

19 LUGLIO 2024

# UILCOM NEWS

N. 25

A CURA DELLA  
SEGRETERIA  
NAZIONALE

QUESTA SETTIMANA

ELEZIONI RSU - TELECONTACT  
ELEZIONI RSU/RLS - BURGO GROUP  
RAI-RINNOVO CCL  
TSD- GRAVE INCIDENTE SUL LAVORO  
VODAFONE- INCONTRO  
CALL CENTER - RICHIESTO DECRETO MINISTERIALE  
FEDRIGONI-PROROGA PROTOCOLLO C.I.G.O.

IPZS - SCCORDO CICLO CONTINUO  
COOR. UILARTIGIANATO - CDA EBNA E FSBA  
PER NON DIMENTICARE - PAOLO BORSELLINO  
FONDO BYBLOS- LISTA UILCOM  
UIL - AUTONOMIA DIFFERENZIATA  
UIL CAMPAGNA - NO AI LAVORATORI FANTASMA

ELEZIONI RSU/RLS  
TELECONTACT CENTER (NA)

115

SLC-CGIL

162

23

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL  
2 RSU ELETTI

 **VITTORIA UILCOM**  
PRIMA ORGANIZZAZIONE



# ELEZIONI RSU/RLS

## TELECONTACT CENTER - Napoli

115

SLC-CGIL

162

UILCOM-UIL

2 RSU ELETTE

23

FISTEL- CISL



**ITTORIA UILCOM**  
**PRIMA ORGANIZZAZIONE**



**UILCOM**



**UILCOM**

# ELEZIONI RSU/RLS

BURGO GROUP - Stabilimento di Sarego (VI)

31

CUB  
1 RSU

49

UILCOM-UIL  
1 RSU ELETTA

99

FISTEL- CISL  
1 RSU



OTTIMO RISULTATO

UILCOM

UILCOM



**Rai**



**SOTTOSCRITTA L'IPOTESI  
DI ACCORDO PER IL  
RINNOVO DEL  
CONTRATTO COLLETTIVO  
DI LAVORO RAI  
2023-2026**



# TELCO SOLUZIONI DIGITALI

## GRAVE INCIDENTE SUL LAVORO

Nella giornata di lunedì 15 luglio, si è purtroppo verificato un grave incidente sul lavoro che ha coinvolto un dipendente di Telco Soluzioni Digitali del territorio romano. A quanto appreso, il lavoratore era intento a svolgere l'attività lui assegnata quando il palo su cui era salito ha ceduto improvvisamente causandone la caduta. Un episodio triste di cui non avremmo mai voluto avere notizia, e non vorremo mai si possa ripetere in futuro.

Non conosciamo nel dettaglio le dinamiche dell'incidente, ed in proposito attendiamo che le autorità preposte procedano alle verifiche del caso ed accertino le relative responsabilità. Ma riteniamo fondamentale invitare tutto il personale dell'azienda a non procedere nelle attività loro assegnate nel caso non vi sia la necessaria formazione, la disponibilità dei dispositivi di protezione individuale, e di tutti quei dispositivi normativamente previsti.

Perché mai nessuna giustificazione è sufficiente per derogare alle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro. Perché nessun valore economico potrà mai giustificare anche il minimo infortunio sul lavoro.

Chiediamo inoltre all'azienda l'immediata verifica della disponibilità delle dotazioni personali e di tutte quelle dotazioni di sicurezza necessarie allo svolgimento delle specifiche prestazioni lavorative.

Nel corso dei precedenti incontri sindacali avuti con l'azienda, abbiamo sempre rappresentato la necessità di avere un puntuale riscontro in tal senso, riscontro che nel dettaglio, a nostro avviso, non si è mai avuto.

Rispetto all'accaduto, attendiamo un puntuale riscontro sugli aggiornamenti derivanti dalle verifiche degli organi preposti.

Contestualmente, per quanto concerne le dotazioni sopra richiamate, fondamentale ed indispensabile sarà il coinvolgimento, da parte dell'azienda, dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Le Segreterie Nazionali augurano una pronta guarigione al lavoratore coinvolto nell'incidente.



