

7 FEBBRAIO 2025

# UILCOM NEWS

N. 05

A CURA DELLA  
SEGRETERIA  
NAZIONALE

QUESTA SETTIMANA

CCNL CARTAI-AVVIO TRATTATIVA RINNOVO  
SETTORE CALL CENTER-ALTA ADESIONE SCIOPERO!  
FIBERCOP-COMUNICATO UILCOM  
COVISIAN-RIPRESA TAVOLO CONTRATTAZIONE  
TSD-PROCLAMAZIONE SCIOPERO  
IPI-INCONTRO PROROGA PDR  
SYSTEM HOUSE-INCONTRO

COORD. UIL ARTIGIANATO-CONSIGLIO AMM. SANARTI  
ESECUTIVO UIL-INTERVENTO UGLIAROLO  
ELEZIONI RSU/RLS-SIELTE-SAVIANO-VITTORIA UILCOM  
UIL-TESSERAMENTO IN CRESCITA  
UIL CAMPAGNA - NO AI LAVORATORI FANTASMA  
CONVENZIONI UIL - SCARICA IL CATALOGO  
UILCOM-TESSERAMENTO 2025-IO SCELGO UILCOM



2025

**AVVIATA LA TRATTATIVA**  
per il **RINNOVO**  
del **CCNL CARTAI**  
**CARTOTECNICI**

IL 4 FEBBRAIO È INIZIATO IL CONFRONTO PER IL RINNOVO DEL CCNL DEL SETTORE CARTAI CARTOTECNICI, CON FOCUS SU SALARI, VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ, SICUREZZA, FORMAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO. L'OBIETTIVO È RISPONDERE ALLE ESIGENZE DEI LAVORATORI DEL SETTORE.

www.uilcom.it





# 2025

# AVVIATA LA TRATTATIVA per il del **RINNOVO** **CCNL CARTAI** **CARTOTECNICI**

IL 4 FEBBRAIO È INIZIATO IL CONFRONTO PER IL RINNOVO DEL CCNL DEL SETTORE CARTAI CARTOTECNICI, CON FOCUS SU SALARI, VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ, SICUREZZA, FORMAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO. L'OBIETTIVO È RISPONDERE ALLE ESIGENZE DEI LAVORATORI DEL SETTORE.

WWW.UILCOM.IT



“

# CALL CENTER

SCIOPERO 3 FEBBRAIO

ALTISSIMA ADESIONE  
IN TUTTE LE AZIENDE

APERTO TAVOLO  
TECNICO CON IL  
MINISTERO

”





# CALL CENTER

SCIOPERO 03/02/2025



NO AL  
CONTRATTO  
PIRATA

I Lavoratori  
di TecnoAPP  
Non sono in  
Vendita

CONTRATTI  
OPERATORI  
NETWORK CONTACTS  
AL RIBASSO  
AL COLLASSO

NO CRM - BPO  
VENDITA + PROFITTI  
NO  
OPERATORI - DIRITTI

E NEL SE CI SEI  
BATTI UN COLPO!



E' una fase particolarmente delicata quella che sta attraversando l'azienda, una fase in cui si è recentemente assistito anche all'uscita di scena da parte dell'AD, una fase in cui le certezze di qualcuno, sicuramente non della UILCOM, rispetto alla solidità di un'operazione che ha visto la vendita della rete a fondi esteri di investimento, stanno fortemente vacillando.

Non interessa di certo ricordare qui quanto la UILCOM si oppose a tale percorso. Piuttosto interessa provare a fare chiarezza immediata sulle previsioni dell'accordo sottoscritto nel mese di Settembre da tutte le organizzazioni sindacali, (quell'accordo che avrebbe dovuto consentire senza preclusione alcuna, se non quelle strettamente dettate dall'organizzazione del lavoro, l'uscita anticipata dall'azienda a partire dalla fine di febbraio), e su cosa stia realmente succedendo?

Le Lavoratrici ed i Lavoratori sono ancora oggi in balia degli eventi, non hanno alcuna certezza che, pur avendo ricevuto la certificazione del possesso dei requisiti, verranno effettivamente contattati dall'azienda per uscire in isopensione.

All'azienda chiediamo di dare immediata risposta alle persone interessate, superando quell'incertezza derivante dalle deduzioni dei più, e dalle solite voci stonate che, approfittando dei silenzi e delle non risposte da parte dei riferimenti aziendali preposti, stanno alimentando le preoccupazioni delle tante persone coinvolte. Se, rispetto alla situazione definita in fase di sottoscrizione dell'accordo, siano intervenute condizioni esogene altamente impattanti tali da modificare i previsti piani, è giusto che tutti ne abbiano contezza e che si esca da questa situazione di indeterminatezza che sta generando solamente ansia.

