

29 MAGGIO
2026

UILFPC

N.02

IL PUNTO

IN QUESTO NUMERO:

CRM/BPO

**MIGLIAIA DI POSTI DI LAVORO A RISCHIO:
SINDACATI IN MOBILITAZIONE**

POSTE ITALIANE-LEGGE 106/2025

**POLIGRAFICI-AVVIATO PERCORSO DI
MOBILITAZIONE**

RAI-PDR AL 100%

DS SMITH-INCONTRO NUOVO GRUPPO

IPZS-INCONTRO PDR

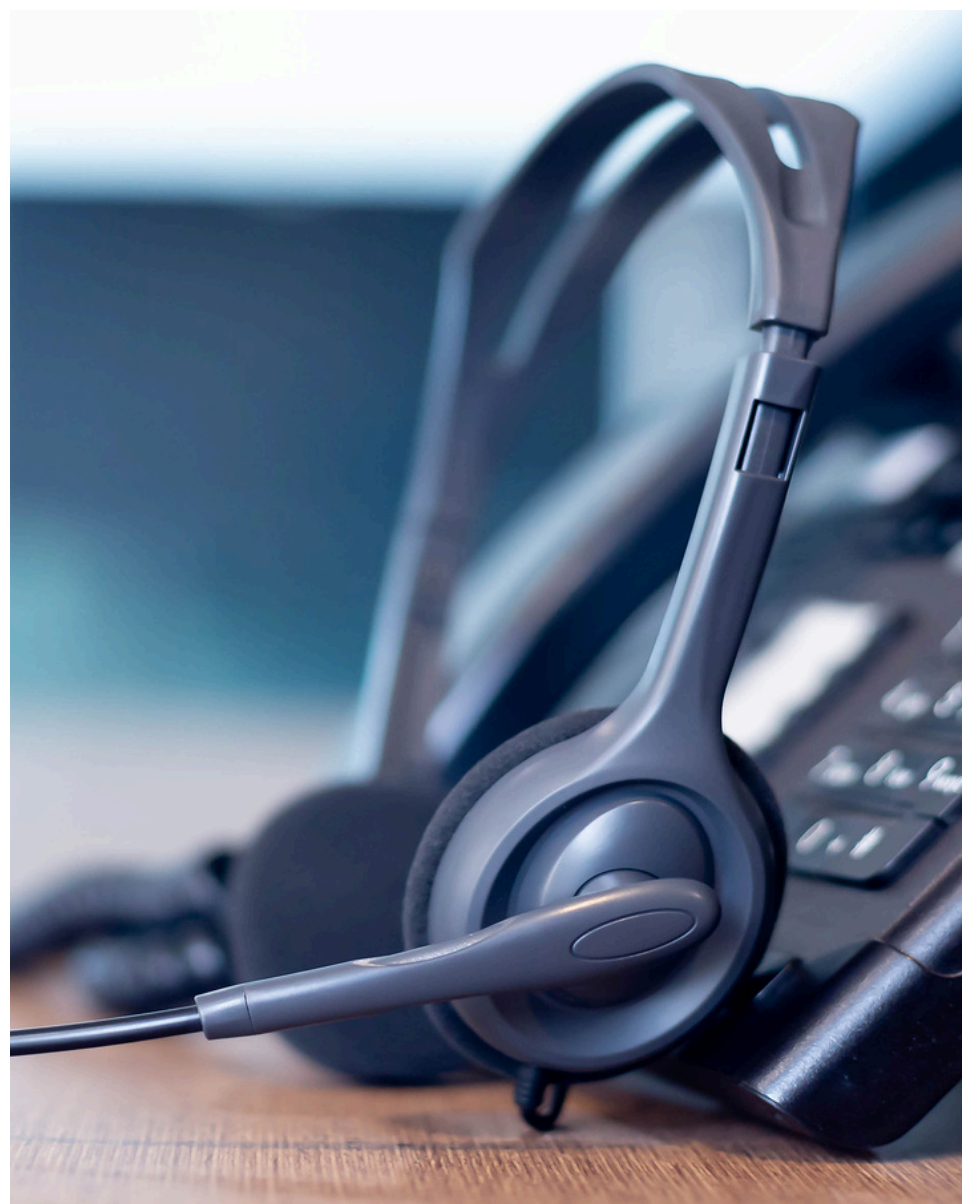
TISCALI-TRASFERIMENTO RAMO AZIENDA

TEATRI DI PROSA-INCONTRO RINNOVO CCNL

ELEZIONI RSU/RLS-GOGLIO (VA)

TISCALI-INCONTRO MIMIT

LUCART-PLENARIA



A CURA DELLA SEGRETERIA NAZIONALE



CRM/BPO



Migliaia di posti di lavoro a rischio:
sindacati in mobilitazione contro la crisi e l'impatto dell'IA



POSTE ITALIANE

LEGGE 106/2025

Ottenuta l'integrazione salariale al 100%

In data odierna si è tenuto l'incontro relativo alla legge 106/2025, che ha introdotto 10 ore annue di permesso retribuito per i lavoratori con un grado di invalidità pari o superiore al 74% affetti da malattie oncologiche in fase attiva o follow up precoce, malattie invalidanti o croniche, anche rare. I permessi orari spettano anche ai genitori di figli minorenni affetti dalle stesse patologie e invalidità di pari gravità.

