

2 AGOSTO 2024

UILCOM NEWS

N. 27

A CURA DELLA
SEGRETARIA
NAZIONALE

QUESTA SETTIMANA

ELEZIONI FONDO BYBLOS – ACCEDI ALLA TUA AREA RISERVATA
ASSTEL – RINNOVO CCNL TLC
FIBERCOP – COMUNICATO UILCOM
SKY – FIRMATA IPOTESI DI ACCORDO
RAI – BOCCIATA L'IPOTESI DI RINNOVO DEL CNL
FLS – PERMANE LO STATO DI AGITAZIONE
IPZS – ACCORDO CICLO CONTINUO FOGGIA

IPZS – ACCORDO INDICATORI PDR ANNO 2024
COORD. UIL ARTIGIANATO – CDA SAN.ARTI
REFERENDUM NO AUTONOMIA DIFFERENZIATA –
CLICCA SUL LINK PER FIRMARE
UIL CAMP – DAL 12 AL 14 SETTEMBRE – VASTO
CONVENZIONI UIL – SCARICA IL CATALOGO
UIL CAMPAGNA – NO AI LAVORATORI FANTASMA



fondo
BYBLOS
pensione

Accedi alla
tua area
riservata



COMUNICATO

INCONTRO ASSTEL

**RINNOVO CCNL
TLC**

Nell'incontro sono state definite alcune posizioni con maggior dettaglio e su cui continueranno a lavorare i Gruppi di lavoro previsti. Aggiornamento a Settembre





Nella giornata del 31 luglio u.s., in modalità mista, si è svolto l'incontro tra Asstel in rappresentanza delle aziende del settore delle telecomunicazioni e le Segreterie Nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil e collegata da remoto la delegazione trattante composta da 140 rappresentanti sindacali ed i rappresentanti delle aziende aderenti all'associazione datoriale, per proseguire il confronto per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 2023-2025. Per punti, seguendo gli argomenti in discussione nei gruppi di lavoro, una sintesi dei temi che saranno approfonditi nelle prossime riunioni già fissate per settembre.

Commissione evoluzione normativa Il contratto delle telecomunicazioni deve evolversi, adeguando i vari articoli contrattuali al contesto di leggi vigenti, considerate le evoluzioni normative intervenute dallo scorso rinnovo contrattuale (ottobre 2020). Il compito della delegazione trattante sarà quello di recepire, e laddove possibile migliorare, le nuove norme in materia di lavoro intervenute nel corso di questo triennio. Asstel conferma la sua disponibilità anche a recepire le istanze sindacali presenti nella piattaforma unitaria.

Commissione trasformazione lavoro Il nuovo contratto dovrà favorire la valorizzazione delle professionalità acquisite, favorendo crescite verticali e orizzontali, anche attraverso il riconoscimento delle esperienze professionali maturate, la certificazione della formazione erogata, puntando a individuare parallelismi tra i livelli inquadramentali e la maturazione di competenze. I modelli organizzativi incentrati sul lavoro agile vanno resi strutturali e, laddove possibile, implementati, valorizzando uno strumento utile alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, introdotto con l'avvento della pandemia, prendendo in considerazione le decine di accordi a livello aziendale sottoscritti dalle parti. La riduzione di orario di lavoro a parità di salario, inoltre, deve diventare patrimonio comune del settore, individuando gli opportuni strumenti che favoriscano la contrattazione aziendale in tale direzione.



La strategicità del fondo di solidarietà bilaterale per la filiera delle telecomunicazioni deve diventare patrimonio comune del settore ed elemento distintivo per governare la trasformazione in atto nella filiera delle tlc. La commissione trasformazione lavoro si è aggiornata a settembre, con il compito di cominciare ad entrare specificatamente nel merito del nuovo modello inquadramentale, individuando con chiarezza forme e modalità di crescita professionale sia orizzontalmente che verticalmente. Occorre precisare che tale argomento rappresenta un elemento di estrema delicatezza per tutti gli attori, delegazione sindacale e aziendali, e dovrà comunque assumere tutti gli strumenti di sostenibilità a livello normogiuridico.

