

9 FEBBRAIO 2024

UILCOM NEWS

N. 2

A CURA
DELLA
SEGRETARIA
NAZIONALE

QUESTA SETTIMANA

TIM-INCONTRO GOVERNO E SINDACATI
TIM- DICHIARAZIONI UGLIAROLO
VODAFONE -PRORGA ACCORDO SW
VODAFONE -INFORMATIVA AZIENDALE
KONECTA-INCONTRO
TIM-APPALTI CUSTOMER

WINDTRE RETAIL - PIANO INDUSTRIAL
INPS SERVIZI - INCONTRO CIV
IPZS-SCIoglimento RISERNA CCNL
IPZS-PLENARIA REPERIBILITÀ
IPZS-PLENARIA FORMAZIONE
TROUPE -CONFRONTO RINNOVO CCNL
SPORTElLO P.O - LINGUAGGIO E PARITÀ





Siamo stati convocati dal Governo

È ARRIVATA LA CONVOCAZIONE PER
DOMANI, **6 FEBBRAIO**, PER PARLARE
DI TIM

FINALMENTE, SPERIAMO, DI POTERE
AVERE CHIARIMENTI DA PARTE DEL
GOVERNO SU TUTTA LA QUESTIONE
CHE RIGUARDA IL FUTURO DI
QUEST'AZIENDA.





NESSUNA GARANZIA SULLA SERVICO

Sindacati ricevuti al Mimit dai ministri Urso e Calderone per discutere delle prospettive di Tim dopo lo scorporo imminente della rete



[LEGGI IL COMUNICATO](#)





key4biz



Rete Tim: Ugliarolo (Uilcom): 'Non c'è chiarezza su sostenibilità ServCo. Nessuna certezza nemmeno su NetCo'

Sindacati ricevuti al Mimit dai ministri Urso e Calderone per discutere delle prospettive di Tim dopo lo scorporo imminente della rete. Nessuna garanzia sulla ServCo. Nuovo confronto entro fine mese.

[LEGGI](#)



Dalla
STAMPA
di oggi



la Repubblica

**Tim, no al Mef su Sparkle
vuole un prezzo più alto
e una quota di minoranza**

**UILCOM resta sul piede di guerra
chiedendo maggiori rassicurazioni sul piano
occupazionale. Anche perché sono stati
revocati due appalti nel Sud Italia dove,
in due call center, lavorano mille persone.**



 **BORSA ITALIANA**

TIM: UILCOM, DAL GOVERNO NESSUNA RISPOSTA CERTA SUL FUTURO DEL GRUPPO

(Il Sole 24 Ore Radiocor Plus) - Roma, 07 feb - "Pur riconoscendo la disponibilità ad avviare un confronto con le organizzazioni sindacali, l'incontro di ieri non ha purtroppo fugato i tanti dubbi sulla sostenibilità futura delle due eventuali società che nascerebbero dallo scorporo della rete dai servizi, Netco e Servco". Lo scrive la Uilcom Uil in una nota, spiegando che la prioritaria richiesta avanzata al governo "era proprio quella di far chiarezza su quali fossero le garanzie occupazionali e di mantenimento dei perimetri aziendali una volta che si fosse realizzata l'operazione di scorporo, ed aver contezza dei piani industriali su cui tali garanzie si sarebbero dovute costruire.

[LEGGI](#)



INCONTRO INFORMATIVA AZIENDALE COPS E CUSTOMER FULLFILMENT

Nella giornata odierna del 6 febbraio 2024, si è svolto il previsto incontro per una informativa aziendale, tra le Segreterie nazionali e territoriali di Uilcom Uil, Slc Cgil, Fistel Cisl, le RSU e l'azienda Vodafone Italia.

In apertura l'azienda ha presentato i cambiamenti avvenuti nel mondo COPS nell'ottica del consolidamento del nuovo modello operativo (semplificazione processi, centralità del cliente, crescita, abbattimento dei deep detractors).

- Il tasso di risolutività è in crescita (+20%), ma le chiamate in diminuzione (-15%).
- Il passaggio alla piattaforma Next è ormai quasi completata (mobile 75%, fisso 50%).
- I nuovi prodotti passeranno solo sulla nuova piattaforma Next (vedi FWA 5G).
- L'azienda si dice particolarmente attenta al segmento della PA e ai clienti convergenti.
- I TL sono stati liberati dalle incombenze amministrative.
- Ci si sta orientando verso tariffe semplici e trasparenti.
- Si sta proseguendo il lavoro di miglioramento di ToBi e potenziando il processo Cloud.

A fronte di questo nuovo modello operativo Cops, l'azienda ha comunicato che entro il 31/03/2024 permetterà ancora ai lavoratori Cops di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, con il riconoscimento di un incentivo economico all'esodo. Inoltre, sarà possibile su base volontaria a fronte di un riconoscimento

economico, passare da full time a part-time con indennizzi una tantum, quantificati con 24 mensilità per i passaggi da 8 a 4 ore e con 12 mensilità per passaggi da 6 a 4 ore.

