



**BILANCIO
SOCIALE
2024**



01	SCENARI	8
01.1	Sane scelte di politica industriale per evitare il rischio di una crisi di sistema	9
01.2	Investimenti a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici	11
02	PERSONE E DIRITTI	14
02.1	Sciopero enel: 90% delle adesioni	16
02.2	Sciopero generale: dare voce a chi non ce l'ha	17
02.3	Sciopero 25 ottobre: automotive componentistica non metalmeccanica	19
02.4	Primo maggio 2024	22
02.5	Autonomia differenziata	24
03	ATTIVITÀ DI MISSIONE	26
03.1	Formazione	27
03.2	Pari opportunità	30
03.3	Salute e sicurezza	37
03.4	Welfare	42
03.5	Attività internazionale	46
03.6	Solidarietà	50
04	CONTRATTAZIONE NAZIONALE	52
04.1	I rinnovi dei CCNL	53
04.2	Principali accordi aziendali e vertenze	62
04.3	Intelligenza artificiale	70
05	DIMENSIONE ORGANIZZATIVA ED ECONOMICA	74
05.1	Stakeholders	77
05.2	Stato patrimoniale e conto economico	83

TESSERAMENTO

2024

Alla BASE Per L'ALTEZZA

AFFRONTIAMO LE NUOVE SFIDE,
PORTIAMO IN ALTO I DIRITTI.



**SOSTIENI IL CAMBIAMENTO,
DIFENDI IL TUO DOMANI.
ISCRIVITI ALLA UILTEC.**

»»»» uiltec.it



— LA CAPACITÀ DI CAMBIARE LE COSE

*L'esigenza di trasferire anche
alle nuove generazioni, la
capacità di cambiare le cose,
a piccoli passi, guardando
all'azione sindacale, quale
fase di crescita collettiva,
sia del mondo del lavoro
sia della società*



Esperienze, valori, competenze nella logica della prospettiva. Questo divenire muove la redazione del Bilancio sociale della Uiltec da più di un lustro. Il 2019 è stato il primo anno in cui gli avvenimenti che hanno caratterizzato la nostra organizzazione sindacale sono stati raccontati partendo dall'intento di evidenziare la loro sostenibilità sociale e quella economica in un contesto di trasparenza e chiarezza. L'edizione che descrive l'anno alle nostre spalle, la sesta in ordine cronologico, mantiene le medesime finalità, ovvero di rendere noti gli obiettivi che la Uiltec ha realizzato e quelli che intende determinare nel tempo a venire.

Ancora una volta questo documento si fa strumento di dialogo, diventa strumento di consapevolezza, infine, di gestione. È evidente come la testimonianza rappresentata in queste pagine permetta di comprendere il ruolo svolto dal nostro sindacato nell'attività nel mondo del lavoro ed in quello produttivo; di essere uno strumento

di comparazione tra il tempo passato e quello presente, utile a desumere informazioni sul raggiungimento degli obiettivi prefissati; dimostrare che il fine sindacale costituisce un vero e proprio valore aggiunto per l'intera società; di essere un elemento determinante per lo sviluppo della democrazia e della trasparenza nell'ambito delle attività svolte; di poter diventare uno strumento per conoscere se le azioni sindacali comportino oggettive ricadute in termini di utilità, legittimazione ed efficienza.

Nel 2024 la Uiltec ha continuato a porre al centro della propria azione l'esigenza unificante dello sviluppo dell'economia nazionale attraverso una precisa politica industriale, in ambito nazionale ed europeo, che possa basarsi su scelte coerenti, risorse adeguate, determinazioni efficienti. Senza una risposta netta e strutturata in tal senso l'industria, che è il cuore pulsante della crescita, non potrà avere futuro. Bisogna agire con strategie mirate per il rilancio economico dei settori industriali e delle filiere produttive italiane. Il primo obiettivo strategico deve essere quello di ridurre la dipendenza energetica del Paese dall'estero. Ci vogliono scelte di politica energetica da attuare nell'industria e per l'industria. Un tema per tutti: occorre che la questione della neutralità tecnologica sia al più presto attuata all'interno di scelte di politica industriale che mettano in sicurezza il Paese in sinergia con scelte analoghe dei partner europei. E poi ci vogliono programmi di tutela occupazionale, parte integrante della crescita sostenibile dell'economia. Il nostro Sindacato crede alla transizione verso il "Green Deal" ed auspica che ogni passo di questo percorso sia accompagnato da un correlato "Social Deal".

La Uiltec ha seguito con determinazione e ottenuto ottimi risultati nei settori di propria competenza: quelli dell'Energia-Petrolio, dell'Elettrico, del Gas-Acqua, del Chimico-Farmaceutico, del Manifatturiero, del "Made in Italy". È stata un'azione che ha determinato, dal punto di vista contrattuale, per quanto concerne la parte economica, la salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, e per quanto riguarda la parte normativa, soprattutto la tutela dei diritti.

I temi principali trattati nei più recenti rinnovi contrattuali, come gli aumenti salariali, la riduzione dell'orario di lavoro, la previdenza complementare e le politiche di sicurezza, rimangono basilari. La centralità dei prossimi rinnovi contrattuali, invece, sarà principalmente caratterizzata da sfide riguardanti la transizione energetica, la sostenibilità ambientale, l'adozione di nuove tecnologie, l'implementazione di politiche di inclusione, parità di genere. Sarà dunque fondamentale interagire con i programmi dell'Unione Europea a sostegno dell'occupazione e delle trasformazioni produttive, ma saranno determinanti gli impegni per specifiche politiche attive, insieme a capillari interventi da parte di governo e amministrazioni regionali per il finanziamento di ammortizzatori sociali appositamente dedicati. Nella contrattazione nazionale e nelle politiche di reclutamento

delle risorse umane delle aziende sarà necessario tenere conto della centralità della formazione di nuove professionalità e della riconversione professionale dei lavoratori e delle lavoratrici dei settori interessati. La contrattazione nazionale rimane lo strumento fondamentale per definire sistemi classificatori flessibili ed in grado di includere nuove professionalità. E la contrattazione stessa dovrà agire a favore di un aggiornamento della fiscalità agevolata in relazione alla premialità retributiva e al welfare; a rafforzare la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici ai processi decisionali aziendali anche con riferimento a materie di rilevanza strategica; a promuovere un intervento legislativo di sostegno a quanto stabilito dagli accordi interconfederali in materia di rappresentatività, al fine di contrastare il dumping contrattuale; a favorire la fruizione dei diritti sindacali di nuova generazione, alla luce dello sviluppo delle nuove tecnologie.

Tanto abbiamo fatto e tante sono le cose da fare.

