

20 FEBBRAIO 2026

# UILCOM NEWS

N. 07

A CURA DELLA  
SEGRETARIA  
NAZIONALE

QUESTA SETTIMANA

COVISIAN-ELEZIONI RSU/RLS  
MONDADORI-ACCORDO SMART WORKING  
FLS-MOBILITAZIONI STALLO CCNL  
FEDRIGONI-RINNOVO TRIENNALE PDR  
FONDO TELEMACO-NEWS DAL FONDO  
ACCENTURE-FUSIONE HRS-ACCENTURE AO  
ELEZIONI RSU/RLS-TOLENTINO-CARRAIA(LU)  
GRUPPO PRO-GEST-INCONTRO MIMIT

ABRAMO CC/KONECTA R-INCONTRO MIMIT  
ENIP-GCT-FONDI FORMAZIONE  
UIL-STOP ALLA VIOLENZA CONTRO GLI ARBITRI!  
UIL-SEMINARIO REFERENDUM GIUSTIZIA 2026  
CONVENZIONI UIL - SCARICA IL CATALOGO  
UIL CAMPAGNA - NO AI LAVORATORI FANTASMA  
UILCOM-TESSERAMENTO 2026

**ELEZIONI  
RSU/RLS  
COVISIAN**

**26-27 febbraio 2026**  
**Voto Telematico**  
Dalle 9:00 del 26 alle 17:00 del 27 febbraio

**Vota UILCOM!**  
**La forza che ti rappresenta**







# ELEZIONI RSU/RLS COUISIAN

**26-27 febbraio 2026**

**Voto Telematico**

**Dalle 9:00 del 26 alle 17:00 del 27 febbraio**

**Vota UILCOM!**  
**La forza che ti rappresenta**







# MONDADORI

## *Siglate Accordo Smart Working*

Nella giornata di oggi, 18 febbraio, presso la sede di Assolombarda alla presenza di un suo rappresentante, si è tenuto l'incontro tra le Segreterie Nazionali e regionali di Uilcom Uil, Slc Cgil, Fistel Cisl, congiuntamente alle Rsu, il nuovo direttore delle Risorse Umane e Organizzazione Marco Sciuccati e il responsabile delle Relazioni Industriali Marco Corcione del Gruppo Mondadori al fine di affrontare il rinnovo dell' accordo sullo smart working per tutte le lavoratrici e i lavoratori delle società presenti nel Gruppo.

Su richiesta delle Organizzazioni sindacali è stata accolta l'esigenza di dare al suddetto accordo un più ampio respiro così da favorire progressivamente l'utilizzo dello strumento.

Sulla scorta di ciò l'accordo sottoscritto questa mattina, che lascia integro l'impianto generale, avrà validità fino a giugno 2027.

L'accordo, inoltre, contempla per le sedi di Segrate e in via sperimentale, la possibilità di prevedere la prestazione lavorativa esclusivamente in modalità smart working sulla base di un esame congiunto tra le parti e durante periodi specifici dell'anno (come ponti, festività, chiusure etc etc).

Dal confronto è emersa da parte delle Organizzazioni sindacali la necessità di riprendere il confronto sullo stato di salute del Gruppo Mondadori come previsto dalla riunione annuale richiamata nel dettato del Ccnl di riferimento.

L'azienda ha confermato la piena disponibilità al confronto su tale materia e una volta raccolti tutti i dati di insieme necessari, nei prossimi mesi convocherà le OO.SS. congiuntamente alle Rsu per esporre il quadro complessivo delle aziende del Gruppo Mondadori.

Al contempo le OO.SS. hanno manifestato la necessità di portare a termine l'impegno dell'azienda assunto nel contratto di 2 livello, di aumentare il valore economico del ticket in quelle sedi prive di mensa. Il Gruppo Mondadori ha condiviso la richiesta sindacale, sono in corso verifiche di sostenibilità economica rispetto alla cifra da aggiungere all'attuale valore auspicando in una positiva risoluzione nella seconda metà dell'anno 2026.

Il sindacato conferma apprezzamento per il rinnovo dell'accordo in continuità con un percorso virtuoso di relazioni industriali al centro del confronto con questa azienda.



