



**CAMBIARE IL PRESENTE
PER COSTRUIRE IL FUTURO**

CONVENZIONE CGIL · UNIPOLSAI

Insieme hai più vantaggi!



-costi
+servizi

MOBILITÀ



-25%

CASA



fino al
-20%

PROTEZIONE



-costi

RISPARMIO

**TASSO
ZERO**
rate mensili

Puoi pagare in comode rate mensili a tasso zero* fino a 2.500€
PER TUTTA LA DURATA DELLA CONVENZIONE!

OFFERTE ESCLUSIVE PER GLI ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI

**SCOPRI TUTTI I VANTAGGI CHE TI RISERVA LA CONVENZIONE
PRESSO LE AGENZIE UNIPOLSAI ASSICURAZIONI E LE SEDI CGIL.**

* Pagamento del premio di polizza tramite finanziamento a tasso zero (TAN 0,00%, TAEG 0,00%) di Finitalia S.p.A., da restituire in 5 o 10 rate mensili in base all'importo del premio di polizza (minore o maggiore di € 240,00). Esempio: importo totale del premio € 500,00 - TAN 0,00% - Commissioni di acquisto 0,00% - Importo totale dovuto dal cliente € 500,00 in 10 rate da € 50 ciascuna. Tutti gli oneri del finanziamento saranno a carico di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Operazione subordinata ad approvazione di Finitalia S.p.A. società finanziaria del Gruppo bancario BPER Banca S.p.A. Prima di aderire all'iniziativa, consultare le informazioni europee di base sul credito ai consumatori (SECCI) e l'ulteriore documentazione prevista dalla legge disponibili in Agenzia e sul sito www.finitalia spa.it. Offerta valida sino al 31/12/2020 soggetta a limitazioni. Per tutti i dettagli e per verificare quali sono le polizze disponibili con il finanziamento a tasso zero rivolgersi all'agenzia.

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale: Prima della sottoscrizione leggere il Set Informativo pubblicato sul sito internet www.unipolsai.it.



UnipolSai
ASSICURAZIONI

Sommario

RAPPORTO DI ATTIVITÀ

Introduzione

Fabrizio Solari, Segretario Generale SLC CGIL 7

Area Industria ed Editoria 9

Area Telecomunicazioni ed Emittenza 13

Area Produzione culturale 21

Area Servizi postali 27

Area Organizzazione 31

Amministratore unico: **Giuseppe Francesco**. Direttore responsabile: **Piero Grazioli**. Redazione: **Arianna Longo**.

Proprietà e Redazione EIS: p.zza Sallustio, 24 00187 Roma – 06 4204 8201

Associata all'Unione della stampa periodica italiana. Autorizzazione: Tribunale di Roma n. 459/85, 11/10/198

Stampa: **Centro Copie L'Istantanea**, via Merulana, 213 Roma

Una copia: 3 euro; abbonamento annuo per delegate/i e lavoratrici/-ori: 15 euro, per strutture sindacali: 30 euro.

Sostenitore pubblicitario: 500 euro. Conto corrente 1052/36, Banca di Roma. Ag. 201 intestato a EIS Srl



QUANDO C'È **UNISALUTE** C'È **TUTTO**



UNISALUTE È LEADER
NELL'ASSICURAZIONE SALUTE.



7ML 7 MILIONI DI ASSICURATI PROVENIENTI
DA AZIENDE, FONDI DI CATEGORIA E
CASSE PROFESSIONALI.



GARANTISCE LE MIGLIORI STRUTTURE
SANITARIE IN ITALIA E ALL'ESTERO E
I PIÙ IMPORTANTI CENTRI TERMALI.



E DA OGGI OFFRE NON SOLO POLIZZE
SANITARIE, MA ANCHE FLEXIBLE
BENEFIT ATTRAVERSO SISALUTE.

Si Salute
PIÙ SERVIZI PER LA TUA SALUTE

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

unisalute.it

Introduzione

di Fabrizio Solari, Segretario Generale SLC CGIL

«Cambiare il presente per costruire il futuro». Lo slogan scelto per il VII congresso del Sindacato dei Lavoratori della Comunicazione non rappresenta solo il proposito dei prossimi anni, ma racchiude anche il senso dell'attività sindacale svolta dalla categoria nel quadriennio 2018 - 2022.

Sono stati anni difficili, segnati dal perdurare della crisi di interi settori produttivi, da un processo di ristrutturazione continua, dalla pandemia e, per ultimo, dalla fiammata inflattiva con l'esplosione del costo delle materie prime e dell'energia, aggravati dal protrarsi della guerra in Ucraina.

Tutti noi abbiamo fatto i conti con questa realtà.

Non è stato semplice, ma abbiamo continuato a fare il nostro lavoro, a rinnovare i contratti, ad affrontare e gestire le diverse criticità che abbiamo incontrato.

Di seguito troverete il resoconto dei principali avvenimenti, ma certo non va dimenticata l'attività minuta che ci impegna ogni giorno in tutto il Paese ad ogni livello dell'organizzazione, a partire dai luoghi di lavoro. Questa vicinanza costante alle persone che lavorano, con le loro ansie e i loro problemi, è il motivo principale per il quale restiamo un importante punto di riferimento in un contesto non certo a noi favorevole.

Infatti, nonostante la pesante crisi che attraversa molti settori di pertinenza della Federazione, il tesseramento si è chiuso con un piccolo ma prezioso incremento. Anche gli indicatori indiretti, come i voti raccolti in occasione dei rinnovi delle RSU, ci rimandano un'immagine positiva.

Una recentissima rilevazione nelle maggiori aziende di telecomunicazioni ci consegna una rappresentanza di circa il 46% nelle TELCO, del 55% nelle aziende ICT, di circa il 50% nel CRMBPO (call center). Inoltre, ci attestiamo come primo sindacato nel rinnovo RSU dell'intero Gruppo Gedi e del Sole 24 Ore.

Nelle recenti elezioni per l'assemblea del fondo Byblos la lista SLC ha raccolto oltre il 50% dei voti espressi.

Tutto ciò non ci esime dalla necessità di lavorare ancora con maggior impegno per consolidare e migliorare questi risultati, né ci spinge a vagheggiare una sorta di autosufficienza che non porterebbe alcun risultato positivo per i lavoratori.

Siamo ovviamente impegnati a consolidare la nostra presenza, senza perdere di vista l'obiettivo di raggiungere il massimo di unità con le altre organizzazioni sindacali confederali. Mai come oggi, infatti, la natura e la profondità dei problemi da fronteggiare rendono l'unità un bene prezioso, da ricercare e da difendere sempre, con la massima determinazione.





Costruisci con noi la tua serenità.

NUOVA POLIZZA RICOVERI

Premio mensile € 22,00

- € 100,00 **Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto non comportanti intervento chirurgico**
la Società corrisponde l'indennità giornaliera per la durata massima, per anno assicurativo, di gg.180 per le malattie e di gg.365 per gli infortuni. La garanzia è operante anche in regime di Day Hospital per la durata massima, per anno assicurativo di gg.90, con il limite per uno stesso ciclo di cure di gg.30.
- € 120,00 **Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto comportanti intervento chirurgico**
la Società corrisponde l'indennità giornaliera per la durata massima, per anno assicurativo, di gg.180 per le malattie e di gg.365 gg per gli infortuni. La garanzia è operante anche in regime di Day Hospital o Day Surgery.
- € 50,00 **Indennità giornaliera per convalescenza post-ricovero**
nel caso di degenza di durata superiore a 3 giorni per una durata massima pari a quella del ricovero e, comunque con il limite massimo di gg. 15 per anno. In caso di Day Surgery o Day Hospital con intervento chirurgico verrà riconosciuta una indennità pari a € 25,00 al giorno per una massimo di gg. 2 per ricovero e di gg. 10 per anno.
- € 50,00 **Indennità giornaliera per terapie ambulatoriali**
nel caso di prestazioni ambulatoriali relative a terapie rese necessarie da patologie oncologiche o renali: chemioterapia, radioterapia, dialisi, con un massimo di gg. 20.
- € 800,00 **Massimale annuo di rimborso spese mediche per ricoveri da malattia, infortunio o parto cesareo comportanti intervento chirurgico**
rimborso previa presentazione di regolari fatture e fino alla concorrenza del massimale annuo delle spese sostenute dall'Assicurato per visite specialistiche ed accertamenti diagnostici effettuati nei 45 giorni precedenti e nei 45 giorni susseguenti il ricovero.
- € 800,00 **Indennità forfettaria per parto**

ESTENSIONE AI FAMILIARI - Premio mensile € 19,80

La stessa polizza può essere estesa ai componenti del nucleo familiare conviventi del dipendente con uno sconto del 10% sul premio di ciascun familiare assicurato (€ 19,80).

POLIZZA INFORTUNI

La polizza garantisce: capitali in caso di decesso, invalidità permanente, un indennizzo giornaliero per inabilità temporanea oltre che ad un rimborso spese di cura (compresi ticket), a seguito di infortuni.

Combinazione A - Premio mensile € 21,53

- € 77.468,00 caso morte
- € 77.468,00 invalidità permanente
- € 20,66 giornaliero per inabilità temporanea

Combinazione B - Premio mensile € 24,53

- € 77.468,00 caso morte
- € 77.468,00 invalidità permanente
- € 20,66 giornaliero per inabilità temporanea
- € 7.746,00 rimborso spese sanitarie, compresi ticket

ESTENSIONE AL NUCLEO FAMILIARE

Premio mensile € 21,69

POLIZZA RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE E AMMANCHI DI CASSA

L'assicurazione è prestata per la responsabilità civile derivante agli assicurati per le perdite patrimoniali conseguenti ad un danno ingiusto involontariamente arrecato all'ente di appartenenza (Poste Italiane) durante l'espletamento delle proprie funzioni.