Commissione trasformazione CRM/BPO

La particolarità del settore CRM/BPO rende non più rinviabile la definizione di una area specifica del contratto.

L'obiettivo deve essere quello di garantire la tenuta di un comparto che occupa oltre 40mila addetti.

Questa specifica area contrattuale deve consolidarsi a cominciare dalla prevalenza del contratto Tlc quale contratto di riferimento per tutte le attività di CRM/BPO, puntando a limitare fenomeni di dumping o “fughe” che hanno come unica finalità la ricerca di nuove formule per ridurre i salari delle lavoratrici e dei lavoratori. Occorre inoltre mantenere/tagliandare la “clausola sociale”, ulteriore elemento normativo che contraddistingue questo assetto contrattuale, ripartendo dalle argomentazioni messe in campo negli anni passati, a cui necessita oggi dare risposte complessive. Le Segreterie Nazionali di slc cgil, fistel cisl, uilcom uil, nell’apprezzare il metodo individuato congiuntamente per intensificare il confronto, attraverso la creazione di gruppi di lavoro, che valorizzino il ruolo della delegazione nell’approfondire i temi cruciali di questo negoziato di trasformazione, hanno comunque sollecitato una accelerazione concreta del confronto stesso. La richiesta di velocizzare il confronto sui temi organizzativi e normativi nasce dalla consapevolezza che la discussione sulla parte economica avverrà solamente al termine dei percorsi su tali tematiche. Gli anni trascorsi sono stati caratterizzati da fenomeni inflattivi incontrollati, ed è tempo, per le lavoratrici ed i lavoratori del settore delle telecomunicazioni, di avere gli opportuni riconoscimenti economici, funzionali al recupero del potere di acquisto, nel suo complesso. In assenza di una concreta accelerazione nel corso dei prossimi incontri, il sindacato metterà in campo le azioni idonee ed opportune per arrivare ad una chiusura del negoziato in tempi congrui e con le risposte economiche adeguate.

FiberCop

Uilcom: chiediamo Garanzie e Piano Industriale Sostenibile Dopo la Separazione da TIM

La separazione di FiberCop da TIM ha suscitato fin da subito preoccupazioni e perplessità. Nonostante ciò ci siamo impegnati a instaurare relazioni costruttive con la nuova governance, per garantire un dialogo industriale efficace e rappresentare al meglio gli interessi dei lavoratori coinvolti nella transizione. Uno dei primi passi è stato l'avvio di negoziati per un accordo di isopensione, volto a consentire ai dipendenti di uscire volontariamente dall'azienda, come avveniva in TIM. Tuttavia, i tempi di discussione si sono prolungati oltre quanto previsto e ci sono state fughe di notizie che hanno complicato il processo. Esortiamo FiberCop a fissare un incontro per discutere i temi fondamentali e definire un piano industriale chiaro, sottolineando l'importanza di risposte tempestive alle aspettative dei lavoratori e garanzie sul loro futuro.



FIRMATA IPOTESI DI ACCORDO A SKY ITALIA E SKY ITALIA NETWORK SERVICE

Il giorno 26 luglio 2024. le OO.SS. UILCOM-UI, SLC-CGIL, FISTEL-CISL, hanno sottoscritto una ipotesi di accordo con la Direzione aziendale, che segue il percorso ormai consolidato della contrattazione di anticipo, intesa come strumento in grado di ridurre l'impatto che le situazioni di crisi potrebbero avere sui perimetri occupazionali.

L'accordo sottoscritto si muove non a caso nell'alveo degli accordi precedenti, e ne rappresenta nella sostanza una manutenzione.

Grazie agli accordi sin qui sottoscritti, sono stati gestiti 1709 potenziali esuberanti, ma alla data odierna, manca ancora una soluzione per 367 lavoratrici e lavoratori.