# *Fondazioni Lirico Sinfoniche*

SINDACATI IN  
MOBILITAZIONE  
CONTRO LO STALLO  
SUL CONTRATTO E  
IL SILENZIO DEL  
MINISTERO







# FEDRIGONI

## *Trattativa rinnovo triennale PDR*

Il 18 marzo si è ufficialmente aperta la trattativa per il rinnovo del Premio di Risultato del Gruppo Fedrigoni, un passaggio fondamentale per definire l'assetto retributivo e normativo del prossimo triennio. L'incontro ha visto la partecipazione attiva del management aziendale e delle segreterie nazionali e territoriali di SLC Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil e Ugl Chimici, insieme alla RSU unitaria, segnando l'inizio di un confronto che mira a coniugare la crescita del Gruppo con il benessere dei lavoratori. L'azienda ha esordito delineando un quadro economico caratterizzato da una marcata polarizzazione, se da un lato i segmenti dedicati alle Playing Cards, ai prodotti per il disegno e l'arte e alle carte di sicurezza godono di ottima salute con risultati estremamente positivi, dall'altro si avverte il peso della crisi che sta colpendo i mercati del lusso e del comparto vinicolo, frenando temporaneamente le performance delle carte speciali e delle etichette. Questa dicotomia riflette una strategia industriale volta a rafforzare i business più performanti entro l'orizzonte del 2026, mantenendo però una visione di responsabilità sociale che punta a tutelare le produzioni a minore marginalità per garantire la piena tenuta occupazionale.

Nel merito della struttura del PDR, la proposta presentata da Fedrigoni muove dalla conferma dell'architettura vigente, basata per il 65% su un indicatore collettivo legato all'EBITDA di gruppo e per il restante 35% su parametri specifici di stabilimento. Tuttavia, il nuovo accordo mira a introdurre elementi di maggiore garanzia, come una clausola di salvaguardia volta a proteggere i lavoratori in caso di eventuali futuri mutamenti negli assetti di controllo societario. Resta centrale nel dibattito l'ipotesi di un aumento del valore base del premio, attualmente fissato a 2.100 euro, su cui le parti cercheranno una convergenza nelle prossime settimane. Parallelamente, le organizzazioni sindacali hanno avanzato richieste specifiche per potenziare il sistema di welfare, proponendo di innalzare dal 15% al 20% la maggiorazione della quota di premio convertita in servizi e richiedendo un adeguamento del valore del buono pasto, con l'obiettivo di migliorare il potere d'acquisto reale dei dipendenti.

Il confronto si è arricchito di proposte innovative riguardanti l'efficienza e il benessere lavorativo, ipotizzando l'introduzione di obiettivi annuali di miglioramento per produttività, qualità e sicurezza. Proprio sulla sicurezza si sta valutando una revisione dei parametri basata su verifiche trimestrali, analizzando se mantenere una dimensione puramente collettiva o introdurre elementi di valutazione individuale. Tra le novità più significative spicca la possibile introduzione sperimentale di un indicatore legato alla riduzione degli scarti produttivi, un passo avanti verso la sostenibilità e l'ottimizzazione dei processi, unito alla proposta di estendere pagamenti e verifiche trimestrali a tutti i parametri del premio per garantire una maggiore tempestività nel riconoscimento dei risultati. Sebbene rimangano ancora diversi aspetti qualificanti da definire, in particolare sulla quantificazione dell'incremento del valore d'ingresso e sulle modalità applicative dei nuovi indicatori, il percorso negoziale appare ben tracciato e proseguirà nel prossimo incontro fissato per il 24 marzo.