POLIZZA RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE

Massimale per sinistro e per anno assicurativo **Premio mensile**

- | | |
|-------------|--------|
| € 25.000,00 | € 5,19 |
| € 75.000,00 | € 9,14 |

POLIZZA AMMANCHI DI CASSA

(riservata agli assicurati con polizza R.C. Patrimoniale)

Massimali:

- € 15.500,00 per ogni anno assicurativo
- € 1.000,00 per sinistro, con franchigia di € 100,00
- € 5.000,00 **deficienze da casse forti e/o caveau** (sinistro/anno/personal scoperto 20% minimo € 100,00)

Premio mensile € 11,00

POLIZZA AUTO E MOTO

Dal 1° gennaio 2006 in esclusiva per i dipendenti, pensionati e familiari delle Poste S.p.A l'assicurazione auto, moto e ciclomotore è **ANCORA PIÙ CONVENIENTE** con rilevanti sconti RC auto, furto e incendio.

CSAP è inoltre assistenza continua per lo svolgimento e la liquidazione delle pratiche:

Infortuni e Ricoveri: [9,30-12,30] - Tel. 06 515741-6 fax 06 5137842
Responsabilità Patrimoniale: [9,30-12,30] - Tel. 06 515741 fax 06 5137842
RC auto: Tel. 06 515741 fax 06 5137902



Area Industria ed Editoria

Quadro generale

Il dipartimento Industria ed Editoria ha avviato lo scorso mandato con una vertenza complessa, quella dei **grafici editoriali**, il cui contratto era scaduto da sei anni. Per ricomporre il tavolo di trattativa, pervenendo al rinnovo del contratto, sono state decisive l'altissima adesione allo sciopero del 25 ottobre 2019 proclamato da SLC CGIL e Uilcom UIL e la partecipazione di massa dei lavoratori al corteo di Milano.

Tra i diversi rinnovi del quadriennio, quello dei **cartai cartotecnici** siglato a luglio 2021 ha introdotto incrementi salariali e strumenti funzionali a governare la digitalizzazione dei processi produttivi. Con i contratti **comunicazione Confapi** e **comunicazione Artigiani**, sottoscritti rispettivamente a marzo 2021 e maggio 2022, abbiamo invece inserito una nuova scala professionale e un incremento salariale soddisfacente, soprattutto date le gravi difficoltà riscontrate dal comparto a causa della pandemia.

Il mondo **poligrafico e dell'informazione** ha visto il nostro sindacato impegnato nel duplice sforzo di mantenere i diritti sanciti dai contratti pregressi, gettando al contempo le basi per un contratto di filiera con i grafici editoriali.

Nella stessa ottica, a settembre 2022 abbiamo inaugurato il progetto sulle nuove figure dell'**editoria digitale**. Lavorando di concerto sui piani della contrattazione e della comunicazione, intendiamo avvicinare alla nostra categoria le tante professionalità oggi precarie e non ancora riconosciute, grazie a tre strumenti inclusivi: forme innovative di rappresentanza, ampliamento dell'applicazione contrattuale e aggiornamento della classificazione professionale.

Nel corso dell'ultimo mandato il dipartimento ha coltivato un rapporto propositivo con le **istituzioni politiche**:

- sul piano nazionale, per il corretto recepimento delle *direttive europee* sul copyright e sulla tutela del diritto d'autore;

- sul piano internazionale, per promuovere politiche europee comuni in materia di rincari energetici, dignità salariale e contrattazione collettiva con le multinazionali di settore. A tale scopo abbiamo ritessuto i rapporti con il sindacato europeo, entrando nello *Steering Committee dell'Uni Graphical & Packaging*.

In tutti i grandi gruppi editoriali, quali Gedi e Mondadori, stiamo contrattando modelli ibridi di organizzazione del lavoro, ossia che prevedano la compresenza di ore svolte in remoto e in azienda. Una modalità che non va considerata come l'effetto collaterale e temporaneo della pandemia, bensì come un nuovo tipo di organizzazione del lavoro, da cui sia l'attività produttiva sia le condizioni dei lavoratori stanno traendo benefici.

Inoltre, stiamo consolidando la rappresentanza nei principali gruppi editoriali e di informazione, quali il Sole 24 ore, Gedi, Rcs, Spe, Mondadori, IOL, Feltrinelli e Ipzs. Nel comparto cartotecnico abbiamo conquistato una presenza importante nei gruppi Fedrigoni, Burgo, Smurfit Kappa, Sofidel, Seda packaging, International paper, Progest Group, Lucart Group, Ds Smith ed Elcograf.

In dettaglio

1. **Grafici editoria prepensionamenti:** Per affrontare la crisi del settore grafico editoriale, la Segreteria Nazionale SLC CGIL ha sostenuto l'iter parlamentare di approvazione dell'art. 1, comma 500 legge 27 dicembre 2019 (legge di bilancio 2020) che consente il prepensionamento con 35 anni di contributi ai lavoratori grafici editoriali per il triennio 2020 - 23. Fino al 2022 la misura ha prodotto più di 27 accordi nazionali presso il ministero del Lavoro, tramite cui sono stati definiti piani di riorganizzazione in tutti i grandi gruppi editoriali.

2. Misure adottate nell'emergenza pandemica: settore industria, grafici ed editoria essenziale:

- 16/03/2020: sottoscritte le linee guida con Assocarta e Assografici in applicazione del protocollo nazionale delle misure di contrasto e contenimento del Covid-19;
- 18/11/2020: documento congiunto con Assocarta e Assografici al governo nazionale sulla gestione dell'emergenza sanitaria, volto a promuovere misure economiche a sostegno dei lavoratori e delle aziende di settore.

3. Iniziative a sostegno della direttiva sul copyright a implementazione della tutela del diritto d'autore:

- 29/04/2020: lettera al governo a sostegno del recepimento della direttiva europea sul copyright;
- 13/05/2020: richiesta unitaria di audizione alla commissione Politiche Ue del Senato sulla direttiva copyright;
- 19/05/2020: audizione in commissione Senato sulla direttiva copyright;
- 8/11/2021: comunicato stampa SLC sull'approvazione dell'iter finale per l'attuazione della direttiva copyright;
- 12/12/2021: entrata in vigore della nuova norma sul copyright e sulla tutela del diritto d'autore nel mercato digitale.

4. Iniziative di contrasto all'aumento dei costi energetici (recepimento corretto nel contesto nazionale):

- 29/04/2021: lettera congiunta con Assocarta e Assografici al governo nazionale e al parlamento europeo sui costi energetici e sul recepimento della normativa europea sugli imballaggi;

- 25/11/2021: lettera congiunta con Assocarta e Assografici al governo nazionale e al parlamento sull'innalzamento dei costi energetici e sulle misure urgenti da introdurre a sostegno del settore;
- 23/12/2021 lettera congiunta con Assocarta e Assografici ai parlamentari europei sui provvedimenti relativi al pacchetto climatico;
- 7/11/2021 lettera congiunta con Assocarta e Assografici al governo nazionale di richiesta urgente per una politica energetica sulle fonti rinnovabili e per misure di contrasto al caro energia.

5. Rapporti internazionali con il sindacato europeo:

- Ripresa della partecipazione al dialogo sociale e ingresso nello steering committee dello *Uni Graphical & Packaging* sui temi dell'industria della carta, degli imballaggi e grafica;
- 15/03/2022: riunione internazionale "Stop the war" a sostegno dell'Ucraina e sui riflessi del conflitto;



- 9/10/06/2022: partecipazione al seminario internazionale tenutosi a Milano sulla contrattazione collettiva per le multinazionali del settore;
- 13/14/10/2022: conclusione a Bruxelles del progetto europeo su contrattazione collettiva, costi energetici e politica europea per la dignità salariale.

6. Misure di sostegno al reddito per contrastare l'aumento dei costi energetici:

- 1/10/2022: lettera unitaria per estensione dei fringe benefits attraverso la contrattazione collettiva inviata a tutte le aziende cartarie, cartotecniche e grafiche;
- Accordi raggiunti in tutti i grandi gruppi per il riconoscimento di bonus, buoni benzina e piattaforme di welfare aziendale.

7. Iniziative a sostegno del settore editoria e del Fondo Casella:

- 7/08/2020: lettera al sottosegretario all'Editoria, Andrea Martella, per interventi nel settore, a sostegno dell'editoria 5.0 e sulla crisi del Fondo Casella;
- 07/10/2020: incontro con il sottosegretario all'Editoria, Andrea Martella, sui temi suddetti;
- 15/09/2020: lettera unitaria al ministero del Lavoro per prepensionamenti e crisi del Fondo Casella;
- 09/3/2021: richiesta d'incontro al nuovo sottosegretario, Giuseppe Moles, su editoria e crisi del Fondo Casella;
- 27/04/2021: sollecito d'incontro al sottosegretario Moles sulla crisi del Fondo Casella;
- 15/09/2021: lettera unitaria al sottosegretario Moles per il trasferimento dei lavoratori grafici e poligrafici al Fondo Inpgi;
- 19/10/2021: lettera unitaria al sottosegretario Moles sulla crisi del Fondo Casella.



8. Progetto “Nuove figure dell’editoria digitale”:

- 6/09/2022: avvio del progetto nazionale sulle nuove figure digitali della filiera editoriale, con obiettivi:
 - analisi della trasformazione produttiva e del lavoro nel settore editoriale;
 - intercettare le nuove figure digitali del settore;
 - campagna di comunicazione sui social network della categoria;
 - strumenti di rappresentanza dei lavoratori;
 - inclusività contrattuale ed estensione di diritti e tutele.

9. Sinagi e Strade Traduttori Editoriali:

Continua il rapporto di affiliazione con il sindacato Sinagi (Sindacato nazionale giornalisti d’Italia) e Strade (sezione SLC CGIL dei traduttori editoriali) sui temi della tutela della filiera della distribuzione editoriale e della tutela del diritto d’autore.