Auspichiamo che almeno rispetto a percorsi di uscita definiti, nello specifico a persone cui l'azienda aveva già confermato l'accesso all'isopensione, non vi siano ripensamenti.

Riteniamo inaccettabile che si possa tornare indietro anche rispetto a tali situazioni, come riteniamo insopportabile scaricare sulle persone le inefficienze di un servizio previdenziale che ha funzionato a velocità diverse in base alla regione di riferimento.

Che l'azienda dia risposte certe, eviti per quanto nelle sue facoltà quelle disuguaglianze territoriali generate per i motivi di cui sopra, e che si ripercuoteranno anche sull'accesso all'isopensione da parte di specifiche figure professionali



## Ripresa tavolo di Contrattazione, Rinnovo Accordo Smart Working, EGR 2024 e PDR 2025

Le Segreterie Nazionali di Uilcom Uil, Slc Cgil, Fistel Cisl hanno sottoscritto la proroga dell'accordo di smart working, alle medesime condizioni dal 1° Febbraio 2025 e fino al 31 Gennaio 2026. Si conferma pertanto un modello di alternanza al 50% tra lavoro da casa ed in sede, con giornate aggiuntive per lavoratrici in gravidanza, neogenitori, genitori con figli affetti da comprovata disabilità, lavoratrici e lavoratori con percentuali di invalidità superiore al 46%, caregiver, genitori con figli affetti da DSA.

La percentuale di lavoro da remoto può estendersi, fino al 100%, per affetti da malattie oncologiche, sottoposti a terapia salvavita, immunodepressi.

Infine in caso di eventi eccezionali, quali eventi climatici, emergenze sanitarie, o simili, in presenza di provvedimenti istituzionali finalizzati alla tutela dell'incolumità e della salute pubblica, l'azienda potrà disporre, anche a livello territoriale, il ricorso al lavoro agile, in aggiunta alla rotazione pianificata.

Successivamente le parti hanno affrontato il tema della welfarizzazione dell'Egr previsto per il 2024, che sarà erogato anticipatamente con le competenze di Marzo 2025.

Per il 2025 invece su base sperimentale, è stato raggiunto un accordo di Premio di Risultato, che prevede 2 piste non vincolate tra di loro, una legata al raggiungimento dell'Ebitda e l'altra invece un indice di assenza per malattia, che moltiplica un indice qualitativo di commessa. Le parti come consuetudine prevede, hanno chiesto ed ottenuto, la neutralizzazione dalle assenze di malattia quelle legate ad eventi tutelati dalla legge.

È inoltre previsto un ulteriore extra bonus in caso del raggiungimento di un over performance dell'indice operativo di team.

Le parti si incontreranno nella medesima composizione, a fine febbraio, per affrontare dal punto di vista tecnico e condividere i valori di dettaglio (Ebitda e indici di Team) per la corretta determinazione degli obiettivi da raggiungere, verificando così, la tenuta complessiva del PDR.

Le Segreterie Nazionali di SLC Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, esprimono un giudizio positivo sulla ripresa del tavolo di contrattazione nazionale, grazie alla quale ai lavoratori nel 2026, sarà possibile raggiungere importi di premio di risultato fino ad un massimo di 1240 euro.

Le Segreterie Nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, auspicano, che la ripresa delle relazioni sindacali possa essere il punto di partenza per il raggiungimento di una serie di accordi aziendali che portino un concreto miglioramento delle condizioni di vita delle lavoratrici e dei lavoratori di Covisian.



COMUNICATO

**TSI**



**MANCATO PAGAMENTO STIPENDI,  
ASSENZA TOTALE DI GARANZIE  
INDUSTRIALI ED OCCUPAZIONALI**

**PROCLAMATO SCIOPERO GENERALE NAZIONALE**

**11 FEBBRAIO 2025**



[WWW.UILCOM.IT](http://WWW.UILCOM.IT)





# International Paper

## *Incontro proroga PDR*

Il 5 febbraio 2025, si è svolto un incontro tra la direzione di International Paper Italia e i rappresentanti sindacali di UILCOM UIL, SLC CGIL, FISTEL CISL, UGL Carta e Stampa, in un contesto di importanti cambiamenti aziendali legati alla fusione del Gruppo. L'obiettivo dell'incontro era discutere il rinnovo del Premio di Risultato (P.d.R.) per l'anno 2025, un elemento cruciale per incentivare le performance dei lavoratori e riconoscere i loro contributi al successo aziendale.

