

10 MAGGIO 2024

UILCOM NEWS

N. 15



A CURA DELLA
SEGRETARIA
NAZIONALE

QUESTA SETTIMANA

RAI - SCIOPERO
SETTORE TLC - CRM/BPO - STATO DI AGITAZIONE
RAI - RINNOVO CDA
NETWORK CONTACTS - INCONTRO
ANFOLS - LETTERA AL PRESIDENTE
TROUPE - RINNOVO CCNL
VODAFONE - CESSIONE RAMO D'AZIENDA
VODAFONE - INCONTRO

AHLSTROM - INFORMATIVA AZIENDALE
INPS SERVIZI - INCONTRO
GRUPPO WOLTERS KLUWER - PIANO FORMATIVO NAZIONALE
P.O. - COORDINAMENTO IN PRESENZA
P.O. - CONGEDO PARENTALE
UILCOM FVG - NUOVA SEDE
BYBLOS - AREA RISERVATA
UIL CAMPAGNA - NO AI LAVORATORI FANTASMA

SCIOPERO

Rai



Il dibattito che sta ruotando, da settimane, attorno alla #Rai, dovrebbe far riflettere inizialmente la classe politica, tutta, su quale immagine si sta dando, di questa importante azienda, all'intero paese. Anziché investire su questo patrimonio culturale, i governi di turno provano, a discapito della stessa azienda, a prenderne il possesso per usarla a propria immagine come un megafono.

Salvo Uglierolo
Segretario Generale Uilcom

Solidarietà al Sindacato dei giornalisti USIGRAi per i tentativi di sabotaggio che si stanno perpetuando per limitare la libertà di sciopero!



SCIOPERO

Rai



Il dibattito che sta ruotando, da settimane, attorno alla #Rai, dovrebbe far riflettere inizialmente la classe politica, tutta, su quale immagine si sta dando, di questa importante azienda, all'intero paese. Anziché investire su questo patrimonio culturale, i governi di turno provano, a discapito della stessa azienda, a prenderne il possesso per usarla a propria immagine come un megafono.

Salvo Ugliarolo

Segretario Generale Uilcom

Solidarietà al Sindacato dei giornalisti USIGRai per i tentativi di sabotaggio che si stanno perpetuando per limitare la libertà di sciopero!



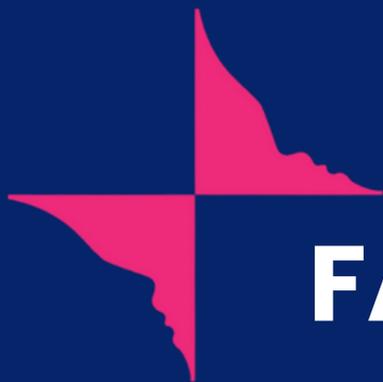
UILCOM

SETTORE TLC - CRM/BPO

Proclamato stato di agitazione

www.uilcom.it



The Rai logo is displayed in a bold, pink, sans-serif font.The website address www.uilcom.it is written in a small, white, sans-serif font inside a white rounded rectangle.

