

10 LUGLIO
2026

UILFPC

N.07

IL PUNTO

SPECIALE XIX CONGRESSO UIL! 2-4 LUGLIO - PADOVA



CON LE NOTIZIE DELLA SETTIMANA

A CURA DELLA SEGRETERIA NAZIONALE



Insieme, dentro il cambiamento!

Il Congresso della UIL è stato un'importante occasione di confronto, partecipazione e condivisione.

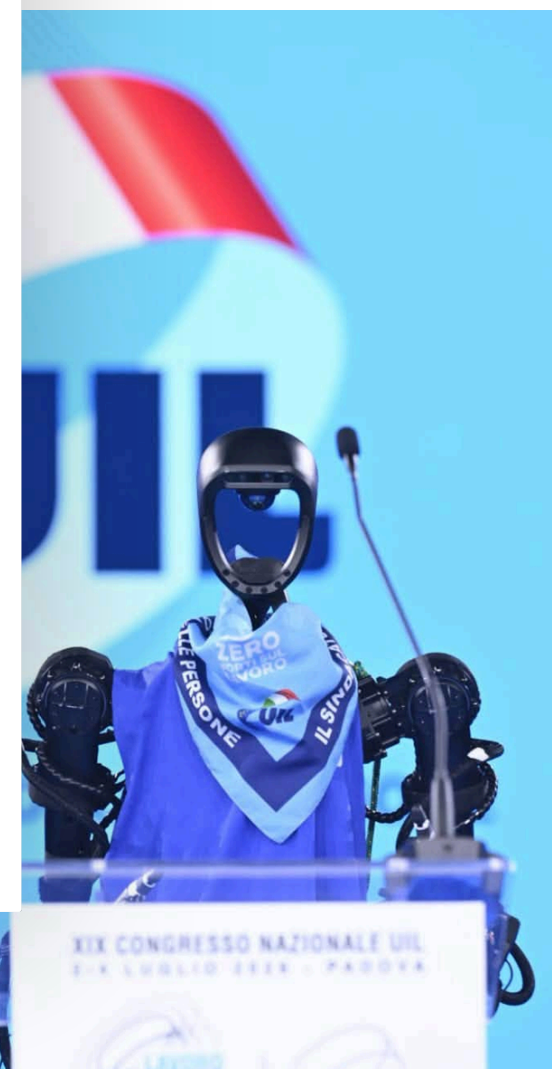
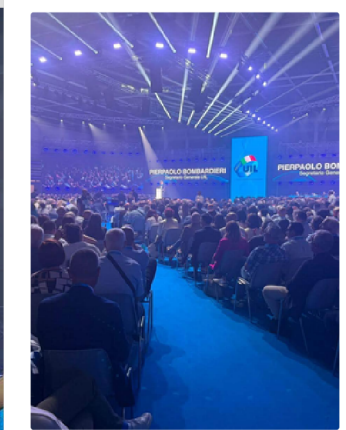
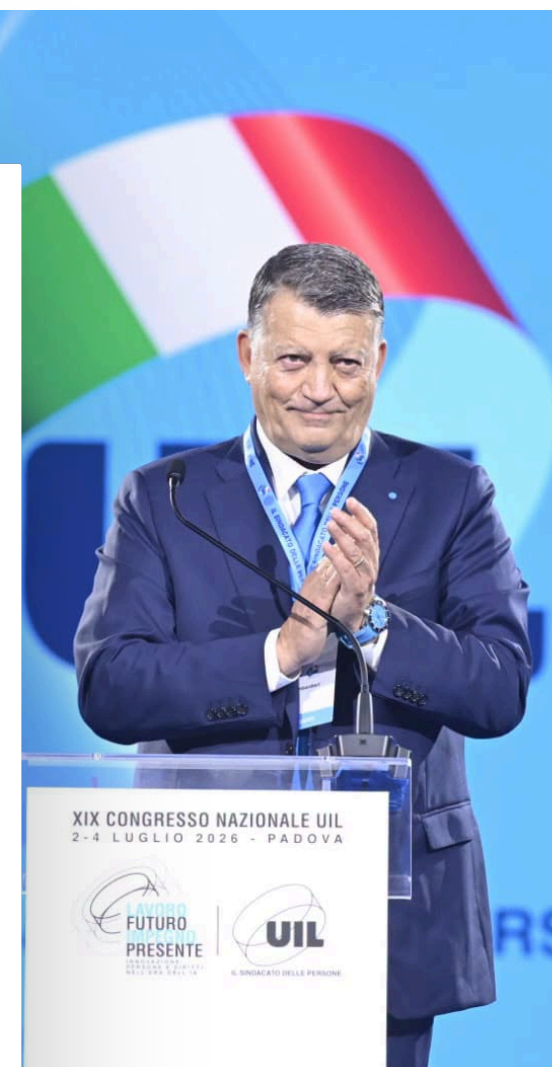
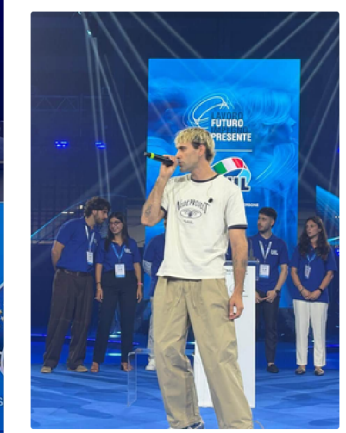
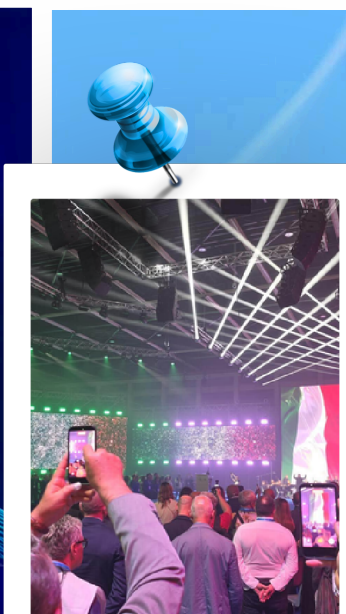
Tre giornate intense che hanno riunito delegate, delegati e dirigenti da tutta Italia per discutere del presente e del futuro del lavoro e del sindacato.

