

15 DICEMBRE 2023

UILCOM NEWS

N. 46

**TESSERAMENTO
2024**

**A CURA DELLA
SEGRETARIA
NAZIONALE**

QUESTA SETTIMANA

**TESSERAMENTO 24 - INSIEME SIAMO UILCOM
SKY - IPOTESI DI ACCORDO
MEDIASET - ACCORDO INTEGRATIVO
ZTE - SCIOPERO
INPS SERVIZI - WEBCAM FORMAZIONE
FEDRIGONI - ACCORDO FERIE SOLIDALI
BURGO - EROGATO UNA TANTUM**

**MONDADORI - CONTRIBUTO 1000 EURO
CARTAI/CARTOTECNICI - ANDAMENTO
ASSEMBLEA ENFER SALUTE
FIRMA CCNL DOPPIAGGIO - TM
ELEZIONI RSU WINDTRE - UILCOM PRIMA
UIL - MANIFESTAZIONE BRUXELLES
UILCOM SICILIA - SCRAMUZZA NUOVO SEGRETARIO**



TESSERAMENTO

2024

INSIEME SIAMO UILCOM

NIENTE CI UNISCE PIÙ DELLA PASSIONE



CLICCA QUI





FIRMATA IPOTESI DI ACCORDO A SKY ITALIA E SKY ITALIA NETWORK SERVICE

Il giorno 14 dicembre OO.SS. di UILCOM-UIL, SLC-CGIL, FISTEL-CISL, hanno sottoscritto una ipotesi di accordo con la Direzione aziendale, che segue il percorso ormai consolidato della contrattazione di anticipo, intesa come strumento in grado di ridurre l'impatto che le situazioni di crisi potrebbero avere sui perimetri occupazionali.

L'accordo sottoscritto si muove non a caso nell'alveo degli accordi precedenti, e ne rappresenta nella sostanza una manutenzione.

Il dato di partenza è quello dei 1201 impatti previsti dal Piano 2023-2024 (i 400 rimanenti del precedente piano a cui si sono sommati i circa 800 impatti di quello attuale).

In base ai dati comunicati dall'Azienda, dopo circa sei mesi di applicazione degli accordi sottoscritti, gli impatti complessiva si sono ridotti di circa 429 risorse, di cui 183 per adesione alla uscita volontaria, 13 per adesione alla

isopensione, 204 per ricollocazione interna e 29 per conversione. Rimangono ancora da gestire 772 risorse, (227 risorse del 2023 e 545 risorse del 2024), Il nuovo accordo, sulla scia dei precedenti, cerca quindi di accompagnare e a rafforzare il percorso di trasformazione e riorganizzazione dell'Azienda. Lo scopo è quello di assicurare, per il futuro, la continuità dei perimetri aziendali e occupazionali articolati sui tre siti di Cagliari, Milano e Roma, il tutto attraverso strumenti contrattati e socialmente sostenibili, con la garanzia che l'Azienda si asterrà da azioni unilaterali e traumatiche fino al 31 dicembre 2024. I contenuti dell'accordo riguardano:

1. USCITE VOLONTARIE
2. MOBILITA' INTERNA, RESKILLING/UPSKILLING E INSOURCING DI ATTIVITA'
3. ISOPESIONE


La parola passa alle lavoratrici e ai lavoratori all'interno delle assemblee

FIRMATA L'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO DEL GRUPPO MEDIASET

Il 12 Dicembre 2023, presso la Sede di Cologno Monzese, è stata firmata l'ipotesi di rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale del Gruppo Mediaset, dalla Delegazione aziendale e dalla Delegazione trattante di parte Sindacale e dalle Segreterie Nazionali e Territoriali UILCOM-UI, SLC-CGIL, FISTEL CISL.