FACCIAMO CHIAREZZA

Con l'approssimarsi delle votazioni per il rinnovo del CDA, iniziano a diffondersi voci di ipotetici endorsements a favore dei vari candidati. Per sgomberare il campo da qualsiasi fraintendimento, con particolare attenzione a quelli che ci riguardano direttamente come Segreteria, è il caso di chiarire la posizione della UilCom. La nostra Organizzazione non appoggerà il candidato della CISL; lo facciamo presente perché più di qualcuno ha riportato queste voci con insistenza e per correttezza, verso il candidato in questione e verso tutti gli iscritti, è giusto smentirle con chiarezza. Per una precisa scelta politica, da sempre, la UilCom ritiene l'elezione in CDA come un'occasione per unire e non per dividere; purtroppo solo una volta è stato possibile creare le condizioni, ma quello resta l'obiettivo. Riteniamo che un candidato di chiara espressione sindacale non rappresenti questo spirito oltre ad esporre il ruolo in questione a potenziali strumentalizzazioni. La UilCom per ora non ha dato indicazioni di voto, non si esclude di farlo nei prossimi giorni, ma ad oggi era necessario definire la posizione rispetto al continuo utilizzo, distorto, rispetto alla posizione dell'Organizzazione. Sicuramente, in un momento complesso per questa azienda, sarebbe stato meglio lavorare per individuare una linea comune a tutte le organizzazioni; purtroppo non si è riusciti in questo intento. A prescindere dai nomi, comunque, per noi rimane imprescindibile che chi sarà chiamato a rappresentare le lavoratrici e lavoratori all'interno del prossimo CDA abbia chiarezza del delicato ruolo che sarà chiamato a rappresentare. In un periodo in cui parlare di Rai significherà parlare di prospettive, innovazioni, investimenti e, soprattutto, del patrimonio umano presente. La valutazione, ovviamente, non ha nulla a che fare con il giudizio umano e professionale, ma rispetta una posizione politica contraria a qualsiasi personalismo.



Nella giornata del 3 maggio 2024 si è svolto l'incontro, richiesto a marzo dalle Organizzazioni Sindacali, tra le Segreterie Nazionali e Territoriali Uilcom Uil, Slc Cgil, Fistel Cisl, Ugl Telecomunicazioni, unitamente alle RSA/RSU, e l'azienda Network Contacts avente ad oggetto lo Smart Working. Nonostante la recente comunicazione da parte di Network Contacts di disdetta del CCNL Telecomunicazioni a far data dal prossimo 1 agosto 2024, abbiamo ugualmente deciso di partecipare all'incontro, dimostrando un grande senso di responsabilità nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori di Network che aspettano da troppo tempo la sottoscrizione di un dignitoso accordo di Lavoro Agile. L'azienda, purtroppo, si è presentata al tavolo con nessuna proposta concreta. Proprio per uscire da questa situazione di totale discrezionalità e arbitrarietà, oggi nelle mani aziendali, siamo stati noi, come OO.SS a portare al tavolo delle proposte concrete per la sottoscrizione di un accordo quadro valido per tutti i/le lavoratori/rici di Network Contacts:

- l'applicazione di SW per almeno il 50%
- l'introduzione di deroghe migliorative per i lavoratori fragili, i rientri dalla maternità/malattia, il pendolarismo

- l'applicazione dello SW nei turni serali, nei fine settimana e nei festivi
- l'apertura di tavoli territoriali per la definizione dell'applicazione, sui diversi siti, dell'accordo di SW
- il riconoscimento di giornate aggiuntive in caso di scioperi mezzi pubblici e calamità naturali
- la dotazione di strumentazione aziendale e il riconoscimento del diritto alla disconnessione

Nel merito tematiche trattate da tempo con molte altre aziende di CRM del settore con cui sono stati sottoscritti accordi collettivi sullo SW. L'azienda, invece di entrare nel merito dei punti sopraelencati, ha posto sul tavolo la questione dell'art. 4 legge 300 (controllo a distanza), tematica che non risiede attualmente in nessun accordo nazionale sottoscritto nel settore.

Tra l'altro ci risulta alquanto anomalo che chi, non più di una settimana fa, ha comunicato la sua uscita dal contratto delle telecomunicazioni, chieda ora, in maniera perentoria, alle stesse Organizzazioni Sindacali di categoria deroghe contrattuali e normative. In conclusione L'azienda, su richiesta della delegazione, prendendo atto anche delle proposte sindacali pre- disporrà una sua proposta di Smart Working che verrà presentata in un prossimo incontro da calendarizzarsi, ci auguriamo, a stretto giro.