## A CIASCUNO IL SUO...O MEGLIO, LE SUE ATTIVITÀ!!

Nella giornata del 17 Luglio si è tenuto in modalità telematica il previsto incontro di monitoraggio dell'accordo del 6 giugno 2024 tra Azienda, Segreterie Nazionali, Coordinamento Rsu e Segreterie

Regionali. Questi i temi trattati:

- **NUOVA RIORGANIZZAZIONE ATTIVITA' DOPO CESSIONE DI RAMO A VST** Sono ancora confuse e scarsamente convincenti le spiegazioni dell'azienda su cosa stia avvenendo in VST a valle della cessione di ramo d'azienda. Il tema si incentra sulla "fantasiosa" ed "irricevibile" riorganizzazione del dipartimento ND a valle della cessione di ramo verso VST, all'interno di Vodafone Italia, nell'ambito delle Commercial Shared Operations - Networks di Vodafone Group. Il dipartimento ND, prima della cessione di ramo, aveva delle attività esperibili in prospettiva con un respiro europeo ed altre di respiro prettamente italiano e regionalizzato. A valle della cessione di ramo, dove sono state individuate le attività che sarebbero state cedute, si è verificato lo spaccettamento delle attività di ND in due parti: quelle afferenti a VST e quelle afferenti a Vodafone Italia, oggetto di vendita a SWISSCOM.

La riorganizzazione che comprende ND, annunciata nelle scorse settimane e che doveva essere operativa dal 1° luglio, sarà invece in vigore dal 1° ottobre e si concretizzerà in modo mai visto: attività ND di respiro italiano, e non incluse nella cessione di ramo al contrario di quelle di respiro europeo, finiranno in VST senza però i lavoratori che svolgono quelle attività, e tutto questo a pochi mesi dal closing con SWISSCOM. Questo principio riorganizzativo a "vasi comunicanti" all'interno di un gruppo sarebbe comprensibile qualora non fosse in atto un'operazione straordinaria di disimpegno dal territorio nazionale di VODAFONE GLOBAL. OGGI NON LO E PIU'!!

La preoccupazione delle scriventi è chiara: spostare inspiegabilmente (o forse no) attività strategiche di competenza italiana verso VST, impoverendo lo sviluppo autonomo di Vodafone Italia e ridimensionando fortemente le attività che da decenni i lavoratori di Vodafone Italia svolgono proficuamente, crea possibili future "sacche" di esubero. Non stiamo sollevando una questione di dettaglio, ma della progettazione sul territorio delle antenne radio e della copertura del segnale, della progettazione dei collegamenti in ponte radio e fibra ottica, dell'ottimizzazione delle performance, dell'implementazione della rete con la cura dei permessi presso gli enti locali e l'ingaggio delle ditte per la cantierizzazione, dell'integrazione delle stazioni radio base, tutte attività che sono caratterizzanti per un operatore mobile.

Riteniamo siano un bagaglio professionale identitario e di business per il nuovo acquirente (Swisscom/Fastweb), e che coinvolgono più di 300 lavoratrici e lavoratori. Questa operazione depaupererà sia le alte professionalità presenti in Vodafone Italia ma anche la futura autonomia della newco sul territorio nazionale, creando vuoti operativi che a partire già dal 1° ottobre saranno visibili.

Nell'incontro con l'Azienda del 17 Luglio, la stessa ha confermato la correttezza della riorganizzazione messa in atto e l'azione delle linee di business. Ci opporremo a questa scelta errata con tutti gli strumenti a nostra disposizione ed invitiamo i lavoratori a non subire nessuna pressione lavorativa e ad informarci tempestivamente qualora qualsiasi responsabile metta in atto azioni contrarie al codice Etico ed alle norme di legge. L'azienda ha poi ricordato che sempre in ambito VST, oltre alle persone coinvolte nel progetto Hyper (IoT), saranno coinvolti altre/i 58 lavoratrici e lavoratori, che svolgono attività prevalentemente IT per Vodafone Group e che fino ad oggi sono stati formalmente dipendenti di VODAFONE ITALIA, che con passaggi individuali di contratto transiteranno verso VST.