In queste pagine c'è la descrizione di molteplici sfide che vedono coinvolta la Uiltec sempre più protesa verso un ampliamento di legittimazione, efficienza ed efficacia del proprio modello organizzativo in un quadro di completa trasparenza.

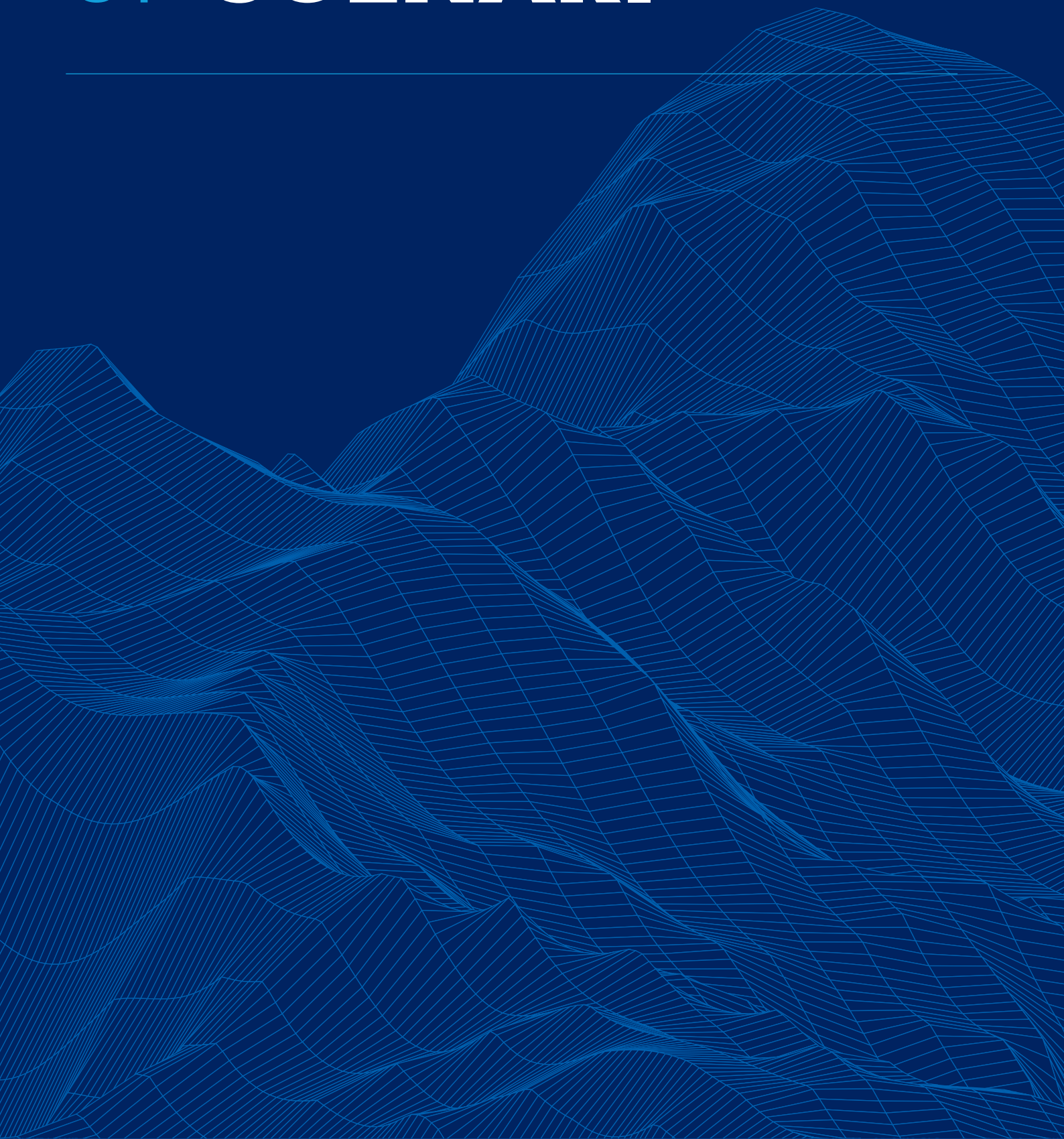
Si tratta di un'innovazione culturale che poggia sulla virtuosa sinergia tra la memoria ed il futuro. Attraverso quest'ultima edizione del Bilancio sociale emerge l'esigenza di trasferire anche alle nuove generazioni, la capacità di cambiare le cose, a piccoli passi, guardando all'azione sindacale, quale fase di crescita collettiva, sia del mondo del lavoro sia della società nello spirito di governare il cambiamento per produrre sviluppo, ricchezza da distribuire in modo più adeguato, con l'obiettivo di migliorare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

La Uiltec continua a crescere sia in termini di iscritti che di voti. È il contributo responsabile alla costruzione di una società aperta, libera, solidale, giusta che mette al centro le Persone, prima di tutto.

Daniela Piras

Segretaria Generale UILTEC Nazionale

01 SCENARI



Sane scelte di politica industriale per evitare il rischio di una crisi di sistema

Ci lasciamo alle spalle un anno ricco di novità e stimoli, mettendo in risalto le best practice per una buona Politica Industriale volta ad accrescere le potenzialità dello sviluppo economico. Nel corso del primo Esecutivo nazionale, la Segretaria generale Daniela Piras ha voluto, infatti, puntare il dito sull'incertezza e le criticità che il nostro Paese sta affrontando sul fronte industriale; si ha dunque la necessità di operare con scelte ben precise e strategiche per sciogliere i nodi delle crisi aziendali e delle transizioni di settori strategici come il tessile e l'energia. "Occorrono investimenti certi su innovazione, ricerca, capitale umano, formazione, qualità dei prodotti, sicurezza sul lavoro, potenziamento delle filiere industriali, sostenibilità sociale, rafforzamento delle strutture materiali ed immateriali, diffusione della conoscenza. In questo scenario possibile, purtroppo, registriamo tuttora che l'energia, principale settore di prospettiva industriale, non occupa ancora il ruolo di asse portante e strategico rispetto a produzioni che ormai sono in palese fase di arretramento o declino.

"I settori dell'energia, del chimico-farmaceutico, del 'made in Italy' possono costituire la chiave di volta per non rimanere in mezzo al guado di una rischiosissima crisi di sistema"

A fare poi da contorno a questa situazione di incertezza ci sono ovviamente le crisi che caratterizzano il sistema geopolitico, in generale, nel contesto internazionale. Ma senza allontanarci troppo dai nostri confini, non possiamo far altro che constatare quanto ancora le regioni soprattutto quelle del sud Italia non **abbiano**



ancora registrato una tendenza di crescita, significativa, come tante altre realtà del Paese e del Vecchio Continente, ma si è convinti che si possa superare il disagio della crisi con investimenti mirati e precise scelte di politica industriale.