LETTERA PRESIDENTE ANFOLS

Le Segreterie Nazionali di UILCOM-UIL, SLC-CGIL e FISTEL-CISL, a seguito della comunicazione del 2 maggio nella quale si richiede la nostra disponibilità ad organizzare un primo incontro, per fare il punto sull'iter di approvazione del CCNL 2019/2021 e definire le modalità per futuri incontri in merito alle trattative per il triennio 2022/2024, ritengono necessario e doveroso dichiarare quanto segue. Il CCNL relativo al triennio 2019-2021 è stato sottoscritto in data 30 novembre 2023, nella sede del MiC presente ARAN, la Direzione Generale dello Spettacolo ed il sottosegretario del Ministero della Cultura. Successivamente Anfols ha elaborato le relazioni illustrativa e tecnica del CCNL che sono state trasmesse per il seguito di competenza. Facciamo memoria che la volontà manifestata dalle parti nei vari incontri, in presenza anche del Sottosegretario Mazzi, dopo 20 anni di mancato rinnovo, era di concludere in tempi rapidi il CCNL 2019/2021, per poi

avviare senza soluzione di continuità la trattativa relativo al triennio 2022-2024. Purtroppo, veniamo a registrare nei fatti, preoccupanti dinamiche già vissute nella non validazione del precedente CCNL. Dopo aver sollecitato più volte nei mesi scorsi un incontro nel merito, anche per fare il punto sulla questione aperta del Petruzzelli di Bari, valutiamo alquanto spiacevole ed ingiustificabile che a distanza di circa 5 mesi, l'iter di approvazione non sia ancora definita e che ANFOLS ci proponga meramente un primo incontro da tenersi alla fine del mese di maggio per fare il punto suddetto. Pertanto, le scriventi OO.SS sollecitano di avere un immediato riscontro sullo stato dell'iter e dichiarano che in assenza di validazione del CCNL, procederanno con le iniziative sindacali che saranno condivise con le lavoratrici e i lavoratori. In attesa di riscontro è gradita l'occasione per salutare distintamente.



TROUPE

AVANZAMENTO
DEI LAVORI SUL
RINNOVO DEL CCNL



PRIMO INCONTRO CESSIONE RAMO D'AZIENDA

Il 7 maggio, si è svolto incontro tra le Segreterie nazionali e territoriali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Telecomunicazioni il coordinamento RSU ed i rappresentanti di Vodafone Italia e Vodafone Servizi e Tecnologie Srl, assistita da Unindustria Roma ed Assolombarda, nel primo incontro di procedura ex art.47 L.428/1990 relativo alla cessione di ramo d'azienda che interesserà 668 di cui 25 dirigenti.

Vodafone Servizi e Tecnologie ha fornito la composizione della futura azienda, illustrando le attività che saranno svolte da ciascuna unità operativa, fornendo lo specifico delle lavoratrici e dei lavoratori interessati suddivisi per reparto secondo lo schema seguente:

- Network Engineering: 306 su 306
- Network Operation: 198 su 219
- Network Development 145 su 497
- Network Quality 2 su 19

I 668 dipendenti che confluiranno nella futura VST manterranno le sedi di lavoro attuali, in piena continuità dal punto di vista economico e normativo, in coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente.

Le Segreterie nazionali Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Telecomunicazioni nonostante la dettagliata e puntuale presentazione fornita, hanno evidenziato perplessità sulla composizione del ramo, ma soprattutto hanno manifestato preoccupazione sulla validità del progetto nel lungo periodo.

Tenuto conto delle distanze evidenti sul tema, le organizzazioni sindacali hanno ribadito la indisponibilità a sottoscrivere accordi relativi alla cessione di ramo. Le parti si sono aggiornate, pertanto, ad un successivo incontro, entro il termine della procedura previsto il prossimo 25 maggio.

vodafone

www.uilcom.it



In data odierna, a Milano, si è svolto l'incontro tra le Segreterie nazionali e territoriali di SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL, il coordinamento RSU ed i rappresentanti di Vodafone Italia per avviare il confronto relativo all'integrativo aziendale.