10. Contratti collettivi nazionali:

- 14/01/2020: accordo di proroga del CCNL poligrafici;
- 19/01/2021: firma dell’ipotesi di accordo del CCNL grafici editoriali;
- 15/02/2021: firma dell’ipotesi di accordo del CCNL poligrafici;
- 09/03/2021: firma dell’ipotesi di accordo del CCNL Unigec, Unimatica, Confapi;
- 28/07/2021: firma dell’ipotesi di accordo del CCNL cartai e cartotecnici;

- 6/05/2022: firma dell’ipotesi di accordo del CCNL artigiani di area comunicazione.

11. Vertenze aziendali:

- 25/10/2019 sciopero nazionale per il rinnovo del CCNL grafici;
- 31/01/2022 sciopero nazionale vertenza IOL;
- 19/10/2022 presidio e sciopero lavoratori RCS.

12. Contrattazione di secondo livello:

- 1/09/2020: accordo su smartworking in IPZS;
- 9/02/2021: accordo su pdr in IPI;
- 19/03/2021: accordo pdr Fedrigoni;
- 21/04/22: accordo su pdr in IOL;
- 26/07/2021: accordo smartworking e pdr in Mondadori;
- 16/06/2022: accordo su pdr in IPZS;
- 14/10/2022: firma del protocollo di relazioni industriali in Burgo.



Area Telecomunicazioni ed Emittenza

Quadro generale

Negli ultimi quattro anni la digitalizzazione ha manifestato il proprio impatto anche nella progressiva convergenza tecnologica tra il settore delle telecomunicazioni e quello del broadcasting. Non stupisce che la chiave di volta di questo processo, ossia l'infrastrutturazione digitale del Paese, abbia costituito il filo conduttore dell'azione politico-sindacale del dipartimento Telecomunicazioni ed Emittenza.

In tal senso vanno letti i nostri tentativi di ridare centralità al Gruppo Tim nella costruzione di una **rete unica** con Open Fiber: dai plurimi tavoli di trattativa con il ministero dello Sviluppo Economico (oggi ribattezzato delle Imprese e del Made in Italy) e i vertici del governo, alla proclamazione di scioperi nazionali con annesse manifestazioni in piazza, quali quelle del 24 febbraio e del 21 giugno 2022.

Contestualmente, non abbiamo ignorato le ripercussioni dell'innovazione digitale sui livelli occupazionali e sull'organizzazione del lavoro. La nostra analisi si è focalizzata, da un lato, sui fenomeni di obsolescenza o di vera e propria sostituzione tecnologica per via dell'intelligenza artificiale; dall'altro, sulla maggiore incidenza delle tecnologie di controllo e gestione dei dati sul lavoro.

Per governare questi processi e non limitarci a subirli abbiamo messo in campo strumenti distinti, a seconda del comparto di riferimento:

- Nelle aziende di tlc ci siamo avvalsi della **contrattazione di anticipo** (per gli accordi sottoscritti dal 2018 in Vodafone e Wind Tre) e del **contratto di espansione** (siglato in Tim a maggio 2021). In entrambi i casi abbiamo sancito il principio della formazione come strumento di difesa delle professionalità esistenti e di creazione di nuove figure, soprattutto stabilendo un nesso tra l'ingresso di queste ultime e i prepensionamenti;

- Nei customer in outsourcing siamo riusciti a imporre il ricorso alla legge sulla **clausola sociale**, a garanzia del mantenimento delle condizioni economiche e normative in caso di cambio di appalto. Grazie a questo strumento, nel triennio 2019-22 sono 16 mila le persone ad aver cambiato datore di lavoro, seguendo la propria commessa, senza subire alcun danno;
- Nel 2018 abbiamo stipulato il primo accordo che norma l'utilizzo di un sistema algoritmico di analisi e profilatura del servizio clienti reso dalla multinazionale Afiniti. Il caso è stato giudicato dal sindacato europeo un esempio riuscito di **contrattazione dell'algoritmo** che siamo stati invitati a condividere con i nostri colleghi europei alla Conferenza di novembre 2022 a Parigi.

Inoltre, in entrambi i comparti già a luglio 2020 abbiamo sottoscritto accordi con Asstel, poi confluiti nel rinnovato **CCNL TLC**, per stabilire le linee guida di un modello di **lavoro ibrido**, contrattando i diritti fondamentali (uno tra tutti, quello alla disconnessione) e ponendo le basi per ridefinire il concetto stesso di produttività. Le misure adottate in quella fase si applicano oggi a 60 mila dipendenti di oltre 20 aziende del settore.

L'opera di rinnovamento normativo e professionale ha contraddistinto anche i rinnovi contrattuali dell'emittenza pubblica e privata. Una cura particolare è stata dedicata a promuovere il ruolo del servizio pubblico nel mutato sistema radiotelevisivo. A tal fine, a novembre 2020 abbiamo organizzato un convegno sul **futuro della Rai**, ponendo al centro del dibattito con esponenti aziendali e istituzionali le nuove modalità di fruizione dei contenuti, legati in prevalenza allo streaming e all'on demand. Su quest'ultimo tema - di carattere trasversale al settore - stiamo registrando ritardi preoccupanti.

In dettaglio

Con l'elezione della nuova Segreteria Nazionale nasce il dipartimento TLC/Emittenza. Non è certo frutto di una semplice decisione di carattere organizzativo ma, di fatto, di un indirizzo politico preciso. Nel 2018 la nostra categoria è già pienamente coinvolta dai processi di digitalizzazione. Si tratta del risultato di una analisi delle prospettive industriali e tecnologiche di due mondi che in virtù di quanto sta avvenendo sono destinati sempre più a convergere.

La diffusione della banda ultralarga e lo sviluppo della rete 5G porterà ad una progressiva coincidenza dei modelli tecnologici. È chiaro quindi che, a cascata, andranno progressivamente a coincidere i processi e, in un certo modo, gli stessi prodotti finiranno per essere intercambiabili. Da quando abbiamo preso questa decisione, aziende importanti del nostro settore (ad esempio Sky) hanno iniziato a ragionare, prima in termini teorici poi in termini operativi, su una diversificazione dell'offerta commerciale e tecnologica che offrisse non più solo contenuti, ma anche lo strumento di diffusione di tali contenuti, affiancando il sistema di broadcasting classico a quello in streaming.

Un approccio quindi sistemico che sebbene consapevole delle attuali specificità contrattuali di questi mondi vuole accompagnare, almeno nella fase iniziale di analisi teorica e di scenario, la realizzazione di una convergenza che sarà prima tecnologica ed organizzativa e, tendenzialmente, in un secondo tempo anche di natura sindacale.

Questo quadriennio politico-sindacale è stato caratterizzato da alcune direttrici fondamentali:

- la comprensione ed il governo dell'incidenza dei processi di digitalizzazione su due settori strategici per il Paese;

- la gestione della quotidianità delle varie realtà produttive, con la consapevolezza che senza un ragionamento articolato sulla reindustrializzazione e modernizzazione di questi settori, difficilmente si potranno recuperare posizioni in termini di diritti, salario e, più in generale, sviluppo delle professionalità e tutela delle condizioni generali delle lavoratrici e dei lavoratori.

In questo senso possiamo declinare l'azione che ci ha visti fortemente impegnati su quella che siamo stati in grado di imporre all'attenzione del mondo politico e produttivo italiano come la "vertenza rete". Partendo dalla gestione della lunga fase di crisi del **Gruppo Tim**, SLC CGIL a tutti i livelli ha ritenuto indispensabile individuare, insieme alla tutela dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, nella ricentralizzazione dell'azienda all'interno del più generale tema infrastrutturale del Paese il filo conduttore dell'azione politico-sindacale di questi anni. Come sindacato confederale abbiamo rivendicato il diritto/dovere di affrontare la vertenza Tim come "vertenza Paese". In questi ultimi quattro anni l'azienda è stata, come tristemente consuetudinario dalla privatizzazione, preda della totale ingovernabilità. Una debolezza che si è tradotta in una instabilità e labilità del gruppo dirigente con conseguente assenza, ad eccezione della gestione Gubitosi, della seppur minima idea di quale ruolo dovesse giocare l'azienda nella infrastrutturazione digitale del territorio nazionale.

Sono stati anni nei quali alla gestione delle ricadute occupazionali di questa assenza di prospettive abbiamo affiancato un ragionamento stringente sul tema dello sviluppo aziendale e del sistema delle TLC italiane. Il generale fallimento delle politiche di Tim è coinciso col più complessivo fallimento del modello del mercato delle TLC. Un sistema che brucia 13 miliardi di fatturato in 14 anni è un sistema fallimentare, evidentemente sbilanciato a favore di un modello competitivo distruttivo che finisce per non avere le risorse necessarie per gli investimenti,

soprattutto in questa fase di rivoluzione tecnologica, e per lo sviluppo delle professionalità, per il fattore lavoro. Dunque, un sistema che finisce per bruciare risorse non solo economiche ma anche, e soprattutto, umane.

Partendo da questo assunto abbiamo direzionato l'azienda verso la sperimentazione di strumenti di politiche attive che tenessero conto della delicata situazione aziendale ma imprimevano, dopo decenni di mera gestione non traumatica delle uscite, una forte attenzione al tema del ricambio generazionale, della formazione in generale e nei processi di reskilling in particolare.

del primo accordo basato sull'uso degli ammortizzatori sociali), ha provato a coniugare la tenuta dell'occupazione col rilancio delle professionalità esistenti e l'innesto contrattato di nuove figure focalizzate proprio sui processi legati alla digitalizzazione. In altri termini, un percorso che individuasse specifiche azioni per proseguire il percorso di trasformazione tecnologica in corso, favorendo l'occupabilità delle persone. Per la prima volta si stabilisce un nesso diretto fra i prepensionamenti e l'innesto di 750 nuovi lavoratori, prevalentemente focalizzati sulle nuove professionalità digitali. A questo pilastro si



È proprio seguendo questa direzione che a maggio 2021 è stato firmato il primo **contratto di espansione** in Italia. Uno strumento nuovo, mutuato dalla solidarietà espansiva ma che, per la prima volta dal 2010 (anno della stipula

aggiunge quello della formazione: un milione e quattrocentomila ore di formazione concordata che andassero - nella maggior parte dei casi - verso l'aggiornamento delle competenze o nel completo reskilling - negli ambiti professionali più a rischio di obsolescenza professionale.