- **USCITE VOLONTARIE** Su 135 previsti si contano ad oggi queste uscite certe.  
Milano 3 – Roma 4 – Napoli 3 – Catania 1 – Ivrea 0 – Pisa 3 – Bologna 5 – Padova 3
- **CHIUSURA ESTIVA DELLE SEDI** L'azienda segnala che una trentina di persone a livello Italia non hanno sottoscritto l'accordo individuale di SW. In previsione delle chiusure delle sedi nel mese di agosto, chi non farà Smart si valuterà se permettergli lo scarico ferie o un distacco temporaneo presso i negozi Vodafone.
- **TIMBRATURA AI TORNELLI** (escluso Call Center) Verranno dismesse le macchine timbratrici e verranno utilizzate come timbrature i passaggi ai tornelli. Dal 22 luglio i passaggi in entrata dei livelli 6° 7° e Q saranno registrati una sola volta in accesso e verranno come timbratura. Per i colleghi al 5° livello saranno registrati come timbratura il primo accesso in entrata e l'ultimo in uscita. La Delegazione ha invitato l'azienda ad essere più coraggiosa, proponendo di andare verso una SOLA timbratura per tutti i livelli e verso il superamento definitivo della "timbratura in position" per i Colleghi del Call Center.
- **ISOPENSIONE** In merito all'Isopensione ci saranno aggiornamenti a settembre, ma l'azienda ci comunica che INPS ha confermato la finestra al 31-12-24.
- **PARITA' DI GENERE** L'azienda ha esposto che ha ricevuto la Certificazione per parità di genere.
- **WELFARE** Abbiamo chiesto quando sarà possibile per le persone interessate chiedere il versamento dell'integrazione aziendale per le giornate di formazione in welfare. Tra fine luglio e ottobre verrà data la possibilità alle persone di scegliere se destinare alla piattaforma questa integrazione. Abbiamo suggerito di provare a capire se sia possibile rendere visibili i servizi della piattaforma senza necessariamente dover versare credito.

**CALL CENTER**

**MINISTERO DEL LAVORO**

**RICHIESTA EMANAZIONE  
DECRETO MINISTERIALE**





# FEDRIGONI

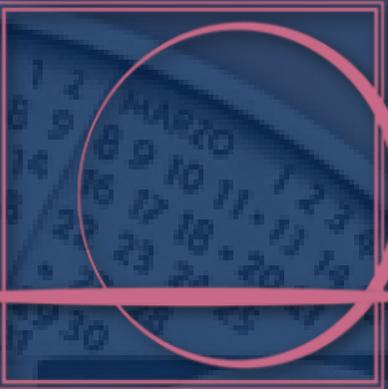
## PROROGA PROTOCOLLO NAZIONALE C.I.G.O.

La scorsa settimana, la Direzione Aziendale del Gruppo Fedrigoni e le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL e UGL Chimici Carta e Stampa hanno sottoscritto un importante accordo per la proroga del Protocollo Nazionale di Gestione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) fino al 31 dicembre 2024.

Questo accordo giunge in un momento di particolare complessità per il settore, caratterizzato da una notevole volatilità degli ordini e da un clima di incertezza economica, acuito dall'instabilità geopolitica globale. Tali fattori hanno portato a una contrazione della domanda e alla cancellazione di ordini, costringendo l'azienda a prevedere fermate temporanee in alcuni stabilimenti e unità produttive.

Il protocollo, che estende le disposizioni precedentemente in vigore e in scadenza il 31 agosto 2024, si applica a tutte le realtà del Gruppo Fedrigoni che adottano il CCNL Carta e Cartotecnica, includendo le società Fedrigoni S.p.A., Arconvert S.p.A., Ritrama S.p.A. e Giano S.r.l. Tra i punti salienti dell'accordo, l'azienda si impegna ad avviare le procedure di CIGO a livello locale per gli stabilimenti interessati. I dipendenti dovranno utilizzare prioritariamente le ferie e i permessi maturati fino al 31 dicembre 2023 prima di accedere al trattamento di cassa integrazione. L'azienda, inoltre, garantirà l'anticipo del pagamento della CIGO ai dipendenti e assicurerà la maturazione dei ratei di ferie, permessi e mensilità aggiuntive durante i periodi di cassa integrazione.