Le OO.SS. hanno rappresentato le proprie rivendicazioni secondo il presente schema:

- Premio di Risultato. Il precedente accordo triennale, attualmente scaduto, aveva portato un aumento importante dell'importo di riferimento quale base di calcolo, attraverso una crescita graduale che aveva tragguardato 1350 euro, partendo da 1100. L'attuale rivendicazione sindacale prevede la sottoscrizione di un accordo pluriennale che preveda un aumento dell'importo coerente con l'inflazione reale.

- Ticket restaurant. L'accordo in essere prevede il riconoscimento di un buono pasto giornaliero di 7,50 euro. Il Sindacato confederale ha richiesto un aumento dell'importo unitario del ticket che tenga conto dell'innalzamento dei costi dei beni alimentari.
- Profili inquadramentali. A partire dal 2019, sono stati condivisi, tra azienda e sindacato, diversi accordi inerenti la formazione. Un punto di riferimento della contrattazione aziendale in Vodafone che ha permesso la valorizzazione delle professionalità ed un aumento delle competenze richieste. È tempo che la mole di formazione erogata in questo periodo trovi riscontro anche attraverso il riconoscimento a livello inquadramentale.

Va avviato un percorso di adeguamento dei livelli alle competenze acquisite. L'azienda, nel fornire aperture alle rivendicazioni sindacali, riconoscendole coerenti ed in continuità con il percorso avviato, ha voluto specificare che l'eventuale accoglimento delle richieste poste dal sindacato, potranno trovare concretizzazione in un percorso parallelo che preveda la proroga dell'ammortizzatore sociale ed una finestra di uscite incentivate e su base volontaria. Nello specifico l'azienda ha richiesto la proroga per 12 mesi dell'attuale accordo di solidarietà difensiva alle stesse condizioni sottoscritte nel precedente accordo ed una ulteriore sessione di incentivazione all'esodo, attraverso una procedura di riduzione del personale con un unico criterio: la non opposizione al licenziamento. Le scriventi Segreterie nazionali, nell'apprezzare le aperture aziendali sui temi di recupero salariale attraverso un aumento dell'importo di PDR e del ticket, oltre alla disponibilità ad avviare una stagione di riconoscimento professionale, tenuto conto della esigenza manifestata dall'azienda di prorogare l'ammortizzatore sociale, hanno richiesto all'azienda di valorizzare concretamente le aperture dichiarate, al fine di effettuare una valutazione complessiva. Le parti si sono aggiornate, calendarizzando una serie di incontri a partire dalle prossime settimane.



INFORMATIVA AZIENDALE EX ART. 10 DEL CCNL

Il 3 maggio c.a., si è tenuto un importante incontro a Torino, che ha visto la partecipazione di rappresentanti di Ahlstrom Italia, un significativo player nel settore della produzione di carte speciali, presente in Italia con due stabilimenti situati rispettivamente in Piemonte e nelle Marche, impiegando circa 680 persone. La società è specializzata nella produzione di carta per etichette autoadesive e carte filtranti.

Durante l'evento, oltre al management aziendale e Confindustria, erano presenti le Segretarie Nazionali, regionali e territoriali di SLC CGIL, Fistel CISL, UILCOM Uil e UGL Carta e Stampa, nonché la Rappresentanza Sindacale Unitaria dell'azienda.

Nel corso della presentazione, Ahlstrom Italia ha delineato le dinamiche di mercato degli ultimi anni, sottolineando come dal 2018 il settore abbia registrato fluttuazioni sia positive che negative, che rispecchiano le variazioni osservate a livello globale. La situazione del mercato si è ulteriormente complicata a causa di fattori geopolitici che hanno imposto restrizioni su alcuni dei loro più grandi clienti, come la Russia e l'Iran. Questo ha favorito l'espansione della Cina, che ha potuto estendere la sua influenza in diversi mercati globali.