Un percorso non semplice, con evidenti ricadute economiche per le persone che, nella visione politica del sindacato confederale e di SLC CGIL in particolare, avrebbe dovuto accompagnare il progetto di costruzione della rete unica sancito con la firma ad agosto del 2020 del memorandum di intesa fra Tim e Cassa Depositi e Prestiti, il cui obiettivo era la definizione dei principi che avrebbero dovuto guidare l'integrazione fra le infrastrutture di Tim ed Open Fiber, uno tra tutti quello del coinvestimento. Detto altrimenti, si sarebbe creata una infrastruttura ad iniziale controllo di Tim ma che, attraverso un particolare sistema di governance e il modello del coinvestimento, avrebbe dovuto garantire l'accessibilità della rete e la contemporanea speranza di rimettere l'ex monopolista al centro del processo di infrastrutturazione digitale, come nel resto dei Paesi europei. Un progetto di fatto ancora oggi fermo, sostituito all'uscita dall'azienda di Gubitosi da un ulteriore Memorandum fra l'azienda e CDP che, a differenza di quello precedente, sancisce la divisione definitiva di Tim e l'uscita dell'infrastruttura di rete dai perimetri societari. Un piano, quest'ultimo, sbagliato sotto ogni punto di vista perché non fa gli interessi dei lavoratori (esponendoli al rischio di migliaia di esuberanti) e non fa gli interessi del Paese, dato che certificherà l'impossibilità per l'Italia di avere un'azienda di sistema in un settore strategico.

Gli errori del modello di sviluppo di tutto il mercato delle TLC hanno avuto riverberi sull'intero settore. Nei precedenti quattro anni tutte le aziende di TLC hanno posto temi complessi di contenimento degli effetti delle storture del mercato sulla tenuta dei perimetri occupazionali e sullo sviluppo delle professionalità. Sono stati anni in cui il sindacato confederale e SLC CGIL hanno dispiegato la contrattazione di anticipo come risposta attiva ad una fase che altrimenti sarebbe stata di mera difesa. In questa logica si inquadrano gli accordi che dal 2018 sono stati sottoscritti in aziende come Vodafone e Win-

dre. Non più solo l'utilizzo di politiche di contenimento di esuberanti conclamati, ma l'utilizzo della contrattazione come prevenzione. Accordi che da un lato hanno gestito in maniera non traumatica le uscite, ma dall'altro hanno imposto alle controparti percorsi seri di **riqualificazione e reskilling**. La formazione come strumento di difesa delle professionalità esistenti e la creazione di nuove. In Vodafone e Windtre dal 2019 centinaia di persone hanno cambiato mestiere uscendo dal call center, l'anello debole della filiera, acquisendo professionalità che hanno alzato la catena del valore del lavoro ed evitato contraccolpi occupazionali. Un processo complesso, anche sotto il profilo relazionale con le lavoratrici ed i lavoratori.

Con la pandemia sia nel mondo delle TLC, sia in quello del Broadcasting ha fatto irruzione il tema della **remotizzazione**. Un modello precedentemente presente in poche realtà e spesso del tutto unilaterali ha improvvisamente assunto una dimensione impressionante. Nel mese di maggio 2020 lo sforzo congiunto delle parti sociali e datoriali ha prodotto un fatto eccezionale, destinato a cambiare definitivamente il contesto organizzativo dei due settori. Nel giro di poche settimane decine di migliaia di lavoratori furono remotizzati grazie alla legislazione di emergenza. Già a luglio 2020 il sindacato confederale e Asstel produssero un avviso comune, poi recepito nel CCNL TLC, che indicava le linee guida fondamentali per uscire da una logica emergenziale e andare verso un modello di lavoro remotizzato contrattato.

Ad agosto 2020 viene stipulato il primo accordo sperimentale di lavoro remotizzato con Tim. Si tratta del primo accordo con un'azienda così complessa sottoscritto in Italia. Viene esteso il lavoro agile a circa 30 mila persone contrattando i diritti fondamentali, primo fra tutti quello alla disconnessione, affermando il principio della contrattazione su tutto il modello che si sta affermando sempre di più nel Paese.

Ad oggi sono stati firmati accordi in circa 20 aziende di entrambi i settori per una platea di lavoratori interessati di circa 60 mila persone. Si tratta di accordi che partono dall'analisi di ogni singola realtà; non c'è un solo accordo che, al netto dei principi non negoziabili, non risenta delle specificità delle singole aziende. Si sta affermando un **modello ibrido** che prevede la compresenza di lavoro da remoto e lavoro in azienda. Progressivamente si sta passando dalle fasi sperimentali a quelle stabili, tenendo naturalmente presente che si tratta di un modello in evoluzione sul quale occorrerà necessariamente tornare a mano a mano che le singole organizzazioni del lavoro evolveranno. Uno degli aspetti più interessanti nella nostra contrattazione è stato il tentativo, al momento riuscito, di esportare il modello della remotizzazione anche ai settori più "fordisti" delle nostre filiere. Tipicamente il pensiero corre a tutti i customer, in house o in outsourcing, nei quali occorre temperare le forti aspettative dei lavoratori verso una sempre maggiore flessibilità con l'obiettivo di evitare fenomeni di smaterializzazione totale dei luoghi di lavoro.

Le difficoltà che ancora contraddistinguono il mondo del CRM potrebbero indurre molte realtà a spingere con sempre maggiore decisione verso una remotizzazione totale dell'attività, col rischio più che teorico di una successiva "uberizzazione" dell'attività. Ora occorre passare da una prima fase realizzativa, nella quale spesso la parte più appetita delle persone riguarda l'aumento delle giornate di lavoro fuori dall'azienda, ad una fase più focalizzata alla contrattazione dell'organizzazione del lavoro. Lo smart working, il lavoro ibrido, non possono e non devono essere ridotti ad un mero calcolo di quante giornate si riesca a "stare a casa". Ora è decisivo che si lavori affinché questo modello abiliti altrettanto profondi cambiamenti organizzativi. La digitalizzazione dell'organizzazione del lavoro, sia nel mondo delle Telco che dei broadcaster, non è una profezia che si autoavvera, bensì il risultato di

un lavoro profondo di gestione dei cambiamenti, anche professionali, e acquisizione di nuove competenze. La nostra categoria è stata fra le prime ad identificare, già nell'aprile del 2020, il potenziale rivoluzionario di quanto stava accadendo a prescindere dalla volontà delle parti. Per primi abbiamo indicato nella contrattazione di queste novità profonde l'occasione per rivedere modelli e dogmi organizzativi, fino ad una revisione completa dello stesso concetto di produttività che abiliti un ragionamento serio sulla riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario. Un esito non già legato soltanto a scelte politiche, ma come naturale risultante di un cambiamento del modo di lavorare e di intendere il significato di produttività.

Nel mondo dei customer in outsourcing questo è stato il quadriennio nel quale si è sperimentata finalmente l'operatività della **legge sulla clausola sociale**. Dopo l'iniziale shock da parte delle varie committenze che ha portato ad un generale rallentamento delle nuove assegnazioni, il periodo a cavallo fra il 2018 ed il 2019 ha visto finalmente l'utilizzo sempre maggiore di questo strumento.

Ad oggi possiamo dire che circa 16 mila lavoratrici e lavoratori hanno seguito le loro commesse nel triennio 2019/22. Si è trattato di passaggi in continuità nei quali, nella stragrande maggioranza dei casi, si è stati in grado di assicurare il totale mantenimento delle condizioni normative ed economiche complessive, compreso l'orario di lavoro. Un processo nel quale le committenze TLC sono decisamente minoritarie (solo 2.200 lavoratori dei 16 mila interessati svolgevano attività di committenze TLC). Naturalmente non sottovalutiamo i problemi che pure abbiamo riscontrato, sebbene abbiano riguardato un numero relativamente piccolo di persone. Problemi spesso legati alla territorialità, ossia alla maggiore lontananza del luogo di lavoro scelto dal nuovo fornitore. Ancora lontana è la strada della piena industrializzazione e stabilizzazione del settore CRM, soprattutto con i contraccolpi

dei processi di digitalizzazione che sempre maggiormente colpiscono le parti più esposte della filiera. Rimane però innegabile il fatto che circa 16 mila persone abbiano cambiato datore di lavoro seguendo la propria commessa senza subire alcun danno. Parliamo di processi che senza la clausola sociale avevano creato nel settore crisi dolorosissime, ricorso ad ammortizzatori sociali e perdita generalizzata di salario e diritti.

di un sistema di analisi delle chiamate su base algoritmica, garantendo i diritti dei lavoratori, la loro privacy e, soprattutto, la non invasività del sistema nell'organizzazione materiale del lavoro. Si tratta di una sperimentazione che ha registrato il massimo interesse da parte del sindacato europeo e che rappresenta il primo, coraggioso, passo verso un campo della organizzazione del lavoro del tutto inesplorato e in piena trasformazione.