Per la UILFPC è stata anche l'occasione per incontrare tante persone. Il nostro stand si è trasformato in uno spazio di dialogo, ascolto e partecipazione che ha raccontato l'identità e i valori della nostra Organizzazione.

Ripercorriamo i momenti più significativi del Congresso, attraverso immagini e racconti che testimoniano l'entusiasmo, l'impegno e la voglia di costruire insieme il futuro...











XIX CONGRESSO UIL
Buon lavoro a tutti!



DENTRO

il nostro stand...



Buon
LAVORO



QUALE VALORE TI RAPPRESENTA?



Onestà

Lealtà

Integrità

Correttezza

Empatia

Solidarietà

Umiltà

Responsabilità

Affidabilità

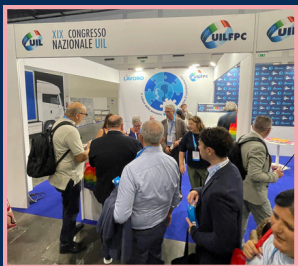
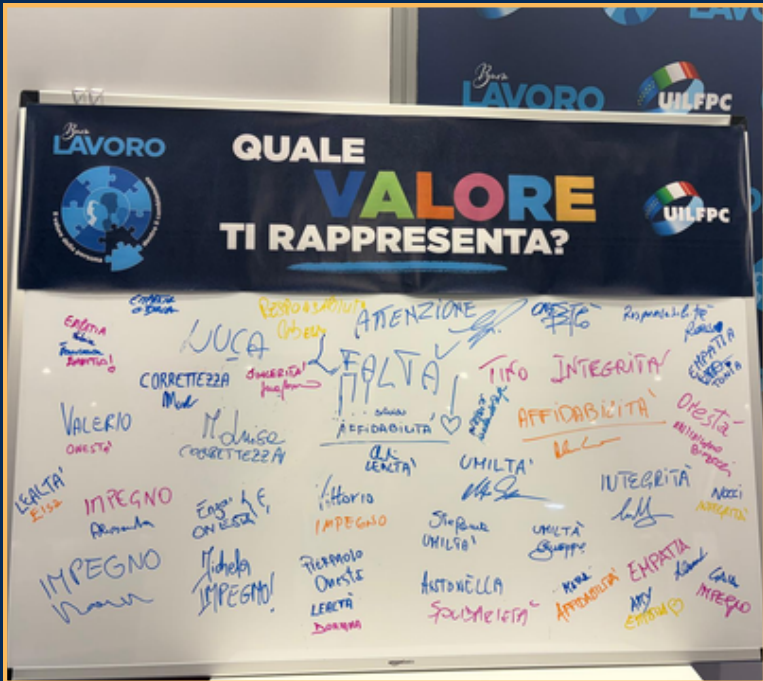
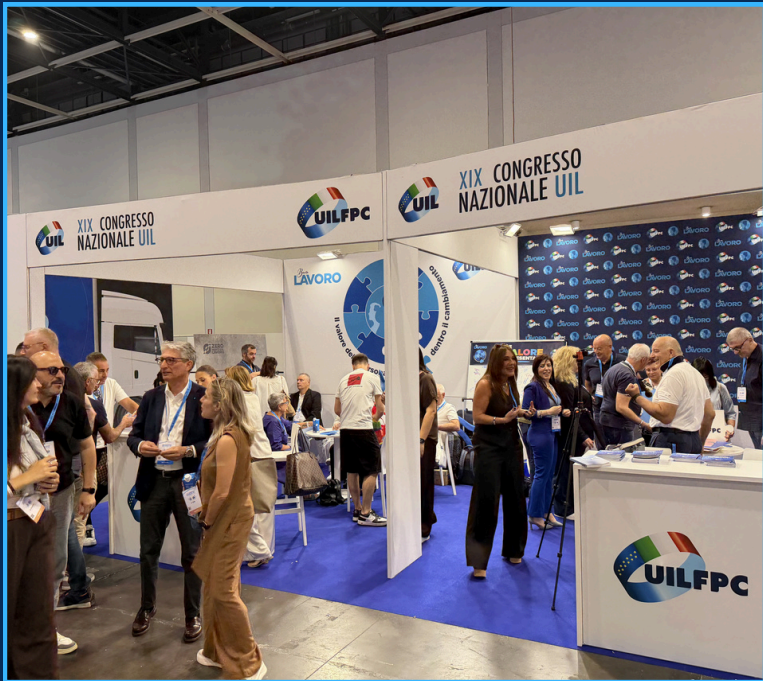
Impegno





*Ascolta le
interviste dei
delegati...*







INTERVENTO SEGRETARIO GENERALE UILFPC SALVO UGLIAROLO



ASCOLTA QUI
ORA 3.07.05



3.07  1.49



Padova 2-4 luglio 2026



XIX Congresso UIL



Grazie!

Il Congresso UIL si è concluso, ma l'entusiasmo, il confronto e le idee condivise in queste giornate continueranno ad accompagnare il nostro lavoro.

Un ringraziamento speciale alla UIL per aver realizzato questo straordinario appuntamento congressuale, un evento capace di riunire tutta l'Organizzazione e di rafforzare, attraverso il confronto e la partecipazione, il senso di appartenenza e la visione condivisa del nostro futuro.