Nonostante le sfide, il gruppo ha mantenuto una posizione competitiva grazie agli investimenti sostanziali fatti

negli ultimi cinque anni, ammontanti a circa 35 milioni di euro, destinati all'innovazione, al miglioramento della qualità e alla certificazione dei suoi prodotti. Queste azioni dimostrano l'impegno di Ahlstrom Italia verso l'eccellenza e l'adattamento continuo alle esigenze del mercato. Tuttavia, persiste una certa preoccupazione legata alla produzione di carte filtranti per autoveicoli, un settore chiave per l'azienda, che risente dell'avanzamento delle tecnologie legate ai veicoli ibridi ed elettrici. Questo scenario impone una riflessione sulle strategie future e sull'adattabilità dell'offerta aziendale alle nuove esigenze del mercato.

Nonostante le sfide presenti e future, Ahlstrom Italia rimane un gruppo solidamente strutturato, con un forte impegno verso la sicurezza e la formazione dei propri dipendenti, elementi che contribuiscono a mantenere alta la qualità dell'ambiente lavorativo. Le organizzazioni sindacali, basandosi sulle informazioni ricevute, hanno espresso soddisfazione e sono state sollecitate dai territori a organizzare nuovi incontri specifici per gli stabilimenti interessati, al fine di approfondire ulteriori dettagli e discutere gli sviluppi futuri. Questi incontri saranno essenziali per garantire che tutte le parti interessate siano pienamente informate e coinvolte nelle decisioni che influenzeranno il percorso dell'azienda e il benessere dei suoi dipendenti.



INCONTRO PRESIDENZA XI COMMISSIONE LAVORO SUL FUTURO DELL'AZIENDA

Nella giornata odierna una delegazione delle Segreterie Nazionali Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil è stata ricevuta dal Presidente e dalla Vicepresidente della XI Commissione Lavoro della Camera, on. Walter Rizzetto e on. Chiara Gribaudo. La convocazione è conseguente alla richiesta di audizione inviata dalle scriventi Organizzazioni Sindacali, in data 16 febbraio 2024, in merito alla discussione dall'art. 18 Ddl "Disposizioni in materia di lavoro" recante la possibilità di conferire, da parte del Ministero del Lavoro e delle sue società in house, nuove attività ad INPS Servizi. In apertura dell'incontro abbiamo ribadito l'importanza dell'approvazione del suddetto articolo in quanto, l'assegnazione di nuove attività al CC di INPS Servizi, consentirebbe sia di accrescere le professionalità degli operatori che di consolidare l'orario di lavoro dei PT involontari, con conseguente recupero parziale della perdita economica legata al passaggio in INPS Servizi senza clausola sociale.

Ma soprattutto sarebbe un chiaro segnale che "la politica" crede ancora nel progetto di internalizzazione del Contact Center INPS e che, di conseguenza, c'è la volontà di allocare attività e budget aggiuntivi che darebbero continuità e stabilità al progetto. Abbiamo, inoltre, rimarcato il ruolo fondamentale che spetta anche ad INPS in quanto interlocutore diretto delle decisioni su INPS Servizi e, in questa ottica, abbiamo fatto presente la nostra richiesta di incontro inviata al nuovo Presidente Fava. Il Presidente e la Vicepresidente della Commissione, comprendendo e condividendo le nostre richieste, hanno preso l'impegno di contattare il Presidente Fava al fine di sollecitare l'incontro da noi richiesto, coinvolgendo anche il nuovo Direttore Generale di INPS Dott.ssa Vittimberga. In merito all'art. 18 hanno comunicato che, a breve, ne sarà calendarizzata la discussione in aula e che sono pienamente coscienti dell'importanza che una sua approvazione comporterebbe. In conclusione ci auguriamo che a breve possano finalmente arrivare quelle risposte, sia dalla politica che dalla nuova dirigenza INPS, che consentano di intraprendere un costruttivo percorso di relazioni al fine di migliorare le condizioni economiche e normative dei dipendenti di INPS Servizi.