Per questa ragione, questo accordo, al pari dei precedenti, ha lo scopo di

assicurare la tenuta dei perimetri aziendali e occupazionali articolati sui tre siti di Cagliari, Milano e Romail tutto attraverso strumenti contrattati e socialmente sostenibili, con la garanzia che l'Azienda si asterrà da azioni unilaterali e traumatiche fino al 31 dicembre 2024.

Il combinato disposto degli investimenti messi in campo da SKY, dei processi di reinternalizzazione e della riqualificazione del personale, ha lo scopo di favorire il ritorno a una sufficiente redditività, quale unica chiave per mettere veramente in sicurezza i perimetri anche per gli anni a venire.

I contenuti dell'accordo riguardano:

1. MOBILITA' INTERNA, JOB-POSTING E RESKILLING
2. USCITE VOLONTARIE
3. ISOPENSIONE

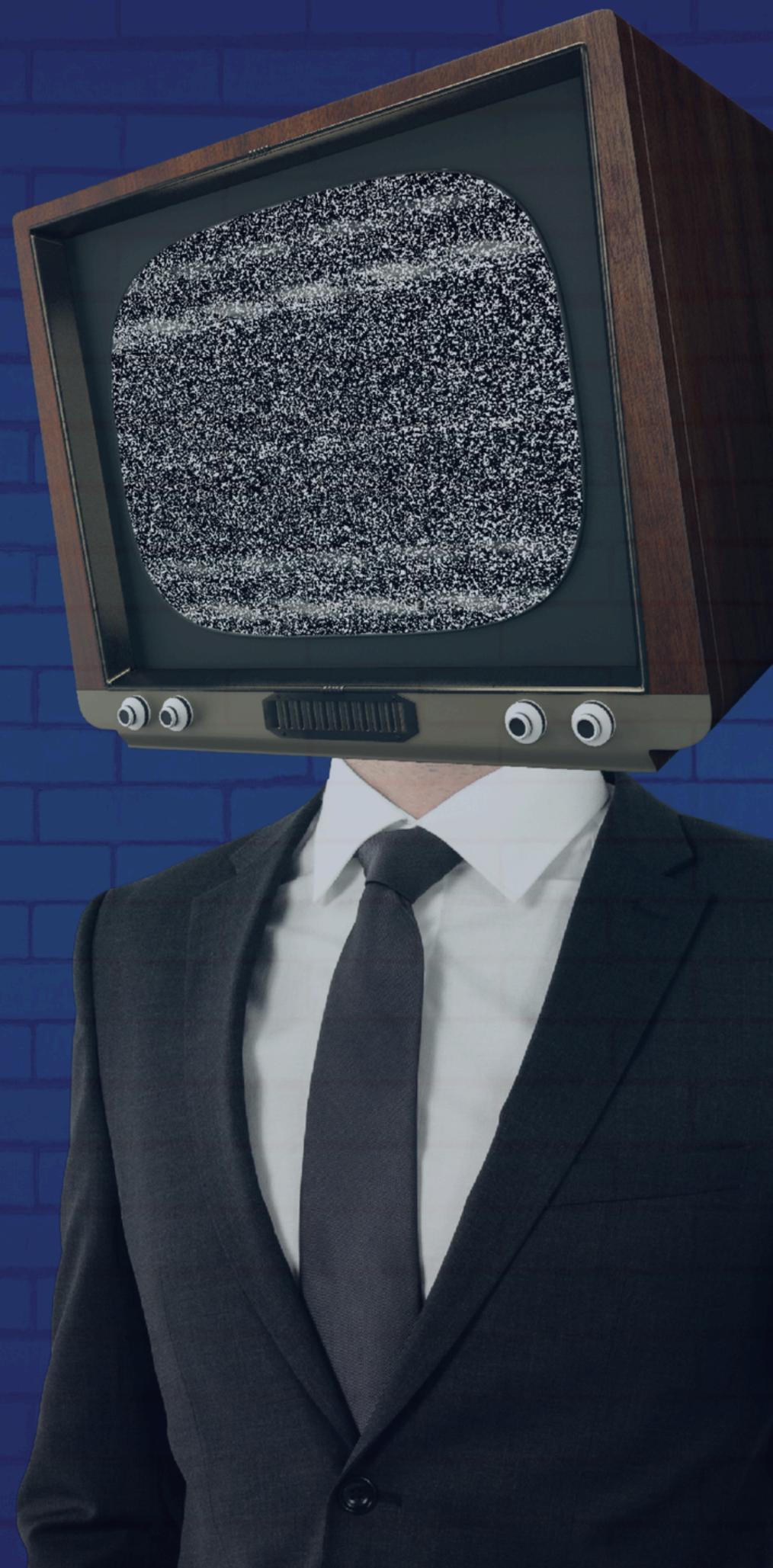


BOCCIATA DAI LAVORATORI L'IPOTESI DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO RAI

L'esito del voto referendario ha respinto l'ipotesi di accordo avanzata dalle organizzazioni sindacali. Al netto di qualsiasi considerazione di merito, il primo pensiero quindi è un ringraziamento a chi ha votato, a prescindere da come lo abbia fatto. Dispiace, questo sì, constatare come circa il 30% della popolazione aziendale, pienamente impattata dalle conseguenze del voto, non abbia ritenuto utile esprimersi. Un dato su cui interrogarsi. L'apertura delle procedure di raffreddamento rappresenta la logica conseguenza per fare in modo che riprenda il confronto con l'azienda; in mancanza di un cambiamento

