

7 GIUGNO 2024

# UILCOM NEWS

N. 19

A CURA DELLA  
SEGRETERIA  
NAZIONALE

QUESTA SETTIMANA

CC -UIL/UILCOM IL GOVERNO CI CONVOCHI  
ABRAMO CC -PRESIDIO PROTESTA  
TIM- AVVIATO ITER CESSIONE NETCO  
TIM- INCONTRO PDR E SMONETIZZAZIONE 2/6  
VODAFONE- INCONTRO  
FLS - MANTENUTO LO STATO DI AGITAZIONE  
FLS - PRIMA GARANTITA ALL'ARENA DI VERONA  
CELLNEX- PDR 2024

CC ACI- VIOLAZIONE LEGGE DELLO STATO  
CINE AUDIOVISIVO- MANIFESTAZIONE  
DIRE- NESSUN ACCORDO  
IPZS- PLENARIA  
ELEZIONI RSU/RLS - GRUPPO PRO GEST ALTOPASCIO  
BYBLOS- AREA RISERVATA  
UIL CAMPAGNA - NO AI LAVORATORI FANTASMA



Bombardieri e Ugliarolo:  
**Il mondo dei Call center  
vive enormi incongruenze.**

Il Governo intervenga sulla vertenza Abramo.



# CALL CENTER: UIL E UILCOM, GOVERNO CI CONVOCHI E AFFRONTI PROBLEMA AZIENDA ABRAMO

**adn**kronos

Il silenzio del ministro Urso e della ministra Calderone sulla vicenda dell'azienda calabrese 'Abramo' non è più accettabile: **è necessario intervenire per sbloccare una situazione di stallo che rischia di implodere da un momento all'altro.**

Abbiamo letto solo tante enunciazioni, ma nulla che dia una vera prospettiva a questa realtà e alle migliaia di persone che in essa lavorano. Nessuno può pensare di lasciare al proprio destino queste persone, condannandole insieme al loro territorio a gestire questa bomba sociale. Bisogna intervenire anche sui committenti per dare continuità operativa.

Il ministro Urso si era impegnato ad avviare un confronto anche sull'intera filiera: stiamo ancora attendendo questo tavolo.

Il mondo dei Call center continua a vivere enormi incongruenze nei rapporti di lavoro con tanti committenti, anche pubblici, che non rispettano i contratti nazionali e utilizzano gare al massimo ribasso.

**Il Governo ci convochi**

**PIERPAOLO BOMBARDIERI**  
Segretario Generale Uil

**SALVO UGLIAROLO**  
Segretario Generale Uilcom



# ABRAMO

## NUOVO PRESIDIO PER CHIEDERE L'INTERVENTO DELLA POLITICA, AFFINCHÉ TIM PROROGHI LA COMMESSA

A rischio il futuro di mille famiglie tra Crotone, Cosenza e Catanzaro.

Circa 400 dei mille lavoratori della Abramo Customer Care hanno manifestato giovedì 6 giugno davanti al centro Tim di Catanzaro per richiamare l'attenzione delle istituzioni e della Tim sulla loro situazione. A fine giugno infatti scade l'ultima proroga del contratto con la Tim e i mille dipendenti rischiano il licenziamento per la crisi del settore dei call center e la fine delle commesse.





”  
Bombardieri e Ugliarolo:  
**Il mondo dei Call center  
vive enormi incongruenze.**

**Il Governo intervenga sulla vertenza Abramo.**

**CESSIONE DELLA RETE**

**TIM**

AVVIATO L'ITER  
PROCEDURALE  
PREVISTO PER LA  
CESSIONE DEL "RAMO  
NETCO" DA TIM A  
FIBERCOP SPA





## INCONTRO:

- RINNOVO DEL PREMIO DI RISULTATO
- SMONETIZZAZIONE DELLA FESTIVITÀ DEL 2 GIUGNO.