Wolters Kluwer

PIANO FORMATIVO NAZIONALE

Il 9 maggio 2024 è stato segnato da un momento significativo nell'ambito della formazione professionale presso la Wolters Kluwer Italia, un leader riconosciuto nel settore delle soluzioni per la gestione dell'informazione e del software. In questa data, si è concretizzato l'impegno verso l'istruzione e lo sviluppo professionale dei suoi lavoratori con la firma e la ratifica del piano formativo "ENGLISH PROGRAM 2024" ID 394251. Questo importante passo è stato compiuto grazie alla collaborazione con le segreterie Nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl e Uilcom Uil, facendo leva su una modalità di incontro telematica che ha permesso una partecipazione efficace nonostante le sfide logistiche. La firma del piano formativo da parte di Wolters Kluwer Italia e delle rappresentanze sindacali evidenzia un esempio eccellente di cooperazione tra impresa e organizzazioni sindacali. Questo processo di convalida attraverso un incontro telematico ha permesso di superare eventuali barriere fisiche, garantendo la fluidità e l'efficienza nella comunicazione e nel decision-making. L'accuratezza documentale assicurata del verbale espone dettagliatamente gli obiettivi del piano formativo così come il coinvolgimento dei 30 lavoratori di Wolters Kluwer Italia. Questo garantisce una base di comprensione uniforme e trasparente tra tutte le parti coinvolte. Essendo state le attività di formazione pianificate per svolgersi durante l'orario di lavoro, il piano rispetta scrupolosamente le normative vigenti, evitando incursioni in ambiti regolati specificamente da accordi statali o regionali relativi alla sicurezza sul lavoro. Il piano formativo è stato sviluppato per rispondere precisamente ai bisogni di Wolters Kluwer Italia, garantendo che l'investimento nella formazione sia diretto e ben calibrato rispetto alle esigenze aziendali attuali e future.

La firma del verbale rafforza l'engagement reciproco nella realizzazione degli obiettivi formativi, sviluppando ulteriormente la relazione di fiducia e collaborazione tra l'azienda e i rappresentanti dei lavoratori. La documentazione dettagliata facilita la misurazione degli impatti e l'efficacia del piano, consentendo aggiustamenti proattivi e garantendo che gli obiettivi di formazione siano continuamente perseguiti. L'elaborazione e la successiva ratifica del piano formativo "ENGLISH PROGRAM 2024" dimostrano l'impegno di Wolters Kluwer Italia non solo verso la crescita e lo sviluppo dei propri dipendenti, ma anche verso un metodo di gestione collaborativa e trasparente delle dinamiche lavorative interne. La dettagliata formalizzazione e la modalità di incontro remoto riflettono l'adattabilità e la modernità dell'approccio aziendale.

COORDINAMENTI P.O IN PRESENZA



P.O



14 MAGGIO 2024



10.00 / 14.00



TORINO
SALA MULTIMEDIALE - 1°PIANO
VIA BOLOGNA 11





LA RUBRICA DELLE PARI OPPORTUNITÀ UILCOM

CONGEDO PARENTALE: NEL 2024 2 MESI ALL'80% DELLO STIPENDIO

La legge di bilancio ha elevato l'indennità di congedo parentale per due mesi all'80% dello stipendio. Per il 2025 l'importo del secondo mese scenderà al 60%

La legge di bilancio 2024 ha modificato il "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", disponendo l'elevazione, dal 30% al 60% della retribuzione, dell'indennità di congedo parentale per un'ulteriore mensilità da fruire entro il sesto anno di vita del figlio, o entro sei anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento.