Grazie a tutte le delegate, ai delegati, alle strutture territoriali, alle categorie e a tutte le persone che hanno visitato lo stand UILFPC, contribuendo a rendere queste giornate ancora più significative.

Ripartiamo da qui, con ancora più determinazione, per continuare a mettere al centro le persone, il lavoro e il futuro.

Buon lavoro!
Sempre, insieme.





Smurfit Kappa Group

RESOCONTO INCONTRO SMURFIT WESTROCK_ART 10 CCNL

Il 1° luglio si è svolto a Milano l'incontro tra il Management Aziendale di Smurfit Westrock, le Segreterie Nazionali, regionali e territoriali di Uilfpc Uil, Slc Cgil, Fistel Cisl, Ugl Carta e Stampa e la Rsu unitaria.

Il completamento della fusione all'interno del Gruppo Smurfit Kappa Italia non ha registrato, al momento, particolari criticità organizzative nel perimetro nazionale, confermando la stabilità industriale del gruppo.

A livello globale, l'azienda si presenta con un modello integrato e un fatturato netto superiore ai 32 miliardi di dollari. Una solidità che si riflette anche in Smurfit Westrock Italia, realtà radicata sul territorio con 25 stabilimenti industriali e 2.200 dipendenti. Negli ultimi 5 anni sono stati realizzati oltre 150 milioni di euro di investimenti, con una crescita del 10% nella quota di mercato.

L'Amministratore Delegato ha inoltre annunciato un piano di ulteriori 50 milioni di euro di investimenti per i prossimi tre anni, volti a ottimizzare i cicli produttivi.