Si è svolto il 30 maggio u.s. l'incontro tra Azienda e le Organizzazioni Sindacali Confederali Uilcom UIL, Slc CGIL, Fistel CISL, alla presenza delle strutture nazionali e territoriali, oltre che al Coordinamento delle RSU. All'ordine del giorno due argomenti:

#### PREMIO DI RISULTATO:

Si è proceduto ad un'ulteriore proroga dell'accordo 2020-2022, in continuità con quanto sottoscritto il 19 luglio 2023 per il premio relativo lo scorso anno, corrisposto proprio nel mese di maggio.

#### SMONETIZZAZIONE festività 2 giugno:

È stata sottoscritta un'intesa che prevede, a fronte dell'obbligo alla smonetizzazione, un giorno di permesso retribuito da fruirsi a giornata intera, ed ulteriori 4 ore di permesso (riproporzionati per il personale part time).

Nella giornata immediatamente successiva, con un preavviso di poco più di un'ora, sono stati convocati gli incontri di alcune delle aziende del Gruppo, nello specifico Telecontact, Olivetti, Trust, Telsy, Noovle e Fibercop (questi ultimi due poi rimandati). La Uilcom, per impegni pregressi non differibili, ha formalmente chiesto alle singole aziende di definire una nuova data, dando fin da subito la disponibilità già dal lunedì successivo. E' stato spiacevole constatare però l'indisponibilità aziendale a voler trovare una soluzione spostando eventualmente gli incontri a nuova data condivisa. Riteniamo tale atteggiamento, che ha visto la inaspettata ed indiretta condivisione di fatto da parte delle altre sigle sindacali presenti al tavolo, una modalità di gestire i rapporti sindacali non corretta.





Tutto questo nel momento in cui l'antitrust europeo DG Comp dà il via libera alla vendita della rete e viene avviato, in data di ieri 3 giugno, l'iter procedurale previsto dall' art. 47 legge 428/90 per la cessione del "Ramo Netco" da Tim a FiberCop Spa. Un' operazione che coinvolgerà 19.796 persone, su cui abbiamo più volte manifestato contrarietà e forti preoccupazioni rispetto agli impatti ed alle conseguenze che potrebbero subire le Lavoratrici ed i Lavoratori sia in termini di sostenibilità industriale delle aziende nascenti, sia relativamente a problematiche all'apparenza meno rilevanti, ma che di fatto incidono quotidianamente sul benessere e l'equilibrio delle persone. Si pensi all'ultimo degli esempi in ordine temporale, la chiusura delle sedi minori ed i trasferimenti interprovinciali di decine di persone, a cui al momento vengono assicurate soluzioni che risolvono solo temporaneamente il problema anziché essere strutturali. Rispetto alla situazione sopra esposta ed a tutte quelle situazioni che nel prossimo futuro impatteranno in maniera diretta sulle persone, chiediamo si facciano confronti tempestivi con l'obiettivo di individuare soluzioni sostenibili e condivise, riducendo al minimo gli eventuali disagi, tutto ciò nello spirito di mature e responsabili relazioni sindacali unitarie, quelle relazioni che hanno consentito di arrivare sino ad oggi senza lasciare nessuno indietro, nonostante la difficile situazione in cui versa da tempo il Gruppo TIM.

# vodafone

In data 6 giugno, al termine di un lungo e proficuo confronto, è stato raggiunto un importante accordo quadro tra le Segreterie nazionali e territoriali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, il coordinamento RSU ed i rappresentanti aziendali del Gruppo Vodafone Italia. Di seguito per punti, le previsioni dell'accordo sottoscritto.

**PREMIO DI RISULTATO** Viene rinnovato accordo di PDR, con lo stesso impianto degli anni precedenti, con un aumento del 10% sulla cifra di riferimento dello scorso anno prevista per il 5 livello. La cifra fissata è di 1485 per i livelli 5 e 5S, con la riparametrazione coerente con la scala parametrica contrattuale per gli altri livelli. In via sperimentale, su base volontaria, per chi richiederà la conversione in welfare, di tutta o parte del premio, è previsto un ulteriore incremento del 20% della quota convertita.

**VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ'** Considerata l'enorme mole di formazione effettuata nel corso di questi anni, grazie soprattutto a quanto previsto negli accordi sindacali sottoscritti in materia, le parti hanno condiviso un percorso graduale di valorizzazione delle competenze, suddivise per aree professionali, attraverso il riconoscimento di 300 livelli, suddivisi 100 nel 2024, 100 nel 2025, 100 nel 2026.

**TICKET RESTAURANT** Il valore del ticket restaurant, attualmente fissato a 7,50 euro, sarà aumentato complessivamente di un euro in due tranches. A partire dal mese di ottobre 2024 il valore del ticket passerà a 8 euro, da luglio 2025 a 8,50 euro.

# vodafone

**DIVERSITA' ED INCLUSIONE** Nel corso della vigenza del presente accordo le parti, nell'ottica di favorire una sempre maggiore contrattazione inclusiva, avvieranno un proficuo confronto per il riconoscimento di forme di agevolazioni e implementazioni di permessi che possano rafforzare una cultura del lavoro improntata alle pari opportunità

**SOLIDARIETA' DIFENSIVA** In coerenza con quanto previsto nel precedente accordo, si è sottoscritto una proroga del contratto di solidarietà difensiva per ulteriori 9 mesi, a partire dal 4 luglio 2024 fino al 3 aprile 2025. Le percentuali di solidarietà restano invariate, con il 25% per le aree operative di Customer Care e il 5% per le restanti aree aziendali. In relazione al principio di alternanza tra lavoro in sede e da remoto, resta garantito quanto previsto dall'accordo vigente in materia di smart working. In caso di sovrascrittura di giornate di ferie o rol, le stesse dovranno essere recuperate entro il 31 Marzo 2025. Resta in ogni caso garantita almeno una settimana di ferie nel periodo estivo. In relazione alle giornate di formazione (2 su 5), le stesse saranno pianificate nei primi giorni della settimana, integrate al 100% in busta paga o in alternativa, a scelta del lavoratore, convertite in welfare per un valore di 100 euro. Per i mesi di luglio, agosto e settembre le giornate di solidarietà integrata (due) non saranno in formazione. Il ticket restaurant sarà riconosciuto anche nelle giornate di CDS.

**GESTIONE ECCEDENZE** Nei prossimi giorni l'azienda avvierà la procedura di licenziamento per 135 addetti afferenti alle aree cops. La procedura sarà chiusa con unico criterio di legge la non opposizione al licenziamento

Alle lavoratrici ed i lavoratori che aderiranno volontariamente sarà riconosciuto un sistema di incentivazione all'esodo secondo il piano di seguito riportato.

Uscita luglio. 48 mensilità + 30mila euro (riproporzionata in funzione del profilo contrattuale orario) + 8mila euro flat.

Uscita agosto/settembre. 48 mensilità + 30mila euro (riproporzionata in funzione del profilo contrattuale orario).

Uscita ottobre 48 mensilità. Uscita novembre 36 mensilità.

Uscita dicembre 24 mensilità.

**PREPENSIONAMENTI** Per chi traguardasse i requisiti pensionistici entro il 31 dicembre 2024 sarà possibile accedere, nei limiti di 15 unità, allo scivolo pensionistico per un massimo di 5 anni. Prevista l'opportunità, inoltre, per coloro in possesso dei requisiti previsti dalla norma (35anni contributi – 60anni d'età) di accedere ad "opzione Donna".