I permessi in questione potranno essere utilizzati per:

- Visite mediche
- Esami strumentali
- Analisi chimico-cliniche e microbiologiche
- Cure mediche frequenti

Grazie alla trattativa sindacale, queste 10 ore saranno retribuite al 100%, migliorando quanto previsto dalla circolare INPS del 19 dicembre 2025, che disponeva una retribuzione pari al 66,66%.

E' stata prevista la possibilità di convertire in questi nuovi permessi le ore già fruito come permessi a recupero, ex festività, PIR o permessi orari da smonetizzazione a partire dal 1 gennaio 2026, a condizione che il lavoratore possedesse già i requisiti di legge alla data dell'assenza. Nel corso dell'incontro sono state chiarite le modalità operative per la richiesta e la fruizione dei permessi.

I lavoratori affetti dalle patologie sopra citate, hanno inoltre diritto a un periodo di congedo non retribuito fino a un massimo 24 mesi. Tale congedo spetta all'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata (retribuita o meno) spettanti a qualsiasi titolo, ed è aggiuntivo rispetto all'aspettativa post-comporto prevista dall'art.41. Infine, terminati i 24 mesi di congedo non retribuito e compatibilmente con le esigenze organizzative, i lavoratori potranno richiedere di prestare la propria attività in modalità Agile.

POLIGRAFICI

**RINNOVO CCNL:
LA PROPOSTA DATORIALE
È INSUFFICIENTE**

**AVVIATO IL
PERCORSO DI
MOBILITAZIONE
NAZIONALE**



Rai PDR

al 100%

Con la notizia dell'attivo di 9.8 milioni di euro sul bilancio 2025, ufficializzato ieri in CDA, in attesa delle comunicazioni formali da parte di Relazioni Industriali, possiamo comunque già anticipare ai lavoratori che grazie all'accordo in vigore fra Azienda e Sindacati, nel prossimo mese di ottobre il premio di risultato verrà erogato nella misura del 100%, secondo la seguente tabella:

LIVELLO	PARAMETRO	PREMIO DI RISULTATO	RISULTATO INCREMENTALE
A	220		2.158,01
1	202		1.981,44
2	188		1.844,12
3	174		1.706,79
4	161	1.579,27	1.579,27
5	149		1.461,56
6	135		1.324,23
7	125		1.226,14
8	113		1.108,43
9	100		980,91

Il premio, se fruito in busta paga, sarà assoggettato alla tassazione dell'1% (più 9,19% di oneri previdenziali a carico del lavoratore), oppure interamente detassato e decontribuito se destinato alla piattaforma welfare (con incremento dell'8% in caso di destinazione del 50% del premio o del 12% in caso di destinazione del 100%) o alla propria posizione CRAIPI, se iscritti al fondo. Da quando è in vigore il nuovo metodo per l'erogazione del Premio di Risultato, i lavoratori ne hanno sempre percepito una quota, a riprova della bontà dell'accordo. Questa volta invece il PDR è stato raggiunto al 100%.

Grazie all'impegno e alla professionalità delle donne e degli uomini Rai è stato possibile conseguire questo risultato, con l'obiettivo di continuare nel raggiungimento del taglio delle collaborazioni e degli appalti non indispensabili e dell'aggiornamento tecnologico, per troppo tempo rimasto al palo. Sfide che il Sindacato da sempre rilancia e che hanno bisogno di un'Azienda pronta a raccoglierle. Per il bene di chi in Rai lavora e di tutto il sistema cine - audiovisivo nazionale.



DS Smith

**“Gruppo DS Smith
Packaging - Paper”:
presentati obiettivi e
investimenti del nuovo
Gruppo**



IPZS

INCONTRO PdR

In data 25 maggio si è svolto il secondo incontro ufficiale tra i vertici del Poligrafico e le organizzazioni sindacali di categoria Uilfpc-Uil, Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Ugl Chimici, alla presenza delle rispettive segreterie nazionali, territoriali e della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) al completo. Al centro del tavolo di confronto vi è stata l'illustrazione, da parte dei rappresentanti aziendali, di una prima bozza programmatica per il rinnovo triennale del Premio di Risultato (PdR). Nel presentare il documento, la direzione ha sottolineato la forte impronta evolutiva della proposta, definendola una sfida ben più ambiziosa e stimolante rispetto agli accordi sanciti nel triennio precedente.

