

12 APRILE 2024

UILCOM NEWS

N. 11

A CURA DELLA
SEGRETARIA NAZIONALE

QUESTA SETTIMANA

TIM- PDR
SKY- INCONTRO CON A.D
IPZS- STABILIZZAZIONI
OPEN FIBER - ACCORDO
UILCOM LOMBARDIA - ELETTO NUOVO SEGRETAROO

COORD UIL ARTIGIANATO -CONFARTIGIANATO
ELEZIONI RSU KONECTA PALERMO - VITTORIA UILCOM
CGIL/UIL-ADESSO BASTA II APRILE
FONDO PENSIONE BYBLOS
UIL CAMPAGNA - NO AI LAVORATORI FANSTASMA





GRUPPO TIM

In data 9 Aprile 2024 le Segreterie Nazionali UILCOM-UIL, SLC-CGIL FISTel-CISL si sono incontrate con la direzione aziendale di TIM e delle aziende del GRUPPO per dare luogo alla verifica relativa ai dati di consuntivo sull'andamento degli indicatori e degli obiettivi relativi all'anno 2023, in base all'Accordo sul Premio Di Risultato (PDR), sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali Confederali il 18 luglio 2019. Per l'anno 2023 in TIM e nelle aziende del gruppo, si conferma il raggiungimento degli obiettivi, che daranno luogo agli importi economici riportati nelle apposite tabelle allegate.

IL PREMIO SARA' EROGATO come previsto nel mese di MAGGIO 2024, l'erogazione sarà in denaro al 100% con tassazione al 5% in base all'ultima legge finanziaria

Sono ESCLUSE dall'Accordo, e quindi dal premio, tutte le FIGURE PROFESSIONALI DESTINATARIE DI PIANI DI INCENTIVAZIONE DI VENDITA (PIV) o MANAGERIALI (MBO). Le Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCOM-UIL esprimono soddisfazione per una notizia positiva che, grazie agli Accordi confederali sottoscritti dalle scriventi, rappresenta un introito economico importante per le lavoratrici ed i lavoratori del Gruppo Tim, sottolineando come questo avvenga dentro un contesto difficile nel quale si stanno affrontando tematiche complesse che riguardano il futuro del Gruppo e del settore delle Tlc. La necessità non più rinviabile di una politica del Paese che permetta lo sviluppo delle Tlc e non il suo smembramento, sono quanto di più urgente debba realizzarsi nel prossimo periodo.



INCONTRO CON A.D

*situazione aziendale e
future evoluzioni anche a
seguito del "Piano di
trasformazione
2021/2024" in atto nel
Gruppo SKY ITALIA*





Giovedì 4 aprile 2024 si è tenuto l'incontro periodico annuale tra le Organizzazioni Sindacali, alla presenza dei Segretari Generali, Nazionali, Territoriali, della delegazione delle RSU, con l'A.D. di SKY Italia, dott. Andrea Duilio, insieme allo staff di Direzione del Personale. Oggetto dell'incontro è stata la situazione aziendale e le sue future evoluzioni anche a seguito del "Piano di trasformazione 2021/2024" in atto nel Gruppo SKY ITALIA, con un particolare focus relativamente agli anni 2023/2024.

L'A.D. nella sua esposizione ha dichiarato che i risultati fino a ora raggiunti sono in linea con gli obiettivi prefissati, ma allo stesso tempo ritiene necessario proseguire questo percorso congiuntamente nell'ottica della continuità. Il confronto è proseguito con la descrizione, da parte dell'A.D., delle linee del Piano riorganizzativo basato sostanzialmente sulla logica di maggior efficienza e contenimento dei costi, al fine di invertire la minor crescita dei ricavi. Il "Piano di trasformazione 2021/2024", oggetto di accordi con le OO.SS., aveva già realizzato 1332 uscite volontarie negli anni 2022-2023. A queste si sono dovute aggiungere circa 800 ulteriori eccedenze