Durante il Consiglio regionale in Calabria, Daniela Piras ha voluto ribadire come il coinvolgimento del sindacato insieme a quello di istituzioni ed imprese può rivelarsi determinante nelle ripermetrazioni delle Zone Economiche Speciali in considerazione della trasformazione della Zes Calabria, e di tutte le altre Zes meridionali, in Zes Sud, per lo sviluppo delle aree industriali e per l'attrazione di investimenti produttivi.

Come la Puglia che rappresenta una realtà con diverse crisi, può dare nuove occasioni di rilancio e sviluppo, anche per l'intera economia nazionale, ma occorre avere la possibilità di più tavoli un confronto, in breve tempo nell' intento delle buone prassi.

Ed è proprio **l'innovazione che può essere la chiave di svolta rispetto ai problemi del lavoro, a patto che si innesti anche una logica di integrazione territoriale connessa con il sistema scolastico-formativo e quello produttivo**, è fondamentale, infatti, colmare la carenza sul mercato lavorativo attraverso la ricerca di giovani e professionisti con specifiche competenze.

Inoltre, in occasione dell'evento pubblico promosso da Farmindustria **"Innovazione e produzione di valore"** svoltosi in Campania, si è evidenziato come uno dei problemi che vive il Paese è quello della **deindustrializzazione e della perdita di ricchezza misurata dal Pil nazionale**. Ma, l'industria farmaceutica rappresenta un patrimonio da tutelare, a livello nazionale, soprattutto nella prospettiva di crescita. Occorre tenere conto che il settore rappresenta un'isola felice per l'intero territorio nazionale e per il Meridione, come nel caso della Campania dove qui le imprese farmaceutiche hanno investito nell'ultimo lustro quasi il cento per cento nella componente immateriale e la stessa regione risulta essere la settima in Italia per risorse investite in ricerca e sviluppo.

"È fondamentale che si determini una **sinergia virtuosa tra il sistema produttivo e quello del lavoro** utile a creare un virtuoso effetto moltiplicatore di crescita industriale. In questo settore gli investimenti sono in capitali e in competenze, ma servono leggi e regole flessibili che sviluppino il valore dell'innovazione scientifica e industriale. Bisogna tenere alta la competitività, affinché l'Italia rimanga tra i primi produttori manifatturieri del farmaco in Europa e regga la concorrenza esistente a livello internazionale. Occorre farlo agendo sul versante dell'indipendenza del settore dal punto di vista globale".

01.2

Investimenti a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici

Tante sono le aziende in cui lavorano gli addetti e le addette che rappresentiamo e che da tempo denunciano enormi difficoltà produttive a causa degli esosi costi energetici. Allo stato attuale in questo Paese le politiche industriali ed energetiche sono pressoché inesistenti. Piras: "Siamo soddisfatti che Mario Draghi, sia il 9 settembre a Bruxelles, che a Strasburgo, nel presentare il report su come rilanciare la competitività in Europa, abbia sottolineato come la transizione energetica e la decarbonizzazione debbano muoversi attraverso fasi graduali e senza accelerazioni, contando sul gas come vettore principale di questo passaggio. **È quanto la Uiltec sottolinea da tempo!**

Ci deve essere un'applicazione graduale del Green Deal accompagnata da un Social Deal, affinché i costi della transizione non si scarichino sui lavoratori e sulle lavoratrici". Il compito del sindacato? "Dobbiamo **tutelare i diritti e rinnovare i contratti** nella stagione contrattuale che sta per aprirsi – ha concluso

Piras- perché una giusta risposta salariale è indispensabile per far ripartire il mercato interno e far uscire il Paese dalla crisi”. **Si parla di risposte salariali, ma si traduce anche in investimenti e nuove norme a tutela della prevenzione, della salute e della sicurezza di lavoratori e lavoratrici.**

Non si riescono neanche più a contare i notiziari che ogni giorno, purtroppo ci danno tristi notizie per le stragi sul lavoro. Occorre un cambio di passo che assicuri al Paese il raggiungimento dell’obiettivo di **“Zero morti sul lavoro”**. **La sicurezza rappresenta un valore fondamentale per il mondo del lavoro.** Avvertiamo sgomento, dolore e rabbia per chi, alla fine della giornata, non ha più fatto ritorno alle proprie case e ai propri cari. Sollecitiamo ogni giorno affinché la politica e il Governo metta in campo tutti i provvedimenti necessari a rafforzare gli investimenti sul tema e sanzionare giustamente i trasgressori.

