

UILCOM NEWS

SETTIMANALE ONLINE A CURA DELLA SEGRETERIA NAZIONALE

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



QUESTA SETTIMANA

AI ED EDITORIA - CONFRONTO BARACHINI
PROGEST-CALO NEL SETTORE CARTARIO
TIM- COORDINAMENTO
FASTWEB - INCONTRO
VODAFONE-1° INCONTRO MONITORAGGIO

ERICSSON- CONFRONTO SINDACALE
ALAMAVVA - INCONTRO MIN DEL LAVORO
FORMAZIONE UILCOM - PREVIDENZA
19 LUGLIO STRAGE DI VIA D'AMELIO



AI ED EDITORIA



Il Garante il lavoro nell'editoria digitale in rapporto agli sviluppi dell'intelligenza artificiale: A settembre il confronto con il Sottosegretario all'Informazione e all'Editoria, Alberto Barachini.

Nel confronto si avvanzeranno proposte in merito:

- Gestione di cambiamenti significativi che potrebbero avvenire nelle mansioni e nelle procedure di lavoro. Gli editori devono gestire questo cambiamento in modo efficace, garantendo ai lavoratori supporto necessario ad affrontare questa fase di transizione;

- Garantire un'adeguata Formazione ai lavoratori a sviluppare abilità e competenze specifiche che l'utilizzo dell'IA nell'editoria digitale richiederà

- Protezione dell'occupazione: l'IA potrebbe automatizzare alcune attività

editoriali, ma è essenziale che i lavoratori non siano per questo sviliti a 'strumenti obsoleti'.

- Controllo umano: nonostante l'utilizzo dell'IA nell'editoria digitale, è importante mantenere un controllo umano sul processo decisionale.

- Dignità e condizioni di lavoro: le imprese devono attenersi alle medesime condizioni di lavoro dell'era ante- IA. Nessun passo indietro, dunque, su contrasto alle discriminazioni, rispetto dei diritti dei lavoratori (orario di lavoro, ferie, tutele contrattuali) e salvaguardia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;

- Diritto d'autore e copyright: È fondamentale adattare e interpretare le leggi esistenti alla luce dei nuovi scenari, proteggendo i titolari di tale diritto.



paper back to life

Le Segreterie Nazionali sottolineano che la storica difficoltà relativa all'assenza di relazioni industriali con il gruppo Progest dell'imprenditore Bruno Zago si è acuita nell'ultimo periodo anche a livello territoriale complicando ed aumentando le preoccupazioni delle maestranze che sono di fronte al rincorrersi di voci incontrollate sempre più insistenti di cessioni parziali o totali delle aziende del Gruppo ad altri player multinazionali del settore Cartario Cartotecnico.

La situazione di incertezza dei lavoratori è anche frutto della carenza di lavoro in particolare su alcuni siti a fronte di un calo nel settore ma di un più marcato trend negativo del Gruppo Progest che causa utilizzo di cassa integrazione e smaltimento massivo di ferie in un quadro di incertezza generale in cui i vari responsabili di stabilimento fanno fatica a dare delle risposte sostanziali.

Di contro in alcuni altri siti del gruppo la carenza degli organici costringe

i lavoratori a sopperire con salti di riposo e non utilizzo delle proprie ferie creando situazioni di forte fibrillazione all'interno dei vari reparti produttivi.

Questa situazione risulta totalmente anomala nel comparto Cartario dove grazie a normative pre-senti sul CCNL

(come convocazione annua ART 10) ed ai continui e costanti rapporti tra le OO.SS. territoriali e nazionali tra i gruppi o singole aziende e le associazioni di categoria Assocarta ed Asso-grafici hanno permesso negli anni di portare le relazioni industriali a punti di eccellenza e di utilizzarle per intervenire nei momenti di crisi anche con interventi congiunti nei confronti delle istituzioni siano esse Nazionali o Europee. Le scriventi OO.SS esortano la proprietà a convocare un tavolo nazionale (come da nostra richiesta in base al ART 10 del CCNL) per fare chiarezza della situazione ed intraprendere un percorso che sia costante e duraturo.



COORDINAMENTO DEL 19 LUGLIO 2023

Concluso il coordinamento con i 3 punti all'ordine del giorno:

- PDR 2023: E' stato sottoscritto accordo di proroga annuale, valido dal 1 gennaio al 31 dicembre 2023, con il voto favorevole di 53 rsu su 55 votanti. Un accordo che non modifica l'impianto di quello attuale, scaduto nel 2022 ed i cui effetti economici si sono esauriti con il pagamento del mese di maggio 2023.
- Regolamentazione (ex art. 4 co. 1 Legge 300/70) dei sistemi di compliance aziendale di rilevamento e gestione anomalie: In una situazione così complessa, sempre più rilevante diventa l'automazione dei processi, anche di quelli il cui scopo è verificare che non si commettano illeciti a danno della stessa azienda. La direzione di Compliance, che rappresenta il 2° livello di controllo interno e gestione dei rischi (dove il primo livello è rappresentato dal management operativo ed il terzo dall'audit) ha individuato due sistemi, "Celonis" e "Sap Bis", rispettivamente utilizzati nei macro ambiti acquisti-bilancio-magazzino-investimenti