# NEWS DAL FONDO

COMMENTO ALL'ANDAMENTO  
DELLA GESTIONE FINANZIARIA  
NEL 2025

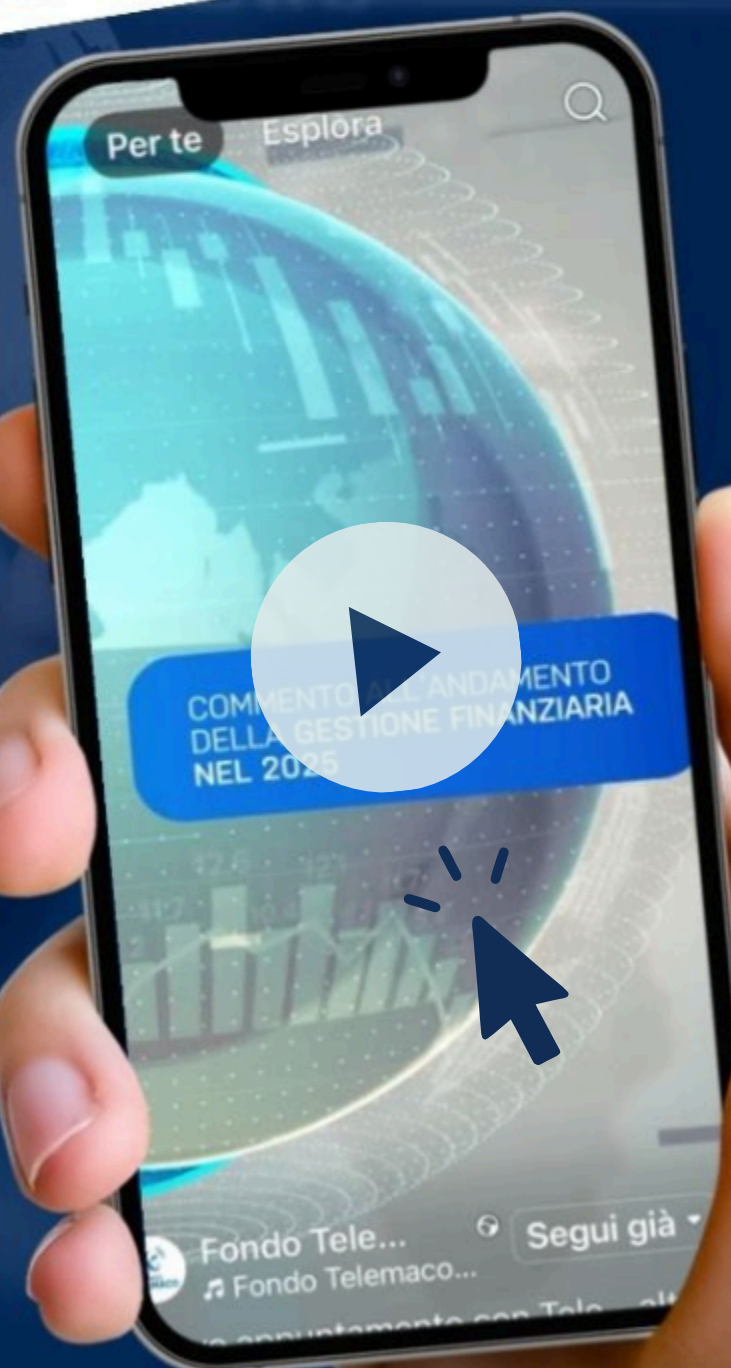


FONDO  
**TELEMACO**



**ENTRA NELLA TUA  
AREA RISERVATA E  
VERIFICA I RISULTATI  
DELLA TUA POSIZIONE.  
SCOPRI QUANTO HA  
RESO IL TUO  
COMPARTO.**

**Per informazioni,  
chiarimenti e supporto i  
delegati UILCOM sono a  
tua disposizione.**





# accenture

## FUSIONE HRS-ACCENTURE AO

Nella giornata del 17 febbraio 2026 si è svolto l'incontro tra le Segreterie Nazionali e Territoriali UILCOM UIL, SLC CGIL, FISTEL CISL, unitamente alle RSU/RSA, e l'azienda Accenture Outsourcing per procedere con l'armonizzazione legata alla fusione di Accenture HRS in Accenture Outsourcing o almeno così avrebbe dovuto essere...

L'inizio dell'incontro è sembrato, infatti, andare in questa direzione con l'azienda che ha confermato quanto anticipato durante l'esperimento della procedura ex art. 47:

- Mantenimento del CCNL TLC nella parte "standard" delle Telco
- Mantenimento dell'orario di lavoro a 38 ore settimanali e delle attuali sedi
- Mantenimento del monte ore di ferie, permessi attuale, s. working e tickets in continuità
- Richiesta all'Assilt di andare in continuità per gli iscritti
- Continuità delle attuali RSU e RSA
- Confluenza, per chi lo percepisce, del "premio annuo" nella retribuzione annua lorda attraverso il riconoscimento di un superminimo non assorbibile distribuito in 13 mensilità.

Al momento, però, di trascrivere il tutto in un accordo di armonizzazione con le Organizzazioni Sindacali l'azienda si è inspiegabilmente rifiutata di procedere, affermando che il tutto sarebbe stato semplicemente comunicato attraverso un'informativa aziendale.

Quindi, accordi di miglior favore rispetto al CCNL TLC, derivanti da accordi sindacali legati anche a precedenti e dolorosi scorpori o cessioni di ramo, diventeranno delle semplici "regalie" aziendali che in qualunque momento possono essere modificate o addirittura eliminate. Cancellando, così, in un sol colpo anni di relazioni e accordi sindacali, ed anni di storia professionale di ogni lavoratrice o lavoratore di HRS.