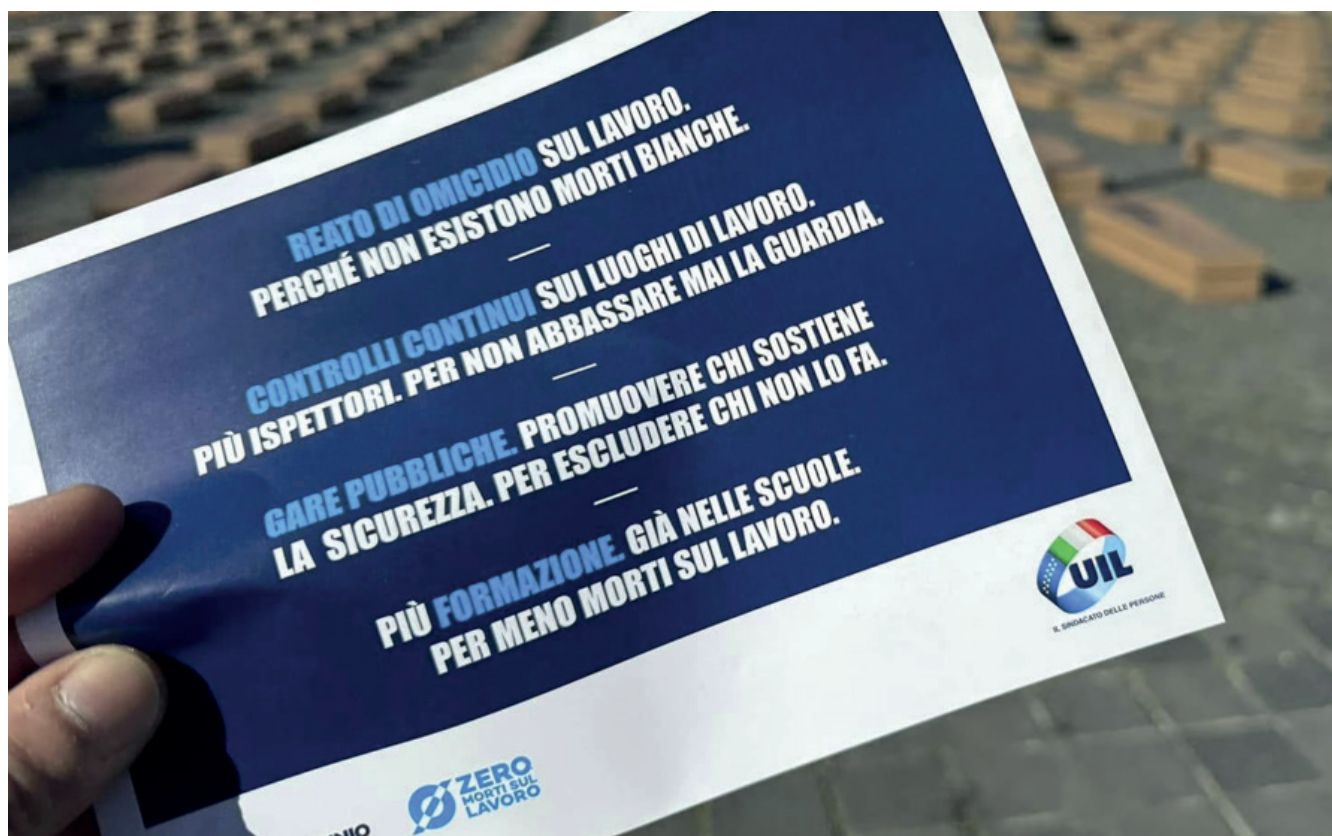


Ci vuole **più prevenzione, più formazione, più ispezioni, più controlli, più investimenti, subito, ora!** Come sindacato non possiamo non fare nostra la grande campagna di sensibilizzazione promossa dalla UIL **“Mille bare”** proprio per richiamare l’attenzione dell’opinione pubblica sulla tragedia delle morti sul lavoro. Un’

iniziativa, con più di mille bare – tante quante sono, ogni anno, le vittime sui luoghi di lavoro – che hanno occupato le principali piazze delle città italiane.

Non possiamo non ricordare tutte le vittime e i feriti di questo 2024 e stringerci forte alle loro famiglie, ma permetteteci di ricordare in particolare:

- 9 aprile 2024 L'esplosione di Suviana nella centrale idroelettrica di Enel Green Power: **7 morti**
- 6 maggio 2024 Il disastro di Casteldaccia presso l'impianto Amap di sollevamento delle acque reflue: **5 morti**
- 9 dicembre 2024 L'esplosione al deposito Eni a Calenzano: **5 morti**



02 PERSONE E DIRITTI



Vogliamo iniziare questo racconto partendo dalle Persone e dai Diritti, perché come non mai, quest'anno, siamo stati catapultati in un vortice di eventi che ci hanno messo di fronte a sfide che ci hanno fatto comprendere ancora di più il valore dell'operato che svolgiamo ogni giorno.

Lavoriamo per i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici. ma ancor di più lavoriamo per le Persone.

Ce lo ricorda la nostra organizzazione sindacale ogni giorno: UIL, Unione Italiana del Lavoro. **Il Sindacato delle Persone.**

I diritti delle persone sono fondamentali per garantire una società giusta ed equa. Essi sono legati alla dignità umana e alla libertà di espressione.

Nel contesto lavorativo, i diritti sono particolarmente importanti, poiché garantiscono che chi lavora abbia condizioni dignitose, una retribuzione equa, la sicurezza sul lavoro e il rispetto per la sua libertà di organizzarsi collettivamente. Ed è proprio il diritto di sciopero, in particolare, uno dei principali strumenti con cui i lavoratori e le lavoratrici difendono i propri interessi contro le politiche aziendali o governative che potrebbero ridurre i loro diritti o condizioni di vita.

Il rispetto dei diritti dei lavoratori, delle lavoratrici e delle persone non è solo un dovere giuridico, ma anche un valore fondamentale per una società civile e democratica, che deve garantire equità, giustizia sociale e libertà per tutti.

Il diritto di sciopero e di manifestazione è un pilastro della democrazia, poiché consente ai cittadini e alle cittadine di far sentire la propria voce contro decisioni che potrebbero danneggiarli, sia come individui che come gruppi sociali. Gli scioperi e le manifestazioni sono strumenti per ottenere miglioramenti nelle condizioni di lavoro, salari più giusti e una maggiore attenzione ai diritti civili.

Il 2024 è stato un anno di grandi mobilitazioni, dove la Uiltec oltre ad aver avuto un ruolo da protagonista, ha partecipato, anche, attraverso sue delegazioni, alle innumerevoli proteste di piazza delle altre categorie, a sostegno di come il mondo UIL sia unito e coeso di fronte alle problematiche di tutte le persone indistintamente dal contratto loro applicato e del loro status sociale.

Sciopero enel: 90% delle adesioni



L'8 Marzo si è svolto lo sciopero Enel a Piazza Verdi a Roma. Uno sciopero per rivendicare in particolar modo gli aumenti salariali e per esporre la preoccupazione per la direzione che l'azienda ha intrapreso. C'è disapprovazione sulla decisione di Enel a voler esternalizzare massivamente attività esclusive e distintive; sulle modifiche unilaterali dell'orario e i tagli sugli investimenti lungo tutta la filiera elettrica, indebolendo così una realtà industriale e una complessità di competenze rappresentate e garantite dai lavoratori e dalle lavoratrici stessi. Enel potrebbe essere la protagonista nel nostro Paese dal punto di vista energetico. La transizione energetica e digitale, l'elettrificazione dei consumi ed i progetti previsti del PNRR avranno un enorme impatto sui suoi ricavi. Enel dovrebbe saper cogliere le sfide future tramite gli investimenti sugli asset e sulle persone. Purtroppo, però, quello che è stato proposto è solo una mera razionalizzazione degli investimenti. **Straordinaria la risposta da parte delle lavoratrici e dei lavoratori alle sbagliate decisioni dell'azienda. Presidi gremiti in tutta Italia.**

“La partecipazione dimostrata da migliaia e migliaia di lavoratrici e lavoratori, con presidi gremiti in tutti i capoluoghi di regione e province, è la risposta più chiara e più netta che si poteva dare a sostegno delle ragioni del sindacato, contro la disinformazione che da più parti ha cercato di indebolirle e contro le politiche sbagliate introdotte dall'Enel”. Le lavoratrici e i lavoratori, con questo sciopero, lanciano un messaggio forte e chiaro ai vertici aziendali: “ritirate da subito le vostre decisioni se volete riaprire un confronto, altrimenti continueremo le nostre iniziative di lotta”. Centinaia i presidi svolti in tutto il Paese. A Roma sono intervenuti anche i Segretari Generali di Cgil, Cisl, Uil ed hanno portato il proprio sostegno ribadendo che la vertenza Enel riguarda tutta la Nazione, con un solo univoco

grido: “Vogliamo un’azienda che guidi la transizione energetica, che investa sulle Persone e la loro professionalità, che faccia assunzioni e che crei valore per il Paese. Di un’Enel che pensa solo alla finanza, dismettendo parti importanti delle proprie attività e delle proprie competenze peggiorando le condizioni di lavoro ad operai e impiegati, il Paese non sa che farsene”.