di rotta importante da parte di RAI, sarà sciopero. Un passaggio obbligato a fronte di un accordo ritenuto insufficiente dai lavoratori: risorse troppo basse ed eccessivamente dilazionate nel tempo. Il voto contrario esprime un punto di vista che il sindacato deve comprendere, anche per rispetto verso tutti coloro, la maggioranza, che hanno partecipato alle assemblee ed espresso il proprio disappunto senza mai scivolare in attacchi scomposti ai danni del sindacato. Le spiegazioni fornite durante il confronto restano valide, così come la convinzione che quell'accordo fosse un buon accordo. Ma il ruolo di rappresentanza comprende anche un continuo confronto senza posizioni aprioristiche. Non ha senso poi allargare a discussioni politiche i

in questo momento; un errore del genere corrisponderebbe a tradire lo spirito della trattativa seguita e, siamo certi, a confondere i lavoratori chiamati al voto. L'obiettivo deve essere quello di arrivare ad un contratto che soddisfi le aspettative di chi ha votato contro, rafforzi le convinzioni di chi ha votato SI e porti ad un referendum che coinvolga chi non ha ritenuto utile esprimersi. Il resto è pura strumentalizzazione. Infine, come ripetuto in assemblea, il sindacato è e resta l'unico interlocutore accreditato alla discussione contrattuale e alle relazioni industriali più in generale. Entrare nelle dinamiche delle Organizzazioni è quanto di più intelligente possa fare chi intende imprimere una svolta o contribuire con il proprio lavoro; pensare di superare questa modalità tramite l'invito a "strappare la tessera" è, al contrario, il modo migliore per far sì che il sindacato diventi sempre più autonomo nelle proprie scelte. La UilCom nei prossimi giorni sarà impegnata con la delegazione contrattuale per fare il punto su quanto accaduto e per un confronto aperto sui prossimi passi da compiere.