Tutto questo è inaccettabile, soprattutto da parte di una multinazionale come Accenture, che sarebbe dovuta entrare nel complesso mondo dei Call Center in outsourcing per dare garanzie di miglior tutela alle lavoratrici/tori del settore e non per avere atteggiamenti simili a chi le regole da tempo tenta di eluderle.

Ad aggravare la situazione è seguito anche il rifiuto, da parte dell'azienda, di posticipare la data di fusione prevista al 1° marzo, al fine di poter fare maggiori approfondimenti con INPS sul delicato tema dell'inquadramento previdenziale.

Ricordiamo infatti che circa 90 dipendenti impattati dalla fusione appartengono al Fondo Telefonici (oggi considerato comunque evidenza contabile specifica nel "mare" contributi INPS), e l'apertura di una nuova matricola INPS comporterebbe, al momento del raggiungimento del diritto alla pensione, la necessità di unificare le due posizioni con una perdita economica ed aggravio di costi o con un ritardo nel pagamento di pensione e TFR. Pur riconoscendo che la scelta non è in capo ad Accenture AO ma ad INPS, uno slittamento dell'operazione consentirebbe ai lavoratori almeno di avere risposte certe e non equivoche su un tema così delicato.

Dato l'andamento del tutto insoddisfacente dell'incontro ci siamo rifiutati di proseguire con l'altro tema all'ordine del giorno, cioè la sottoscrizione di un accordo sull'utilizzo di "Copilot" in Accenture AO.

Come abbiamo, infatti, rimarcato anche ad Unindustria presente al tavolo le Organizzazioni Sindacali non possono essere considerate degli "erogatori di gettoni" da contattare solo quando l'azienda ha un'esigenza, o un obbligo procedurale, ma devono essere rispettate quali interlocutrici di negoziazione atte a tutelare i diritti, le condizioni e gli interessi economici dei lavoratori. Se questo non accadrà ci riserviamo di mettere in campo tutte le azioni sindacali e vertenziali necessarie.



# ELEZIONI RSU/RLS

## TOLENTINO S.P.A.- Carraia (LU)

40

UILCOM-UIL  
3 RSU - 1 RLS



**UILCOM**  
**PRIMA E UNICA**  
**ORGANIZZAZIONE**







# *Incontro MIMIT*

In occasione dell'incontro tenutosi il 16 febbraio tra le segreterie nazionali, i vertici aziendali e i rappresentanti del Ministero e delle Regioni, l'Azienda ha illustrato l'attuale situazione del Gruppo a seguito della composizione negoziata del debito. I vertici hanno comunicato di aver richiesto l'omologa della procedura, attesa tra maggio e giugno, e di aver siglato un accordo con i creditori valido fino al 2030 che punta a preservare l'unità del Gruppo senza impatti sui livelli occupazionali. Nonostante l'elevato debito richieda la vendita di asset non strategici e l'ottimizzazione del business core, l'Azienda ha escluso la necessità di nuova finanza, prevedendo comunque investimenti nel nuovo piano industriale, sebbene più contenuti rispetto al passato. In un clima di moderata soddisfazione ma estrema prudenza, è emerso come i creditori abbiano scelto di scommettere sul rilancio della società, che al momento non rileva elementi di preoccupazione immediata.

Sul fronte delle relazioni industriali, le organizzazioni sindacali hanno ribadito la necessità di un cambio di passo nella qualità del confronto e della comunicazione, stigmatizzando episodi passati come l'annuncio della chiusura dell'accordo sul debito tramite un semplice messaggio di testo. I rappresentanti aziendali, facendo ammenda per l'accaduto, si sono impegnati a garantire un rapporto più costante e proficuo a tutti i livelli. Parallelamente, il rappresentante del MIMIT ha confermato la piena disponibilità del Ministero a supportare Pro-Gest con strumenti e provvidenze mirate, visione condivisa dai rappresentanti regionali che hanno proposto tavoli territoriali per monitorare lo stato delle realtà locali e sostenere la presenza del Gruppo nelle varie regioni.

La UILCOM, pur accogliendo favorevolmente questa impostazione, ha espresso un parere cautamente positivo, sottolineando come la validità delle scelte aziendali andrà verificata concretamente nei risultati e nella tenuta occupazionale dell'intero Gruppo, che deve rimanere una priorità assoluta. In linea con questa posizione, è stata condivisa la decisione di mantenere attivo il tavolo nazionale presso il Ministero, con l'impegno da parte delle istituzioni a riconvocare le parti non appena sarà ottenuta l'omologa della procedura o a seguito degli esiti dei futuri incontri regionali.