Le organizzazioni sindacali hanno ribadito che è importante in questa fase, dopo la pesante riorganizzazione affrontata lo scorso giugno, puntare a valorizzare le professionalità, investendo sulle persone in forza all'azienda. Infine, è stato presentato lo strumento di "speech analytics", già in uso nei call center esterni e in prossima introduzione anche internamente in ambito COPS.

Obiettivo dello speech analytics è contribuire al miglioramento dei processi sempre in ottica di abbattimento dei deep detractors.

In sintesi, le chiamate vengono registrate, trascritte, caricate in forma anonima su un database, sintetizzate indicizzate/classificate per permettere poi di incrociare le informazioni raccolte con i deep detractors. In altri termini un motore automatico che classifica le chiamate e permette delle analisi che consentono poi di mettere a punto dei processi o creare offerte ad hoc.

Sul tema dello speech analytics l'intera Delegazione ha sottolineato l'importanza di vigilare sull'introduzione del nuovo strumento. A tal fine, fin da subito (attraverso l'istituzione di un tavolo tecnico) saranno calendarizzati incontri per analizzare e normare al meglio lo strumento al fine di garantire le tutele alle Lavoratrici ed ai Lavoratori.

vodafone

www.uilcom.it



PROROGA ACCORDO SMART WORKING

Nella giornata di mercoledì 31 gennaio 2024, e' stata siglata un'importante intesa per l'organizzazione del lavoro, tra le Segreterie nazionali e territoriali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, il coordinamento RSU e l'azienda Vodafone Italia. La Delegazione ha provveduto sottoscrivere una proroga dell'accordo che regola il lavoro agile, per Vodafone Italia, le Società controllate e consociate e per VST. La proroga ha validità per un anno, fino al 9 febbraio 2025. La Delegazione intera ha stigmatizzato il fatto che ci si possa essere trovati a discutere di questo istituto, di interesse certamente delle Lavoratrici e dei Lavoratori che rappresentiamo, ma senza dubbio alcuno, di pari se non superiore interesse dell'Azienda stessa, per i risparmi che ne consegue e la produttività che lo Smart Working, fa aumentare. Questo perché, pur nella consapevolezza che l'Accordo attuale ha avuto un riscontro positivo ed una tenuta alla prova della sua applicazione, certamente lo stesso necessita di manutenzione, superando definitivamente la natura sperimentale e quindi la sua periodica scadenza. L'Azienda su richiesta della Delegazione ha chiarito l'interpretazione autentica in merito al limite di età dei figli per cui poter chiedere estensione dello Smart Working al 100%, che quindi è da interdarsi fino ai 6 anni di età compiuti (6 anni e 364 giorni). Sono stati definiti incontri trimestrali, in accordo tra le parti, nell'ambito della Commissione Smart Working, al fine di mettere a punto quegli aspetti che sono stati meno chiari, evitando le "libere" interpretazioni dei singoli. È stato infine definito di rincontrarci almeno 3 mesi prima della scadenza di questa proroga.

Konecta

www.uilcom.it



Nella giornata del 2 febbraio 2024 si sono incontrate, in modalità mista in presenza e da remoto, le Segreterie Nazionali e Territoriali Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, unitamente alle RSU, e l'azienda Konecta/Comdata

A inizio incontro il nuovo Direttore Generale, Andrea Lubian, ha esposto come il gruppo Comdata, in seguito all'acquisizione e alla fusione da parte del gruppo multinazionale Konecta, sia diventato il 5° player mondiale e nell'ambito dei Contact Center, oltre ad aver consolidato la sua primaria posizione nel mercato italiano con circa 9500 dipendenti. L'azienda, in questo ambito, si trova di fronte a due grandi sfide:

- gestire la trasformazione del mondo dei CC legata all'avvento dell'Intelligenza Artificiale, in modo che questa non sia sostitutiva dell'attività dell'operatore ma un "supporto" per gestire attività sempre più complesse e diversificate
- cambiare la tipologia dei clienti orientandosi sempre di più verso una clientela globale e che garantisca maggiori marginalità oltre ad una logica più attenta verso la qualità del servizio offerto, allargando l'ambito dalle Telco al mercato assicurativo, bancario ed enterprise (turismo, automotive, ecc)

In questo contesto l'azienda si è dichiarata pronta a riprendere, come richiesto dalle Organizzazioni Sindacali, un percorso di relazioni industriali costante, duraturo e che non si limiti a discutere, come avvenuto nel corso dello scorso anno, di soli ammortizzatori sociali ma che si occupi di:

- smart working
- premio di risultato
- turnistica
- crescita del turnover

In merito all'ultimo punto l'azienda ha comunicato di voler ragionare sia di esodi incentivati sul sito di Ivrea che di riduzioni orarie volontarie su base nazionale, a fronte di un riconoscimento per 12 mesi del delta contributivo e di agevolazioni orarie (PT verticale e riposo sabato e domenica) garantite fino al 31 dicembre 2024.

