

Nella giornata di ieri, 8 luglio, presso la sede di Unindustria a Roma, si sono incontrate le OO.SS. nazionali e territoriali di SLC CGIL, FISTel CISL, UIL FPL e UGL Carta e Stampa, unitamente alle RSU del Gruppo IPZS, con il management aziendale assistito dai funzionari di Unindustria.

L'incontro, programmato da tempo, aveva l'obiettivo di concludere il rinnovo del Premio di Risultato, scaduto a dicembre 2025. Dopo una trattativa lunga e complessa, caratterizzata da diverse proroghe e da un confronto serrato, le parti hanno raggiunto l'intesa per un nuovo accordo triennale di premialità collettiva valido per il periodo 2026-2028.

Si tratta di un risultato importante, frutto di una contrattazione seria, responsabile e concreta, che ha saputo coniugare la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori con la necessità di costruire uno strumento moderno, innovativo e capace di accompagnare lo sviluppo futuro del Gruppo.

Le parti hanno condiviso la scelta di confermare l'impianto generale del Premio di Risultato, aggiornandolo nei punti necessari affinché continui a rappresentare uno strumento motivante, sfidante e orientato agli obiettivi strategici di un Gruppo che continua a crescere e a rappresentare un'eccellenza del Paese.

Sono stati pertanto confermati i quattro pilastri del premio: Redditività, Produttività Generale, Aree di Business e Parametro Assenze.

Proprio su quest'ultimo parametro si è sviluppato il confronto più intenso. L'azienda aveva richiesto un incremento del peso del parametro assenze e una revisione più penalizzante della relativa tabella economica.

Come organizzazioni sindacali abbiamo ritenuto tale impostazione non coerente con i principi di solidarietà e inclusione che devono continuare a caratterizzare un premio collettivo. Per questo motivo abbiamo sostenuto con determinazione una posizione diversa, arrivando a una mediazione che tutela maggiormente i lavoratori.

Per l'anno 2026 resteranno infatti invariati gli attuali parametri: peso del 10% e tabella delle assenze confermata. Solo per gli anni 2027 e 2028 il parametro passerà al 15%, con una revisione della tabella che prevede la riduzione di un giorno per ciascuna fascia.

Restano inoltre confermate tutte le franchigie oggi previste. Le uniche modifiche riguardano l'applicazione della Legge 53/2000, art. 4, comma 1, che per il 2026 rimane invariata con successiva verifica congiunta del suo utilizzo, e il riconoscimento del periodo di convalescenza successivo a ricovero, day hospital o accesso al pronto soccorso, che sarà valido esclusivamente se certificato dalla struttura ospedaliera.

SLC - CGIL	Sindacato Lavoratori Comunicazione
FISTel – CISL	Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
UILFPC - UIL	Unione Italiana Lavoratori Federazione Poste e Comunicazioni
UGL CHIMICI - UGL	Carta e Stampa

Uno dei risultati più significativi della trattativa riguarda il superamento di una storica penalizzazione. Nel precedente accordo, infatti, le lavoratrici e i lavoratori che superavano i 50 giorni di assenza vedevano azzerato completamente il Premio di Risultato. Con il nuovo accordo, invece, sarà comunque riconosciuto il 20% del premio maturato.

È un risultato tutt'altro che scontato, ottenuto grazie a una contrattazione che ha saputo trovare un punto di equilibrio tra le esigenze organizzative dell'azienda e la tutela delle persone.

Anche sul piano economico il risultato raggiunto è particolarmente positivo.

L'incremento del Premio di Risultato è stato fissato in 300 euro prendendo come base di riferimento il valore riconosciuto alla categoria B2 nel 2025. Si tratta di un risultato di assoluto rilievo, soprattutto considerando che la proposta iniziale dell'azienda assumeva come riferimento il valore del 2024.

Questo significa aver riconosciuto concretamente che gli importanti risultati economici del Gruppo sono il frutto del lavoro, della professionalità e della dedizione di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

Restano inoltre confermate tutte le caratteristiche che negli anni hanno reso il Premio di Risultato uno strumento equilibrato, raggiungibile e particolarmente favorevole, compreso l'incremento del 20% dell'importo in caso di adesione alla piattaforma di welfare aziendale.

La trattativa ha inoltre prodotto due ulteriori risultati di grande valore.

Per il welfare aziendale è stato definito un importo di 650 euro per il 2026, uguale per tutti i dipendenti.

Per il buono pasto è stato raggiunto l'aumento di un euro, passando da 9 a 10 euro, raggiungendo così il valore massimo oggi interamente defiscalizzabile.

Sono risultati concreti che producono un beneficio economico immediato per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Naturalmente riteniamo che vi siano ancora margini di miglioramento. Avremmo voluto compiere ulteriori passi avanti, come ad esempio portare dal 60% al 100% il riconoscimento del Premio di Risultato ai lavoratori in somministrazione.

È un obiettivo che continueremo a perseguire nelle prossime trattative, con la convinzione che un premio moderno debba essere sempre più inclusivo e capace di redistribuire in maniera equa la ricchezza prodotta dal lavoro di tutti.

SLC - CGIL	Sindacato Lavoratori Comunicazione
FISTel – CISL	Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
UILFPC - UIL	Unione Italiana Lavoratori Federazione Poste e Comunicazioni
UGL CHIMICI - UGL	Carta e Stampa

Questo accordo dimostra però un principio fondamentale: i risultati si ottengono attraverso il confronto, la responsabilità, la capacità di mediazione e il coraggio di assumersi decisioni difficili. La contrattazione non è fatta di slogan o di posizioni ideologiche, ma di impegno quotidiano, competenza e credibilità.

Ogni accordo rappresenta un punto di partenza e non un punto di arrivo. Continueremo a lavorare con lo stesso spirito unitario e con la stessa determinazione per migliorare ulteriormente le condizioni economiche e normative delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo.

Chi ha sottoscritto questo accordo si è assunto la responsabilità di portare a casa risultati concreti. È certamente più semplice limitarsi a dire "no" o sostenere che si sarebbe potuto ottenere di più. Più difficile è negoziare, trovare un equilibrio e trasformare le richieste in benefici reali.

Noi scegliamo questa strada: quella della contrattazione, della responsabilità e dei risultati. Perché non siamo interessati a fare rumore, ma a migliorare concretamente le condizioni delle persone che rappresentiamo.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLC CGIL	FISTel CISL	UIL FPL	UGL Carta e Stampa
Michele Lunetta	Nicola Pellicano	Roberto Retrosi	Enzo Valente

Roma, 9 luglio 2026

Affiliazione ad
UNI
Union Network International

SLC - Tel. 06-42048212 Fax 06-4824325
FISTel - Tel. 06-87979200 Fax 06-87979296
UILFPC - Tel. 06-45686880 Fax 06-85353322
UGL CHIMICI - Tel. 06-4818313 Fax 06-4820554