WWW.UILCOM.IT





INAUGURAZIONE
NUOVA SEDE UILCOM
FRIULI VENEZIA
GIULIA

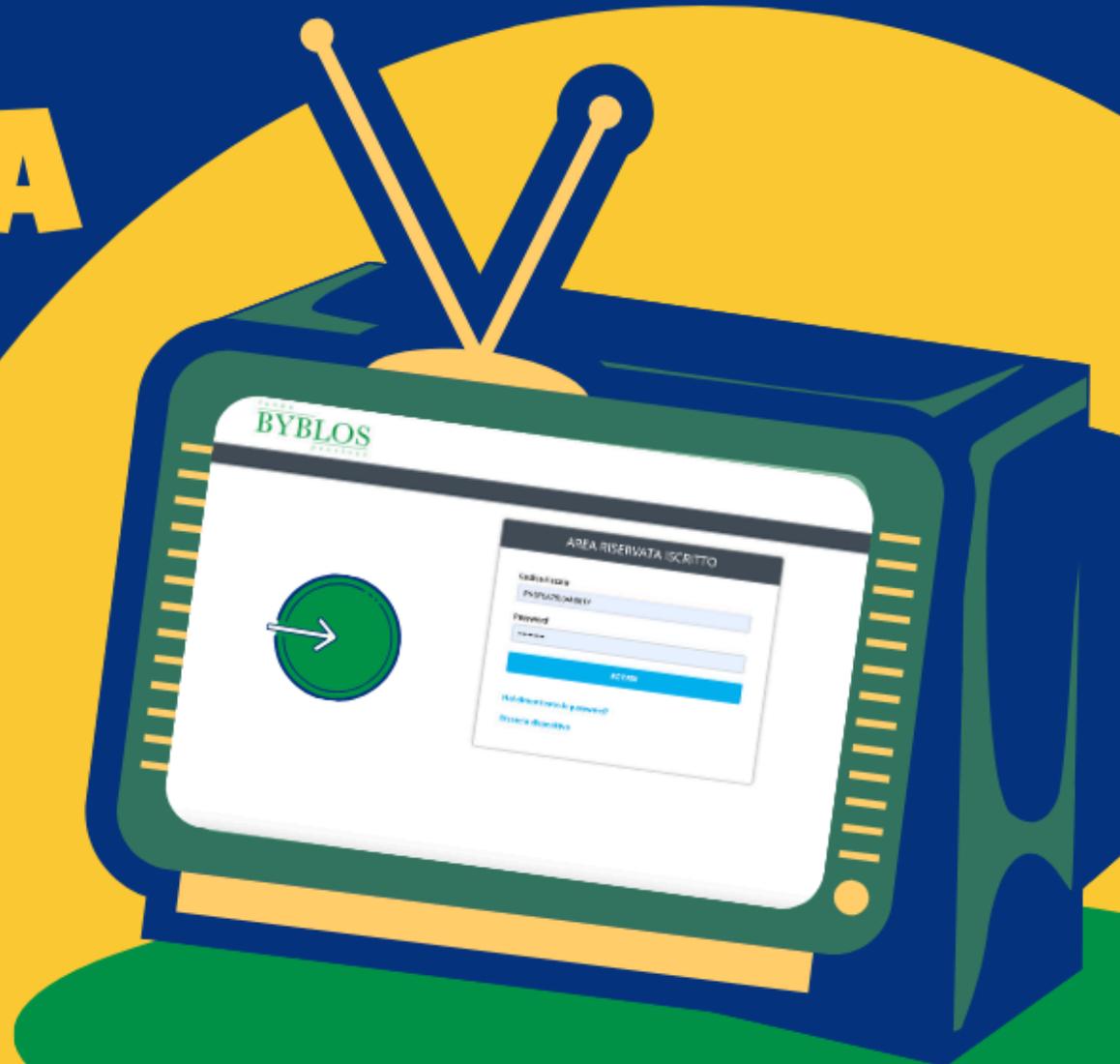


SEI UN ISCRITTO AL FONDO PENSIONE BYBLOS?

Fondo
BYBLOS
pensione

ACCEDI ALL'AREA RISERVATA

TUTTO CIÒ DI CUI HAI
BISOGNO
A PORTATA DI CLICK





NO AI LAVORATORI FANTASMA



CAMPAGNA NO AI LAVORATORI FANTASMA



NO AI LAVORATORI
FANTASMA

TERZO MILLENNIO