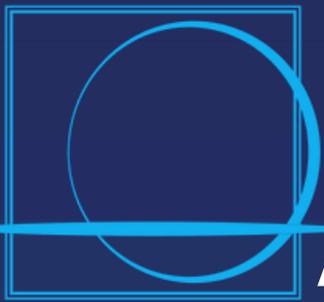




Fondazioni Lirico Sinfoniche

**Ingiustificabile ritardo della
validazione del CCNL sottoscritto
il 30 novembre 2023**

**Permane lo stato di
agitazione del settore e
iniziative di sciopero
territoriali**



POLIGRAFICO
E ZECCA
DELLO STATO
ITALIANO

ACCORDO CICLO CONTINUO FOGGIA

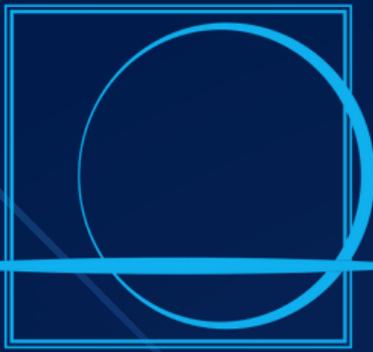
Il 29 luglio si è tenuto un importante incontro sindacale riguardante lo stabilimento IPZS di Foggia, svoltosi in modalità mista. All'incontro hanno partecipato le segreterie nazionali di Slc Cgil, Fistel CISL, UILCOM UIL e UGL Chimici, insieme alle rispettive segreterie territoriali di Foggia, e i rappresentanti dell'azienda.

Al centro della discussione, la situazione critica dell'area carta dello stabilimento, in particolare a seguito del blocco delle lavorazioni per la carta moneta. Le parti hanno affrontato la necessità di una transizione verso una turnazione a ciclo continuo come punto cruciale per superare la crisi attuale, migliorare la qualità del prodotto e soddisfare le crescenti esigenze dei committenti, inclusi quelli esterni. Durante l'incontro, è stata sottolineata l'importanza strategica del rilancio della produzione cartaria a Foggia per rivitalizzare l'intero stabilimento, tenendo conto dei potenziali rischi per i livelli occupazionali, specialmente in vista della possibile perdita della lavorazione dei bollini nel 2025.

Le organizzazioni sindacali hanno ribadito la centralità del benessere psicofisico dei lavoratori e della loro sicurezza nelle trattative. In particolare, la UILCOM ha presentato una proposta mirata a offrire maggiore flessibilità nella gestione degli imprevisti, garantendo al contempo sicurezza ai lavoratori e richiedendo garanzie concrete sugli impegni aziendali, specialmente riguardo alla ricerca di personale per la turnazione 6/3 e le garanzie sui job.

Nonostante gli sforzi per raggiungere un accordo unitario, sono emerse divergenze tra le parti. La UILCOM ha espresso preoccupazione per la mancanza di garanzie concrete nell'accordo proposto, sottolineando l'importanza di avere certezze sui tempi e le modalità di implementazione delle promesse aziendali.

L'incontro si è concluso senza un accordo unanime, con la UILCOM che ha manifestato la propria impossibilità a sottoscrivere l'accordo nelle condizioni proposte, rimanendo fedele ai propri principi e all'impegno verso i lavoratori. Le organizzazioni sindacali hanno comunque confermato il loro impegno a continuare a vigilare e a lavorare per garantire il miglior equilibrio possibile tra le esigenze produttive e il benessere dei lavoratori dello stabilimento IPZS di Foggia.



POLIGRAFICO
E ZECCA
DELLO STATO
ITALIANO

ACCORDO INDICATORI PDR ANNO 2024

Il 30 luglio si è tenuto un importante incontro sindacale presso la sede di Unindustria Roma, con partecipazione anche in videoconferenza, tra la Direzione Aziendale di IPZS Spa e Valoridicarta Spa e le rappresentanze sindacali nazionali e territoriali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, UGL Chimici e RSU unitaria. L'obiettivo principale dell'incontro era definire gli obiettivi per il Premio di Risultato (PdR) per l'anno 2024, basandosi sull'accordo triennale 2022-2024 sottoscritto il 16 giugno 2022 e successivamente aggiornato il 25 maggio 2023.

L'accordo raggiunto conferma la struttura del PdR articolata su quattro obiettivi principali:

1. Redditività (peso 30%)
2. Produttività Generale (peso 30%)
3. Aree di Business (peso 30%)
4. Parametro Assenze (peso 10%)

Per quanto riguarda la Redditività, il valore previsto a budget per il 2024 è stato stimato in 150,3 milioni di euro, mentre per la Produttività Generale, il valore della produzione previsto è di 523,8 milioni di euro.