Tuttavia, le prime reazioni a caldo delle segreterie nazionali e della RSU hanno evidenziato una netta divergenza di vedute. Dal punto di vista dei sindacati, la struttura del testo non è apparsa tanto sfidante quanto, piuttosto, peggiorativa rispetto alle tutele passate. La critica principale ha riguardato il radicale cambio di filosofia della proposta, mentre l'impianto precedente valorizzava in modo equilibrato criteri intangibili ma cruciali, quali la qualità complessiva e la sicurezza del prodotto lavorato, la nuova impostazione aziendale sembra concentrarsi in modo quasi esclusivo su logiche puramente produttive e quantitative.

A seguito della presentazione, la delegazione sindacale ha richiesto una sospensione dei lavori per analizzare nel dettaglio i dati e i parametri proposti. Durante questo confronto interno è emerso con chiarezza che il documento, così come formulato, necessita di una profonda e radicale revisione per poter essere considerato una base di partenza accettabile. Tra i nodi più critici emersi dall'analisi tecnica spicca la forte penalizzazione legata ai tassi di assenteismo, con parametri di tolleranza severamente ridotti, e la rimodulazione degli indicatori di stabilimento. Secondo la lettura sindacale, una simile impostazione rischia di generare un effetto paradossale e controproducente, allontanando l'obiettivo di un reale coinvolgimento dei lavoratori e compromettendo lo spirito stesso del Premio di Risultato, che dovrebbe invece agire come uno stimolo migliorativo e meritocratico.

Alla ripresa del tavolo congiunto, la parte sindacale ha esposto in modo fermo le proprie perplessità su numerosi punti chiave della bozza, chiarendo la necessità di ricevere risposte precise e dettagliate da parte dell'azienda prima di poter procedere oltre con il negoziato e illustrare le proprie controproposte. I sindacati intendono infatti subordinare la prosecuzione della trattativa all'ottenimento di questi chiarimenti, propedeutici alla presentazione di un pacchetto di idee innovative volte a integrare e correggere sia la parte normativa che quella economica dell'accordo, introducendo anche nuovi strumenti.

Al termine del dibattito, le parti hanno concordato di aggiornare la sessione negoziale al prossimo 15 giugno, data in cui l'azienda sarà chiamata a sciogliere le riserve sollevate e i sindacati potranno formalizzare le proprie proposte, questa riunione sarà importante per approfondire le tematiche che l'azienda ha esposto e successivamente sarà utile fare un punto di riflessione e aggiornamento sul come procedere convocando un coordinamento unitario OO.SS. e tutte le RSU con l'obiettivo di portare quanto prima un risultato finale alle lavoratrici e lavoratori.

TISCALI

**Trasferimento Tiscali B2C
a Canarbino: avviato il
confronto con i sindacati**



Teatri di Prosa

INCONTRO RINNOVO CCNL

Nella giornata del 25 maggio, si è svolto il previsto incontro con la delegazione di Federvivo/Agis per il rinnovo del CCNL dei dipendenti e degli scritturati dai teatri.

Nel corso del confronto Federvivo ha ribadito la sua totale indisponibilità a ragionare su un'unica tabella retributiva basata su un inquadramento professionale unificato per i due contratti.

Non è stata accolta la proposta sindacale sugli acconti dei futuri miglioramenti contrattuali richiesta nell'incontro precedente e, con l'obiettivo dichiarato di "sbloccare la trattativa", ha presentato una proposta economica sul rinnovo che le Scriventi Organizzazioni Sindacali giudicano del tutto insufficiente e IRRICEVIBILE:

- per il personale dipendente un aumento del 12% distribuito in 3 anni (con decorrenza a partire da ottobre) e un importo una tantum di 500 euro.
- per gli scritturati un aumento del 20% sulla diaria e del 15% sulla paga giornaliera, sempre nell'arco di un triennio a partire da ottobre.

Una proposta di fatto molto al di sotto dell'inflazione reale e che, per gli scritturati, categoria B, si attesterebbe ad un mero importo di 11 euro complessivi di aumento nel triennio.

Le Scriventi OO.SS. hanno respinto unitariamente la proposta, ritenendola inaccettabile, per le tante professionalità che concorrono alla realizzazione degli spettacoli e priva di qualsiasi visione o progettualità per il settore dello spettacolo dal vivo.

