

31 LUGLIO
2026

UILFPC

N.10

IL PUNTO

IN QUESTO NUMERO:

Buona estate!
DALLA UILFPC ♥

CRISI SETTORE CRM BPO-CONFERENZA STAMPA 30.07.26

CCNL CIRCHI-CONFRONTO NUOVO CCNL

SDA-PDR 2026

GRUPPO ICO-ASS. ELEZIONI RSU

FIBERCOPI-CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

POSTEL-PDR 2026

OPEN FIBER-ACCORDO NAZIONALE

LUO-ACCORDO

SAN.ARTI-CDA

ELEZIONI RSU/RLS SIFA SPA- VITTORIA UILFPC

FONDO CASELLA-INCONTRO PRESIDENTE COVIP



A CURA DELLA SEGRETERIA NAZIONALE



CRM BPO

Concluso lo sciopero, la mobilitazione continua.

Il 30 luglio la conferenza stampa alla Camera dei Deputati.





Key4Biz
People&Tech News



EXCLUSIVE
INTERVIEW



***Call center e Telecomunicazioni, sindacati contro
l'Intelligenza Artificiale senza regole:
"Non sia scorciatoia per tagliare posti di lavoro"***

Ugliarolo (UILFPC):
"Governo assente dalle Tlc, così come dal tema
call center e ora arriva l'AI ma i sindacati non
vengono interpellati".



Camera dei deputati

**ULTIME
NOTIZIE**

CRISI FILIERA SETTORE CRM-BPO

Rivedi la Conferenza Stampa del 31 luglio 2026



RIVEDI QUI ▶

ENTE CIRCHI

Al via il confronto per il nuovo CCNL

In data odierna si è svolto il primo incontro tra le Segreterie Nazionali UILFPC-UIL, SLC-CGIL, FISTEL-CISL con l'ENC-AGIS, Ente Nazionale Circhi AGIS, per la definizione di un Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori dipendenti delle Imprese esercenti attività di Circhi, spettacolo viaggiante, festival circensi, parchi tematici temporanei e/o stagionali, parchi faunistici e zoo safari. Il comparto del Circo e dello spettacolo viaggiante sta attraversando una fase di profonda trasformazione strutturale, legislativa ed artistica che richiede un quadro normativo e retributivo adeguato, capace di rispondere alle specifiche esigenze di flessibilità e mobilità, in grado di garantire standard di sicurezza, Welfare e dignità salariale a tutte le lavoratrici e lavoratori del settore.

Come Segreteria Nazionale ci impegneremo, alla ripresa delle attività, dopo la pausa feriale, alla costituzione di una nostra delegazione per condividere temi e rivendicazioni da portare al tavolo della trattativa, che contiamo di poter fare con il Vostro indispensabile contributo.

SDA[®]
EXPRESS COURIER

**DEFINITO IL PREMIO
DI RISULTATO 2026:
AUMENTANO
IMPORTI E WELFARE**



GRUPPO ICO

Assemblee per elezioni RSU

Il 28 luglio si sono tenute due importanti assemblee sindacali presso il gruppo ICO di Pescara, un momento di incontro cruciale organizzato in vista dell'apertura delle urne del 29 luglio per il rinnovo della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU). L'iniziativa, promossa dalla segreteria territoriale, ha visto la partecipazione della segreteria nazionale della UILFPC, presente per sostenere con convinzione la squadra dei candidati locali.

L'obiettivo primario di queste assemblee è stato quello di offrire ai lavoratori un'opportunità concreta di conoscenza e confronto diretto. La UILFPC, infatti, rappresenta una realtà nuova all'interno del gruppo ICO Pescara, ma determinata a rompere gli schemi del passato. L'incontro ha permesso di illustrare chiaramente la visione e la metodologia di lavoro della nostra organizzazione, mettendo in luce una netta discontinuità rispetto a un panorama rappresentativo che per troppi anni è rimasto immobile, lasciando spazio a una gestione aziendale del tutto priva di un reale ed efficace contrappeso sindacale.

L'esposizione delle proposte ha aperto un dibattito dinamico e particolarmente proficuo con le lavoratrici e i lavoratori presenti. Dallo scambio di idee e dalle domande emerse è apparsa evidente la necessità diffusa di un cambiamento radicale nel modo di tutelare i diritti e valorizzare la dignità di chi lavora all'interno del gruppo. Le assemblee del 28 luglio non hanno rappresentato soltanto un appuntamento elettorale, ma l'avvio ufficiale di un percorso a lungo termine, per la UILFPC, il lavoro all'interno dell'azienda è appena iniziato e proseguirà con impegno quotidiano, indipendentemente dal voto, per costruire un sindacato moderno, dinamico e sempre al fianco dei lavoratori.

