede di attivare la commissione tecnica paritetica già prevista nel contratto, per un costante monitoraggio degli attuali sistemi classificatori e prevedere eventuali aggiornamenti della classificazione del personale.

- Salario:  
Si richiede un aumento complessivo in linea con gli indici ISTAT per il triennio, non assorbibile da precedenti erogazioni unilaterali.

#### Sezione contratto P.M.I.

- Riduzione Orario di Lavoro:  
inserimento riduzione di orario per le lavorazioni a turno.

- Salario:  
si richiede un aumento complessivo di almeno due punti percentuali in più rispetto alle tabelle previste per le aziende artigiane nel triennio, non assorbibile da precedenti erogazioni.

Quote contrattuali e distribuzione

- contratto:  
Si chiede che il contratto venga stampato e distribuito gratuitamente a tutti i lavoratori.

# UIL ARTIGIANATO

COORDINAMENTO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DEL COMPARTO

Il 26 luglio c.m. è stato organizzato dalla Uil Artigianato un Webinar con i referenti Uil Artigianato e la partecipazione dei coordinatori regionali e dei referenti delle categorie di Settore.

La webinar era intitolata “per una buona ripresa autunnale, il punto sulle questioni aperte, una programmazione delle attività”.

Durante la video tanti i temi affrontati, dai rinnovi contrattuali che si dovranno affrontare nei prossimi mesi, all'importanza della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il primo appuntamento calendarizzato vedrà il coordinamento dell'artigianato Uil riunirsi a Roma il 18 e 19 settembre c.m., subito dopo, ad ottobre, al incontro sul tema della sicurezza. Come di consueto questa webinar è stata un importante momento di condivisione che arricchisce e consolida un gruppo sempre più affiatato ben orchestrato dal coordinatore nazionale Mauro Sasso.

# SETTORE

DOPO LA RIFORMA IL CONTRATTO.

P

Lunedì 24 Luglio si è aperto il tavolo, tra le OO.SS. e la Confederazione dello Sport, per il rinnovo del CCNL. Il nuovo contratto, oltre a

O

recepire le norme, derivanti dal Decreto correttivo in vigore dal 1 luglio us, dovrà prevedere l'adeguamento delle retribuzioni,

R

l'ampliamento delle coperture welfare e, soprattutto, definire le figure professionali ricadenti nel perimetro contrattuale.

T

La trattativa riprenderà subito dopo la pausa feriale.



# ESERCIZI CINEMATOGRAFICI

## CCNL ESERCIZI CINEMATOGRAFICI

È ripreso il confronto per il rinnovo del contratto per i lavoratori delle sale cinematografiche.

Dopo la prima fase della trattativa, nella quale è stata concordata l'erogazione dell'una

tantum e l'anticipo di una parte del futuro aumento economico, si è costituita una

commissione tecnica per la rivisitazione della

classificazione. Altri temi oggetto del confronto

sono stati il lavoro agile e la regolamentazione

del lavoro intermittente. Le Parti hanno

confermato l'intenzione di arrivare in tempi

brevi alla definizione del nuovo contratto.