02.2

Sciopero generale: dare voce a chi non ce l’ha



La partecipazione sia allo sciopero generale di Aprile che quello di Novembre costituiscono un passaggio importante per il nostro sindacato.

“Le confederazioni sindacali di Uil e Cgil per giovedì 11 aprile – ha ricordato Piras–hanno proclamato uno sciopero generale e nazionale che riguarderà tutti i settori privati, anche in appalto e strumentali. Protesteremo per chiedere politiche e interventi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e per cambiare la delega fiscale del governo e definire una diversa riforma per un fisco giusto ed equo. Uil e Cgil torneranno di nuovo in piazza a

Roma sabato 20 aprile per una grande manifestazione nazionale sui medesimi temi". Eventi come questi sono una occasione, prima di tutto, per rivendicare il diritto alla salute, a partire dalla difesa e dal rilancio del servizio sanitario nazionale pubblico, dal finanziamento delle leggi sulla non autosufficienza, e dalla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, "senza dimenticare una vera riforma fiscale e un aumento reale dei salari".



Il **29 novembre** le stesse organizzazioni hanno indetto un ulteriore sciopero generale di 8 ore per contestare la Legge di Bilancio 2025 per la difesa dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici e delle pensioni, e richieste per un miglioramento delle politiche fiscali e sociali, nonché un aumento del potere d'acquisto, che ha visto la partecipazione di diversi settori, tra cui i lavoratori e lavoratrici dei trasporti, dell'energia, del pubblico impiego, e del settore privato.

- **Incremento dei salari** per contrastare l'inflazione e il calo del potere d'acquisto.
- **Aumento delle risorse per la sanità, l'istruzione e i servizi pubblici**, ritenuti insufficienti nella Legge di Bilancio.
- **Miglioramento delle condizioni di lavoro**, soprattutto per contrastare la precarietà e migliorare la sicurezza sul lavoro, in risposta ai numerosi incidenti sul posto di lavoro.
- La necessità di **Politiche industriali** orientate alla sostenibilità e all'innovazione tecnologica, con

l'obiettivo di proteggere i posti di lavoro e promuovere lo sviluppo di nuove opportunità occupazionali.

Come UILTEC non potevamo non partecipare attivamente alla protesta, sollecitando già da tempo politiche industriali più efficaci che sostengano i lavoratori e le lavoratrici del settore. È stato richiesto che il governo destini risorse adeguate per supportare le aziende nel processo di transizione ecologica e nell'adozione di tecnologie più moderne, senza compromettere i posti di lavoro. Investire nell'industria per evitare la delocalizzazione e garantire la stabilità occupazionale, soprattutto in ragione di salari già non sufficientemente adeguati per far fronte all'aumento del costo della vita. Forte sollecitazione anche a migliori condizioni di lavoro, specialmente in settori ad alto rischio, come quelli legati all'energia e all'industria chimica, dove la sicurezza è una preoccupazione costante.

02.3

Sciopero 25 ottobre: automotive componentistica non metalmeccanica





IL SETTORE FUNZIONA COL NOSTRO LAVORO

La crisi della filiera automobilistica, non ha colpito il solo settore metalmeccanico, ma ha coinvolto tutti quei comparti che si occupano della componentistica. Ed è proprio per questo che la Uiltec è scesa in piazza a sostegno dei Nostri lavoratori e lavoratrici. Si è svolto a Roma il 25 ottobre lo sciopero nazionale, una grande manifestazione di protesta, di 8 ore degli addetti della componentistica non metalmeccanica della filiera industriale del automotive a sostegno delle ragionevoli preoccupazioni che ha investito questo settore. Per l'intero giorno gli addetti hanno incrociato le braccia per chiedere una politica industriale basata su scelte precise e risorse certe, insieme ad investimenti da parte delle aziende interessate. Migliaia di lavoratrici e lavoratori convivono oggi con un basso reddito, a causa dei licenziamenti e di un utilizzo massiccio di ammortizzatori sociali, in molti casi in esaurimento. Su di loro grava un'enorme incertezza per il futuro occupazionale e familiare.

OGNI PARTE È UNA COMPONENTE FONDAMENTALE PROPRIO COME I NOSTRI LAVORATORI E LAVORATRICI.

"Sono circa 45mila gli occupati del settore della componentistica impegnati nel comparto automobilistico- ha specificato Piras- secondo le nostre indagini la transizione verso l'elettrico può

SCIOPERO NAZIONALE VENERDÌ 25 OTTOBRE 2024
AUTOMOTIVE COMPONENTISTICA NON METALMECCANICA



IL SETTORE FUNZIONA COL NOSTRO
LAVORO

OGNI PARTE È UNA COMPONENTE FONDAMENTALE, PROPRIO COME TE!

MANIFESTAZIONE NAZIONALE
ROMA PIAZZA SANTI APOSTOLI ORE 10:30



CONCLUDONO I SEGRETARI GENERALI

bruciare entro il 2030 ben 7 miliardi di euro, con un calo della produzione del 10 per cento rispetto ai livelli attuali. Stiamo parlando di una filiera che vale 55 miliardi di euro ed impiega complessivamente in ambito nazionale circa 170mila addetti". Comprendere quali siano gli indirizzi di politica industriale di questo paese è assai arduo, tanto quale capire quali siano le scelte e gli investimenti strategici, anche in campo energetico. L'incapacità della politica nel definire le linee di strategia industriale non è un alibi per aziende e multinazionali in questo caso come Stellantis che non aspettano altro per cogliere ogni occasione utile a delocalizzare la produzione in paesi dove la manodopera costa meno e dove non esistono diritti sindacali. "Questa transizione richiede cambiamenti strutturali nell'industria automobilistica! Per allestire le auto elettriche saranno necessari materiali diversi ed in quantità molto inferiore rispetto ad oggi. Senza un piano nazionale di sostegno che favorisca la riconversione industriale, le aziende rischiano, come sta accadendo, di perdere quote di mercato e di avere forti ripercussioni sui livelli occupazionali. Spagna, Germania, Francia, attraverso politiche industriali mirate, investono massicciamente in ricerca e sviluppo producendo componenti innovativi, quelli necessari alla trasformazione delle filiere industriali. E il nostro Paese? In assenza di politiche adeguate stiamo rischiando di compromettere la capacità delle aziende di affrontare le sfide del futuro, di subirne le chiusure, perdendo così migliaia di posti di lavoro..."