I processi di digitalizzazione di sempre maggiori quote di lavoro si sono tradotti anche in una sempre maggiore incidenza delle tecnologie di controllo e gestione dei dati sul lavoro delle persone. Dal mero controllo tecnologico del lavoro svolto si sta progressivamente passando alla gestione algoritmica del lavoro. Un passaggio epocale molto delicato. Anche in questo caso, la nostra categoria si è esercitata nel passaggio dalla fase di analisi del fenomeno a quello della sua contrattazione. Abbiamo messo in pratica l'auspicio di **contrattare l'algoritmo** e, fra le prime categorie, abbiamo stipulato nel 2018 il primo accordo che normava l'utilizzo di un sistema algoritmico di analisi e profilatura di un servizio clienti. Insieme al Garante della privacy e agli amici e compagni della CISL e della UIL abbiamo raggiunto un accordo per l'utilizzo

Anche nel mondo dei **broadcaster** questo quadriennio la nostra azione politico-sindacale è stata fortemente improntata al tema della gestione del cambiamento alla luce dei processi di digitalizzazione.

Nel novembre del 2020 SLC CGIL organizzò un convegno, concluso dal nostro segretario Generale Confederale, nel quale anticipammo i vari temi oggi sempre più urgenti per il settore e particolarmente per il servizio pubblico. Il ritardo oggettivo nei processi di digitalizzazione, la sempre maggiore confidenza del pubblico italiano, complice la pandemia, con nuovi modelli di fruizione legati maggiormente allo streaming ed all'on demand, fanno segnare un innegabile ritardo del sistema italiano rispetto a quanto sta avvenendo nel resto d'Europa. Un

nuovo ruolo per il servizio pubblico dentro un rinnovato sistema radiotelevisivo è il tema che dovremo affrontare nei prossimi mesi. La progressiva coincidenza tecnologica fra il mondo delle Telco e quello dei Broadcaster impone al sindacato confederale di predisporre delle piattaforme rivendicative che sappiano cogliere questi cambiamenti.

Nel passato triennio abbiamo rinnovato tutti e tre i contratti del settore, TLC, Rai ed Emittenza Privata. Si è trattato di tre rinnovi nei quali, con qualche distinguo, siamo riusciti a realizzare un recupero salariale del tutto soddisfacente e – anche in questo caso con qualche differenza – abbiamo iniziato l’opera di modernizzazione normativa e professionale. Da questo punto di vista è stato molto importante riuscire a imporre in tutte e tre le realtà specifici articoli che recepissero alcune linee guida – quando non l’intero impianto di accordo, come nel caso della Rai

– chiare sullo smart working. Non necessariamente un modello comune, bensì una linea di condotta complessiva, di settore potremmo dire, su un tema che acquisterà maggiore importanza.

Per il prossimo quadriennio la parola d’ordine sarà **occupabilità**. I processi di digitalizzazione creano, in entrambi i mondi, fenomeni sempre più vasti di obsolescenza tecnologica, se non di vera e propria sostituzione da parte dell’intelligenza artificiale. Tutto questo non si può fermare, ma si deve governare. La tecnologia di per sé stessa non produce disoccupazione, a patto che si sappiano seguire le trasformazioni e cogliere i cambiamenti. Pertanto, occorrerà uno sforzo collettivo e senza precedenti da parte di tutti gli attori in campo. Occorrerà aprirsi al cambiamento, da una parte e dall’altra, senza dogmi, con coraggio.



INSIEME DIAMO FORZA AL FUTURO



FONDO
TELEMACO

Fondo Telemaco è il **fondo pensione negoziale complementare** delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende di Telecomunicazione.

www.fondotelemaco.it
info@fondotelemaco.it



Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari – prima dell'adesione leggere la Parte I "Le informazioni chiave per l'aderente" e l'Appendice "Informativa sulla sostenibilità" della Nota informativa.

Area Produzione culturale

Quadro generale

La Produzione culturale ha incentrato la propria azione sindacale su tre cardini: legge, contrattazione e rappresentanza. Nell'ultimo biennio abbiamo lavorato intensamente per contribuire a realizzare la **legge delega sullo Spettacolo** dialogando con la politica, le istituzioni, il Governo e le associazioni. Attraverso diverse interlocuzioni con il ministero della Cultura e il ministero del Lavoro abbiamo contribuito a dar forma alla legge che introduce per la prima volta diritti e tutele fondamentali in favore di professionalità ancora poco regolamentate, la cui attività è strutturalmente discontinua.

Uno sforzo considerevole è stato dedicato alla **contrattazione**, riaprendo tavoli negoziali talvolta in attesa di rinnovi decennali. A luglio 2019 abbiamo siglato il CCNL Dipendenti dell'industria cineaudiovisiva. A febbraio 2020 è stata la volta del CCNL per artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società cooperative e imprese sociali dello spettacolo. Ad oggi sono aperti i tavoli delle Fondazioni lirico-sinfoniche, dei teatri e del cine-

audiovisivo, con in discussione la piattaforma del primo contratto delle attrici e degli attori nel cineaudiovisivo.

D'altro canto, a imprimere una svolta nel comparto sono stati i **protocolli per la sicurezza** sui set cinematografici e le buone prassi adottate per contrastare il contagio da Covid-19. Queste azioni di tutela sono state fortemente volute dal nostro sindacato che ha ricercato la loro formalizzazione da parte dei ministeri del Lavoro e della Salute, i quali, insieme all'Inail, hanno infine approvato e ratificato il protocollo. Così facendo, abbiamo posto le basi per rafforzare la presenza di società di produzione estere (legate anche a Majors e OTT) che hanno preferito investire in Italia, perché garantite da un set di regole sancite dalle istituzioni del Paese. Non a caso, l'industria cinematografica nazionale ha registrato una ripartenza roboante.

Le **manifestazioni** in piazza, tra cui quella unitaria confederale di febbraio 2021, hanno squarciato il velo di invisibilità sui tecnici e gli artisti della produzione culturale che avevano sofferto gravi difficoltà a causa delle chiusure prolungate dei luoghi della cultura. Sono state queste



difficoltà a stimolare in loro la coscienza della condizione di lavoratrici e lavoratori e la conseguente voglia di lottare per maggiori diritti. Intercettare questo fermento ha consentito a SLC CGIL di divenire il perno di un mondo associativo che, una volta ricompattato, sarà pronto a far valere le proprie istanze. Lungi dal consumarsi sul piano puramente informale, la rete di relazioni con le diverse associazioni del settore ha portato il nostro sindacato a integrare i tradizionali strumenti della **rappresentanza con nuove forme organizzative**, quali i dipartimenti di Produzione culturale e le Rappresentanze di Arti e Mestieri. Questa sperimentazione è stata vitale per un mondo non riconducibile alle nostre modalità ordinarie di partecipazione (permessi, distacchi) e si è tradotta in un significativo aumento degli iscritti.

In dettaglio

Il settore della produzione culturale tiene assieme diversi ambiti e settori: dallo spettacolo dal vivo (teatri, fondazioni liriche, musica) e del cineaudiovisivo (cinema, serialità, ecc.) allo sport, all'ippica e alle case da gioco. Tutti ambiti in cui il lavoro assume forme contrattuali diverse, dal lavoro dipendente al lavoro autonomo, e dove spesso si ravvisa lavoro nero.

Le tematiche affrontate dal settore della produzione culturale dal 2019 al 2022 hanno riguardato:

- **Riforme delle norme esistenti** in favore di lavoratori poco riconosciuti e tutelati da un punto di vista normativo, sia sul piano del sistema di welfare, sia sul piano del riconoscimento di diritti fondamentali per le forme che non rientrano nella fattispecie del lavoro dipendente. I numerosi decreti a sostegno del reddito varati durante la pandemia hanno visto la nostra attiva partecipazione; alcune soluzioni, quale il bonus per i collaboratori sportivi, derivano da una contrattazione con i ministeri competenti. Il periodo di sostanziale stallo lavorativo ha favorito un'importante interlocuzione con i lavoratori e le associazioni del settore, confronto che ha fornito la base per due importanti provvedimenti legislativi: la legge delega sullo spettacolo dal vivo e la legge sullo sport che dovrebbero diventare operativi nel corso di quest'anno e su cui abbiamo chiesto di essere consultati per i necessari approfondimenti di merito.
- **Attività contrattuale e realizzazione di accordi** (specialmente nel periodo più difficile della pandemia e aiutando la ripartenza) **e di rappresentanza**. Nel corso di questo quadriennio sono venute alla luce esigenze di copertura contrat-

tuale di categorie di lavoratori che non si sentono adeguatamente rappresentate all'interno dei contratti esistenti e richieste di interlocuzione da parte di associazioni datoriali che non si riconoscono in quelle con cui tradizionalmente ci interfacciamo. Da una parte, ciò ha dato origine a un intenso lavoro di approfondimento dei processi lavorativi e delle figure professionali che ci aiuta a costruire piattaforme rivendicative maggiormente aderenti alle dinamiche del settore; dall'altra, la costituzione di nuovi soggetti datoriali rischia di frammentare la contrattazione.

1. Spettacolo dal vivo:

Il 19 febbraio 2020 è stato firmato il CCNL per artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società cooperative e imprese sociali operanti nel settore della produzione culturale e dello spettacolo. Il contratto era scaduto il 31 dicembre 2018.

2. Fondazioni lirico sinfoniche:

Il contratto firmato nel 2018 non è mai entrato in vigore, non avendo superato il complesso iter autorizzativo previsto. Abbiamo chiesto all'Anfols di convocare un tavolo per la ripresa delle trattative. Tavolo a cui dovrebbe prendere parte l'Aran, con l'auspicio di chiarire in modo definitivo l'annosa diatriba sulla natura giuridica delle Fondazioni.

3. Cineaudiovisivo:

- 27/04/21: protocollo sulla sicurezza che statuisce le misure di contrasto al contagio da Covid-19 per il doppiaggio, siglato con Anica, Apa, Ape e Cna Confartigianato;
- 16/07/19: Ccnl Dipendenti dell'Industria Cineaudiovisiva siglato con Cna Confartigianato;
- 19/02/2020: Ccnl Società Cooperative e Imprese Sociali della Produzione culturale e dello Spettacolo siglato con Agci Cultura, Confcooperative Cultura, Culturmedia e Lega Coop;
- 20/07/2020: protocollo sulla Sicurezza che statuisce le misure di contrasto al contagio da Covid-19 per i set cineaudiovisivi siglato con Anica, Apa, Ape e Cna Confartigianato (soggetto a revisioni il 26/04/2022 e il 24/05/2022).