COMUNICATO

FIBERCOP

**Al via il confronto
sul nuovo contratto
integrativo
aziendale**



Postel

[LEGGI QUI](#)

PREMIO DI RISULTATO 2026 - SOTTOSCRITTO L'ACCORDO DI AGGIORNAMENTO

In data odierna, Postel S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali (SLP CISL, FNC UGL Com.ni, UIL FPC, SLC CGIL, FAILP CISAL, CONFISAL Com.ni) hanno sottoscritto l'accordo per la definizione degli obiettivi e dei valori incrementali del Premio di Risultato (PdR) per l'anno 2026.

L'intesa si colloca nel quadro di coerenza con il CCNL di Gruppo Poste Italiane e prosegue lungo il percorso tracciato con il precedente accordo del 23 luglio 2025. Sottoposta alle RSU Postel riunite in videoconferenza, l'intesa è stata approvata a maggioranza.

L'erogazione del PdR 2026 è subordinata al raggiungimento di specifici indicatori gestionali e operativi:

Aging Lavorazioni Stampa Fuori SLA (Top Client): misura la percentuale di volumi gestiti con un ritardo superiore a 3 giorni rispetto al totale dei volumi fuori SLA (ambito Top Client).

Target 2026: < 47,98% sul totale fuori SLA del perimetro di riferimento (in miglioramento rispetto al parametro del 2025).

Scarto Carta % (Stabilimenti di Melzo e Pomezia): indicatore espresso dal rapporto percentuale tra la carta scartata e il quantitativo complessivo predisposto per il ciclo produttivo 2026.

Target 2026: -0,85% di riduzione rispetto ai volumi del 2025.

A garanzia di equità, il dato consuntivo verrà calcolato sottraendo dal peso complessivo i quantitativi di scarto dovuti a eventi straordinari non imputabili alla responsabilità degli operatori.

Il riconoscimento economico del PdR resta ancorato all'indicatore di redditività di Gruppo:

Indicatore Economico: EBIT del Gruppo Poste Italiane (al netto del costo del PdR Poste Italiane valorizzato al 100%).

Raggiungimento valore soglia – Target: erogazione dell'80% dell'importo lordo, con meccanismo di interpolazione lineare fino al 100% al pieno raggiungimento del target EBIT.

Overperformance EBIT: al superamento del target economico aziendale verrà erogato il 105% degli importi unitari previsti per ciascun livello retributivo.

Grazie alla fermezza delle OO.SS. al tavolo negoziale, sono stati inseriti impegni fondamentali a tutela del personale:

Verifica e Monitoraggio Intermedio (Ottobre 2026): le Parti si incontreranno formalmente entro il mese di ottobre 2026 per analizzare l'andamento intermedio dei KPI operativi e valutare eventuali correttivi.

Sostegno al Potere d'Acquisto: entro la fine del 2026 si terrà un incontro specifico interamente dedicato alla valutazione di misure concrete a sostegno del potere d'acquisto dei lavoratori, per dare il giusto riconoscimento all'impegno professionale profuso.

Le Organizzazioni Sindacali esprimono soddisfazione per il risultato raggiunto che, pur in un contesto operativo sfidante, consolida la struttura premiante, garantisce trasparenza nei meccanismi di calcolo e pone le basi per un reale confronto a tutela dei redditi delle lavoratrici e dei lavoratori di Postel S.p.A.

[LEGGI QUI](#)

Open Fiber

Accordo nazionale
su orario di lavoro
e straordinari





ACCORDO PER OCCUPAZIONE, SMART WORKING E RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

Si è concluso il confronto tra le Segreterie Nazionali di UILFPC-UIL, SLC-CGIL, FISTEL-CISL le RSU/RSA e la direzione di LUO S.r.l., con la sottoscrizione di un accordo complessivo volto a gestire la fase di riorganizzazione aziendale garantendo la tutela dell'occupazione e la valorizzazione delle competenze. L'intesa prevede un nuovo accordo sul lavoro agile della durata di 12 mesi, applicabile alla quasi totalità dei dipendenti, che assicura almeno il 30% dell'attività in modalità da remoto per il personale operativo, una giornata settimanale di smart working per il personale di staff, maggiori tutele per i lavoratori fragili, il diritto alla disconnessione e precise garanzie in materia di privacy e monitoraggio delle attività.

Per affrontare gli esuberi dichiarati dall'azienda è stato inoltre attivato un Contratto di Solidarietà della durata di 9 mesi, che interesserà circa 1.093 lavoratori, con una riduzione media dell'orario non superiore al 35%, accompagnata da percorsi di formazione e riqualificazione professionale e dall'anticipo in busta paga dei trattamenti di integrazione salariale.

L'accordo prevede infine l'avvio di una procedura per un massimo di 150 uscite incentivate esclusivamente su base volontaria, escludendo qualsiasi forma di licenziamento unilaterale. Le organizzazioni sindacali esprimono soddisfazione per il risultato raggiunto, ritenendo che l'intesa garantisca la salvaguardia dei livelli occupazionali, favorisca lo sviluppo delle competenze e accompagni la riorganizzazione aziendale senza ricorrere a soluzioni traumatiche per i lavoratori.