**CONSIDERAZIONI FINALI** Le segreterie nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil esprimono soddisfazione per l'intesa complessivamente raggiunta. La valorizzazione delle competenze è il traguardo di un percorso di formazione, contrattata e condivisa, che ha avuto il compito di governare gli impatti della digitalizzazione sul mondo del lavoro, generando professionalità in linea con le richieste di un mercato in continua e rapida evoluzione. A fronte di una trasformazione rapida del settore delle telecomunicazioni, la contrattazione di anticipo è stato uno strumento utile, nel ricercare opportune soluzioni che potessero mitigare gli effetti di una rivoluzione digitale sempre più ineluttabile. Essere riusciti, inoltre, a ridurre gli impatti economici degli ammortizzatori sociali attraverso forme anche innovative di integrazione, e l'aver recuperato gli effetti dei fenomeni inflattivi degli ultimi anni attraverso l'aumento del PDR e del Ticket restaurant, rendono q





**FONDAZIONI LIRICO  
SINFONICHE**

MANTENUTO LO STATO  
DI AGITAZIONE  
PROCLAMATO IL 22  
MAGGIO 2024



Le Segreterie nazionali, unitamente al Coordinamento Nazionale, riscontrato che, nell'incontro tenutosi il 29 maggio u.s. presso il Ministero della Cultura alla presenza del Sottosegretario alla Cultura Onorevole Gianmarco Mazzi, del Direttore generale Spettacolo, Antonio Parente e dell'ANFOLS, non è stata garantita la data certa per la validazione del Contratto Nazionale sottoscritto dalle parti a fine 2023 a copertura del triennio 2019/2021, che interviene dopo 20 anni di assenza di rinnovo, hanno valutato la necessità di mantenere lo stato di agitazione proclamato il 22 maggio 2024.

Dal 30 novembre 2023 sono trascorsi più di 6 mesi dalla sottoscrizione del Ccnl 2019/2021, senza una previsione di calendarizzazione, tale situazione è inaccettabile e priva di giustificazione. Di fatto sta penalizzando ulteriormente le lavoratrici e i lavoratori delle Fondazioni Lirico Sinfoniche e sta ritardando il confronto sul rinnovo del triennio 2022/2024. Nonostante la gravità della mancanza di quasi 20 anni di un rinnovo contrattuale, abbiamo valutato e condiviso con il Coordinamento Unitario, di non mettere in campo azioni di protesta che pregiudicherebbero l'evento del 7 giugno che si terrà all'Arena di Verona, che porterà le più alte cariche dello Stato e tutto il mondo della Cultura a celebrare il Canto Lirico ed il Mondo dell'Opera italiana. Il sindacato monitorerà pertanto gli sviluppi e dopo quella data si valuteranno tutte le iniziative necessarie per accelerare il compimento dell'iter di validazione



# **Contratto Fondazioni Lirico Sinfoniche**

Dal 30 novembre 2023 sono trascorsi più di 6 mesi dalla sottoscrizione del Ccnl 2019/2021.

Stiamo ancora aspettando l'applicazione del contratto! Tale situazione è inaccettabile e priva di giustificazione.

Di fatto sta penalizzando ulteriormente le lavoratrici e i lavoratori delle Fondazioni Lirico Sinfoniche e sta ritardando il confronto sul rinnovo del triennio 2022/2024.