Come sindacato abbiamo ribadito la richiesta di un anticipo sui futuri miglioramenti per il personale dipendente e per gli scritturati, come segnale tangibile nelle more della definizione della trattativa, e abbiamo dichiarato la necessità di produrre un contratto capace di dare risposte normative ed economiche strutturali al fine di superare le profonde discriminazioni retributive esistenti, sia tra lavoratori che svolgono la medesima mansione, sia all'interno della stessa platea dei dipendenti. Federvivo, mantenendo questa posizione, delega di fatto alla contrattazione individuale di pochi privilegiati il compito di regolare i salari, svuotando di significato il ruolo stesso del tavolo negoziale e del contratto collettivo, che il sindacato vuole invece garantire per tutti.

Le parti hanno comunque stabilito di consultare le rispettive delegazioni per valutare le posizioni e la situazione in atto e condiviso di tornare al confronto il prossimo 30 giugno.

In quella data verificheremo gli sviluppi della trattativa e se non ci saranno riscontri positivi, stante lo stato di agitazione in essere, stabiliremo le ulteriori azioni di lotta da intraprendere.

ELEZIONI RSU/RLS GOGLIO-DAVERIO (VA)

81

FISTEL-CISL
1 RSU

199

UILFPC-UIL
4 RSU-2 RLS

196

SLC-CGIL
4 RSU-2 RLS

✓
ITTORIA UILFPC





TISCALI

Incontro MIMIT

Il 26 maggio si è svolto presso il MIMIT un incontro, in modalità mista, per verificare lo stato di avanzamento del piano di risanamento del Gruppo Tiscali. Al tavolo hanno partecipato i vertici di Tiscali e del Gruppo Canarbino, i rappresentanti delle Regioni Sardegna, Puglia e Lazio, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali e le RSU/RSA.

Nel corso della riunione l'azienda ha illustrato gli sviluppi più recenti del piano industriale e delle operazioni societarie. Per quanto riguarda il comparto Consumer (B2C), il Gruppo Canarbino si è aggiudicato il ramo d'azienda dopo la conclusione della procedura pubblica senza offerte migliorative. Nei primi giorni di giugno è previsto l'avvio del fitto di ramo d'azienda, passaggio propedeutico alla successiva cessione definitiva. Sul fronte del segmento Internet, comprendente Xstream e Aetherna, è stata invece formalmente accettata l'offerta presentata dal Gruppo DHH.

Più complessa resta la situazione del segmento Business (HVB) e dei Data Center, per i quali non sono pervenute offerte entro il 30 aprile. Tiscali ha comunque dichiarato di essere al lavoro per individuare entro l'estate una soluzione che consenta di valorizzare il patrimonio industriale e i contratti attualmente in essere. Dal punto di vista occupazionale, il piano prevede il trasferimento di 563 lavoratori al Gruppo Canarbino e di altri 62 al Gruppo DHH. Rimangono invece ancora in carico alla struttura residua di Tiscali 52 lavoratori, prevalentemente collocati nella sede di Cagliari e in parte a Taranto. Per questi dipendenti l'azienda auspica il raggiungimento di accordi di esodo incentivato, sul modello delle precedenti procedure.

Il Gruppo Canarbino ha confermato la volontà di affrontare il rilancio di Tiscali senza ricorrere a politiche di riduzione del personale, puntando piuttosto sulla creazione di sinergie commerciali tra telecomunicazioni ed energia, sulla valorizzazione del brand e sull'aumento dei volumi di vendita. Durante il periodo di affitto del ramo d'azienda verranno garantite la continuità operativa e il mantenimento delle attuali sedi di lavoro. È stata inoltre confermata la prosecuzione del lavoro da remoto al 100% per il sito di Taranto almeno fino al 31 dicembre 2026.

Le Regioni Sardegna e Puglia hanno manifestato disponibilità ad aprire tavoli di confronto con il Gruppo Canarbino per accompagnare la fase di transizione, mentre il Ministero ha assicurato il proprio sostegno attraverso strumenti economici e finanziari.

Il prossimo incontro al MIMIT è stato fissato per il 16 luglio 2026. In quell'occasione il Gruppo Canarbino presenterà il proprio piano industriale dettagliato, mentre Tiscali aggiornerà il tavolo sulle eventuali trattative relative al ramo Business. Le organizzazioni sindacali hanno ribadito la piena disponibilità al confronto, ponendo però come priorità assoluta la tutela occupazionale di tutti i lavoratori coinvolti, con particolare attenzione ai 52 dipendenti ancora senza una soluzione definitiva e alla situazione del sito di Taranto.



Plenaria:
**crescita
sostenibile e
investimenti per
il futuro**





[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**