I dati presentati dall'azienda evidenziano un dimezzamento degli infortuni negli ultimi 5 anni e una forte attenzione alla formazione. Come delegazioni sindacali accogliamo positivamente questi trend, ma ribadiamo che sulla salute e sicurezza la vigilanza deve rimanere massima e quotidiana. L'obiettivo "zero infortuni" non ammette cali di attenzione, soprattutto a fronte dei ritmi produttivi richiesti da un grande gruppo.

Se da un lato i grandi numeri e i piani di sostenibilità (che hanno visto il gruppo premiato a livello internazionale sui criteri ESG) certificano la forza economica dell'Azienda, le Organizzazioni Sindacali hanno chiarito che tale leadership e la dichiarata attenzione all'impatto sociale ("Persone, Pianeta, Impatto") devono tradursi concretamente in un miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, dei salari e della valorizzazione professionale delle lavoratrici e dei lavoratori italiani, veri artefici di questi risultati.

L'azienda ha confermato la volontà di presidiare il mercato attraverso le sue macro-aree strategiche (dalla produzione di carta e cartone al packaging e all'automazione).

Come RSU e Segreterie Nazionali monitoreremo con attenzione l'evoluzione del piano triennale di investimenti, affinché la forte spinta all'innovazione tecnologica e alla sostenibilità ambientale si accompagni sempre alla sostenibilità sociale e alla tutela occupazionale in tutti i 25 siti del Paese.

open fiber

SOTTOSCRITTO L'ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO

Le Organizzazioni Sindacali e Open Fiber hanno sottoscritto l'accordo sul Premio di Risultato 2026, confermando la centralità della contrattazione di secondo livello come strumento di valorizzazione del lavoro e di redistribuzione dei risultati aziendali, in un contesto ancora complesso per il settore delle telecomunicazioni.

Il premio continuerà a essere legato a due indicatori strategici, EBITDA e Customer Base, con importi che potranno raggiungere i 2.200 euro lordi. Tra le novità più significative figura la riduzione della soglia di accesso per l'indicatore Customer Base, ottenuta grazie alla richiesta delle Organizzazioni Sindacali per rendere più concreta la possibilità di conseguire il premio. È inoltre prevista la possibilità di incrementare ulteriormente gli importi in caso di superamento degli obiettivi prefissati.

L'intesa conferma anche un importante sistema di tutele sociali, mantenendo escluse dal calcolo delle assenze numerose casistiche, tra cui maternità e paternità, ricoveri ospedalieri, gravi patologie, permessi previsti dalla Legge 104, tutele della Legge 68/1999 e altri permessi disciplinati dalla contrattazione.

Resta inoltre confermata la possibilità di convertire, su base volontaria, il Premio di Risultato in servizi di welfare aziendale, con un incremento del contributo a carico dell'azienda fino al 27% in base alla quota convertita, oltre alla possibilità di destinare le somme alla previdenza complementare attraverso il Fondo Telemaco. A ciò si aggiunge il beneficio della tassazione agevolata prevista dalla normativa vigente, con un'aliquota IRPEF dell'1% per il biennio 2026-2027, che aumenta ulteriormente il valore economico del premio.

Per le Organizzazioni Sindacali l'accordo rappresenta un risultato positivo che riconosce il contributo quotidiano delle lavoratrici e dei lavoratori ai risultati di Open Fiber. Allo stesso tempo, viene ribadita la volontà di proseguire il confronto con l'azienda per arrivare, nei prossimi rinnovi, a un ulteriore incremento del valore del Premio di Risultato, a un sistema maggiormente premiante rispetto agli obiettivi raggiunti e al ritorno di una vigenza pluriennale dell'accordo.

Posteitaliane

Mercato Reti Terze:
confronto positivo e nuovi
impegni per la funzione



ELEZIONI RSU/RLS BLASETTI SPA - Pomezia (RM)

23

UGL CHIMICI

62

UILFPC-UIL
1 RSU

54

SLC-CGIL



ITTORIA UILFPC





APERTE LE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO SUL SECONDO LIVELLO

Nella giornata del 1° luglio 2026 si è svolto il Coordinamento unitario RSU WindTre, con la partecipazione anche delle strutture Nazionali e Territoriali UILFPC UIL, SLC CGIL, FISTEL CISL, per definire le azioni da intraprendere in merito alla Piattaforma di Secondo Livello. Ricordiamo, infatti, che durante l'incontro dello scorso 11 maggio l'azienda ha comunicato alle OO.SS. l'assoluta indisponibilità ad entrare nel merito della discussione di tutte quelle voci del rinnovo del Secondo Livello che generano costi come, a titolo di esempio non esaustivo, la reperibilità, i consolidamenti orari e il ticket restaurant.