In particolare, i protocolli per la sicurezza sui set e le buone prassi per le misure anti-contagio da Covid-19, essendo la realtà italiana la prima e, nell'estate 2020, l'unica a garantire l'adozione certificata di azioni di tutela, hanno consentito un riavvio roboante dell'industria cinematografica nazionale. Anche dall'estero, società di produzione legate anche a Majors e OTT, hanno preferito investire in un Paese dotato di un protocollo approvato dai ministeri del Lavoro e della Salute e dall'Inail. L'approvazione del protocollo è dovuta particolarmente all'azione di SLC CGIL, la struttura che ha preteso il coinvolgimento delle istituzioni per la discussione e modifica del testo e la conseguente validazione, anche contro la ritrosia della parte datoriale. L'effetto del combinato disposto di protocollo sulla sicurezza e di robusti incentivi pubblici per la produzione ha avuto risultati inimmaginabili. Di seguito i numeri della produzione.

	Settimane	Lavoratori	Giorn. contribut.
2019	1541	11213	513138
2020	1399	11095	483453
2021	2233	18530	865950
2022	2223	18503	937113

Prima della pandemia i dati lasciavano intravedere una ripresa, il trend positivo si è assestato negli anni

seguenti, attestandosi all'incirca al raddoppio dell'attività. Già lo stesso 2020 - l'anno più difficile per via dello stop obbligato dal lockdown, delle continue interruzioni e dei rinvii per quarantena - ha quasi eguagliato il 2019 che ancora non conosceva il fenomeno Covid-19.

4. Sport, Ippica, Case da Gioco:

Nel corso del 2019 sono state avviate trattative per un contratto dei lavoratori dipendenti delle società di calcio professionistico, interrotte con l'inizio della pandemia. Non si è concretizzata neanche l'ipotesi di un contratto collettivo per le quattro case da gioco italiane a causa della crisi e della successiva chiusura di campione, unita al cambio di vertice in Federgiochi.

Nel 2020 le contrattazioni hanno avuto una battuta di arresto a causa della pandemia e l'attività si è concentrata maggiormente sull'assistenza e la ricerca di soluzioni per garantire il reddito dei lavoratori del settore, firmando accordi di CIG e FIS, ma anche sul trovare soluzioni per i moltissimi professionisti non coperti dai tradizionali ammortizzatori sociali.

Il 30 maggio 2022 è stato firmato un accordo economico sul contratto dello sport che ha rinviato la discussione sulla parte normativa a dopo l'entrata in vigore della legge, la quale dovrebbe cambiare e rideterminare la natura del lavoratore sportivo.

Il 1° luglio 2022 Federippodromi e Snaitech sono passati al contratto del commercio, disattendendo l'impegno preso con le organizzazioni sindacali di dare vita ad un contratto di settore che avrebbe dovuto unificare i quattro contratti esistenti.

A ottobre 2022 sono iniziate le trattative per il rinnovo del contratto degli addetti al totalizzatore e servizi vari degli ippodromi.

5. SIAE:

Il 22 dicembre del 2021 è stato firmato un accordo unitario in SIAE sullo smart working che recupera un percorso unitario con Cisl e Uil, ma che sostanzialmente certifica una prassi di lavoro remotizzato, piuttosto che un lavoro agile in senso stretto.

6. Attività di servizio:

Con il dipartimento Organizzazione si è proceduto ad avviare un sistema stabile di servizi che siano in grado di rispondere alle esigenze di questo mondo del lavoro in tema di previdenza, welfare e fiscalità - sistema in cui la CGIL Confederale ha sviluppato un progetto.

7. Crescita di un modello organizzativo adeguato e specifico per il settore:

È possibile individuare una fase precedente ed una successiva al periodo della pandemia, caratterizzata da una forte partecipazione e presenza dei lavoratori, in particolare dello spettacolo, al sindacato. In questo periodo, anche a causa del blocco delle attività, si è registrata una partecipazione straordinaria che ha portato alla elaborazione di strumenti e metodi organizzativi (dalle antenne alla costituzione dei dipartimenti produzione culturale e alle RAM), nonché a una crescita di iscritti.

A questa rimodulazione organizzativa sarà necessario dare seguito, poiché rappresenta una sperimentazione importante per l'adesione al sindacato di mondi che non hanno le caratteristiche tradizionali della partecipazione (permessi, distacchi, ecc.) e che tuttavia sono sempre più presenti nelle realtà lavorative.

8. Rapporto con associazioni di professionisti e movimenti:

Il periodo pandemico ha visto nascere e svilupparsi movimenti ed associazioni di professionisti nel settore dello spettacolo con cui SLC ha rafforzato i rapporti e condiviso obiettivi sia sul piano della rivendicazione contrattuale (sempre di più si registra la richiesta di

essere inclusi nel CCNL anche da parte di quanti erano esclusi, ad esempio registi per il teatro e interpreti del cineaudiovisivo), sia facendosi promotrice a sostegno di iniziative parlamentari (disegni di legge e DDL Spettacolo). Un lavoro di relazioni che ha prodotto un protagonismo rinnovato della nostra categoria in un mondo complesso in attesa di risposte.





Assitalia

**Dal più grande palcoscenico assicurativo
a tutti gli operatori dello spettacolo,
la più vasta offerta di servizi
assicurativi e previdenziali.**

POLIZZE VITA

SALUTE

INFORTUNI

R.C. AUTO

FURTO

INCENDIO

FONDI PREVIDENZIALI

FONDO INA VALORE ATTIVO

MONETA FORTE

VALUTE ESTERE



Assitalia

AGENZIA GENERALE DI TORINO

VIA ROMA 101 - TEL 011/5545.1

Area Servizi postali

Quadro generale

Il dipartimento **Servizi postali** ha ottenuto conquiste importanti nella **lotta al precariato**:

- Nel gruppo Poste Italiane le politiche attive del lavoro si sono tradotte in 40.579 FTE, grazie a 12.605 stabilizzazioni nella divisione Recapito, 7.347 assunzioni in Mercato Privati, 3.665 sportellizzazioni, 6.736 conversioni full time e 10.226 procedure di mobilità volontaria.
- Nel 2021 ci siamo battuti per salvare i 1.188 dipendenti di Nexive, allora sotto procedura fallimentare. Oggi risultano tutti stabilizzati nel contratto di Poste Italiane.

Un secondo punto nevralgico sono state le **politiche salariali**. Da un lato, con i cinque accordi stipulati sul *premio di risultato*. Dall'altro, nella trattativa per il rinnovo contrattuale, in cui siamo riusciti a ottenere un aumento complessivo medio mensile di 110 euro pro capite. Un impegno messo nero su bianco nel CCNL firmato a giugno 2021, senza aver concesso arretramenti nei diritti e nelle tutele conquistati in precedenza.

La sfida ulteriore che riteniamo di aver vinto è stata la **gestione della pandemia**. A marzo 2020 abbiamo integrato il nostro dipartimento nell'Organismo Nazionale per la Sicurezza di Poste Italiane, istituendo il *Comitato per l'applicazione del Protocollo Covid-19*. Gli sforzi profusi

nelle riunioni del gruppo sono valsi a non interrompere un servizio essenziale, garantendo la sicurezza dei lavoratori di uffici postali e recapito. Inoltre, ad aprile 2020 abbiamo raggiunto l'accordo sul *Fondo di solidarietà*: attivato per dare la piena copertura economica alle assenze dovute al Covid-19, quali periodi di quarantena o giornate di sanificazione, non giustificabili con altri istituti.

Nel 2022 abbiamo rinsaldato il dialogo con le parti datoriale e istituzionale su due questioni che riteniamo strategiche:

- **la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario**, di cui abbiamo discusso a febbraio 2022 nel webinar trasmesso in streaming "Lavorare meno, vivere meglio", titolo tratto dall'omonimo libro di Fausto Durante che abbiamo colto l'occasione di presentare in diretta;
- **il ruolo di Poste Italiane** al servizio del sistema Paese, tra digitalizzazione e coesione sociale: tema che abbiamo affrontato a giugno 2022 nella conferenza "La Posta in gioco", a cui ha partecipato anche l'allora ministro del Lavoro, Andrea Orlando.

Due gli obiettivi prioritari per il futuro: pervenire a un **contratto di settore** del recapito dell'ultimo miglio e attivare il Comitato nazionale del Gruppo Poste per rafforzare la **partecipazione**, cioè per concordare con l'azienda le linee strategiche di sviluppo da seguire nei prossimi anni. Senza mai trascurare il nostro insediamento.



In dettaglio

1. Accordi di armonizzazione (procedure ex art.47 L.428/1990):

- 25/06/2018: scissione parziale d'azienda Banco-posta Fondi;
- 24/04/2018: cessione ramo d'azienda "monetica e servizi di pagamento" verso Poste Mobile Spa;
- 13/06/2019 e 22/10/2019: personale SDA Spa confluyente in Poste Italiane Spa;
- 11/02/2020: cessione ramo d'azienda Poste Welfare Servizi;
- 05/12/2019: cessione ramo d'azienda da Poste Vita Spa a Poste Italiane Spa; da Poste Welfare Servizi Spa a Poste Italiane Spa;
- 03/05/2021: cessione ramo d'azienda da Postel Spa a Poste Italiane Spa;
- 17/06/2021: fusione di Nexive Servizi Srl per incorporazione in Poste Italiane Spa; Scissione parziale ramo d'azienda Nexive Network Srl in Poste Italiane Spa e Postel Spa.