il primo, e acquisti-vendite-hro il secondo. Compito di questi sistemi è quello di rilevare eventuali anomalie rispetto a definiti processi aziendali, tali per cui possano potenzialmente configurarsi comportamenti illeciti. Nel caso i sistemi individuassero potenziali minacce, evidenzerebbero i dati apparentemente anomali per procedere a più approfonditi controlli, gestendoli sempre in maniera pseudonimizzata e non riconducibile al singolo. Fino all'accertamento definitivo dell'illecito, non sarà comunque possibile ricondurre alla singola persona e relativa matricola l'eventuale indebito comportamento.

- ENTERPRISE SMART WORKING 5/5: L'azienda ha rappresentato di voler sperimentare, a partire da Settembre 2023 e fino a Febbraio 2024, per i soli operatori Customer Operations Enterprise Nord e Customer Operations Centro Sud, il lavoro agile 5/5 con 1 rientro in sede ogni 14 giorni. Pertanto, delle 1032 persone impiegate complessivamente in C.S. Enterprise, 935 saranno coinvolte nella sperimentazione.

FASTWEB

INCONTRO DEL 21 LUGLIO II LIVELLO

Concluso l'incontro tra le Segreterie Nazionali, Territoriali, delegazione RSU ed Azienda per provare a raggiungere un'intesa sul contatto aziendale di II livello.

Un nuovo incontro interlocutorio in cui si è registrata ancora troppa distanza tra le richieste avanzate dalle OOSS in maniera unitaria, e le proposte aziendali, in particolare su alcune modifiche allo smart working e per la settimana corta.

Seppur qualche minima apertura ci sia stata per quanto concerne i consolidamenti orari, l'aumento di ore disponibili per i *permessi acausali e per le problematiche legate a dsa oltre a ciò che concerne i congedi parentali per paternità, ed un ancora timido ragionamento sulle trasferte nazionali, la possibilità di arrivare negli incontri fissati il 25 e 26 Luglio ad un accordo, sembra ancora remota.

L'azienda ha dichiarato la volontà di chiudere la due giorni di trattativa con un'intesa siglata.

I presupposti sono lontani da questa conclusione, troppi aspetti non sono stati ancora affrontati nel dettaglio, tra cui i fondamentali temi economici.

Come UILCOM non avremo pregiudiziali al tavolo, ma ci confronteremo punto per punto per arrivare ad una sintesi che dia effettivamente soddisfazione alle Lavoratrici ed ai Lavoratori



PRIMO INCONTRO DI MONITORAGGIO

Nel pomeriggio del 17 luglio, le Segreterie Nazionali e territoriali di UILCOM-UIL, SLC-CGIL FISTEL-CISL e le RSU si sono incontrati con i rappresentanti dell'azienda Vodafone Italia, per il primo incontro di monitoraggio previsto dall'Accordo del 22 giugno scorso, grazie al quale è stata chiusa la procedura di licenziamento collettivo per un numero di 1003 addetti su una platea complessiva di 5598 lavoratori. In relazione ai vari punti previsti dall'Accordo l'azienda ha fornito una puntuale e dettagliata situazione aggiornata a venerdì 14 luglio. Nello specifico:

RESKILLING

In riferimento ai percorsi di riqualificazione professionale previsti dall'Accordo, al momento la situazione presenta la situazione di seguito elencata:

- 60 riqualificazioni avvenute andando a saturare posizioni vacanti;
- 40 reskillati posizioni aggiuntive sono state create dalla internalizzazione di attività;
- 10 sono le posizioni per le quali Azienda dichiara di non aver trovato/nessuno si è candidato;

INCENTIVI ALL'ESODO

Alla data odierna, tra chi ha già sottoscritto l'Accordo di uscita e chi ha manifestato interesse ad aderire alla "non opposizione al licenziamento" con sottoscrizione del preaccordo, hanno aderito volontariamente a questo primo periodo di uscita 203 tra lavoratrici e lavoratori

ISOPENSIONE

Sono 37 i lavoratori che al momento hanno presentato la propria candidatura per aderire alla isopensione ex art. 4 Legge Fornero. Le Segreterie nazionali hanno preso atto della comunicazione ricevuta in relazione alle numeriche delle uscite, considerando il dato fornito ancora molto parziale tenendo conto che ancora mancano 2 settimane di tempo per aderire alla prima sessione di uscita. Al termine della informativa aziendale sull'andamento dell'accordo sottoscritto lo scorso 22 giugno, l'azienda ha aperto comunicando la propria intenzione di procedere ad una riorganizzazione dei reparti collegati all'area COPS. Le Segreterie Nazionali invitano l'azienda a non perseguire atti irresponsabili, irrispettosi, e quanto mai inopportuni in questa delicata fase.



ERICSSON

www.uilcom.it



QUANDO LA TOPPA È PEGGIO DEL BUCO!!