LEGGI QUI





Il contenuto dell'accordo, che coronano un lavoro di trattativa durato più di un anno, riguardano:

- CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRATI A T.D
- APPALTI
- PERMESSI
- SMARTWORKING
- INDENNITA' DI DISACCORPAMENTO E INDENNITA' DI CONVOCAZIONE STRAORDINARIA
- ORARIO FLESSIBILE
- FINE LAVORO
- REPERIBILITA'
- ORARIO TECNICO PRODUTTIVO-LAVORATORI GIA' ASSUNTI AL 11/07/2018
- ORARIO TECNICO PRODUTTIVO-LAVORATORI ASSUNTI DOPO IL 11/07/2018
- BUONO PASTO
- ASSICURAZIONE PER I CD "PREPOSTI"
- PREMIO DI RISULTATO E PIATTAFORMA WELFARE
- PREVIDENZA INTEGRATIVA
- ASSICURAZIONE SANITARIA
- PIATTAFORMA WELFARE
- INDENNITA' DI FUNZIONE QUADRI
- ALTRE INDENNITA
- MODIFICHE ALLA DECLARATORIA PROFESSIONALE
- ESTENSIONE DELL'AIA AI/ALLE LAVORATORI/TRICI DELLE RADIO DEL GRUPPO MEDIASET
- DURATA DELL'ACCORDO

ZTE

SMART WORKING, ACCORDO NON RINNOVATO. È SCIOPERO

www.uilcom.it



Si è concluso il confronto con ZTE Italia relativamente al rinnovo dell'accordo di smart working, con una proposta aziendale ultimativa ritenuta totalmente insoddisfacente da parte delle Segreterie nazionali e territoriali di Uilcom Uil, Slc Cgil e Fistel Cisl e dalle rappresentanze sindacali unitarie. Zte Italia, che aveva avviato la sperimentazione su questa modalità organizzativa ben prima dell'emergenza sanitaria derivata dalla diffusione del Covid19, aveva sottoscritto con le organizzazioni sindacali un accordo che prevedeva una giornata di smart working a settimana. In prossimità del termine dell'emergenza sanitaria, le parti hanno sottoscritto un accordo molto innovativo, per tutto il 2023, senza la determinazione di giornate minime o massime di presenza in sede. Un accordo sindacale, tra i più avanzati sul tema non solo nel settore ma in tutto il paese, che ha trovato soddisfazione sia tra i lavoratori che hanno ottimizzato la

conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sia per l'azienda che ha, in ogni occasione, ribadito il raggiungimento degli obiettivi ed un aumento della produttività. Nel confronto per il rinnovo dell'accordo ci si aspettava una conferma piena dell'accordo e invece l'azienda ha deciso di ritornare al pre-pandemia, con un giorno di smart working a settimana. Il pessimo approccio "prendere o lasciare", insieme ad una proposta retrograda e decisamente non in linea con i tempi, è stato rispedito al mittente da parte delle organizzazioni sindacali e, tenuto conto dell'esito assembleare e del chiaro mandato per la proclamazione dello sciopero, anche dalle lavoratrici e dai lavoratori di Zte Italia. Il prossimo venerdì 15 dicembre le lavoratrici ed i lavoratori di Zte Italia, per 2 ore a fine turno, saranno in sciopero per manifestare tutta l'insoddisfazione derivante da una proposta sullo smart working non coerente con le sperimentazioni fatte nel corso degli ultimi 4 anni.

In questi giorni INPS Servizi ha avviato una serie di sessioni formative che stanno coinvolgendo numerosi lavoratori sui diversi siti nazionali. Fin qui sembrerebbe una buona notizia in quanto abbiamo da sempre ribadito come l'erogazione di formazione continua sia fondamentale per accrescere le competenze e le professionalità di tutti quanti i lavoratori del settore. Ma, purtroppo, quando si ha a che fare con INPS Servizi spesso anche la più buone intenzioni sono lastricate da insidie e generano tensioni e incomprensioni con i lavoratori e le Organizzazioni Sindacali.