Una novità significativa riguarda gli obiettivi delle Aree di Business, che sono stati parzialmente modificati per adattarsi alla nuova organizzazione aziendale.

Tra questi, si evidenziano:

- Per la Pubblica Amministrazione e Mercati Regolamentati: un incremento del 100% delle richieste di federazione allo schema "entra con CIE" da parte dei Service Provider Privati.
- Per i Mercati Privati e Sviluppo Commerciale: un fatturato di 10 milioni di euro per le vendite della Numismatica ITALIA.

- Per l'IT: un miglioramento dell'uptime del servizio "Entra con CIE" al 99,9%.
- Per gli Stabilimenti produttivi: incrementi significativi nei volumi di produzione di targhe auto, passaporti, tondelli e monete.

L'accordo introduce anche un fattore di correzione per le assenze superiori a 30 giorni, che può portare a riduzioni del premio fino al 100% per assenze superiori a 50 giorni.

Un'importante modifica riguarda il moltiplicatore del 12% del premio, che per il 2024 sarà legato alla riduzione del tasso di assenza ai corsi di formazione obbligatoria su sicurezza e ambiente, con un obiettivo di riduzione dal 22% al 21%.

L'accordo conferma l'opzione Welfare, che permette ai dipendenti di destinare il premio a servizi di welfare aziendale, beneficiando di un incremento del 15% a carico dell'azienda. Sono state inoltre definite le modalità di gestione del credito welfare non utilizzato, prevedendo la possibilità di trasferirlo in busta paga o al fondo di previdenza complementare.

Le parti hanno confermato le caratteristiche fiscali e contributive agevolate del premio, in linea con la normativa vigente, sottolineando la natura variabile e incerta del premio stesso.

Questo accordo, che sostituisce i precedenti in materia di PdR (ad eccezione di quelli espressamente richiamati), sarà depositato presso il Ministero del Lavoro e gli enti previdenziali competenti entro 30 giorni dalla firma.

In conclusione, l'accordo rappresenta un importante passo nella definizione degli obiettivi aziendali per il 2024 e nel mantenimento di un sistema di premialità che incentiva la produttività, la formazione in materia di sicurezza e ambiente, e il benessere dei lavoratori. Offre inoltre opzioni flessibili come la conversione in servizi di welfare, dimostrando un'attenzione alle diverse esigenze dei dipendenti e un impegno verso politiche di welfare aziendale innovative

COORDINAMENTO

UIL ARTIGIANATO

CDA SAN.ARTI

Nell'ultimo Consiglio di Amministrazione di Sanarti prima della pausa estiva, sono stati affrontati diversi temi cruciali per il futuro dell'ente. La prima parte della riunione si è concentrata sulla selezione della società assicuratrice per il contratto che entrerà in vigore dal prossimo gennaio. Delle sette società invitate, solo una ha presentato una proposta concreta, che ora sarà oggetto di attenta valutazione da parte del fondo. Il Consiglio ha poi dedicato attenzione alla situazione dei volontari titolari e dei loro familiari, predisponendo un nomenclatore che allinea sostanzialmente le loro protezioni a quelle garantite ai dipendenti. Sono state apportate puntualizzazioni sul fuori rete, allineamento dei massimali e miglioramenti nella comprensibilità delle protezioni offerte. Per questa categoria di iscritti, che conta circa 5-6000 persone, da gennaio si sperimenterà il sistema di autoassicurazione per le principali prestazioni. Sono stati inoltre stabiliti i criteri per la valutazione del premio di risultato destinato ai dipendenti di Sanarti. La riunione ha anche offerto l'opportunità di esaminare i dati relativi alla produzione del primo semestre dell'anno in corso. I risultati sono stati incoraggianti, con miglioramenti nelle performance di tutte le attività interne, tempi di liquidazione notevolmente ridotti e l'eliminazione dell'arretrato. Si è registrata una crescita continua degli iscritti dipendenti, con un notevole aumento soprattutto nelle regioni meridionali. È stato inoltre rilevato un incremento nel grado di consapevolezza e nell'utilizzo dei servizi offerti da Sanarti. Tuttavia, si è notato un leggero ritardo nella messa in protezione dei figli minorenni.