# ABRAMO CC KONNECTA R

**Incontro  
monitoraggio  
presso il  
MIMIT:  
Luci e ombre**

**COMUNICATO**

[www.uilcom.it](http://www.uilcom.it)





# ENIP-GCT

## COMMISSIONE NAZIONALE ASSEGNAZIONE FONDI FORMAZIONE

Il 17 febbraio si è riunita la Commissione Nazionale Assegnazione Fondi Formazione ENIP-GCT per l'apertura ufficiale della terza edizione del bando dedicato al sostegno della formazione professionale. L'iniziativa mette a disposizione un fondo di 210.000 euro per il rilancio delle competenze nei settori grafico, cartotecnico e dell'imballaggio flessibile, rivolgendosi alle aziende iscritte all'Ente e in regola con i contributi contrattuali, oltre che ad associazioni ed enti formativi. L'obiettivo principale è coinvolgere attivamente i lavoratori del comparto, inclusi quelli attualmente in cassa integrazione.

Il bando prevede diverse linee di finanziamento: si va dalla copertura fino all'80% delle spese vive per i corsi gratuiti, con un massimale di 20.000 euro, al supporto per i progetti a pagamento, dove il contributo può arrivare al 50% della quota di iscrizione. Per le singole aziende che sviluppino percorsi in autonomia, il rimborso è calcolato in base ai contributi versati l'anno precedente, con un tetto massimo fissato a 15.000 euro. Le risorse possono essere utilizzate per coprire i costi dei docenti, l'affitto delle aule e la produzione dei materiali didattici necessari.

Per accedere ai fondi, le domande devono essere inviate esclusivamente via PEC tra il 15 ottobre 2025 e il 15 gennaio 2026, e devono riguardare attività formative da svolgersi entro la fine del 2026. Una commissione tecnica paritetica valuterà le proposte in base a criteri di innovazione e rilevanza settoriale, confermando l'assegnazione dei contributi entro il 20 febbraio 2026. Una volta conclusi i corsi, i soggetti richiedenti avranno 45 giorni lavorativi per presentare la rendicontazione completa e ricevere l'erogazione dei fondi spettanti.



# STOP!

## ALLA VIOLENZA CONTRO GLI ARBITRI

Sono già 479 gli episodi registrati  
al 31 gennaio 2026, con un  
aumento del 26,39%.

Una situazione inaccettabile.  
Chiediamo tutele immediate e  
responsabilità da parte di tutto il  
mondo del calcio.



## BASTA SILENZIO SU AGGRESSIONI AD ARBITRI

**FENOMENO IN AUMENTO:  
MONDO DELLO SPORT  
AGISCA PER GARANTIRE  
SICUREZZA.**





REFERENDUM GIUSTIZIA 2026.  
**CAPIRE LE RAGIONI PER  
SCELTE CONSAPEVOLI.**



**24 FEBBRAIO ORE 15:00**

Sala Convegni Bruno Buozzi - Via Lucullo, 6 Roma

**Esecutivo seminariale**

**Introduzione e coordinamento**

**Ivana Veronese**

Segretaria confederale UIL

**Relazione**

**Francesco Clementi**

Ordinario di diritto pubblico comparato,  
direttore del master Scienze elettorali e del Governo  
Università Sapienza di Roma

**Si confrontano**

**Rocco Maruotti** Magistrato Segretario Generale  
Associazione Nazionale Magistrati

**Stefano Ceccanti**

Costituzionalista  
Associazione Libertà Eguale

**Interventi**

**Conclusioni**

**PierPaolo Bombardieri**

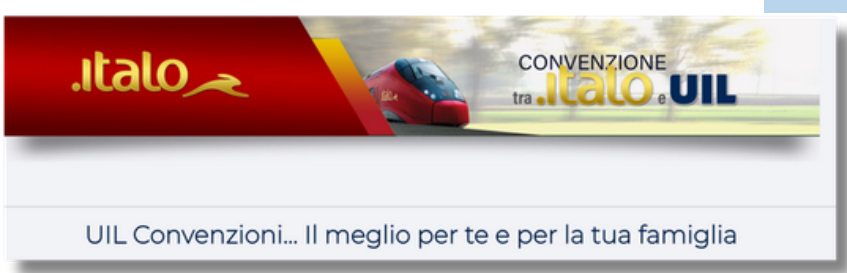
Segretario Generale UIL

**Diretta streaming**

Facebook: UIL - Unione Italiana del Lavoro.







## 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**

# ISCRIVITI ALLA UILCOM



- Presenza costante nei luoghi di lavoro
- Copertura Infortuni
- Agevolazioni e Convenzioni



SCANSIONA IL QR CODE

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