San.Arti

Consiglio di Amministrazione 24 luglio 2026

Nel corso del Consiglio di Amministrazione del 24 luglio, il Fondo San.Arti. ha esaminato i principali temi strategici che guideranno l'attività dei prossimi mesi, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza del Fondo e la qualità delle prestazioni offerte alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti. Tra gli argomenti affrontati, il confronto con WILA per rafforzare una collaborazione che valorizzi le rispettive competenze evitando sovrapposizioni, l'avanzamento degli adempimenti per l'iscrizione al Cruscotto dell'Anagrafe dei Fondi Sanitari e la pubblicazione dei bilanci, confermando la volontà di proseguire nel percorso di trasparenza e responsabilità nella gestione delle risorse.

Il Consiglio ha inoltre analizzato l'utilizzo delle prestazioni sanitarie e dei pacchetti di prevenzione, avviando una riflessione su possibili evoluzioni del sistema. Tra le ipotesi in valutazione figurano il mantenimento dell'attuale modello, una gestione diretta delle prestazioni attraverso il TPA per aumentare l'autonomia del Fondo e ridurre i costi, oppure l'introduzione di percorsi di prevenzione personalizzati, costruiti sulle caratteristiche e sull'attività lavorativa di ciascun iscritto, con il supporto della telemedicina e del medico di medicina generale.

Particolarmente positivi i risultati del progetto di automazione della liquidazione dei ticket sanitari. Nel solo mese di luglio il Fondo ha gestito un numero di pratiche superiore alle nuove richieste, riducendo così l'arretrato accumulato nei mesi precedenti e raggiungendo un livello di automazione di quasi il 50%. L'obiettivo condiviso è quello di tornare entro la fine dell'anno ai tempi ordinari di rimborso, pari a circa 30 giorni, continuando nel frattempo a migliorare il sistema informatico per automatizzare un numero sempre maggiore di pratiche.

La UIL ha ribadito la necessità di continuare a investire in modelli organizzativi capaci di coniugare sostenibilità economica, innovazione e qualità delle prestazioni, mantenendo sempre al centro i bisogni concreti delle lavoratrici e dei lavoratori. I risultati raggiunti nella prima parte dell'anno confermano un percorso di crescita del Fondo, con prospettive positive sia sul piano gestionale sia sullo sviluppo di nuovi servizi, rafforzando il ruolo di San.Arti. come strumento di welfare contrattuale sempre più efficace, accessibile e vicino alle persone.

ELEZIONI RSU/RLS SIFA SPA-MOGLIANO (MC)

55

UILFPC-UIL
2 RSU

33

SLC-CGIL
1 RSU

✓
ITTORIA UILFPC



Incontro con il Presidente di COVIP

FONDO CASELLA

Nel corso della riunione svoltasi lunedì 27 luglio, che ha visto la partecipazione del Presidente di COVIP, della Commissione di COVIP e delle parti istitutive, il Presidente ha ribadito con fermezza la necessità di concedere una proroga di ulteriori sei mesi alle attività del Fondo. Tale estensione temporale è stata definita dallo stesso vertice come un passaggio indispensabile per tentare di individuare e formalizzare una soluzione definitiva con il diretto coinvolgimento del Governo.

Nello specifico, l'articolata proposta avanzata dal Presidente si snoda attraverso quattro punti strategici fondamentali: in primo luogo, la promozione di un intervento normativo mirato, mediante una legge ad hoc, finalizzato a garantire il passaggio all'INPS dei 14.000 pensionati coinvolti; in secondo luogo, la definizione di un distinto provvedimento legislativo a sostegno del settore dell'editoria, attualmente in forte sofferenza. A queste misure si aggiungono la salvaguardia occupazionale per i 24 dipendenti del Fondo, mediante una collocazione idonea e tutelata, e, infine, una condizione ritenuta pregiudiziale: la contestuale sostituzione dell'attuale Commissario, accompagnata dal totale ritiro di tutte le denunce attualmente pendenti.

Di fronte a questo quadro, le parti istitutive hanno manifestato una disponibilità di massima a valutare le istanze e le proposte avanzate. Tuttavia, questa apertura rimane strettamente subordinata alla formalizzazione scritta delle posizioni da parte della COVIP, che dovrà tradursi in un cronoprogramma di lavoro chiaro, vincolante e con scadenze definite.

In questo contesto di negoziazione, la UILFPC ha fissato una pregiudiziale imprescindibile rispetto alla stesura dell'accordo scritto: il periodo di sei mesi di proroga dovrà essere considerato perentorio e categoricamente non più derogabile. Ciò significa che, una volta decorso infruttuosamente tale termine e indipendentemente dai risultati concreti raggiunti sul tavolo governativo, entrerà in vigore in modo del tutto automatico l'accordo già precedentemente sottoscritto dalle parti istitutive, a garanzia e tutela di tutte le figure coinvolte. Una linea di fermezza e responsabilità, quella avanzata dalla UILFPC, che ha trovato il pieno e immediato sostegno anche da parte delle delegazioni di CGIL e CISL, le quali hanno condiviso e fatto propria la proposta, compattando il fronte sindacale.



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**