Il Consiglio ha concluso i lavori in vista dell'ultimo Consiglio d'Amministrazione di EBNA e FSBA previsto per lunedì, dopo il quale inizierà il periodo di pausa estiva. Questi incontri rappresentano momenti cruciali per la definizione delle strategie future e per il monitoraggio delle attività in corso, confermando l'impegno di Sanarti nel migliorare costantemente i servizi offerti ai suoi iscritti e nell'adattarsi alle nuove esigenze del settore.

SI ALL'ITALIA
UNITA LIBERA GIUSTA
referendumautonomiadifferenziata.com



FERMIAMO INSIEME UNA LEGGE INGIUSTA

BASTA UNA FIRMA

[CLICCA QUI PER FIRMARE](#)



GENERATED WITH AI

TRANSIZIONE INDUSTRIALE E AI, PERSONE E TECNOLOGIA INSIEME PER UN FUTURO MIGLIORE.

UIL
CAMP



VASTO (CH)
12-14 SETTEMBRE 2024





[Scarica qui il catalogo delle convenzioni UIL](#)

[Scopri le occasioni migliori tra le convenzioni stipulate per te](#)

Essere iscritto alla UIL significa contribuire in prima persona alle scelte che ti riguardano, ma anche poter usufruire di servizi e vantaggi ulteriori e condizioni agevolate per te e la tua famiglia: offerte per il **benessere personale**, per la **cultura individuale e collettiva**, per le attività del **tempo libero**, per la **salute**, l'**alimentazione**, per l'acquisto di **energia green** alle migliori condizioni e molto altro, sono proposte non solo per dare occasioni di risparmio ma sono soprattutto un modo per contribuire a far crescere e consolidare una comunità: la **UIL**.

CONSULTA IL CATALOGO
AGGIORNATO



tesseramentouil.it/2024



NO AI LAVORATORI FANTASMA



CAMPAGNA NO AI LAVORATORI FANTASMA

LAVORATORI PRECARI, IN NERO, INVISIBILI: FANTASMI. FACCIAMOLI TORNARE PERSONE.



NO AI LAVORATORI
FANTASMA

TERZO MILLENNIO
UIL

Agosto August 2024

1	Gio s. Agostino	12	Lun s. Eustachio	23	Ven s. Rosa di Lima
2	Ven s. Felice e Adelfo	13	Mar s. Agostino	24	Sab s. Bartolomeo apostolo
3	Sab s. Lilla	14	Gio s. Vito	25	Dom s. Luce
4	Dom s. Giacomo	15	Ven s. Maria Maddalena	26	Lun s. Agostino
5	Lun s. Costantino	16	Sab s. Giacomo	27	Mar s. Maria
6	Mar s. Felice e Adelfo	17	Gio s. Agostino	28	Mer s. Agostino
7	Mer s. Felice e Adelfo	18	Ven s. Maria Maddalena	29	Gio s. Agostino
8	Gio s. Felice e Adelfo	19	Sab s. Agostino	30	Ven s. Agostino
9	Ven s. Felice e Adelfo	20	Dom s. Agostino	31	Sab s. Agostino
10	Sab s. Felice e Adelfo				
11	Dom s. Felice e Adelfo				

FERIE!



2021 www UILCOM

UnipolSai ASSICURAZIONI
UnipolRental
UnipolMove



Spettacolo
Le maestranze del Cinema
scendono in piazza
La Radio:
I miei primi 100 anni
UILCOM
A.I. - strumento di crescita
o freno di sviluppo sociale?



Siamo chiusi dall' 8 al 23 Agosto
Buone vacanze!