**Tutto questo è inaccettabile.**

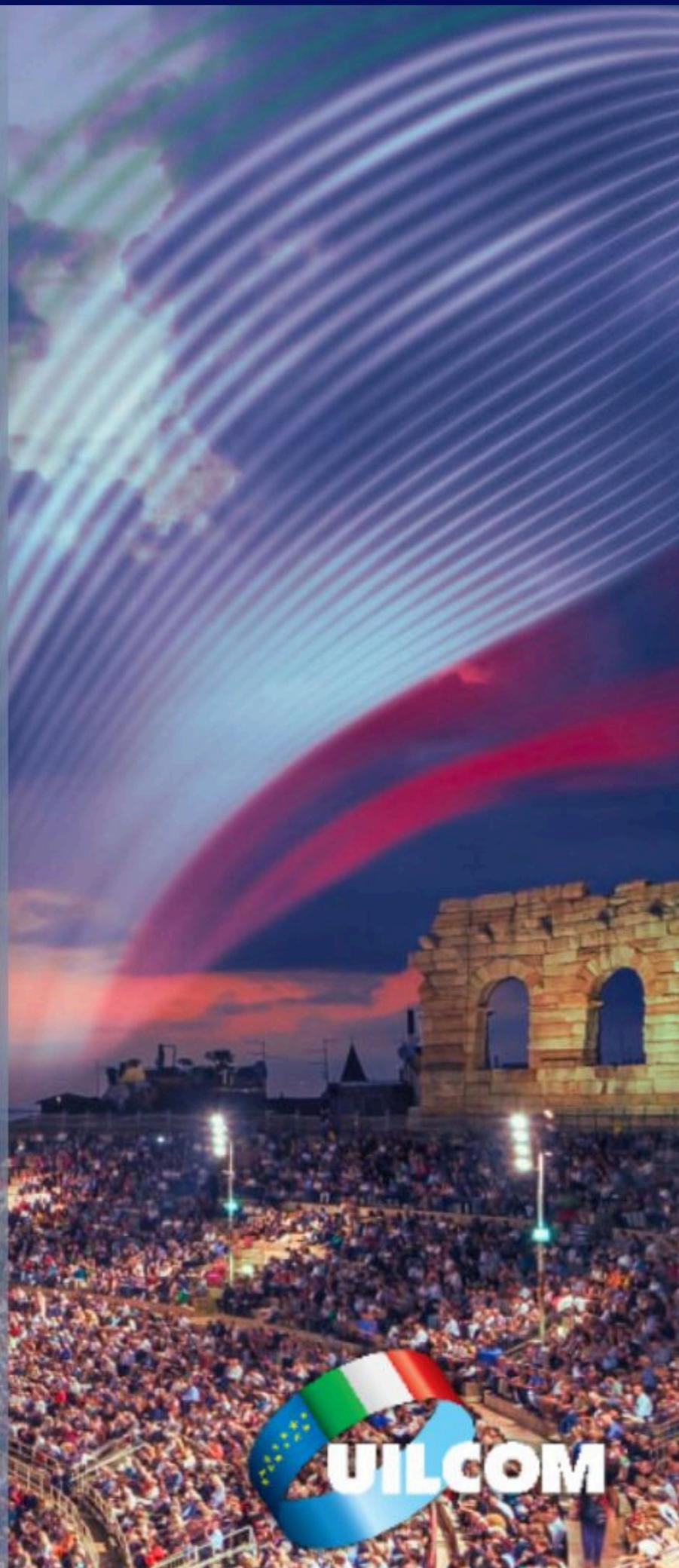
SALVO UGLIAROLO  
Segretario Generale uilcom

# I LAVORATORI LIRICO SINFONICI SALVANO LA FESTA PER L'OPERA A VERONA

Nonostante il mantenimento dello  
stato di agitazione

## IL 7 GIUGNO SI CELEBRERÀ ALL'ARENA DI VERONA LA GRANDE OPERA ITALIANA, PATRIMONIO DELL'UMANITÀ

*Proprio per l'importanza per il  
settore che identifica, tutte le  
Maestranze, per la professionalità,  
per l'indiscussa priorità e  
attenzione al pubblico i lavoratori  
lirico-sinfonici hanno  
deciso di non pregiudicare l'evento*



# cellnex



[www.uilcom.it](http://www.uilcom.it)



## PDR 2024

Nella giornata del 30 maggio 2024 si sono incontrate le Segreterie Nazionali e Territoriali Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, unitamente alle RSU/RSA, con l'azienda Cellnex Italia S.p.A. per la definizione di un nuovo accordo sul Premio di Risultato per l'anno 2024. Nonostante nel verbale per il premio 2023 avessimo concordato di incontrarci entro il mese di maggio 2024 "per l'introduzione di un premio di risultato possibilmente avente natura pluriennale", l'azienda ha nuovamente proposto la sottoscrizione di un accordo annuale, per il solo 2024. Gli indicatori, sia quello economico che quello della produttività, rimangono gli stessi del precedente accordo così come il loro peso (50% e 50%) e le soglie di accesso al premio. L'erogazione del Premio di Risultato 2024 avverrà con le spettanze del mese di maggio 2025 e lo stesso potrà essere convertito, con i consueti criteri in servizi Welfare