Capita, in una calda e torrida estate, che la multinazionale svedese Ericsson, nota alle cronache italiane per la sua scarsa predisposizione al confronto sindacale, e per aver stabilito il Guinness dei primati delle procedure di licenziamento avviate, registrando il record di 22 procedure in 16 anni, comunichi unilateralmente la modifica delle condizioni relative alle prestazioni fornite dall'assistenza sanitaria integrativa. Ora se la prestazione sanitaria integrativa fosse un "regalo" aziendale, "azienda dà azienda toglie", avremmo potuto anche comprenderlo, peccato che parliamo di un diritto conquistato dai lavoratori attraverso un accordo sindacale sottoscritto il 9 giugno del 2009. A seguito della richiesta di chiarimenti, e delle segnalazioni manifestate da tutta la componente sindacale, Ericsson ha ben pensato di inviare una comunicazione, precisa e dettagliata ai propri dipendenti, giustificando il proprio operato. Fermo restando il chiaro tentativo di esercitare una disintermediazione da parte dell'azienda Ericsson, nella comunicazione risultano quantomeno delle inesattezze

diverse omissioni, a partire dal non aver mai nominato l'altro contraente dell'accordo che lo ha sottoscritto, e a cui doveva delle comunicazioni ed informazioni preventive in caso di modifica delle condizioni.

Vogliamo sperare che Cerbero e Caronte, gli anticloni che si stanno abbattendo sull'Italia in questi giorni, abbiano generato un caldo eccessivo che ha dato temporaneamente alla testa, e non diventino invece "musa ispiratrice" nei comportamenti aziendali (anche se qualcosa di Cerbero e Caronte emerge con evidenza in una azienda che batte ogni record di procedure di riduzione del personale!!!).

L'auspicio è che, ritornate temperature più miti dell'autunno, tenuto conto dell'annunciato e concordato avvio del percorso di negoziazione per un integrativo aziendale, Ericsson metta in campo un approccio relazionale ben diverso da quello per cui finora si è caratterizzata. Altrimenti ipotizziamo che possano rialzarsi le temperature, anche nel prossimo autunno!!!



INCONTRO PRESSO IL MINISTERO DEL LAVORO

In data 19 Luglio si è svolto l'incontro presso il Ministero del Lavoro, alla presenza dei rappresentanti del MIMIT, tra l'azienda Almaviva Contact e le Segreterie nazionali e territoriali di Uilcom Uil, Slc Cgil, Fistel Cisl, Ugl Telecomunicazioni, le RSU dei siti produttivi di Palermo, Catania, Rende, Napoli, Roma, Milano al fine di traguardare l'accordo di cassa integrazione in deroga a tutela di 666, tra lavoratrici e lavoratori, rimasti in forza all'azienda. Le Segreterie nazionali, in premessa, hanno fortemente contestato la mancanza del rispetto degli impegni assunti dalle diverse parti coinvolte nella vertenza. Tra le condizioni contrattuali peggiorative, offerte alle lavoratrici ed ai lavoratori di Trenitalia e Gse da parte di Comdata, ed il mancato rispetto degli impegni assunti da GPI sulla commessa Vodafone, l'impossibilità di garantire la clausola sociale con AMEX, circa 150 addetti non hanno traguardato il passaggio presso le nuove aggiudicatrici degli appalti. A questo si aggiunga il totale disinteresse del Ministero della Salute che non solo non ha presentato alcun percorso risolutivo ma, avviando il numero verde per l'emergenza caldo, ha ben pensato di non considerare le lavoratrici ed i lavoratori di Almaviva Contact che hanno

garantito il servizio per tutto il periodo dell'emergenza sanitaria Covid19. Innanzi a questo scenario, l'unica soluzione, a tutela dell'occupazione dei 666 dipendenti di Almaviva Contact, non poteva che essere, per come già precedentemente concordato e definito in sede ministeriale, la proroga dell'ammortizzatore sociale fino al 31 dicembre 2023. Invece, è accaduto l'inimmaginabile. L'accordo, che doveva essere un mero atto formale, non è stato sottoscritto in quanto il Ministero del Lavoro, al termine del confronto tra azienda e sindacato, si è reso conto dell'assenza di copertura economica per la cassa integrazione in deroga per il settore "call center". 666 lavoratrici e lavoratori tra Sicilia, Calabria, Campania, Lazio e Lombardia dal 1 di agosto, confermata l'assenza di risorse in capo al Ministero, sarebbero privi di qualsiasi copertura economica!!! Un dramma sociale di inaudite proporzioni che non tarderà a manifestarsi in tutta la sua tragicità a partire dalle prossime ore. Le Segreterie nazionali chiederanno la convocazione urgente del tavolo di crisi presso il MIMIT, per chiedere a tutte le parti coinvolte nella vertenza il rispetto degli impegni assunti

FORMAZIONE UILCOM

ISOPENSIONE E FONDO TELEMACO

FORMARE PER CRESCERE

*Le persone , la nostra
risorsa più preziosa*




Mefop

 **UILCOM**



Paolo Borsellino

1940-1992