L'accordo raggiunto stabilisce che il P.d.R. sarà legato a obiettivi specifici per ciascun stabilimento, misurati su parametri come il flusso giornaliero, la produttività globale (Run Rate) e il livello di scarto gestibile (Manageable Waste), che riguardano rispettivamente l'efficienza operativa e la sostenibilità dei processi produttivi. Inoltre, il P.d.R. includerà un parametro di redditività, l'EBIT, per monitorare la salute finanziaria dell'azienda.

Il valore massimo del P.d.R. per il 2025 è stato fissato in 1.770 euro, come incentivo per premiare l'impegno dei lavoratori. Inoltre, è stato introdotto un moltiplicatore legato all'assenteismo collettivo, al fine di ridurre l'impatto negativo di assenze non giustificate sulla produttività aziendale, promuovendo un ambiente di lavoro stabile e sano. Un altro importante aspetto dell'accordo è la previsione di un premio aggiuntivo per le aziende che registrano una diminuzione degli infortuni sul lavoro, con l'obiettivo di migliorare la sicurezza sul posto di lavoro.

Il premio sarà erogato nel marzo 2026 e sarà calcolato sulla base della presenza lavorativa durante il 2025, con eventuali riduzioni legate a assenze. Inoltre, i lavoratori potranno convertire una parte del premio in servizi di welfare, offrendo benefici legati alla salute, al benessere e ad altre necessità. Questo non solo aumenta l'attrattiva del premio, ma risponde anche a diverse esigenze dei dipendenti.

L'accordo stabilisce anche che il premio non sarà computabile in altri istituti contrattuali e definisce un regime contributivo specifico. Sono previste verifiche mensili sui parametri raggiunti dalle singole unità produttive, per garantire la trasparenza e il rispetto degli obiettivi concordati. L'accordo, valido fino al 31 dicembre 2025, stabilisce una solida base di requisiti e obiettivi che rafforzano il rapporto di fiducia tra le parti, mirando a costruire un futuro lavorativo stabile e una cultura aziendale orientata al miglioramento continuo.





# System House

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



Il 5 febbraio 2025 si è svolto un incontro tra le Segreterie nazionali e territoriali dei sindacati Uilcom Uil, Slc Cgil, Fistel Cisl, Ugl Telecomunicazioni e i rappresentanti aziendali di System House, per discutere la situazione aziendale, il fondo nuovo competenze e il premio di risultato.

- **Situazione Aziendale:** L'azienda ha evidenziato una criticità dovuta alla mancata erogazione dei volumi previsti nei contratti commerciali, specialmente nel settore energetico. Questo ha portato a eccedenze temporanee di circa 350 lavoratori. L'azienda ha proposto di gestire questa situazione tramite un contratto di solidarietà e iniziative di reskilling, e ha anche proposto strumenti volontari come la riduzione dell'orario di lavoro e accompagnamenti all'uscita con accesso alla Naspi.
- **Premio di Risultato:** L'azienda, a causa dei risultati negativi del 2024, ha proposto un premio di risultato pari all'EGR (Elemento di Garanzia Retributiva), da convertire in welfare, su base volontaria.
- **Fondo Nuovo Competenze:** È stata condivisa l'idea di utilizzare la formazione per il reskilling del personale, non solo in ottica aziendale, ma anche per rispondere alle esigenze del mercato.
- **Considerazioni Sindacali:** I sindacati hanno apprezzato la volontà dell'azienda di affrontare la situazione in modo condiviso. Hanno richiesto un aggiornamento per approfondire gli strumenti da adottare per ridurre l'impatto sulla forza lavoro, sottolineando la necessità di investimenti formativi e di redistribuzione delle risorse su nuove commesse. Inoltre, hanno chiesto misure normative a livello governativo per supportare la transizione del settore.

Il confronto continuerà con l'obiettivo di gestire la difficoltà temporanea, cercando soluzioni che minimizzino l'impatto sui lavoratori.

La scorsa settimana si è tenuta una riunione particolarmente significativa alla luce degli eventi accaduti nel fondo sanitario intorno alle festività di fine anno. Il 19 dicembre, Federico Ginato ha presentato le sue dimissioni dall'incarico di direttore del fondo, cessando così anche il suo rapporto di lavoro.