nella misura del 25%; 50%; 75%; 100%. Come Segreterie Nazionali non possiamo fare a meno di rimarcare come Cellnex abbia mostrato poca voglia di credere in uno strumento, quale è il Premio di Risultato, che redistribuisce in maniera equa gli incrementi di redditività e produttività generati dal lavoro dei suoi dipendenti. Sia la durata annuale che la bassa percentuale di incremento non ci soddisfano a pieno soprattutto considerando che Cellnex opera in un mercato, quello delle torri, le cui marginalità sono tra le più alte del settore. Per questo abbiamo da subito comunicato come, a partire dal prossimo rinnovo, ci aspettiamo un cambio di marcia significativo che porti ad una revisione del PDR in termini migliorativi per i lavoratori tanto è che le Parti si incontreranno entro il primo trimestre dell'anno 2025 per la definizione del nuovo impianto premiale, possibilmente avente natura pluriennale.

# ACI | APPALTO CUSTOMER CARE

**ENNESIMA AZIENDA PUBBLICA CHE VIOLA UNA LEGGE DELLO STATO E CONDANNA I LAVORATORI AL PROPRIO DESTINO  
UILCOM UIL, SLC CGIL, FISTEL CISL, DENUNCIANO AL MINISTERO DEL LAVORO E AL MIMIT**

Oramai non fa più notizia, è questa la triste verità che emerge quando si tratta di commesse pubbliche ed attività di customer care. L'ultimo caso in ordine temporale riguarda le attività di assistenza clienti di ACI, azienda a partecipazione pubblica che, in totale violazione della normativa vigente in materia di cambi di appalto, con un puerile artificio elude la clausola sociale e abbandona lavoratrici e lavoratori che per anni sono stati la voce di AcI nel rapporto con i propri clienti. Nei giorni scorsi, ACI ha formalmente comunicato la disdetta del contratto di fornitura per i servizi customer care a Teleperformance che occupa sulla commessa, tra Taranto e Roma, circa 60 addetti, redistribuendo le attività tra "altre società non attive sul territorio italiano o, comunque, non radicate sul territorio della regione Lazio". Sovviene il dubbio che ACI possa ritenersi non soggetta alla legislazione ed alla normativa vigente in Italia. Il governo, che per mostrare la propria sensibilità al tema ha addirittura inserito il principio del "made in Italy" in un dicastero, ribadendo a più riprese di avere a cuore il "primato italiano", per coerenza dovrebbe manifestare la stessa sensibilità in questa vertenza, dove attività di commesse pubbliche vengono delocalizzate all'estero, mettendo a rischio l'occupazione di lavoratrici e lavoratori italiani. Le Segreterie nazionali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL invieranno richiesta di incontro urgente al Ministero del Lavoro e delle Imprese e del Made in Italy per denunciare l'accaduto e provare, attraverso l'intervento delle istituzioni, a far rispettare quanto previsto dalla L.11/2016 e salvaguardare l'occupazione di 60 lavoratrici e lavoratori tra Roma e Taranto.

# Manifestazione 4 giugno

[www.uilcom.it](http://www.uilcom.it)



Manifestazione 4 giugno, per denunciare il grave stato di difficoltà che sta attraversando l'intera filiera dell'Industria Cine-audiovisiva.

Condividiamo i molvi che sono alla base dell'iniziativa, i ritardi per sbloccare il Tax Credit e la mancata emanazione dei decreti attuativi hanno fermato molti progetti, con la conseguenza che migliaia di lavoratori sono fermi ormai da diversi mesi e di fatto, con i tempi fisiologici necessari per riavviare le lavorazioni, anche se si dovesse sbloccare subito l'attuale stallo, compromesso l'intero 2024.