Come Segreterie Nazionali abbiamo ribadito la necessità di considerare tutti gli argomenti oggetto di trattativa se non contestualmente e per lo meno in parallelo in modo che si possa ragionare a 360° in un'ottica di confronto che possa finalmente portare alla riduzione dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali e a costruire un vero e proprio secondo livello aziendale.

Per proseguire il confronto il tavolo è stato aggiornato al prossimo 14 febbraio.

www.uilcom.it



 **TIM**

APPALTI CUSTOMER

A RISCHIO MIGLIAIA DI
LAVORATRICI E LAVORATORI

WWW.UILCOM.IT



APPALTI CUSTOMER



Dopo la revoca del contratto commerciale con Abramo CC, che impatta circa 500 lavoratori tra Calabria e Sicilia, arriva in queste ore la notizia di un calo dei volumi anche per Callmat, che rischia di mettere in ginocchio il sito produttivo di Matera che ad oggi conta oltre 500 dipendenti. La notizia della chiusura del contratto commerciale tra Tim ed Abramo CC in amministrazione straordinaria, a ridosso dello scorso Natale, aveva generato grande preoccupazione, portando ad una ondata di proteste tra Crotone, Catanzaro, Cosenza e Palermo. A seguito della mobilitazione, Tim annunciava la proroga del servizio fino al prossimo 30 giugno. Oggi, dopo poco più di un mese da quella proroga annunciata si può affermare, senza timore di smentita, che si tratta di una proroga "farsa", tenuto conto dell'impennata nell'utilizzo degli ammortizzatori sociali e della drastica riduzione del numero di chiamate gestite da Abramo CC nel mese di gennaio 2024, rispetto al 2023.

Nella giornata di ieri, l'annuncio ulteriore di un considerevole calo di volumi per Callmat da parte di Tim, ha gettato nello sconforto l'intero territorio materano. La preoccupazione che, le stesse drammatiche prospettive possano estendersi a breve su altre aziende operanti in appalto sulle attività customer di Tim, è sempre più crescente, tenuto conto che anche in Konecta (Comdata) si sta procedendo ad un massivo smaltimento ferie e istituti. Le Segreterie nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil considerano irresponsabile il comportamento di Tim sull'intero mondo degli appalti di customer care e richiamano con forza il governo ad una attenta verifica su quanto sta accadendo. I volumi di traffico generati dalla clientela Tim, così come in tutto il settore, per effetto della digitalizzazione crescente, sono in lento e inesorabile calo da anni. Il sindacato confederale, provando a governare gli effetti degli sviluppi digitali sul mercato del lavoro, ha provato a dotare il comparto di strumenti finalizzati a

tutelare l'occupazione, attraverso la contrattazione e la concertazione d'anticipo, come ad esempio il Fondo di Settore.

Certo è che il traffico telefonico nel mondo dell'assistenza clienti, non crolla di un terzo da un mese all'altro!!!

Sembrerebbe più un becero tentativo, a danno di migliaia di lavoratori degli appalti, di generare risparmi, decidendo di non rispondere ai propri clienti, lasciandoli vagare all'interno del sistema del risponditore automatico!

Altrettanto certo è che, ancora oggi, sono molti i volumi che le grandi Telco, e non solo loro, portano tramite i loro fornitori, fuori dai confini nazionali. Forse questo governo dovrebbe pretendere di conoscere dove va a finire parte di questo traffico, a TIM, così come altre aziende anche a controllo pubblico.

Il governo non può continuare a voltarsi dall'altra parte, o immaginare di trovare pseudosoluzioni distraendo l'attenzione, scaricando le proprie responsabilità sulla realizzazione di fantasiosi e fumosi protocolli regionali. Le vicende societarie di Tim vedono nel governo un partner molto attivo tra l'acquisizione Sparkle, l'ingresso nell'azionariato Netco ed il finanziamento degli ammortizzatori sociali. Non è moralmente ed eticamente immaginabile che si possa fare macelleria sociale sull'intero sistema degli appalti di customer care nell'indotto Tim, che ad oggi occupa oltre 7mila lavoratori. Qualora tutte le preoccupazioni crescenti trovino conferma, le Segreterie nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil avvieranno un percorso di mobilitazione con il coinvolgimento di tutti i lavoratori interessati a tutela dell'occupazione e contro un dramma sociale di proporzioni devastanti.