“...L'industria è la spina dorsale della crescita economica nazionale. La manifattura è il cuore pulsante di questo sviluppo...”

02.4

Primo maggio 2024

Il discorso di Elisa Boiago, coordinatrice Rsu e Rls Uiltec presso Benetton Group di Treviso, durante le celebrazioni del Primo Maggio 2024 a Monfalcone, a nome di tutti i lavoratori e le lavoratrici, tocca temi fondamentali legati al mondo del lavoro in Italia. Si



sottolinea l'importanza di celebrare la dignità del lavoro, la parità di genere, un salario adeguato al costo della vita, la conciliazione tra lavoro, famiglia e tempo libero, e il diritto al lavoro per tutti, come previsto dalla Costituzione Italiana. Tuttavia, non si possono non sottolineare le problematiche in corso nel paese: aumento delle morti sul lavoro, crescente povertà, diminuzione del potere d'acquisto, precarietà lavorativa che non colpisce solo i giovani, e il continuo deterioramento dei servizi pubblici, come sanità e scuola, a causa dei tagli ai finanziamenti.

L'attuale situazione in Italia come insostenibile e distante dalle aspirazioni di un'Europa più giusta e solidale. Si sottolinea la necessità di un intervento a livello europeo per ridurre la burocrazia, migliorare l'accesso al credito, colmare la carenza di artigiani e lavoratori e lavoratrici altamente specializzati, e abbassare il costo del lavoro e la tassazione, che è tra le più alte in Europa. Questo,



secondo Boiago, sarebbe il futuro che può portare speranza al lavoro e alle produzioni nazionali. Un richiamo all'azione per garantire diritti e condizioni di lavoro migliori, con un appello a una politica economica e sociale più equa.

02.5

Autonomia differenziata

Al centro dei vari dibattiti di questo 2024 non può non emergere il tema dell'autonomia differenziata, con la quale si rischia di accentuare le disparità economiche e sociali tra le diverse regioni, soprattutto tra il Nord, più ricco e industrializzato, e il Sud, con un'economia più fragile. Necessaria invece la difesa dell'unità nazionale e sull'equità dei servizi per tutti i cittadini, indipendentemente dalla regione in cui vivono. Il principio di autonomia deve si essere garantito, ma in modo che non crei disparità tra i territori, soprattutto in settori cruciali come sanità, istruzione e infrastrutture. È necessario un sistema di finanziamento equo e responsabile che permetta alle regioni di esercitare le loro competenze senza compromettere i diritti fondamentali dei cittadini e delle cittadine, che devono essere uniformi su tutto il territorio nazionale, per garantire a tutti una pari dignità e opportunità. La UILTEC ha espresso preoccupazioni specifiche riguardo all'autonomia differenziata, sottolineando che la gestione



decentralizzata delle politiche industriali e dei servizi essenziali potrebbe comportare una frammentazione che danneggerebbe la competitività del Paese nel suo insieme. L'autonomia differenziata deve essere gestita in modo che tutti i lavoratori e le lavoratrici e le imprese, indipendentemente dalla regione in cui operano, possano accedere a condizioni di lavoro e di crescita economica uniformi e giuste. In tal senso, il sindacato insiste sulla necessità di mantenere un forte coordinamento centrale per affrontare le sfide globali e nazionali. Si ribadisce, dunque, la necessità di un'autonomia che non comprometta l'unità e la coesione sociale ed economica del Paese, facendo leva su un sistema che tuteli equamente tutti i cittadini e le cittadine e i lavoratori e le lavoratrici.



03 ATTIVITÀ DI MISSIONE

Il mondo del lavoro è in continua evoluzione, lo sviluppo delle persone è il motore della crescita dell'organizzazione.

Ogni processo di riorganizzazione comporta un processo di riconversione; **la formazione è una leva indispensabile per supportare il cambiamento, ed è proprio la trasformazione l'obiettivo della formazione.**

Nuove sfide organizzative ci attendono, il sindacato è preparato ad affrontare nuove partite insieme alle contraddizioni della società. Lungo il nostro cammino abbiamo: innovazione tecnologica, interculturalità, budget ridotti all'osso, allungamento della vita lavorativa, transizione energetica, industria 5.0, intelligenza artificiale, parità di genere e tanto altro ancora. Lo scenario economico e sociale richiede, quindi, acquisizione di nuove informazioni, capacità di sviluppare nuove conoscenze e competenze.

Attraverso questo tipo di formazione introduciamo le persone al Sindacato sviluppandone in diverse fasi le competenze.

Si può affermare che, la formazione effettuata sul territorio nazionale durante l'anno 2024, che ha visto la partecipazione di ben 153 delegati e delegate, ha rappresentato un'occasione di crescita personale e di grande soddisfazione, soprattutto sul piano umano, con un notevole riscontro da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

In continuità con gli anni precedenti si è percepito, nella platea composta da donne e uomini di ogni età, un desiderio di partecipazione davvero prezioso per un sindacato che mette al centro della sua azione le persone con i loro valori.

Il grande senso di appartenenza, sviluppato dalle lavoratrici e dai lavoratori nel corso dei nostri incontri, ha facilitato anche la discussione intorno a: negoziazione, comunicazione e agli altri temi della formazione sulle normative vigenti.

Un dialogo fitto con lavoratrici e lavoratori desiderosi di accrescere conoscenze, competenze, gratificazione e motivazione, tutti elementi indispensabili al loro bagaglio culturale. Competenze acquisite che hanno messo i nostri delegati e delegate anche davanti alla sana competizione tra sigle sindacali.

Grazie allo strumento della formazione sindacale è stato possibile far comprendere alle 28 donne e ai 125 uomini che hanno partecipato agli incontri formativi, che la Uiltec ha davvero voluto investire sul loro futuro, favorendo il meccanismo che rende il nostro sindacato all'altezza di ogni sfida.

DATI RIEPILOGATIVI PARTECIPANTI AL CORSO ANNO 2024

Sede Corso	partecipanti	donne	uomini	valutazione
La Spezia	20	2	18	7,52
Napoli	19	0	19	7,18
Torino	23	5	18	7,56
Vicenza	5	0	5	6,90
Asti-Cuneo	24	5	19	7,70
San Nazzaro de' Burgondi	1	0	1	8,00
Alba	23	6	17	7,34
Roma Elettrici	19	4	15	7,71
Roma Chimici	19	6	13	7,60
Totale	153	28	125	7,50



8 MARZO 2024 – “L’anima delle donne spinge ad agire contro ogni forma di esclusione, o disparità”

“La vera emancipazione non inizia né nei seggi elettorali, né nei tribunali, inizia nell’anima della donna”. Citando l’anarchica russa, Emma Goldman, Daniela Piras ha concluso il suo intervento in apertura dell’evento **“Il coraggio di agire”**, organizzato da Cgil, Cisl, Uil in occasione della Giornata internazionale delle donne.