Un aspetto particolarmente rilevante dell'accordo riguarda l'impegno dell'azienda a neutralizzare gli impatti negativi dei periodi di CIGO sul calcolo dei premi previsti dagli accordi di secondo livello. Inoltre, è stato stabilito un contributo addizionale di 20 euro per ogni giorno effettivo di CIGO, che verrà erogato sotto forma di credito welfare attraverso la piattaforma Edenred. Questo accordo rappresenta un importante sforzo congiunto tra azienda e sindacati per gestire una fase economica complessa, cercando di bilanciare le esigenze di flessibilità dell'impresa con la tutela dei diritti e del reddito dei lavoratori. La proroga del protocollo fino alla fine del 2024 offre un quadro di riferimento stabile per affrontare le sfide dei prossimi mesi, dimostrando un approccio collaborativo e proattivo nelle relazioni industriali del Gruppo Fedrigoni.



POLIGRAFICO  
E ZECCA  
DELLO STATO  
ITALIANO

## INCONTRO ACCORDO CICLO CONTINUO

Il 16 luglio si è svolto a Roma, un importante incontro riguardante lo stabilimento foggiano del Gruppo, articolato in due sessioni distinte. La prima parte ha visto la partecipazione dell'Amministratore Delegato, che ha espresso profonde preoccupazioni per la situazione dello stabilimento, messa a dura prova da un recente evento criminoso e dalla perdita di una significativa commessa da parte di Portals, attribuita a problemi di qualità del prodotto.

Per far fronte a queste sfide e migliorare la qualità della carta prodotta, nonché per assolvere agli impegni esistenti e futuri, l'Azienda ha avanzato una proposta di grande impatto: l'introduzione temporanea di un ciclo continuo 6/2, con la prospettiva di evolvere verso un ciclo continuo 6/3 strutturato. Questa richiesta rappresenta un cambiamento significativo nell'organizzazione del lavoro, con potenziali ripercussioni sulla vita dei lavoratori.

Nella seconda parte dell'incontro, abbandonati gli aspetti più politici, la discussione si è concentrata sui dettagli dell'accordo proposto. In questo contesto, la UILCOM ha mantenuto una posizione coerente con quanto sostenuto nelle settimane precedenti. Il sindacato ha infatti ribadito la sua contrarietà all'implementazione di un ciclo continuo 6/2 per un periodo esteso da agosto a dicembre, proponendo invece un'adozione limitata a due mesi. Questa proposta mirava a concedere all'azienda il tempo necessario per organizzarsi e strutturarsi in vista del turno definitivo 6/3.

La posizione della UILCOM si basa su considerazioni che vanno oltre la mera organizzazione del lavoro, toccando aspetti fondamentali della vita dei lavoratori. Il sindacato ha infatti sottolineato l'importanza di rispettare l'equilibrio tra vita lavorativa e personale dei dipendenti, riconoscendo l'impatto che un cambiamento così significativo nei turni potrebbe avere sulle dinamiche familiari e sul benessere complessivo dei lavoratori.

Nonostante la disponibilità a firmare un accordo, la UILCOM ha insistito sulla necessità di stabilire una tempistica adeguata e di prevedere successivi incontri con l'Azienda per valutare l'evoluzione della situazione. In particolare, il sindacato ha richiesto garanzie concrete sull'applicazione degli impegni presi, soprattutto in termini di formazione del personale e di gestione delle mansioni.

La giornata di trattative si è conclusa senza che nessuna delle quattro sigle sindacali presenti firmasse l'accordo proposto. Tuttavia, è stato riconosciuto, anche dalle altre organizzazioni sindacali presenti al tavolo, che la UILCOM ha mantenuto la posizione più coerente durante tutto il processo negoziale.

Questo riconoscimento non viene interpretato dalla UILCOM come un vanto, ma piuttosto come uno stimolo a migliorare costantemente la propria azione sindacale e a mantenere un dialogo aperto e costruttivo con i lavoratori rappresentati. La coerenza dimostrata dalla UILCOM in questa occasione riflette un approccio basato su principi solidi e su una visione chiara delle priorità dei lavoratori.