annunciate dallo stesso A.D. in occasione dell'incontro di marzo 2023, portando quindi il numero totale di eccedenze ad oltre 2.100. A detta dell'Azienda, rimarrebbero da gestire ancora ulteriori 333 posizioni. L'Azienda ha inoltre anticipato che avvierà un percorso di riorganizzazione sul mondo commerciale nel suo complesso, che sarà oggetto di confronto anche con le Organizzazioni Sindacali. La UILCOM ha affermato la necessità di una inversione di tendenza rispetto a quanto fatto fino ad oggi, poiché non si può proseguire all'infinito con politiche che determinano solo riduzioni di organico e di retribuzioni interne. IL SACRIFICIO DELLE LAVORATRICI E LAVORATORI DI SKY ITALIA È STATO FINO AD OGGI DETERMINANTE ED HA CONTRIBUITO A SOSTENERE L'AZIENDA.

Ultimo argomento trattato dalla Delegazione Sindacale è la questione legata al recupero salariale fortemente eroso dal perseverare del fenomeno inflattivo degli ultimi due anni. Riteniamo necessario riavviare un confronto specifico sul tema dell'integrativo aziendale che non può limitarsi al solo premio di risultato.

open fiber

www.uilcom.it



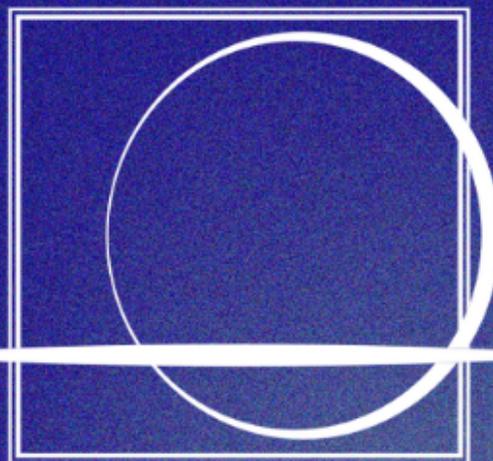
ACCORDO PIANIFICAZIONE FERIE, FRUIZIONE RESIDUI, CHIUSURE AZIENDALI

Nel pomeriggio del 8 aprile 2024 si sono incontrate le Segreterie Nazionali e Territoriali Uilcom Uil, Slc Cgil, Fistel Cisl, Ugl Telecomunicazioni, unitamente alle RSU, e l'azienda Open Fiber per proseguire la discussione iniziata il 4 del mese in corso, in merito alla pianificazione e alle chiusure aziendali dell'anno corrente e alla fruizione dei residui anni passati. Al termine di una complessa discussione si è pervenuti alla sottoscrizione di un verbale di accordo sperimentale per l'anno 2024 che, nel merito, stabilisce:

- Pianificazione nel rispetto dell'art. 31 del CCNL TLC il lavoratore pianificherà la spettanza ferie del 2024 in due step:
A) entro il 30 aprile un periodo di almeno 3 settimane da fruire, di norma, entro il 30 settembre
B) entro il 15 settembre la residua spettanza da fruire entro il 31 dicembre
- Fruizione residui In merito alle ferie e ai ROL/ex-festività maturati e non fruiti al 31/12/2023 è stato individuato un periodo, che traghetta al 31/12/2025, entro il quale i suddetti residui dovranno essere fruiti attraverso un

graduale piano individuale, che porti alla fruizione di circa 1/3 dei residui nel corso del 2024. E' prevista, inoltre, la salvaguardia di situazioni individuali legate a lunga assenza dal servizio

- Chiusure aziendali Sono stati concordati 8 giorni di chiusura aziendale a fronte dei 12 inizialmente richiesti dall'azienda.. Dalle chiusure aziendali sono esclusi i lavoratori impiegati in reparti operativi indispensabili (come da allegato al verbale) e i turnisti. In conclusione le parti si incontreranno entro il mese di ottobre 2024 per analizzare l'andamento dell'accordo sperimentale, ampliare l'applicazione dei criteri di pianificazione delle ferie anche ai lavoratori turnisti, avviare l'esame congiunto relativo alle chiusure collettive per il 2025 per poi, in seguito alla graduale fruizione degli attuali residui nel biennio 2024-2025, valutarne la trasformazione in accordo strutturale



POLIGRAFICO
E ZECCA
DELLO STATO
ITALIANO

STABILIZZAZIONE DEL LAVORO PRECARIO

L'obiettivo primario rimane
quello di proteggere
l'occupazione e promuovere la
crescita professionale dei
dipendenti.