Nello specifico è stato comunicato che nel corso delle sessioni formative, che si effettuano da remoto durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working, è obbligatorio mantenere la web cam accesa. Tutto questo stabilito in maniera unilaterale senza che ne sia stata data né alcuna comunicazione al sindacato né tanto

meno che sia stato sottoscritto un Accordo ex art. 4 legge 300 che tuteli le lavoratrici e i lavoratori da un eventuale controllo a distanza. Senza, infatti, andare a scomodare recenti sentenze internazionali che hanno definito l'obbligo del mantenimento della web cam accesa durante lo smart working una vera e propria "violazione dei diritti umani" ci limitiamo a ricordare a INPS Servizi che per poter utilizzare telecamere, e la web cam per noi lo è, durante l'attività lavorativa è necessario un Accordo sul controllo a distanza con le Organizzazioni Sindacali o, in mancanza, dell'autorizzazione da parte dell'Ispettorato del Lavoro. Chiediamo, quindi, all'azienda di sospendere questo obbligo e di smettere di segnalare i nominativi di chi si rifiuta di accendere la web cam durante la formazione altrimenti, saremo costretti a rivolgerci agli organi competenti per il ripristino della giusta legalità.



FEDRIGONI

www.uilcom.it



ACCORDO NAZIONALE FERIE SOLIDALI

Il 13 dicembre c.m. si è tenuto un incontro con il Gruppo Fedrigoni erano presenti, il Management Aziendale, le Segretarie Nazionali, di categoria di Slc CGIL, Fistel CISL, UILCOM Uil, UGL chimici. Le Parti, da tempo, sono particolarmente attente a promuovere iniziative di responsabilità sociale per andare incontro alle esigenze dei dipendenti del Gruppo Fedrigoni e a un miglior bilanciamento tra la vita privata e il lavoro; Le Ferie sono un diritto irrinunciabile, previsto dalla nostra Costituzione e dall'art. 10 del d.lgs. 66/2003, il quale afferma che le stesse sono destinate a reintegrare le energie psicofisiche del lavoratore e sono pari ad almeno quattro settimane all'anno; L'art. 24 del d.lgs. 151/2015 ha stabilito la possibilità per i lavoratori dipendenti di cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per l

le particolaricondizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi nazionali applicabili al rapporto di lavoro; L'accordo stipulato verrà applicato a tutti i dipendenti del Gruppo Fedrigoni a cui si applica il CCNL Carta e Cartotecnica; Fermo restando l'irrinunciabilità al godimento delle ferie nella misura stabilita dal d.lgs. 66/2003 richiamato in premessa, i dipendenti del Gruppo Fedrigoni possono donare volontariamente e in piena libertà ad altri colleghi che ne abbiano fatto richiesta, le ferie maturate eccedenti la misura di quattro settimane annue, attingendo al proprio monte ferie; possono donare altresì le ore maturate di permesso retribuito, rol e rcr, attingendo al proprio monte ore permessi.

Tali donazioni confluiranno nel “Fondo Ferie Solidali” del Gruppo Fedrigoni. L’intesa prevede che i lavoratori che desiderano donare ferie e permessi solidali possono farlo contattando il proprio HR di riferimento, specificando il numero di giorni e/o di ore che si intendono donare e firmando opportuna dichiarazione. L’intesa prevede che i lavoratori che desiderano donare ferie e permessi solidali possono farlo contattando il proprio HR di riferimento, specificando il numero di giorni e/o di ore che si intendono donare e firmando opportuna dichiarazione. La fruizione è consentita nella misura massima equivalente a 30 giornate tra ferie e riposi. La Direzione HR garantisce l’anonimato dei donanti e assicura che le operazioni di raccolta delle dichiarazioni di donazione e quelle di assegnazione delle ferie e permessi solidali avvengano nel pieno rispetto della normativa sulla privacy.