La situazione dello stabilimento foggiano rimane complessa, con sfide significative da affrontare sia sul fronte della produzione che su quello dell'organizzazione del lavoro.

La necessità di migliorare la qualità del prodotto e di recuperare la fiducia dei clienti si scontra con l'esigenza di tutelare i diritti e il benessere dei lavoratori. In questo contesto, il ruolo del sindacato, e in particolare della UILCOM, si rivela cruciale nel mediare tra le esigenze dell'azienda e quelle dei lavoratori, cercando soluzioni che possano soddisfare entrambe le parti.

La mancata firma dell'accordo da parte di tutte le sigle sindacali suggerisce che ci sono ancora punti di disaccordo significativi da risolvere. Questo potrebbe portare a ulteriori negoziazioni nelle prossime settimane, con l'obiettivo di trovare un compromesso che possa garantire la competitività dello stabilimento senza sacrificare eccessivamente la qualità della vita dei lavoratori.

In conclusione, l'incontro del 16 luglio ha evidenziato la complessità delle sfide che lo stabilimento foggiano deve affrontare e l'importanza di un dialogo costruttivo tra azienda e sindacati. La posizione coerente mantenuta dalla UILCOM dimostra l'impegno del sindacato nel difendere i diritti dei lavoratori, pur rimanendo aperto a soluzioni che possano garantire la sostenibilità economica dell'azienda. Il prossimo periodo sarà cruciale per determinare il futuro dello stabilimento e le condizioni di lavoro dei suoi dipendenti.