WINDTRE

PRESENTAZIONE PIANO INDUSTRIALE 2024-2028

www.uilcom.it

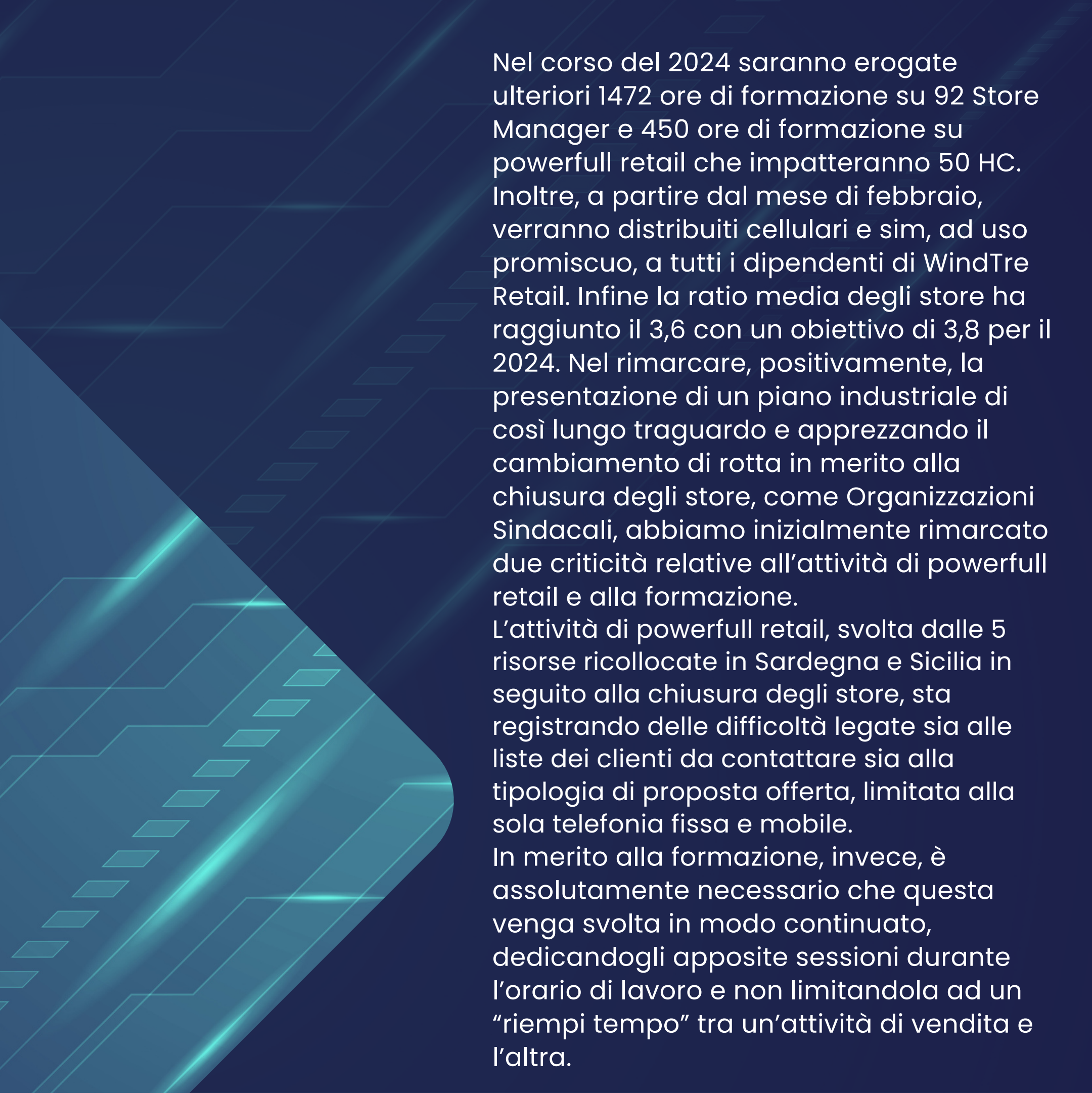


Nella giornata del 6 febbraio si sono incontrate le Segreterie Nazionali e Territoriali Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, unitamente alle RSU, e il management di WindTre Retail per la presentazione del Piano Industriale 2024- 2028.

Il nuovo Direttore Vendite, Alessandro Simoni, ha presentato la strategia commerciale di WindTre Retail, in questo quadriennio, basata su tre direttrici:

- WindTre Consumer vuole diventare il miglior marchio per le famiglie italiane con una proposta multiservizio (Telco, energia&gas, assicurativo)
 - Very Mobile, il secondo brand, ha l'obiettivo di divenire il miglior marchio "no frills", cioè di pura e semplice telefonia mobile
 - WindTre Business deve rafforzare la sua base, allargando l'offerta anche ai nuovi servizi di sicurezza per le aziende (B2B ICT)
 - Proprio in questa ottica di strategia commerciale i negozi di proprietà, presenti capillarmente sul territorio, e l'ampia Customer Base .

rappresentano i punti di forza di WindTre Retail sui quali puntare oggi e nel futuro. Nel corso del 2024 non sono, di conseguenza, previste ulteriori riduzioni né degli store (attualmente 92) né tantomeno del personale (327,9 FTE). Il Business Plan 2024-2028 prevede, inoltre, un rafforzamento delle attivazioni in negozio della clientela Tied, del fisso che oggi soffre ancora un importante gap rispetto ai franchising e delle offerte beyond the core di luce&gas e assicurazioni. Queste azioni, nel loro insieme, dovranno portare, già a partire dal 2024, i conti di WindTre Retaili in equilibrio, andando ad agire sull'aumento della produttività e sullo sviluppo e la formazione del personale. Lato personale nel 2023 sono stati effettuati, come previsto dal relativo Accordo Sindacale, 133 passaggi di livello, sono stati nominati 31 Store Manager, sono state riconosciute 30K di aumento orario su 70 HC, sono stati erogati 900K euro in gare commerciali e 1514 ore di formazione.