Gli eventuali giorni di ferie ed ore di permesso eccedenti la richiesta e/o l’effettivo utilizzo, rimangono in capo ai donanti e ritornano nella loro disponibilità proporzionalmente a quanto donato alla fine di ogni anno solare, detratta la quota messa a disposizione dall’Azienda. L’Azienda, da sempre contraddistinta da una responsabilità sociale di alto profilo, si impegna a riconoscere al “Fondo Ferie Solidali” un numero di ore pari a quelle donate dai lavoratori fino ad un massimo di ore equivalenti a 300 giornate complessive annue. L’accordo è valido fino a tutto il 31 dicembre 2024 e, prima della scadenza, sarà oggetto di verifica tra le Parti per valutare l’efficacia dello strumento e una sua eventuale proroga e/o miglioramento. L’accordo sindacale stipulato è finalizzato a implementare politiche di responsabilità sociale aziendale.

burgo



**EROGAZIONE
SRAORDINARIA
UNA TANTUM**

Nell'incontro del 13 dicembre, il Gruppo Burgo si è riunito virtualmente con il Management Aziendale, le Segretarie Nazionali e i coordinatori Nazionali di categoria di Slc CGIL, Fistel CISL, UILCOM Uil e UGL chimici. Durante questo incontro, le OO.SS. hanno chiesto il riconoscimento di una liberalità per i lavoratori del Gruppo. L'Azienda, considerando il contesto economico-sociale attuale, ha deciso di concedere un emolumento straordinario di 250,00 euro a tutti i dipendenti con Qualifica di Operaio, Impiegato e Quadro nella mensilità di Dicembre 2023. Inoltre, per il personale coinvolto nell'utilizzo della cassa integrazione da gennaio a novembre 2023, è previsto un ulteriore importo fino a un massimo di 200,00 euro. I dettagli sul calcolo verranno comunicati successivamente attraverso un regolamento aziendale. Le parti coinvolte nell'incontro hanno espresso la speranza che questa significativa misura possa rappresentare un concreto segno di aiuto e positività per tutti i dipendenti.



MONDADORI

POTERE D'ACQUISTO: UN CONTRIBUTO DI MILLE EURO AI DIPENDENTI DEL GRUPPO MONDADORI PER FRONTEGGIARE IL DIFFICILE CONTESTO MACROECONOMICO

Il Gruppo Mondadori ha disposto, anche quest'anno, una misura concreta a sostegno dei propri dipendenti per fronteggiare il perdurare della complessa congiuntura macroeconomica che continua a generare impatti sul potere d'acquisto delle famiglie.

Le buone relazioni tra il Gruppo Mondadori e le Organizzazioni Sindacali Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil hanno consentito di realizzare questa concreta iniziativa di sostegno promossa nell'ambito di una politica comune in tema di welfare aziendale. Tale intervento è destinato alle lavoratrici e ai lavoratori che percepiscono una retribuzione annua lorda non superiore a 35mila euro, i quali riceveranno un contributo del valore di mille euro, spendibile online in base alle diverse necessità personali e familiari.

Il benessere dei collaboratori è al centro dell'attenzione del Gruppo Mondadori e ciò viene sostenuto attraverso una pluralità di azioni: accordi sul welfare e sul bilanciamento vita-lavoro ne sono la testimonianza concreta, nell'ambito di un costante e costruttivo dialogo con le Organizzazioni Sindacali.

SETTORE CARTARIO-CARTOTECNICO

ANDAMENTO TERZO TRIMESTRE 2023

Il settore cartario all'inizio dell'anno ha attraversato un periodo difficile, evidenziando una marcata diminuzione della domanda sia a livello nazionale che internazionale. Questo ha avuto un impatto diretto sulla produzione e sul fatturato, con una riduzione significativa, rispettivamente del 20,8% e del 21,4% nei primi 5 mesi rispetto allo stesso periodo nel 2022. Le aspettative per il terzo trimestre confermano una tendenza negativa, con preoccupazioni legate a vari fattori. Tra questi, spiccano l'inflazione, che ha influenzato il potere d'acquisto dei clienti a causa dell'aumento dei prezzi, e l'accesso al credito alle imprese, reso più oneroso dalle politiche della Banca Centrale Europea per contrastare l'inflazione. C'è inoltre una crescente preoccupazione per la perdita di competitività rispetto ai concorrenti stranieri che operano in mercati con costi energetici e di trasporto meno elevati. Nel dettaglio, la produzione di carte per usi grafici ha subito una riduzione del 43,6%, mentre le carte per usi igienico-sanitari hanno registrato una crescita del 9,6%. Tuttavia, la domanda