**COORDINAMENTO**

**UIL ARTIGIANATO**

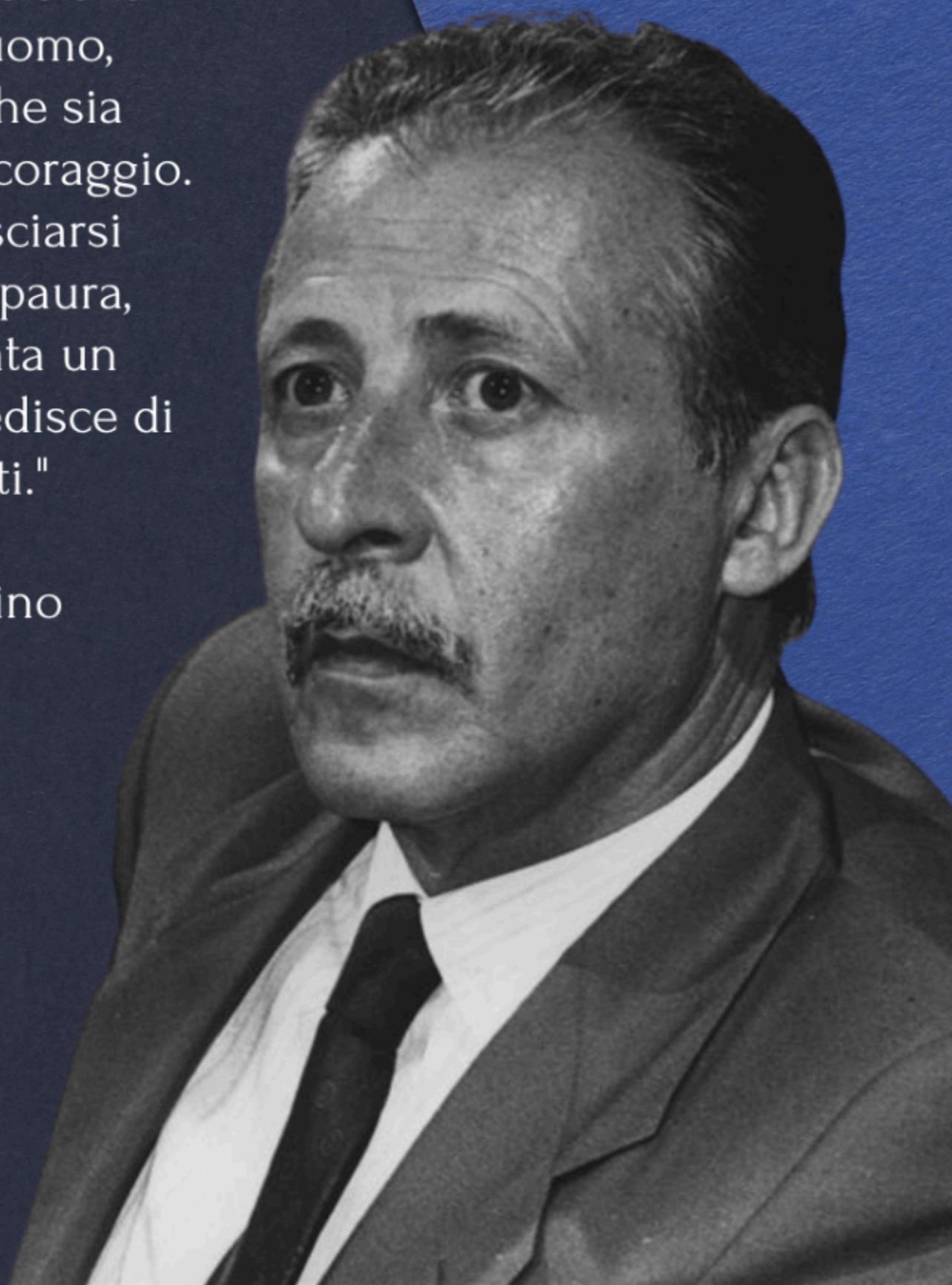
**CDA EBNA E FSBA**

Il recente incontro dei Consigli Direttivi di EBNA e FSBA, tenutosi la scorsa settimana nell'ambito dell'iniziativa "Luci sul Lavoro" a Montepulciano, ha affrontato diverse questioni cruciali per il sistema della bilateralità artigiana. Le riunioni hanno trattato temi interconnessi, evidenziando la complessità delle sfide che il settore sta affrontando. Un punto focale della discussione è stato il rinnovo della convenzione con l'INPS. EBNA ha espresso la sua disponibilità a sottoscrivere la nuova formulazione, nonostante comporti un aumento dei costi, in virtù del miglioramento previsto nel flusso e nella quantità di informazioni. Tuttavia, la situazione si è complicata a causa della proposta dell'INPS, supportata dal Ministero, di sdoppiare i codici di versamento. Questa prospettiva ha sollevato preoccupazioni significative tra le parti sociali, che si stanno attivando per esprimere la loro contrarietà, temendo potenziali rischi operativi e politici. Attualmente, il versamento per FSBA e per la bilateralità avviene con un unico codice. La proposta di separazione potrebbe portare a situazioni in cui le aziende versino a FSBA (obbligatorio per legge) ma non alla bilateralità. Questo scenario aprirebbe diverse questioni, tra cui la responsabilità dei costi di convenzione e di operatività del fondo, potendo persino condurre alla creazione di strutture e governance separate. Il Ministero del Lavoro ha richiesto modifiche al Regolamento di FSBA per garantire la corretta contribuzione al fondo e ai fini del DURC. Si prevede che FSBA fornirà un flusso di informazioni che verrà utilizzato per certificare la regolarità contributiva delle aziende artigiane. Il Consiglio Direttivo si è mostrato disponibile a recepire i suggerimenti ministeriali, con un'assemblea straordinaria di FSBA prevista per l'11 settembre per formalizzare queste modifiche. È stata anche discussa la necessità di adeguare le procedure di monitoraggio delle prestazioni, avviando un dialogo con il Ministero del Lavoro. FSBA già dispone di un proprio sistema di elaborazione e monitoraggio, ma questi dati dovranno essere integrati in una valutazione più ampia a livello ministeriale, anche per gestire situazioni critiche in specifici settori.

"È normale che esista la  
paura, in ogni uomo,  
l'importante è che sia  
accompagnata dal coraggio.  
Non bisogna lasciarsi  
sopraffare dalla paura,  
altrimenti diventa un  
ostacolo che impedisce di  
andare avanti."