Un paio di settimane fa, le Segreterie Nazionali di Slc CGIL, Fistel CISL, Uilcom UIL, UGL Chimici e l'Amministratore delegato dell'IPZS si sono incontrate per discutere una serie di argomenti, inclusa la presentazione della macro-riorganizzazione dell'azienda e nuove informazioni relative al piano industriale, la cui presentazione è prevista per il prossimo maggio. Durante l'incontro, dopo la condivisione delle informazioni pertinenti da parte dell'Amministratore delegato, le organizzazioni sindacali hanno esposto i loro punti di vista. Hanno sottolineato l'importanza dei temi trattati, evidenziando allo stesso tempo la necessità di affrontare anche le questioni quotidiane che intersecano i temi discussi. È stato evidenziato che vari tavoli di discussione erano già aperti su questioni come la valutazione delle performance per operai e impiegati, la reperibilità, il lavoro agile, e altri ancora da inaugurare, come quelli legati al Premio di produzione e Welfare. Una crescente preoccupazione espressa dalle organizzazioni sindacali riguardava anche l'aumento del precariato al Poligrafico. In un contesto lavorativo contemporaneo, caratterizzato da una complessa realtà di flessibilità occupazionale, l'eccessivo ricorso a contratti precari può ridurre la stabilità lavorativa, influenzando negativamente sia il benessere dei lavoratori sia l'efficienza produttiva dell'azienda. Le organizzazioni sindacali hanno inoltre riconosciuto che la perdita di commesse

significative potrebbe generare incertezze riguardo al futuro dell'organico, specialmente per il prossimo biennio, evidenziando il rischio di possibili esuberi. Di fronte a questa prospettiva, hanno sottolineato l'importanza di avviare un dialogo costruttivo tra sindacato e azienda per anticipare e gestire qualsiasi impatto sul personale. Tra le strategie proposte vi erano la stabilizzazione del lavoro precario, la riqualificazione dei lavoratori per adattarli a nuovi ruoli all'interno dell'azienda e, nei casi più critici, l'attuazione di piani di uscita assistita a tutela dei dipendenti coinvolti. L'istituzione di tavoli di confronto tra l'azienda e le rappresentanze dei lavoratori è stata considerata di vitale importanza. Questi incontri dovrebbero mirare a condividere in modo trasparente la situazione attuale e le prospettive future dell'azienda, identificando insieme le strategie più adeguate per affrontare le sfide imminenti. L'obiettivo primario rimane quello di proteggere l'occupazione e promuovere la crescita professionale dei dipendenti. Solo attraverso un dialogo aperto e costruttivo sarà possibile delineare un percorso sostenibile capace di equilibrare le esigenze di flessibilità dell'azienda con la stabilità e il benessere dei lavoratori. Un tale percorso dimostrerebbe l'autentico impegno del Poligrafico verso un modello di responsabilità sociale d'impresa, evidenziando l'attenzione dell'azienda non solo verso i risultati economici ma anche verso il capitale umano, componente fondamentale per il successo sul lungo termine.