Nel tempo intercorso da quest'ultimo incontro non solo non abbiamo registrato alcuna apertura da parte di WindTre ma, durante i Together Day svoltisi nelle principali sedi aziendali, gli AD hanno anche più volte rimarcato come lo Smart Working rappresenti già una forma di recupero economico e come i dipendenti dovrebbero essere più "proattivi" nello svolgimento del lavoro. Quindi, in poche parole, i dipendenti WindTre il cui integrativo aziendale è fermo da vent'anni, devono essere più che soddisfatti dal recupero economico che conseguono con lo Smart Working e, in più, devono imparare a "governare ed anticipare i cambiamenti" per rendere l'azienda più efficiente ed efficace. Tutto questo ovviamente a costo zero per WindTre.

Più che di Together Day dovremmo parlare di Together Pay...

Per queste ragioni il Coordinamento ha dato mandato alle Segreterie Nazionali di aprire le procedure di raffreddamento, previste dalla Legge 146/1990 che regola lo sciopero nei servizi pubblici essenziali, e di porre in essere tutte le iniziative correlate per riportare al centro della discussione la Piattaforma di Secondo Livello, con tutte le sue rivendicazioni sia economiche che normative, a partire da un fitto calendario di assemblee nelle diverse sedi aziendali per coinvolgere e informare tutti i lavoratori.

INPS Servizi



ACCORDI SMART WORKING E PREMIO DI RISULTATO 2026

Nel corso dell'incontro tra il Consiglio di Amministrazione e la dirigenza di Inps Servizi, insieme alle Organizzazioni Sindacali e alle rappresentanze dei lavoratori, sono stati sottoscritti gli accordi sullo Smart Working e sul Premio di Risultato 2026. Il nuovo accordo sul lavoro agile avrà validità fino al 30 giugno 2027 e conferma l'attuale impianto, introducendo un miglioramento per il personale delle strutture CCM e HQ, che potrà svolgere almeno due giornate di lavoro da remoto a settimana.

È stato inoltre definito il Premio di Risultato 2026, pari a 1.000 euro per Full Time Equivalent, con erogazione prevista ad aprile 2027 ai lavoratori in forza in quel momento. L'accordo aggiorna gli indicatori utilizzati per il raggiungimento del premio, differenziati in base alle diverse aree aziendali, con l'obiettivo di renderlo più facilmente conseguibile. Contestualmente è stata ampliata la platea dei beneficiari attraverso l'estensione delle franchigie per alcune tipologie di assenza e una semplificazione delle regole applicative.

Resta aperto il confronto sul Welfare aziendale: le Organizzazioni Sindacali attendono che l'azienda individui una soluzione per l'erogazione delle risorse stanziare, evitando effetti fiscali negativi per i lavoratori. Gli accordi rappresentano un importante elemento di continuità nelle relazioni sindacali, ma resta la necessità di affrontare nei prossimi incontri i temi ancora aperti, a partire dagli sviluppi professionali, dagli avanzamenti di livello e dalle prospettive di incremento delle ore lavorative.



LA CRISI CONTINUA: AL MIMIT I SINDACATI CHIEDONO RISPOSTE CONCRETE PER I LAVORATORI

Il 7 luglio 2026 si è svolto al MIMIT il tavolo sulla vertenza TSD con la partecipazione delle Segreterie Nazionali Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Fpc, delle RSU, delle Regioni e di Fibercop. È stato confermato il proseguimento della CIGS in amministrazione straordinaria, con circa 183 lavoratori ancora coinvolti e persistenti criticità nei pagamenti della cassa integrazione, in particolare in Calabria. I commissari hanno illustrato il lavoro in corso per riaprire due cantieri, favorire la ripresa dell'attività e rendere l'azienda più appetibile per una futura cessione, confermando anche la restituzione dell'affitto di ramo a Sittel entro il 2026. Le Organizzazioni Sindacali hanno espresso forte preoccupazione per l'assenza di reali prospettive occupazionali, giudicando insufficienti gli interventi previsti e chiedendo garanzie per tutti i lavoratori, compresi gli ex Sittel. Il Ministero ha annunciato l'apertura di un tavolo con Asstel per valutare anche la ricollocazione dei dipendenti presso altre aziende del settore, mentre i commissari hanno confermato il ricorso agli strumenti di legge per accertare eventuali responsabilità nella gestione della crisi. I sindacati continueranno a seguire l'evoluzione della vertenza, chiedendo aggiornamenti costanti e soluzioni concrete a tutela dell'occupazione.