2. Accordi Divisione Posta, Comunicazione, Logistica (PCL):

- 08/02/2018: riorganizzazione a cui hanno fatto seguito cinque accordi di implementazione nell'anno 2018 e due verbali di incontro nel 2019;
- 08/03/2019: riorganizzazione a cui hanno fatto seguito due accordi nel 2019 e due accordi nel 2020;
- 19/05/2021: separazione delle attività tra smistamento e movimentazione all'interno dei Centri di Smistamento;
- 16/07/2021: estensione del modello Joint Delivery;

- 21/11/2022: superamento delle lavorazioni interne.

3. Accordi Divisione Mercato Privati (MP):

- 23/03/2018: recepimento direttiva Mifid II;
- 17/12/2019: evoluzione filiera commerciale;
- 11/06/2020: potenziamento rete uffici postali;
- 07/07/2020: evoluzione filiera commerciale;
- 22/07/2020: nuova classificazione uffici postali, cui fa seguito l'accordo del 04/11/2020;
- 14/01/2021: evoluzioni organizzative ufficio postale;
- 30/09/2021: evoluzione filiera commerciale;
- 12/07/2022: evoluzione organizzativa uffici postali;
- 12/07/2022: linee guida blocco Sdp;
- 19/12/2022: progetto Polis.

4. Lotta al precariato:

- 13/06/2018: politiche attive del lavoro, primo accordo triennale implementato attraverso ulteriori due accordi nel 2018; tre accordi nel 2019; quattro accordi nel 2020;
- 19/06/2018: assunzione dei dipendenti delle agenzie di recapito, applicato anche tramite l'accordo del 26/11/2019;
- 07/04/2021 e 23/09/2021: fusione Nexive Srl per incorporazione in Poste Italiane Spa;
- 03/08/2021: politiche attive del lavoro, secondo accordo triennale implementato attraverso ulteriori cinque accordi nel 2021;
- 03/11/2022: assunzione dei dipendenti delle agenzie di recapito.

5. Divisione Chief Operating Office (COO):

- 24/05/2018: evoluzione organizzativa, cui fa seguito l'accordo del 10/10/2019;
- 23/01/2020: evoluzione organizzativa;
- 12/06/2020: nuova funzione Digital Technology & Operations.

6. Divisione Mercato Business e Pubblica Amministrazione (MIPA):

- 02/11/2019: trasferimento del personale specialistico da MP;
- 15/04/2021: nuovi orari per il segmento Small Business.

7. Politiche salariali:

- CCNL rinnovato il 23 giugno 2021;
- Premio di risultato:
 - 31/07/2018,
 - 30/07/2019,
 - 23/07/2020,
 - 30/07/2021;
- 18/02/2020: una tantum per spettanza contrattuale 2019.

8. Contrasto al Covid-19:

- 30/04/2020: accesso al fondo di solidarietà.

9. Fondo sanitario:

- 23/05/2019: modifiche e integrazioni nelle coperture.

10. Lavoro agile:

- 3/01/2019: primo accordo di sperimentazione del modello;
- 10/07/2020: proroga della sperimentazione;
- 18/12/2020: seconda sperimentazione del modello;
- 01/03/2022: verbale di accordo.

11. Applicazione dei rimandi contrattuali:

- 08/05/2019: smonetizzazione giornate festive coincidenti con la domenica;
- 11/09/2019: ferie solidali;
- 17/09/2019: fruibilità degli orari del congedo parentale.

f o n d o

BYBLOS
p e n s i o n e



Byblos è il tuo FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE di categoria.

Sul nuovo sito **www.fondobyblos.it** abbiamo creato una sezione apposita con tutte le **informazioni che ti servono per aderire.**

I **vantaggi sono fiscali**, è previsto l'obbligo di **contribuzione da parte del datore di lavoro** ed i **costi sono contenuti.**



VIA ANIENE, 14 - 00198 ROMA



T. 0422.1745989



INFO@FONDOBYBLOS.IT

www.fondobyblos.it

Area Organizzazione

Quadro generale

Il dipartimento **Organizzazione** ha lavorato a un processo di riequilibrio economico-finanziario che ha permesso di passare dai 244.375 euro di perdite del 2019 all'avanzo patrimoniale di 49.954 euro del 2021.

Tutto ciò ha consentito la riqualificazione del nostro **patrimonio immobiliare**. La sede di via Ofanto è stata adibita a foresteria per le compagne e i compagni non residenti a Roma che operano presso il centro nazionale, in modo da valorizzare il patrimonio e ridurre i costi del pendolarismo. La sede principale di Piazza Sallustio è stata messa a norma, resa più funzionale e meno energivora, nonché dotata delle infrastrutture e tecnologie idonee all'attività online.

Abbiamo rilanciato il sito web che da dicembre 2020 a dicembre 2022 ha registrato un traffico di 271.288 utenti e attivato la richiesta d'iscrizione online con 992 nuovi iscritti; (3) infine, abbiamo potenziato la nostra presenza sui social network Facebook, Twitter, Instagram e LinkedIn. I 601 post pubblicati tra aprile 2021 e dicembre 2022 hanno raggiunto oltre 500 mila persone.

Abbiamo avviato percorsi di **formazione** dedicati ai nostri funzionari e alle rsu Tim.

Tra le novità del dipartimento riteniamo particolarmente utile l'istituzione di un **monitoraggio periodico** della situazione organizzativa della categoria, basata su un'attività organica di raccolta ed elaborazione dei dati. Questo



In area **comunicazione**: (1) abbiamo attivato un servizio di rassegna stampa digitale grazie al quale veniamo quotidianamente aggiornati su tutti gli articoli della stampa locale e nazionale che riguardano i nostri settori; (2) ab-

lavoro ci permette oggi, in attesa di una legge sulla rappresentanza che continuiamo a ritenere indispensabile, di attestare lo stato di salute della nostra organizzazione.

In dettaglio

1. Istituzione di una rappresentazione periodica della situazione organizzativa della categoria mediante una organica attività di raccolta ed elaborazione dei dati che consente di acquisire una fotografia dettagliata dell'andamento organizzativo, presentata e condivisa con il gruppo dirigente mediante una serie articolata di slides;
2. Processo di riequilibrio economico di SLC Nazionale mediante un insieme di interventi di riduzione dei costi e di razionalizzazione delle risorse che ha permesso di passare da una situazione che alla fine del 2019 vedeva segnare € 244.375 di perdite cumulate negli esercizi precedenti a uno scenario che, nell'arco dei due esercizi successivi, ha visto colmare interamente le perdite pregresse e acquisire con il bilancio consuntivo 2021 un avanzo patrimoniale complessivo di € 49.954, consegnando una struttura in pieno equilibrio economico-finanziario;
3. Ristrutturazione e messa a norma della sede di Piazza Sallustio che ha permesso di avere una sede più funzionale, maggiormente efficiente e più economica dal punto di vista energetico, nonché dotata delle infrastrutture e tecnologie idonee alle attività on-line;
4. La sede di Via Ofanto, scarsamente utilizzata e necessitante di interventi di ristrutturazione e messa a norma, è stata oggetto di un complesso intervento di ristrutturazione con la trasformazione in foresteria e la creazione di cinque appartamenti ad uso di altrettanti compagni/e pendolari che operano presso il centro nazionale, con una conseguente valorizzazione del patrimonio ed una contestuale riduzione importante dei costi di pendolarismo;
5. Introduzione del servizio pre-iscrizione on-line mediante costruzione di un format specifico sul sito web di SLC Nazionale e di una relativa procedura. Attivato ad aprile 2020, nel pieno della fase pandemica, il servizio offre una modalità ulteriore per coloro che vogliono iscriversi a SLC. Al 31 dicembre 2022 sono 992 le richieste di iscrizione pervenute (dato disaggregato: 7 Servizi postali, 31 Telecomunicazioni - Emittenza, 34 Industria, 920 Produzione culturale);
6. Stipula di una specifica convenzione con INPS per l'iscrizione di coloro che accedono all'isopensione, permettendo in tal modo una continuità di iscrizione, con un dato di 720 iscritti a dicembre 2022;
7. Ristrutturazione e rilancio del sito web di SLC Nazionale che da dicembre 2020 a dicembre 2022 ha visto registrare 271.288 utenti con 356.316 sessioni;
8. Rilancio e potenziamento della presenza e attività sui social media, concretizzatasi in 601 nuovi post dal 1° aprile 2021 al 31 dicembre 2022 ed un parallelo significativo incremento dei follower su tutte le piattaforme nelle quali è presente SLC: Instagram da 509 follower del 1° aprile 2021 ai 1.036 del 31 dicembre 2022, Facebook dove i follower sono passati da 6.391 a 8.191 al 31 dicembre 2022, Twitter che alla stessa data ha raggiunto i 3.705 follower;
9. Acquisto ed implementazione di un nuovo software per la gestione di contabilità e bilancio;
10. Celebrazione dei 25 anni di SLC con iniziativa e logo dedicato;
11. Apertura del confronto con INCA Nazionale e CGIL Nazionale per il superamento di alcune criticità

GIÙ IL SIPARIO, SPETTACOLO FINITO

UNA RIGA E MEZZA IN FINANZIARIA, NIENTE SOLDI PER IL FONDO STATALE E NESSUNA COPERTURA PER LA RIFORMA DEL SETTORE PER COPRIRE I VUOTI OCCUPAZIONALI DI ARTISTI E LAVORATORI

Di **GABRIELE BARTOLONI**

Nelle 110 pagine che compongono la manovra presentata dal governo, lo spazio dedicato alla cultura occupa appena una riga e mezzo. Riguarda i 20 milioni che l'esecutivo intende stanziare nel 2023 per l'acquisto dei beni culturali. Una cifra minuscola al cospetto dei 33 miliardi che nel complesso sposta la finanziaria, soprattutto se si considera che per il 2023 il governo intende tagliare di 63,5 milioni il budget a disposizione del ministero della Cultura. All'appello mancano soprattutto due capitoli: il Fus, il fondo statale che dà ossigeno al mondo dello spettacolo, e la dote necessaria a onestare in modo una delle riforme più importanti degli ultimi anni in ambito culturale: l'indennità di discontinuità. Una svolta chiesta a gran voce dagli artisti scesi in piazza durante il biennio pandemico e ottenuta allo scadere della scorsa legislatura dopo anni di tentativi andati a vuoto.