Coordinamento Uil Artigianato Fondartigianato

COME OPERA IL FONDO, LE ARTICOLAZIONI E L'ACCESSO ALLE RISORSE

Fondartigianato rappresenta una straordinaria opportunità per le imprese italiane che vogliono investire nella formazione continua dei propri dipendenti. Questo Fondo Interprofessionale, istituito in Italia con la legge 388/2000, si è affermato come uno dei principali strumenti a supporto dello sviluppo delle competenze professionali, mostrando un impegno concreto verso il miglioramento delle prestazioni lavorative e l'adattabilità dei lavoratori alle esigenze di un mercato in costante evoluzione. Consentendo alle imprese di destinare lo 0,30% del contributo obbligatorio contro la disoccupazione involontaria di ciascun lavoratore ad enti di natura privatistica, Fondartigianato si propone come un efficace mezzo per finanziare e promuovere progetti formativi. La sua creazione mira non solo a sostenere la formazione continua ma anche a incentivare le imprese ad aderire, attraverso un approccio che valorizza i contributi versati. Attualmente, il Fondo vanta l'adesione di 150.000 aziende e l'impegno di 600.000 dipendenti, con risorse stanziare molto cospicue. L'adesione a Fondartigianato, totalmente priva di costi aggiuntivi per le imprese, si traduce in un meccanismo vantaggioso, regolamentato dalla legge 388/2000, che rende i contributi obbligatori una leva per rispondere efficacemente e velocemente alle specifiche esigenze formative. L'iscrizione permette alle imprese di accedere alla denuncia aziendale del flusso UNIEMENS presso l'INPS, selezionando l'opzione di adesione dedicata ai Fondi Interprofessionali.

Per quanto concerne l'accesso alla formazione finanziata, Fondartigianato offre due modalità principali. La prima, la Forma Mutualistica, è caratterizzata dall'emanazione di bandi pubblici che incentivano le imprese a candidare i propri progetti formativi, assicurando l'accesso a risorse significativamente superiori rispetto a quanto versato inizialmente. La seconda, il Conto Aziendale, introdotto nel 2023, consente alle imprese con almeno 50 dipendenti di accantonare l'80% della propria contribuzione in un conto dedicato, offrendo la libertà di scegliere autonomamente le metodologie formative. Per attivare un efficace piano di promozione, Fondartigianato si avvale di un'approfondita strategia comunicativa e di marketing, incentrata sulla creazione e distribuzione di materiale informativo e promozionale, sia tradizionale che digitale. Importante è inoltre lo sforzo di promozione diretta verso le imprese, che prevede modalità di contatto diversificate come telefonate, incontri in presenza, e l'uso di piattaforme social e web.

In conclusione, Fondartigianato emerge come una risorsa preziosa per le imprese e per i lavoratori, offrendo un approccio innovativo e incentivi significativi verso la formazione continua. La sua capacità di adattarsi e rispondere alle specifiche esigenze del mercato del lavoro lo rende un partner strategico irrinunciabile per il futuro professionale di molte organizzazioni in Italia.

**LUCA
FRATANTONIO**

***ELETTO
SEGRETARIO
GENERALE
DELLA UILCOM
LOMBARDIA***



ELEZIONI RSU/RLS KONECTA- Palermo

123

SLC-CGIL
1 RSU

201

FISTEL
2 RSU

240

UILCOM-UIL
2 RSU OTTENUTE

44

UGL
1 RSU



ITTORIA UILCOM

UILCOM

”

Esplosione centrale di Suviana

Non si rispetta la vita umana per la logica del profitto e degli utili a tutti i costi. È ora di dire basta, bisogna rispettare la dignità del lavoro, bisogna dare la possibilità a chi la mattina va a lavorare di poter tornare a casa dalla propria famiglia.

PierPaolo Bombardieri
Segretario Generale Uil



ADESSO BASTA!

 **UIL - Unione Italiana del Lavoro** 
42 min · 

   In attesa della mobilitazione del 20 aprile, le nostre mobilitazioni di ieri in tutte le piazze d'Italia!

  Convidete e seguite la pagina UIL e Terzo Millennio!



 25

Condivisioni: 6

SEI UN ISCRITTO AL FONDO PENSIONE BYBLOS?



Fondo
BYBLOS
pensione

TUTTO CIÒ DI CUI HAI BISOGNO A
PORTATA DI CLICK

**ACCEDI
ALL'AREA
RISERVATA**



**Puoi accedere anche da APP
per avere sempre sotto
controllo la tua posizione
presso il fondo**





NO AI LAVORATORI FANTASMA



CAMPAGNA NO AI LAVORATORI FANTASMA



NO AI LAVORATORI
FANTASMA

TERZOMILLENNIO
UIL