Paolo Borsellino

1940-1992



## LISTA UILCOM - UIL

f o n d o

# BYBLOS

p e n s i o n e

### ELEZIONI PER IL RINNOVO DELL'ASSEMBLEA DEI DELEGATI

LE ELEZIONI SI SVOLGERANNO  
dal 16 al 19 SETTEMBRE 2024  
VOTO ELETTRONICO

**FAI LA SCELTA GIUSTA**

**VOTA LA UILCOM**



	CANDIDATI	AZIENDA
1	RETROSI ROBERTO	IPZS
2	FEMIA VERONICA	GOGLIO
3	MOSCHETTA COSIMO DAMIANO	RITRAMA SPA
4	CARTELLINO MARCELLO	DS SMITH
5	DI MARSILIO MARIANO	SEDA ITALIA
6	TOLOMEI ALESSANDRO	PALLADIO GROUP
7	DE CAGNA ANTONIO	FEDRIGONI (C.CORDENONS)
8	BERGHENTI LUCA	SPAGGIARI
9	MIGLIORELLI CRISTIANO	CINECITTA'
10	DI ROSARIO CIRO	SIAE
11	CHIMELLO ALBERTO	AMCOR FLEXIBLES IT
12	DI PIETRANTONIO EMILIO	ICO SRL
13	BESTETTI MARCO	IL SOLE 24 ORE
14	SANTORO MARCO	CARTIERE DI GUARCINO
15	TRIUNFO RAFFAELLA	PCC GIOCHI E SERVIZI
16	PELULLO GERARDO	IPZS
17	LAMPIS MASSIMILIANO	PBM
18	GENTILE LINA	FOND. COPIA PRIVATA IT
19	TABANELLA SUSANNA	GRUPPO BUFFETTI
20	GENINATTI CHIOLERO SERGIO	FONDAZIONE M. PROLO
21	FOGLIA PAOLA	SKY ITALIA
22	MALAFRONTA AGOSTINO	DI MAURO OFF GRAFICHE
23	COZZOLINO RAFFAELE	BLASETTI
24	LAURENZI FABIO	GIANO SPA
25	DI RUOCCO IVANO	SADA ANTONIO& FIGLI
26	ROBERTICCHIO SALVATORE	LUCART SPA
27	D'ANGELO GIANLUCA	INTERNATIONAL PAPER IT
28	PRINZA ASSUNTA SERENA	CAIRO EDITORE
29	ANGELONI MARCO	SONOCO
30	SANTORO ROCCO	ESSITY
31	BUA PAOLO	TEATRO BIONDO
32	CAMPISI ANTONINO	ELCOGRAF
33	RUGGIERO ALFONSO	ME.DE.A
34	CARAVELLA ARMANDO	WOLTERS KLUWER
35	DATTARO PAMELA	SPAGGIARI
36	ROTILIO CRISTINA	RAI PUBBLICITA'
37	CALZI NELSON	TEATRO SCALA
38	OLEARI ANTONIO	MONDADORI ED.
39	GRAZIOSI MASSIMO	SMURFIT KAPPA
40	VALLUZZO GIUSEPPE	SGI

*La nostra squadra!*



**AUTONOMIA DIFFERENZIATA.  
FERMIAMO INSIEME UNA LEGGE INGIUSTA.  
BASTA UNA FIRMA.**



## **I 6 MOTIVI PER FIRMARE:**



PROTEGGERE LA SCUOLA  
E L'UNITARIETÀ  
DELL'INSEGNAMENTO



TUTELARE LA SANITÀ  
PUBBLICA E UNIVERSALE



GARANTIRE L'UNIFORMITÀ  
DEI LEP SU TUTTO IL  
TERRITORIO NAZIONALE



DIFENDERE I CONTRATTI  
COLLETTIVI NAZIONALI  
DI LAVORO.



UN'ITALIA COMPETITIVA  
A LIVELLO MONDIALE



ASSICURARE  
UN ROBUSTO SISTEMA  
DI PEREQUAZIONE



IL SINDACATO DELLE PERSONE



# NO AI LAVORATORI FANTASMA



CAMPAGNA NO AI LAVORATORI FANTASMA



NO AI LAVORATORI FANTASMA

TERZO MILLENNIO