interna è diminuita del 18,9%, principalmente a causa del calo dei volumi di carte e cartoni per imballaggio. Le esportazioni hanno segnato una contrazione del 20,4%, coinvolgendo la maggior parte dei prodotti cartari. Le vendite verso l'Unione Europea sono diminuite del 14%, con una netta riduzione dei volumi provenienti da diversi paesi, come Germania, Austria e Francia. Le prospettive future indicano un ulteriore peggioramento della situazione. Le preoccupazioni principali riguardano l'inflazione, che continua a frenare i consumi e ha impatti sui prodotti cartari. Inoltre, i costi energetici elevati e i costi dei trasporti alti continuano a influenzare negativamente il settore. Sebbene si sia registrata una diminuzione nei prezzi delle materie prime come le fibre vergini e la carta da riciclare, permangono preoccupazioni per la debolezza della domanda e le scorte eccessive. I costi energetici, nonostante alcuni ridimensionamenti, restano elevati, mettendo a dura prova le finanze delle aziende del settore.

Assemblea Enfea salute (Confapi)

Il 15 dicembre c.m. si è tenuta la terza Assemblea di Enfea Salute (CONFAPI) come previsto dall'art. 11 dello statuto dell'Ente.

Nel corso della riunione, che si è svolta in modalità mista, sono stati affrontati e deliberati i seguenti punti:

- 1) Approvazione del verbale della riunione precedente;
- 2) Comunicazioni della Presidenza;
- 3) Approvazione del rendiconto economico e finanziario preventivo per il 2023;
- 4) Approvazione della modifica al Piano Sanitario e al Nomenclatore;
- 5) Varie ed eventuali.

Durante l'incontro odierno, il presidente ha annunciato un importante aggiornamento riguardante il punto 4 all'ordine del giorno: il premio della polizza per gli iscritti è stato aumentato da 90 a 97 euro annui. Questa decisione mira a garantire un servizio ancora più completo e vantaggioso per tutti i nostri affiliati.

In aggiunta, sono state introdotte delle modifiche significative su diversi ambiti, inclusi i trattamenti per i ricoveri e l'implantologia. Tali modifiche sono state pensate per offrire una copertura più ampia e migliore, assicurando ai nostri iscritti la massima qualità e sicurezza nei servizi offerti.

L'assemblea ha confermato l'impegno a lavorare costantemente per migliorare e adottare delle politiche al fine di fornire un supporto ottimale a tutti i dipendenti che fanno parte del Fondo Enfea Salute.



**CCNL DOPPIAGGIO:
RAGGIUNTO
L'ACCORDO PER UN
CONTRATTO CHE
ASPETTAVA IL
RINNOVO DAL 2008**



[Leggi l'articolo](#)



ELEZIONI RSU/RLS

WINDTRE - Sardegna

64

SLC-CGIL

119

UILCOM-UIL

47

FISTEL- CISL



ITTORIA UILCOM
PRIMA ORGANIZZAZIONE

UILCOM

UILCOM

Per un Europa più solidale e sociale

Patto di
stabilità?

—
NO grazie



Bombardieri: “No al Patto di stabilità, serve un Patto per la crescita”

La Uil, a Bruxelles, ha partecipato alla manifestazione della Ces contro le politiche europee di austerità



**MARCO
SCRAMUZZA
ELETTO
SEGRETARIO
GENERALE
DELLA UILCOM
SICILIA**



Notizie Oggi

CANALE ITALIA

PARITÀ DI GENERE, VIOLENZA SULLE DONNE, CAMPAGNA UILCOM
#OGNIGIORNO25NOVEMBRE



Venerdì, 23 Dicembre 2023



Canale sky 913



Ore 9.00 AM



SALVO UGLIAROLO
Segretario Generale Uilcom



MARIA ROSARIA RAGLIA
Coordinatrice Nazionale P.O
Uilcom

**notizie
oggi**

MASSIMO MARTIRE
CONDUCE