Nel corso delle successive settimane, la presidenza ha intrattenuto contatti stretti con il consiglio di amministrazione e i rappresentanti delle parti sociali nazionali, in particolare con il Prof. Faioli, al fine di raggiungere una transazione conclusiva. Durante questi colloqui, è stata concordata la risoluzione di qualsiasi spettanza contrattuale e l'incentivazione della chiusura del rapporto di lavoro, nell'intento di evitare pretese future nei confronti di Sanarti, dei suoi amministratori, del personale e delle parti sociali. Inoltre, è stata garantita la riservatezza su tutti gli aspetti inerenti alle attività del fondo. Il consiglio di amministrazione ha esaminato i termini di questa transazione e, nella seduta protetta di oggi, venerdì 31 gennaio, si è proceduto alla definizione della stessa, come previsto dalla normativa.

Nella stessa giornata, il consiglio di amministrazione ha individuato un nuovo possibile direttore del fondo, al quale è stata avanzata una proposta specifica, già accettata, sebbene i dettagli saranno formalizzati nel contratto che sarà elaborato nelle settimane a venire. Fino all'entrata in operatività del nuovo direttore, la presidenza ha assunto tutte le competenze e i ruoli precedentemente esercitati dal direttore dimesso.

Il consiglio di amministrazione ha anche analizzato l'andamento del fondo, considerando vari aspetti quali il numero degli iscritti, dei volontari, la situazione dei figli minori e le prestazioni erogate, sia direttamente sia attraverso le assicurazioni. È emersa una quantità significativa di dati, la cui riservatezza è stata sottolineata, e si è raccomandato a tutti i presenti di fare un utilizzo riservato delle informazioni fornite.

In aggiunta, sono stati esaminati i dati di produzione degli sportelli Sanarti, accompagnati da un report che, sebbene riservato, serve a dare ai coordinatori regionali una visione chiara del percorso compiuto e dei risultati raggiunti, evidenziando anche situazioni in cui non sono stati raggiunti risultati sperati.

Infine, è stata valutata la situazione degli investimenti finanziari del fondo, necessari a garantire le prestazioni future.

Pertanto, a breve si conoscerà il nome del nuovo direttore. È previsto un webinar per illustrare dettagliatamente il nuovo piano sanitario e le innovazioni introdotte a partire da gennaio, già disponibili sul sito, che è stato rinnovato. Si prevede, inoltre, di organizzare un webinar interamente dedicato agli sportelli, alla loro funzionalità e alla dotazione economica, tema di grande importanza per garantire le risorse necessarie per il 2025.

# ESECUTIVO NAZIONALE UIL

L'Esecutivo nazionale della Uil si è riunito a Fiuggi per tracciare le linee guida dell'azione sindacale dei prossimi mesi. Focus su salari, pensioni, contrattazione e la necessità di detassare gli aumenti.

"Nel mio intervento ho parlato dello Sciopero Generale del 29 novembre, un'azione per denunciare la totale mancanza di risposte da parte del Governo, che, al di là degli slogan, non ha fatto nulla per i lavoratori. Ho evidenziato l'assenza di una "politica industriale" e la mancanza di visione da parte della politica. Ho anche sottolineato la necessità che l'Europa prenda posizione, altrimenti rischiamo di essere schiacciati tra gli Stati Uniti e la Cina. Infine, ho trattato temi come l'energia, il green deal e l'intrusione di SpaceX (Starlink), sottolineando che la Commissione europea e i paesi membri devono affrontare seriamente queste questioni."



**SALVO UGLIAROLO**  
Segretario Generale UILCOM



# ELEZIONI RSU/RLS

## SIELTE NET MOBILE-Saviano (NA)

1

FISTEL- CISL

15

UILCOM-UIL

3 RSU ELETTE

1 RLS ELETTA



# ITTORIA UILCOM



UILCOM



UILCOM



# Ronzoni: Oltre 20mila iscritti in più, continua la crescita della UIL



**2.067.880 tesserati (+1,06%),  
a cui si aggiungono  
le seconde affiliazioni**





## [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](https://tesseramentouil.it/2024)



# NO AI LAVORATORI FANTASMA



CAMPAGNA NO AI LAVORATORI FANTASMA



NO AI LAVORATORI FANTASMA

TERZO MILLENNIO



# IO SCELGO UILCOM



Iscriviti con NOI:

- RAPPRESENTANZA E TUTELA SUI LUOGHI DI LAVORO
- SERVIZIO CAF E PATRONATO
- COPERTURA INFORTUNI
- AGEVOLAZIONI E CONVENZIONI