«Sorprende che un governo dai tratti così identitari non stia prendendo in considerazione un settore così importante per il nostro Paese», dice Francesco Rossini, regista e membro del direttivo di Unita, associazione di categoria di cui fanno parte molti big dello spettacolo, da Pierfrancesco Favino a Caterina Guzzanti. Come le altre organizzazioni attive in ambito culturale, Unita nelle ultime settimane è in stato di agitazione per la mancanza dei fondi in manovra dedicati ad uno dei settori più colpiti dalla pandemia. «Siamo pronti a collaborare ma anche a mobilitarci». Durante il biennio 2020-2021 la filiera dello spettacolo ha subito un crollo senza precedenti. Secondo i dati di Federculture l'intero settore ha perso ben 55 mila posti di lavoro, nella maggior parte dei casi si tratta di giovani under 35. In più il tentativo della maggioranza di abolire il bonus cultura per i 18enni non ha fatto altro che mettere ulteriormente in allarme il settore.

L'iter delle manovre si concluderà tra Natale e capodanno. Il voto degli emendamenti potrebbe modificare il quadro. C'è ancora spazio, dunque. Ma per ora i 20 milioni del delirio dal governo riguardano un ambito abbastanza ristretto. Fin da subito l'opposizione ha denunciato l'assenza di interventi in favore del Fondo unico per lo spettacolo, strumento attraverso cui lo Stato ogni anno stoga contributi per l'organizzazione di eventi. Come evidenzia la Sgc-Cgil, il Fus ha subito un continuo calo di finanziamenti. «Nel giro di 37 anni», denuncia il sindacato, sono calati del 60 per cento, precipitando dallo 0,08

all'attuale 0,02 per cento del Pil». Sabina Di Marco, segretaria nazionale della Sgc, parla di un «progressivo disinvestimento nella cultura». «Ad esclusione della dote stanziata nel 2021 - aggiunge - nel corso degli anni la situazione è andata peggiorando».

La legge di bilancio dell'anno scorso, infatti, aveva rimpolpato il fondo, portandolo a una dotazione ben più consistente rispetto agli anni precedenti. Quest'anno, all'interno della finanziaria non viene mai nominato. L'obiettivo del ministro sarebbe quello di riformarlo. Il governo, però, come si legge a pagina 103 della manovra, si riserva il permesso di apportare «variazioni compensative di bilancio» in favore degli spettacoli dal vivo. Peccato che il budget ministeriale dedicato a quel capitolo subirà una decurtazione di 30 milioni euro rispetto al 2022. Di cifre aggiuntive a sostegno del comparto non ce ne sono, dunque. Come risulta assente qualsiasi tipo di impegno indirizzato ai lavoratori dello spettacolo, nonostante le parole spese dal ministro Gennaro Sangiuliano in varie occasioni pubbliche. Durante l'audizione davanti alla commissione Cultura di Camera e Senato, ad esempio, il ministro si era impegnato a sfarsi carico di una maggiore sicurezza sociale e previdenziale per gli artisti. E ancora:

«Su questo punto mi adopererò compatibilmente con le esigenze generali di bilancio», aveva detto durante un question time alla Camera. Risultato della legge delega approvata lo scorso 15 luglio in Parlamento non c'è traccia. O meglio: non c'è traccia delle dotazioni finanziarie necessarie a sostenere la riforma.

Si tratta di un provvedimento che affonda le proprie radici nelle richieste che artisti e tecnici del mondo dello spettacolo hanno portato all'attenzione dei governi che si sono avvicendati nel corso degli anni. Durante la pandemia, lo stop delle attività culturali aveva lasciato i lavoratori del settore senza un reddito, mettendo in luce in maniera più evidente il carattere precario e discontinuo delle professioni connesse al mondo artistico. I lavoratori erano scesi in piazza per chiedere maggiori tutele e, finalmente, sullo scadere della scorsa legislatura, il Parlamento aveva dato il via libera ad un disegno di legge che conferiva al governo le deleghe per attuare una riforma complessiva del settore, che tra le altre cose prevedeva il riconoscimento della discontinuità delle professioni artistiche e un'indennità mirata a «coprire» i momenti di inattività, studio o formazione fisiologici nelle professioni artistiche. «Al momento dell'approvazione l'accordo tra le forze di maggioranza era quello di finanziare la misura in legge di bilancio», spiega Matteo Orfini, deputato del Pd. Anche Fdi - all'epoca all'opposizione - aveva col-

LAVORO

Oggi sciopero in Tim contro il silenzio di governo e politica

TELECOMUNICAZIONI. Manifestazione a Roma, polemica sulla piazza troppo piccola. I sindacati contestano il piano Labriola di separazione della rete. In 80 mila a rischio. Saccone (Sic Cgil): abbiamo scritto a Draghi, non ci ha neanche risposto



registrate e il complessivo miglioramento dei servizi per lavoratrici/lavoratori ex-ENPALS;

12. Attivazione del servizio di rassegna stampa con focus sui settori di SLC;

13. Estrazione dalla banca dati nazionale CCIA dell'elenco delle aziende per i settori di attività riconducibili all'ambito di SLC. La scelta di investire risorse per l'acquisizione degli elenchi si inserisce nel quadro delle iniziative tese a favorire la ricerca di spazi di nuovo proselitismo. In considerazione di ciò ogni struttura, sulla base dei tabulati, dovrà predisporre entro il 30 giugno uno specifico piano di lavoro da avviare quanto prima nella seconda parte del 2023 con una verifica in autunno dei risultati prodotti; sarà compito delle strutture regionali raccogliere e trasmettere alla Segreteria Nazionale organizzazione@slc.cgil.it l'insieme dei piani di lavoro territoriali;

Gedi chiude con Accenture sul digitale

Media

Cedute la business unit "Operations multimediali" e gli sviluppatori di app

Andrea Biondi

È ufficiale: Gedi cede due rami di Gedi Digital ad Accenture. Come anticipato sul Sole 24 Ore del 23 novembre, a passare sotto le insegne del colosso Usa sono i rami "Operations multimediali" (la parte di caricamento video) e "Demand & delivery" (sviluppatori di app). Nessun giornalista: sono tutti tecnici i 65 dipendenti coinvolti.

La cessione è una delle due gambe dell'operazione che vede Accenture cercare Accenture Media Tech, realtà specializzata nei servizi tecnologici per i media, entrando così in un rapporto di fornitura decennale con Gedi. «Accenture Media Tech - si legge nella nota - si occuperà del funzionamento, della progettazione e dello sviluppo dei sistemi delle app digitali e dei front-end dei siti web di Gedi, oltre che dell'implementazione delle tecnologie cloud, dei servizi di cybersecurity e di tutte le attività a supporto della progettazione di prodotti grafici e multimediali (Visual Lab, montaggio audio e video, produzione di podcast, progetti speciali e gestione studi televisivi)».

Mauro Macchi, amministratore delegato di Accenture Italia. Per Daniele Bianchi, amministratore delegato di Gedi Digital, l'operazione permetterà alla società controllata da Exor di «concentrare le risorse nel cuore del business editoriale: la creazione e la valorizzazione di contenuti di qualità, per rispondere sempre meglio ai bisogni informativi e di intrattenimento dei nostri lettori e utenti».

La vendita dei rami d'azienda ad Accenture porta inevitabilmente con sé la domanda sulla quanto tutto ciò possa essere segnale di una cura dimagritrice, vista anche la cessione dell'Espresso alla Bk Media di Danilo Jervolino. Visione ripetuta al momento di cessione. Sottolineando invece l'intenzione di investire, ma sul core business: i contenuti.

«Non contrariet» è stata espressa da Sgc Cgil e Fiste Cisl, specificando che «pur non condividendo la scelta di externalizzare, ci saremmo riservati di valutare l'operazione qualora ci fosse stata una continuità nell'applicazione del Ccnl grafico editoriale. Invece quello di riferimento sarà il Ccnl dei giornalisti, per una presunta omogeneità di trattamento del personale del gruppo». E questa, concludono i sindacati, rischia di essere una decisione «dannosa per l'intero settore grafico-editoriale: pertanto chiediamo con urgenza un tavolo di confronto tra tutti i soggetti coinvolti».

14. Corso di Formazione Nazionale per Segretari Generali Regionali/provinciali e/o Coordinatori regionali e/o componenti di segreterie regionali e/o segreterie provinciali tenutosi a Montesilvano il 28-30 ottobre 2019; corso di formazione webinar "SLC: tesserare per contare" rivolto a delegati Tim; formazione tecnica per l'apparato tecnico SLC; formazione specifica per i componenti della Segreteria Nazionale;
15. Ripresa dell'attività internazionale: dopo alcuni anni in cui, date alcune difficoltà economiche, SLC aveva fortemente ridotto la sua presenza a livello europeo, abbiamo potuto riacquisire una partecipazione attiva alle discussioni sulle tematiche dei nostri settori, recuperando una dimensione europea sempre più fondamentale per affrontare problematiche che non sono più confinate a livello nazionale ed ottenendo una presenza organica negli esecutivi con l'inserimento della presenza di SLC nel comitato ristretto europeo di UNI Europa Graphical & Packaging Steering Committee per il settore grafico-cartotecnico e nel comitato ristretto UNI Europa ICTS Steering Committee per il settore ICT.



CGIL