Nel corso del 2024 saranno erogate ulteriori 1472 ore di formazione su 92 Store Manager e 450 ore di formazione su powerfull retail che impatteranno 50 HC. Inoltre, a partire dal mese di febbraio, verranno distribuiti cellulari e sim, ad uso promiscuo, a tutti i dipendenti di WindTre Retail. Infine la ratio media degli store ha raggiunto il 3,6 con un obiettivo di 3,8 per il 2024. Nel rimarcare, positivamente, la presentazione di un piano industriale di così lungo traguardo e apprezzando il cambiamento di rotta in merito alla chiusura degli store, come Organizzazioni Sindacali, abbiamo inizialmente rimarcato due criticità relative all'attività di powerfull retail e alla formazione.

L'attività di powerfull retail, svolta dalle 5 risorse ricollocate in Sardegna e Sicilia in seguito alla chiusura degli store, sta registrando delle difficoltà legate sia alle liste dei clienti da contattare sia alla tipologia di proposta offerta, limitata alla sola telefonia fissa e mobile.

In merito alla formazione, invece, è assolutamente necessario che questa venga svolta in modo continuato, dedicandogli apposite sessioni durante l'orario di lavoro e non limitandola ad un "riempi tempo" tra un'attività di vendita e l'altra.

INPS Servizi

INCONTRO CIV INPS – COORDINAMENTO UNITARIO

Nella giornata del 9 febbraio le Segreterie Nazionali Uilcom Uil, Slc Cgil, Fistel Cisl, hanno convocato il Coordinamento delle RSA INPS Servizi, unitamente alle strutture territoriali, per un aggiornamento sull'incontro del giorno precedente con il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza INPS (CIV) e stabilire, insieme, le future azioni sindacali da intraprendere. In merito all'incontro con il CIV, i cui componenti sono di nomina sia sindacale CGIL, Cisl, Uil che aziendale e il cui compito consiste nel predisporre le linee di indirizzo e gli obiettivi strategici di INPS, è stato un importante momento per esporre tutte le problematiche emerse in questi 14 mesi di vita del CCM, dalla sua nascita con la mancata applicazione della clausola sociale alla necessità di dare finalmente dignità a questo lavoro, attraverso consolidamenti orari e livelli inquadramentali consoni alla complessa attività svolta, fino all'insostenibile e incomprensibile gestione dell'organizzazione del lavoro e della formazione. Partendo, infatti, dalla comune convinzione che qualità del

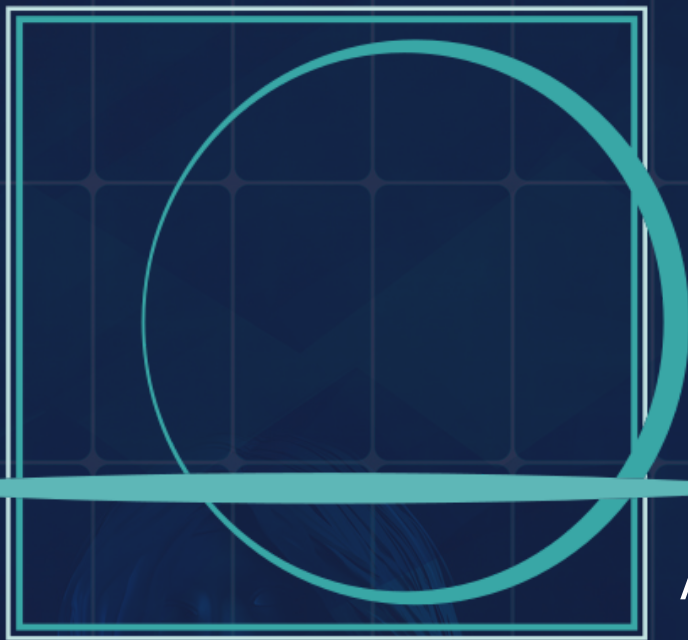
servizio erogato e tutele dei lavoratori, economiche e normative, vadano necessariamente di pari passo e che l'attività svolta dagli operatori di INPS Servizi rappresenti una parte fondamentale dell'intero processo di lavoro della pratica INPS, il Presidente del CIV ci ha comunicato che, subito dopo l'audizione con la dirigenza INPS del pomeriggio, avrebbero promosso una Delibera ufficiale contenente le nostre istanze in modo da presentare al nuovo Presidente e CDA INPS, immediatamente dopo il loro insediamento, un quadro chiaro e completo della situazione in INPS SERVIZI. E' stato, inoltre, deciso di mettere in campo azioni, sia nazionali che territoriali, nei confronti di tutte le istituzioni preposte e dei parlamentari eletti nei diversi territori, in modo da sollecitare interrogazioni parlamentari sulla gestione dei finanziamenti stanziati per INPS Servizi e sollecitare l'emanazione di un Piano Industriale che riconosca le nostre rivendicazioni.

POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO ITALIANO

ASSEMBLEE SCIoglimento RISERVA FIRMA CONTRATTO NAZIONALE DI SETTORE

Durante la settimana, si sono tenute diverse assemblee presso gli stabilimenti italiani del Poligrafico e Zecca dello Stato. Questi incontri, promossi dai sindacati Slc Cgil, Fistel Cisl e Uilcom Uil, erano aperti a tutti i lavoratori e l'argomento in discussione era l'accettazione del recente accordo sul contratto nazionale riguardante i lavoratori nei settori della grafica, dell'editoria digitale e affini. In particolare, durante queste assemblee, è stato evidenziato il grande risultato raggiunto con l'accordo, che ha ottenuto un consenso totale del 100% dai lavoratori. Le segreterie nazionali hanno sottolineato l'importanza di quello raggiunto, soprattutto per quanto concerne l'aspetto regolatorio del contratto. Quest'ultimo è stato definito come strumento innovativo e concreto in grado di aumentare la sua attrattività, con l'obiettivo di allargare la sua applicazione a molte altre aziende. Un obiettivo centrale di questo accordo è rivoluzionare l'attuale panorama lavorativo, puntando decisamente sul settore

digitale. Un altro aspetto chiave del contratto è l'inclusione della formazione continua, fondamentale per mantenere aggiornate e competitive le competenze dei lavoratori in un mercato in costante evoluzione. Inoltre, l'accordo prevede la creazione di un organismo bilaterale incaricato di monitorare le evoluzioni e le contrazioni del settore, di aggiornare le figure professionali esistenti e di inserirne di nuove per rispondere meglio alle mutevoli esigenze del mercato. Questo ente, che diventerà operativo e si riunirà con una cadenza trimestrale, rappresenta un importante passo in avanti nel garantire un monitoraggio continuo e proattivo del settore. Tutte queste misure puntano a garantire un futuro promettente non solo per i lavoratori attuali, ma anche per coloro che entreranno a far parte del settore in futuro. Il consenso unanime ricevuto in queste assemblee rappresenta un importante segnale del desiderio di un mercato del lavoro più equo, flessibile e orientato al futuro.



POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO ITALIANO

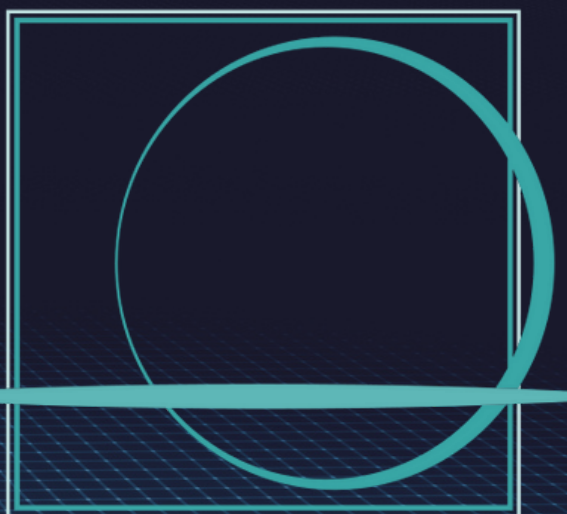
ACCORDO FORMAZIONE

Il 7 febbraio c.m. si è tenuto un incontro con il Gruppo IPZS, a cui hanno partecipato in modalità mista il Management Aziendale, i rappresentanti nazionali, regionali e territoriali di Slc CGIL, Fistel CISL, UILCOM Uil, UGL Chimici e la Rsu unitaria.

Il fulcro della discussione era l'ipotesi di un accordo sulla formazione. Le posizioni sindacali ribadite durante l'incontro rispettano quanto previsto dal CCNL in vigore e dalla normativa di legge, che sottolineano come la formazione debba essere svolta durante l'orario di lavoro.

Nell'incontro sono stati affrontati i temi della formazione obbligatoria, come previsto dalla legge, e di quella che potrebbe essere resa facoltativa. Grazie a un confronto costruttivo sono emerse diverse proposte per migliorare l'organizzazione di queste attività formative. L'azienda ha preso nota delle considerazioni e proposte avanzate dalle organizzazioni sindacali e si è impegnata a valutare le opzioni proposte. È previsto un ulteriore incontro di approfondimento, con l'obiettivo comune di raggiungere un accordo condiviso.

POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO ITALIANO



REPERIBILITÀ

L'8 febbraio c.m., è stato organizzato un incontro con il Gruppo IPZS. Questa riunione, tenuta in modalità mista, ha visto la partecipazione dell'Azienda, rappresentata dal proprio management, e dei rappresentanti nazionali, regionali e territoriali della Slc CGIL, Fistel CISL, UILCOM Uil, UGL Chimici, oltre alla Rsu unitaria.