Giusto quindi sollecitare le Istituzioni nazionali ad intervenire rapidamente per permettere la ripresa delle attività ed evitare ulteriori disagi ai lavoratori ed un grave danno ad un comparto industriale determinante per l'economia del nostro Paese.

# TROUPE

# Industria Cine-Audiovisiva

Grande manifestazione nella mattinata del 4 giugno, a Roma in P.zza SS. Apostoli delle lavoratrici e lavoratori dell'industria cine audiovisiva. Altri presidi si sono tenuti a Torino e Milano.

Il blocco delle attività, causato dal ritardo dei Decreti attuativi per il riconoscimento del Tax Credit, è stato al centro dei temi che una delegazione ha rappresentato al Capo di Gabinetto del MIC. Il quale si è dichiarato disponibile ad aprire un tavolo tecnico per monitorare le problematiche che attraversa l'intero Settore.



## Nessun accordo, nuovo dietrofront sulla pelle dei lavoratori

Uilcom Uil, Slc Cgil, Fistel Cisl, "Salta la trattativa a tutela delle persone in procedura di licenziamento. Con pregresso a tinte fosche denunceremo in ogni luogo istituzionale l'atteggiamento assunto dall'azienda".

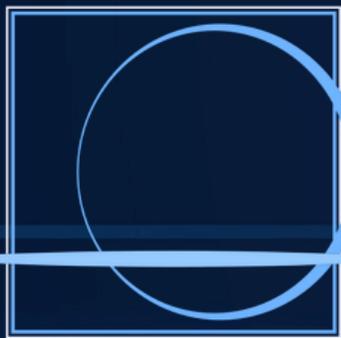
"Nessun accordo, nuovo dietrofront sulla pelle dei lavoratori. Dopo l'avvio della procedura di licenziamento collettivo per 7 lavoratori e 20 giorni di trattativa, questa mattina con una informativa telefonica, l'Agenzia DIRE ha comunicato alle sigle sindacali che non intenderanno mantenere l'accordo". E' quanto dichiarano le sigle sindacali di Slc Cgil, Fistel e Uilcom. "Il 9 maggio 2024 la DIRE ha avviato una procedura di licenziamento collettivo per 7 lavoratrici e lavoratori. La DIRE è tristemente e ormai nota per vicende che hanno visto al centro i lavoratori grafici e giornalisti subire atteggiamenti vessatori, licenziamenti illegittimi, ammortizzatori sociali con un fortissimo impatto economico sulle retribuzioni ed infine anche condotta antisindacale", precisano i sindacati.

Infatti, "Nonostante un pregresso a tinte molto fosche per il bene di tutti i dipendenti coinvolti, le OO.SS hanno iniziato fin da subito un confronto per cercare un accordo che potesse tutelare le persone nell'affrontare un momento drammatico come il licenziamento. Dopo circa sto dalla procedura in Regione Lazio". 20 giorni di trattativa e una sintesi di massima sui contenuti dell'accordo, che prevedesse come unico criterio di uscita la non opposizione ed un incentivo all'esodo,

nell'ultimo giorno della fase sindacale l'azienda ha comunicato alle OO.SS di non essere nelle condizioni di poter erogare somme economiche avendo in essere un fermo amministrativo. Dopo aver dato speranza ai dipendenti, già provati da due anni di cassa integrazione e in ultimo dall'ipotesi di licenziamento, un nuovo dietrofront".

Difatti proseguono le sigle, "improvvisamente l'azienda si accorge di non poter procedere ai pagamenti per mancanza di liquidità dando motivazione molto superficiali e poco comprensibili. Appare non credibile che l'azienda non abbia fatto alcuna verifica prima dell'avvio della procedura di licenziamento su quali strumenti adottare. Non vogliamo credere di trovarci in presenza di una dirigenza non all'altezza del ruolo che riveste".