“La vera emancipazione non inizia né nei seggi elettorali, né nei tribunali, inizia nell’anima della donna”.

Nel modo del lavoro le donne devono poter occupare almeno la metà di posti di lavoro, e questo non solo per risolvere un problema sociale, ma perché l'Italia sfrutti tutto il suo potenziale umano, soprattutto l'enorme potenziale delle donne, affinché possano assumere un ruolo di primo piano nel mondo del lavoro. Solo il

13,9% dei senior manager, ossia di coloro che siede al tavolo dei consigli d'amministrazione o ricopre ruoli quadro, è donna e la media dei salari delle donne rimane ancora molto bassa. Nelle società che non operano o non sono legate al settore energetico la percentuale è maggiore, seppure in generale bassa, e tocca il 15,5%. "Spesso le donne ricoprono impieghi soprattutto a bassa retribuzione, con incarichi non tecnici, bensì amministrativi o nelle pubbliche relazioni. Il dato non è collegato ad un gap a livello formativo, ma ad una vera e propria disparità di genere. Per colmare le distanze occorrono norme che garantiscano la parità salariale; politiche che garantiscano un migliore equilibrio tra vita e lavoro per tutti i dipendenti come congedi di paternità o strutture per l'infanzia". È arrivato il momento di norme che garantiscano la parità salariale; politiche che garantiscano un migliore equilibrio tra vita e lavoro per tutti i dipendenti, come congedi di paternità e strutture per l'infanzia.

15 MARZO 2024 - "Il ruolo del linguaggio nella parità di genere vera questione culturale del nostro tempo"

Nel mese di marzo, la Segretaria Generale è intervenuta ai lavori dell'evento **"Una rete di legami per essere libere"**, un incontro molto importante che ha messo in risalto il ruolo fondamentale del **linguaggio come vera e propria questione culturale del nostro tempo**.



È strategica la determinazione e le finalità conseguente di un linguaggio neutro, perché proprio attraverso un adeguato uso delle parole in tal senso, si può manifestare il nostro modo di pensare ed agire in una prospettiva di equilibrio e libertà. Proprio nella stesura dei testi contrattuali abbiamo la responsabilità di usare termini che salvaguardino la parità di genere.

I lavori, introdotti da Carla Meloni, Coordinatrice nazionale per le Pari Opportunità della Uiltec e caratterizzati dalle conclusioni di Sonia Ostrica, Coordinatrice nazionale delle Pari Opportunità della

Una rete di **legami** per essere **liberi:**

Raccordare e annodare
i **percorsi fatti** e
lanciare quelli a venire

Uil confederale, si sono basati sul tema “Linguaggio di genere e contratti”.

La discussione è stata indirizzata dai contributi di Stefania Cavagnoli, docente ordinaria di Linguistica e Glottodidattica dell'ateneo romano di Tor Vergata, e Francesca Dragotto, docente associata di Glottologia e Linguistica presso la succitata Università, nonché Coordinatrice del Centro di ricerca Grammatica e Sessismo di Roma.

Infine, ai lavori hanno preso la parola diverse coordinatrici regionali Uiltec delle Pari Opportunità.

L'impegno delle donne Uiltec guardando ai prossimi appuntamenti dedicati ai temi delle Pari Opportunità? **“Raccordare e annodare i percorsi fatti e lanciare quelli a venire”.**

LE ATTIVITÀ DI GENERE

Il Coordinamento Pari Opportunità e Politiche di genere anche per il 2024 ha continuato a costruire micro-iniziative con la finalità di lavorare al cambiamento attraverso piccoli passi, ma continui. Abbiamo infatti la convinzione che anche i grandi cambiamenti nascano più nella continuità delle attività, che nella loro dimensione o mediaticità.

Il primo semestre è infatti stato contraddistinto da alcune iniziative portate avanti a livello locale dai territori, nel rispetto degli interessi e delle problematiche degli stessi e a livello nazionale sia su tematiche trasversali che su lavori specifici di preparazione alla nuova stagione contrattuale che inizierà a breve.

Le iniziative hanno riguardato lo sviluppo della cultura dell'inclusione, dell'equità e del rispetto come il contrasto alla violenza nel mondo del lavoro da un lato o lo sviluppo di un **linguaggio “gender free”** nella contrattualistica e nelle normative come tematiche trasversali dall'altro.

Uno dei nostri obiettivi infatti è sviluppare iniziative che coinvolgano quanti più attori possibile così da condividere linguaggi e costruire una mentalità comune di contrasto all'inqiuità in tutte le sue forme.

Esempio di questo approccio è stata l'iniziativa portata avanti da Novara, coinvolgendo e stimolando il confronto tra tutti i protagonisti del mondo del lavoro, aziende, istituzioni e lavoratori e lavoratrici su un tema delicato ma di impatto nella quotidianità: il contrasto alle molestie e violenza nel mondo del lavoro. In questo, come in tanti altri casi, esistono buone norme e il nostro dovere è diffonderle e farle utilizzarle per costruire mondi più inclusivi e equi. Lo strumento è diffondere la conoscenza e la consapevolezza, appunto tra tutti noi, protagonisti del mondo del lavoro.

Per far sì che questi linguaggi siano sempre più inclusivi, abbiamo poi messo insieme due temi che contraddistinguono il prossimo futuro e il nostro modo di scrivere le regole. Abbiamo quindi dedicato la Giornata internazionale della donna per riflettere sul possibile uso dell'IA e del linguaggio gender free per scrivere contratti e accordi aziendali sempre più orientati alla costruzione di un mondo del lavoro che tra i suoi valori ha **la Diversità, l'Equità e l'Inclusione (DE&I)**. L'evento, dal titolo: "Linguaggio di genere e contratti. L'intelligenza artificiale per costruire una cultura che oltrepassi gli stereotipi", è stata una giornata di lavoro portata avanti con la guida di Stefania Cavagnoli e Francesca Dragotto, due studiose dell'Università di Tor Vergata.

Un campo di prova su questo tema è stato il "laboratorio" dell'Osservatorio delle Pari Opportunità del Contratto Energia e Petrolio. Durante i lavori portati avanti dall'Osservatorio, Uiltec ha contribuito a costruire le Linee Guida utili per la nuova fase di contrattazione collettiva che sta iniziando. La strada per costruire istituti e strumenti esigibili è tracciata, condivisa con le altre OOS e Confindustria Energia consentirà di rivedere il CCNL Energia e Petrolio sotto la lente della DE&I per un mondo più equo a partire da quest'ambito.