Uno degli argomenti di discussione principali è stata la questione della reperibilità. Durante l'incontro, l'azienda ha presentato una bozza di accordo che rivisita quello precedente, stimolando un dibattito approfondito e una serie di domande da parte dei rappresentanti sindacali. Questa discussione ha portato alla luce diverse opinioni e preoccupazioni riguardanti l'impatto dell'accordo sulla vita lavorativa e personale dei dipendenti.

In seguito al dibattito, è emerso un consenso tra tutte le organizzazioni presenti per elaborare una proposta unitaria da sottoporre all'azienda. Questa proposta condivide l'indirizzo già tracciato dal CCNL dei cartai cartotecnici, con delle modifiche che siano in grado di rispondere alle specifiche esigenze dei lavoratori del Poligrafico. Il lavoro di sintesi

tra le varie posizioni ha permesso di formulare una proposta solidale, rispettosa del principio di mutualità che dovrebbe costituire la base di qualsiasi accordo sindacale. Essa reintroduce concetti chiave presenti nel precedente CCNL, adattandoli alla realtà attuale.

L'obiettivo primario è quello di raggiungere un equilibrio tra le esigenze di produttività aziendale e il diritto dei lavoratori a condurre una vita privata senza interferenze eccessive da parte degli obblighi lavorativi.

L'attenzione si è quindi concentrata sulla messa a punto di regole chiare e trasparenti per la reperibilità, salvaguardando e rispettando al contempo i bisogni dei lavoratori. Sarà importante continuare il dialogo e la cooperazione tra tutte le parti coinvolte per arrivare a un accordo condiviso e vantaggioso per tutti. La prossima fase sarà quella della presentazione dell'accordo unitario all'Azienda, con l'auspicio che questa proposta venga valutata con attenzione e porti a un'effettiva risoluzione del tema sollevato

CCNL

www.uilcom.it

TROUPE

RINNOVO

Il 30 gennaio si sono riunite a Roma le OO.SS: UILCOM-UIL, SLC-CGIL, FISTel-CISL e ANICA, APE, APA per riprendere e ridare slancio ai lavori di definizione del prossimo contratto.

Dall'ampio dibattito sul documento presentato dalla rappresentanza datoriale riguardante le tabelle inquadramentali e la proposta economica, è stato evidente che per noi alcuni punti delle tabelle andranno notevolmente approfonditi e modificati prima di poter essere ritenuti soddisfacenti per le esigenze delle lavoratrici e lavoratori portate al tavolo dalle OO.SS.

Nel contratto dovranno essere riconosciute le nuove figure professionali che non erano presenti nel contratto del 1999 e dovrà essere data la giusta collocazione e valorizzazione a quelle già presenti.

La questione economica poi ha aperto uno scenario di confronto più acceso che ha visto le OO.SS. dichiarare a gran voce che la proposta formulata dalla controparte datoriale era inadeguata a fronte di una vacanza contrattuale di 20 anni. Pur mantenendo sul tavolo la proposta formulata dalle scriventi in occasione dei precedenti incontri il confronto continuerà e auspichiamo di ricevere, quanto prima, una proposta più equa.

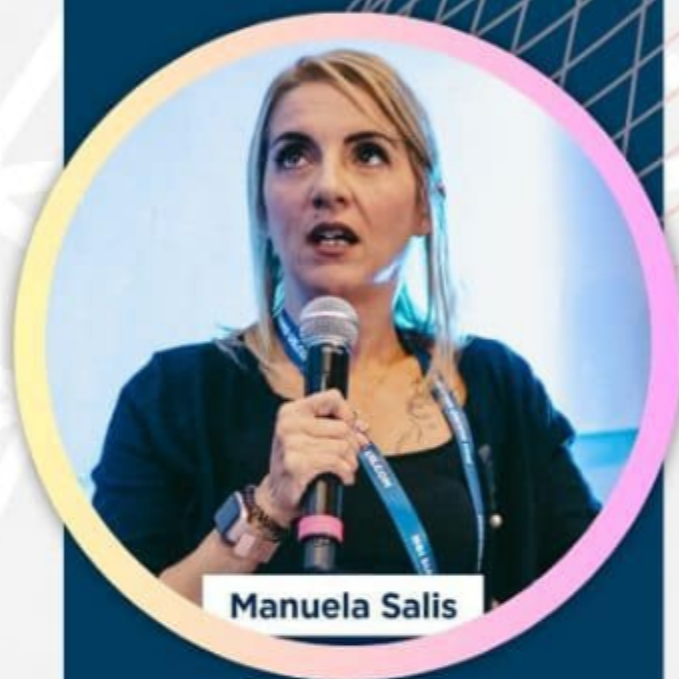
Durante l'incontro è, inoltre, stata più volte ribadita la centralità e l'importanza per questo contratto dell'istituzione di una banca ore e della rilevazione oraria per una verifica chiara e puntuale delle effettive ore di lavoro.