POSTE ITALIANE

Informativa sindacale ex art. 4 CCNL 23 luglio 2024

Nei giorni scorsi, seppur con qualche ritardo, l'azienda ha inoltrato alle scriventi OO.SS. l'informativa di cui in oggetto relativa al primo e secondo semestre 2025.

Da un'analisi puntuale della documentazione ricevuta non troviamo nessun riferimento al tema degli appalti. Come noto, con l'ultimo rinnovo contrattuale le OO.SS. avevano chiesto ed ottenuto di integrare nell'informativa ex art. 4 un passaggio specifico sul tema, introducendo il comma 3 all'art. 4 lett. A), sub a).

Con la presente chiediamo che, a partire dalla comunicazione relativa al primo semestre 2026, la documentazione venga correttamente integrata con le informazioni riguardanti le politiche di make or buy.

Per quanto concerne l'anno 2025 chiediamo all'azienda di produrre una nota integrativa alla documentazione già inoltrata con le specifiche previste al comma 3 dell'art. 4 lett. A), sub a), o, in alternativa, di convocare un incontro dove illustrare la situazione degli appalti (ambiti, tipologie di attività, territori interessati).

ELEZIONI RSU/RLS SCATOLIFICIO EMAR

Serra de Conti - (AN)



UGL-CHIMICI



SLC-CGIL



FISTEL-CISL

UILFPC-UIL
3 RSU-1 RLS



ITTORIA UILFPC





Accordo Premio di Risultato 2026

Nel corso degli incontri svolti tra maggio e giugno tra Cellnex Italia e le Organizzazioni Sindacali sono stati affrontati i temi dell'informativa annuale prevista dal CCNL Telecomunicazioni e del Premio di Risultato 2026. L'azienda ha illustrato un quadro positivo, evidenziando il ricambio generazionale garantito dalle nuove assunzioni, gli obiettivi di crescita sempre più sfidanti e il percorso di sviluppo legato alle certificazioni ESG. Dal canto loro, le Organizzazioni Sindacali hanno richiamato l'attenzione sulla necessità di intervenire sui carichi di lavoro e di rafforzare il confronto con i territori per affrontare le criticità organizzative, ottenendo dall'azienda l'impegno ad attivare nuovi strumenti di ascolto.

Nel successivo incontro del 26 giugno è stato sottoscritto l'accordo sul Premio di Risultato 2026, che conferma i tre indicatori legati a redditività, acquisizione di nuovi clienti e risparmio sui costi di locazione. L'intesa prevede un incremento del valore del premio del 5% per compensare gli effetti dell'inflazione e mantiene un sistema di erogazione che può arrivare fino al 125% del valore previsto, in base ai risultati raggiunti. Il premio sarà corrisposto nella busta paga di maggio 2027.

L'accordo introduce inoltre condizioni più favorevoli per i lavoratori, superando il precedente limite relativo alle assenze per malattie brevi, ampliando le tutele in caso di malattia e confermando la possibilità di convertire il premio in welfare aziendale con una maggiorazione fino al 15% dell'importo convertito. Le parti torneranno a confrontarsi nel 2027 sia per la verifica dei risultati raggiunti sia per definire il nuovo impianto del Premio di Risultato per l'anno successivo.

IPZS

Rinnovato il Premio di Risultato 2026-2028

È stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del Premio di Risultato del Gruppo IPZS, valido per il triennio 2026-2028, al termine di una lunga e complessa trattativa tra azienda e organizzazioni sindacali. L'intesa conferma l'impianto generale del premio, basato sui quattro indicatori di redditività, produttività, aree di business e parametro assenze, introducendo però importanti miglioramenti a tutela dei lavoratori.