E ancora concludono le rappresentanze, "E' evidente che andremo affondo a questa storia in maniera complessiva. Cercheremo di capire tante e troppe contraddizioni nelle stesse comunicazioni relative al numero effettivo degli esuberanti previsti per il settore grafico. Dopo 2 anni e mezzo di ammortizzatori sociali, l'uscita di 8 colleghi, alcuni par-time, altre dimissioni, non comprendiamo come non si sia riusciti a ridurre il numero degli esuberanti. Vogliamo capire quali siano effettivamente le condizioni economiche dell'azienda. Reputiamo pertanto questo un atteggiamento inaccettabile. Come OO.SS non accetteremo passivamente quanto comunicato dall'azienda, denunceremo in ogni luogo istituzionale l'atteggiamento assunto dalla DIRE a partire dall'incontro previ



POLIGRAFICO  
E ZECCA  
DELLO STATO  
ITALIANO

## **PDR – WELFARE PURO – REPERIBILITÀ**

Il 6 giugno si sono incontrate le Segreterie Nazionali, territoriali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e UGL Chimici e la Rsu unitaria con il management aziendale di IPZS. Durante la quale sono stati affrontati tre argomenti principali, ciascuno dei quali ha suscitato un vivace dibattito e richiede ulteriori riflessioni e decisioni future.

Il primo tema discusso è stato il premio di risultato. L'azienda ha comunicato che gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti e precisamente come previsto dall'accordo siglato precedentemente, il premio di risultato verrà erogato ai dipendenti. Inoltre, è stata riportata una notizia particolarmente positiva: il parametro relativo alla redditività ha raggiunto il 120%, superando le aspettative iniziali. Questo risultato testimonia l'impegno e la dedizione di tutto il personale aziendale.

Le Oo.ss. e la Rsu unitaria hanno chiesto all'Azienda che sul futuro accordo riguardante il pdr che è in scadenza le cifre e i parametri vengano estese al 100 per cento anche ai lavoratori in somministrazione. Il secondo argomento trattato ha riguardato il welfare. L'azienda ha avanzato nella precedente riunione avuta con le segreterie nazionali 390 euro, che però è stata considerata

insoddisfacente dalle organizzazioni sindacali in quanto inferiore rispetto alla cifra erogata l'anno precedente. Al tavolo in plenaria le organizzazioni sindacali e la Rsu unitaria hanno dunque formulato una controproposta, articolata e giustificata, che tiene conto dell'inflazione e delle esigenze crescenti dei lavoratori superiore a 500 euro, sottolineando però una esigenza di stilare un verbale dove ci fosse un impegno reciproco sindacato e Azienda di per un confronto serio e costruttivo su questo tema. L'azienda, da parte sua, ha preso atto di questa controproposta e si è riservata di fornire una risposta definitiva per lunedì prossimo.

Il terzo e ultimo punto in agenda ha riguardato l'accordo sulla reperibilità. Nonostante un confronto lungo e approfondito, le parti non sono giunte a una conclusione definitiva durante l'incontro. È emerso il bisogno di ulteriori riflessioni sia da parte del management aziendale che delle organizzazioni sindacali. La complessità delle questioni sul tavolo richiede tempo per riflettere sulle informazioni reciproche scambiate durante la discussione, per arrivare a una soluzione che possa soddisfare tutte le parti coinvolte.

Le parti si sono giocate a lunedì 10 giugno 2024, durante la plenaria prevista con la RSU unitaria e i vari territori. In quella sede, si mirerà a raggiungere un consenso definitivo sui punti rimasti in sospeso il 7 giugno, confermando così la volontà di proseguire nella direzione di una collaborazione costruttiva e proficua tra azienda e rappresentanze sindacali.

# ELEZIONI RSU/RLS

## GRUPPO PRO GEST - Altopascio

58

SLC-CGIL

12

UILCOM-UIL

1 RSU ELETTA

25

FISTEL- CISL



### OTTIMO RISULTATO

PRESENTI PER LA PRIMA VOLTA  
NELLO STABILIMENTO DI ALTOPASCIO  
DEL GRUPPO PROG- GEST



UILCOM



UILCOM

SEI UN ISCRITTO AL FONDO PENSIONE BYBLOS?

# 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  
UIL