SPORTELLLO VIRTUALE P.O

Linguaggio e **parità**

Ciascuno di noi è chiamato ad impegnarsi quotidianamente nella diffusione di una cultura attenta al rispetto delle differenze, consci dell'importanza di un linguaggio parlato, scritto e visivo adeguato agli obiettivi etici della comunicazione, in grado di contrastare gli stereotipi di genere, smantellare pregiudizi e discriminazioni anche indiretti, valorizzando le differenze per educare le bambine e i bambini di oggi ad essere donne e uomini liberi domani.



Manuela Salis

**Coordinatrice Regionale
P.O Sardegna**



Scrivici a:

PARIOPPORTUNITÀ@UILCOM.IT

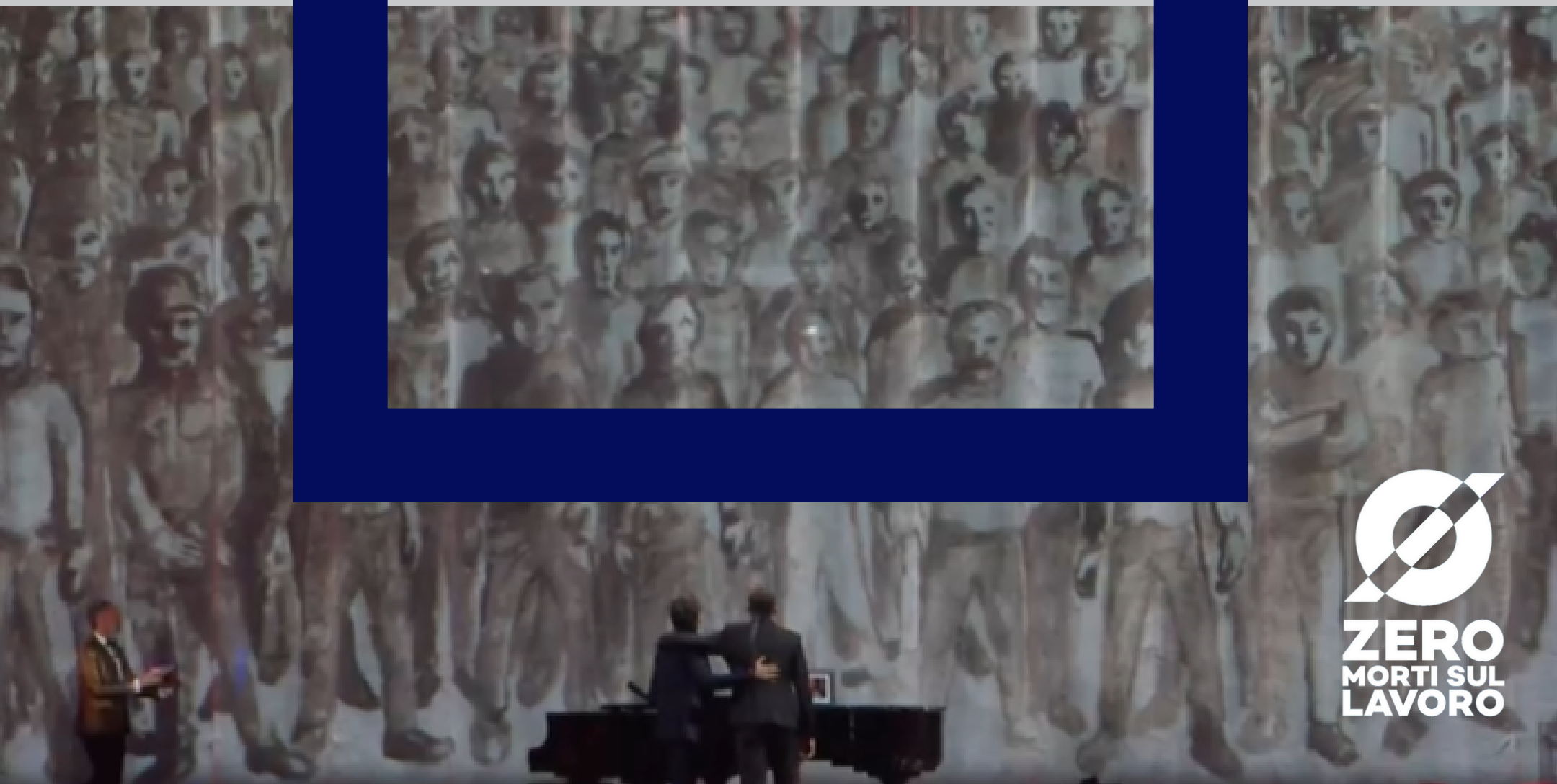


UILCOM

SANREMO

2024

**CANTO DI JANNACCI E
MASSINI CONTRO LE
MORTI SUL LAVORO:
«C'È UN AMORE DI CUI
NON SI PARLA MAI ED È
QUELLO PER I DIRITTI»**




**ZERO
MORTI SUL
LAVORO**