Tra i risultati più significativi c'è il mantenimento, per il 2026, degli attuali criteri relativi alle assenze, mentre solo dal 2027 il loro peso aumenterà dal 10% al 15% con modifiche gradualmente. Viene inoltre superata una storica penalizzazione: chi supera i 50 giorni di assenza non perderà più l'intero premio, ma continuerà a percepirne il 20%. Sul fronte economico è previsto un incremento di 300 euro del Premio di Risultato rispetto ai valori del 2025, oltre alla conferma della maggiorazione del 20% per chi aderisce al welfare aziendale. L'accordo prevede inoltre 650 euro di welfare per tutti i dipendenti nel 2026 e l'aumento del valore del buono pasto da 9 a 10 euro, portandolo al massimo importo oggi interamente defiscalizzabile.

Le organizzazioni sindacali giudicano l'intesa un risultato importante, frutto di una contrattazione responsabile che ha saputo coniugare le esigenze dell'azienda con la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. Pur riconoscendo che restano margini di miglioramento, in particolare sul pieno riconoscimento del premio ai lavoratori in somministrazione, i sindacati sottolineano come l'accordo rappresenti un passo concreto verso una redistribuzione più equa dei risultati aziendali e il rafforzamento delle condizioni economiche del personale.

Posteitaliane

PT

ART 4 L.300/70 - QUANTO LETTORE PER SMISTAMENTO

In occasione dell'ultima riunione dell'OPN del primo luglio u.s., l'azienda ha comunicato che la sperimentazione in atto da alcuni mesi del guanto lettore per le attività di smistamento ha fatto registrare risultati positivi, consentendone la progressiva diffusione nei siti interessati.

Già in occasione della partenza della sperimentazione le scriventi OO.SS., ritenendo lo strumento potenzialmente utile a semplificare l'operatività degli addetti produzione, avevano altresì sottolineato che, trattandosi di un dispositivo collegato ai sistemi aziendali tramite rete wireless, dal suo utilizzo potrebbe derivare la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Le parti avevano quindi concordato di affrontare tale tema sul tavolo politico a valle della sperimentazione, laddove il guanto fosse risultato idoneo ad essere utilizzato in via ordinaria.

Con la presente, alla luce della decisione aziendale di estendere progressivamente l'utilizzo del guanto a tutti i siti interessati, siamo a chiedere che, alla prima occasione di confronto sui temi in ambito PCL, sia affrontato il tema al fine di escludere qualsiasi possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

ELEZIONI RSU/RLS FIORINI PACKAGING Senigallia e Monterado (AN)

2
RSU

FISTEL CISL

1
RSU

UILFPC-UIL

1
RSU

SLC-CGIL



OTTIMO RISULTATO



LA PARITÀ DI GENERE
SI COSTRUISCE INSIEME.



Dire **NO** a ogni discriminazione nell'accesso alle opportunità
è un gesto collettivo.



LA PARITÀ DI GENERE
SI COSTRUISCE INSIEME.



Dire **NO** alla penalizzazione delle donne nella carriera lavorativa
è un gesto collettivo.



LA PARITÀ DI
SI COSTRUISCE INSIEME.



Dire **NO** a ogni discriminazione nei salari
è un gesto collettivo.



LA PARITÀ DI GENERE
SI COSTRUISCE INSIEME.



Dire **NO** alle discriminazioni nell'accesso al lavoro
è un gesto collettivo.



IL TUO NO DIVENTA

NOI



LA PARITÀ DI GENERE
SI COSTRUISCE INSIEME.



Dire **NO** agli stereotipi è un gesto collettivo.



LA PARITÀ DI GENERE
SI COSTRUISCE INSIEME.



Dire **NO** a una medicina che non vede le donne
è un gesto collettivo.



LA PARITÀ DI GENERE
SI COSTRUISCE INSIEME.



Dire **NO** alla scelta tra maternità e lavoro
è un gesto collettivo.



LA PARITÀ DI GENERE
SI COSTRUISCE INSIEME.



Dire **NO** a ogni forma di violenza di genere
è un gesto collettivo.



Dire **NO** ad ogni forma di discriminazione
è un gesto condiviso.





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



NO AI LAVORATORI
FANTASMA

TERZO MILLENNIO



TESSERAMENTO 2026

INSIEME PER UN NUOVO FUTURO!

ISCRIVITI ALLA UILFPC

**UNIONE ITALIANA LAVORATORI
FEDERAZIONE POSTE E COMUNICAZIONI**



Più forza contrattuale
Più competenze
Più servizi e tutele



SCANSIONA IL QR CODE

Accedi ai **SERVIZI**
alle **CONVENZIONI**
e scarica i tuoi **GADGET**