La conclusione dell'anno è stata dedicata alla programmazione dei prossimi passi. Sia attraverso un confronto con le best practices nella contrattazione – nostro strumento principe – attuate anche a livello internazionale che al nostro interno.

In particolare, abbiamo voluto aprire un "cantiere comune" con il Coordinamento Salute Sicurezza e Ambiente. Per progettare un percorso equo, riteniamo sia necessario coinvolgere tutte le parti che compongono la realtà, così da averne una rappresentazione che consenta una piena convivenza delle differenze.

Il 25 novembre, giornata contro la violenza sulle donne è stata infatti una buona occasione per parlare di come migliorare la qualità della vita al lavoro, garantendo sicurezza e salute alle persone; prevenendo tutti quei rischi che non sono solo fisici, anzi. Quei rischi che in alcune circostanze non si fermano nel luogo del lavoro o viceversa entrano nel lavoro dalla vita all'esterno. Siamo abituati a parlare di sicurezza nelle aziende. Da molti anni, la legge ci ha aiutato ad interloquire con la parte datoriale rilevando difficoltà, problemi e rischi dal punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori.

Non è ancora avvenuto lo stesso percorso nell'ambito dell'ampio range di comportamenti che, partendo dalle discriminazioni, passando per le molestie, possono arrivare a casi drammaticamente più gravi e purtroppo irrimediabili, nella quasi totalità dei casi rivolti alle donne.

In quest'ottica i due coordinamenti Pari Opportunità e politiche di genere, da un lato, e Salute Sicurezza e Ambiente, dall'altro, hanno voluto lavorare insieme per costruire un percorso che ci accompagna per il 2025, individuando le tematiche che dai territori

25 NOVEMBRE

GIORNATA INTERNAZIONALE
PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA
CONTRO LE DONNE

ANCORA PIÙ DI
100 FEMMINICIDI
ALL'ANNO

**BASTA VIOLENZA
SULLE DONNE**

NOVEMBRE



abbiamo compreso più sentiti per lavorare con il fine di essere ancor più vicini alle persone che rappresentiamo. La società sta evolvendo e con lei anche, purtroppo, le forme di discriminazione e di conseguenza i bisogni delle persone. Così la prima giornata dedicata al Coordinamento congiunto è stata proprio dedicata all'individuare azioni da fare, su di noi come attori e quindi fautori del cambiamento, ma anche su di noi come possibili agenti di cambiamento culturale e quindi fattuale nelle aziende.

Con semplicità. Con i nostri strumenti. **Formazione. Ascolto. Comunicazione. Informazione. Vicinanza. Conoscenza. Seppur riduttive, possono essere le nostre parole di sintesi.**



OGNI VOLTA
CHE UNA **DONNA**
LOTTA PER
SÉ STESSA
LOTTA PER **TUTTE**
LE ALTRE DONNE
— MAYA ANGELOU

8 MARZO 2024
**Giornata Internazionale
delle Donne**



La Salute e la Sicurezza sui posti di lavoro è tema prioritario nell'agenda UILTEC.

Il nostro impegno è di richiamare costantemente l'attenzione su una sfida cruciale per il mondo del lavoro, in ogni settore e condizione.

Su questa missione sono tanti e vari i fronti sui quali la UILTEC esprime il proprio contributo. Nel 2024 abbiamo iniziato ad insediare i Coordinamenti SSA in alcune Regioni. Forte è stata la partecipazione degli Rls, che chiedono sempre di più momenti di confronto e di formazione. Continueremo con l'insediamento anche il prossimo anno. Anche quest'anno la Uiltec ha mantenuto la Presidenza di turno dell'Organismo Paritetico Nazionale del CCNL "Energia e Petrolio" istituito in Confindustria Energia. L'Organismo, per consuetudine, ha organizzato la Conferenza Nazionale RLSA/RSPP e che ci ha visti in una due giorni a Milano, ospiti della società Belfor SpA, a cui hanno partecipato circa 100 lavoratori e lavoratrici fra Rspp ed Rlsa in un confronto sempre proficuo.

Anche nel CCNL del Chimico abbiamo visto l'importante svolgimento della Giornata della Sicurezza organizzata da Federchimica, momento in cui gli Rlssa di alcune aziende si sono raccontati e confrontati per uno scambio di esperienze, che raccontano il livello di sensibilizzazione raggiunto nel settore. All'interno di Federchimica dobbiamo registrare un momento molto importante, riferito all'associazione di alcune aziende all'interno di Responsible Care e che vede all'interno la presenza delle organizzazioni sindacali Hse. Qui il rapporto annuale ha visto la sua presentazione all'interno del Parlamento italiano. Momento di crescita fondamentale.

GIORNATA MONDIALE PER LA

SALUTE

E LA

SICUREZZA SUL LAVORO



MORTE SUL LAVORO
UGUALE OMICIDIO

GLI UTILI NON
POSSONO SACRIFICARE LE

VITE UMANE



Sappiamo che alcuni dei più importanti contratti della nostra Categoria sono in scadenza. La UILTEC, attraverso le Commissioni HSE, ha dato il suo enorme contributo alla stesura delle piattaforme contrattuali. Abbiamo voluto inserire nelle piattaforme alcuni punti che ribadiscono il ruolo centrale del Rls attraverso il suo sempre più proficuo coinvolgimento, metodo questo per raggiungere livelli di sicurezza sempre più alti sui posti di lavoro. La UILTEC, da sempre tiene molto ai temi della Salute e Sicurezza e della Parità di Genere.



Per questo motivo una crescita importante su questi temi è avvenuta con il Coordinamento congiunto SSA e PO tenuto proprio nella Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne. Ci si è confrontati su come questi due temi viaggino sullo stesso binario e come assieme si possa migliorare contemporaneamente la salute e sicurezza e la violenza di genere sui posti di lavoro attraverso un cambiamento culturale importante.

La Uiltec è stata presente con una folta delegazione alla Fiera Ambiente e Lavoro di Bologna, partecipando al Seminario su SSA organizzato dalla Uil, attraverso la testimonianza di un nostro Rls del settore gas.

Ci scontriamo ogni anno con i numeri spaventosi delle morti sul lavoro. La Uiltec continua a mantenere alto il livello di informazione e soprattutto porta nelle Commissioni Hse, la necessità di innalzare a tutti i livelli la formazione, facendo notare che lì dove questa avviene congiuntamente alle parti aziendali porta notevoli benefici che sono sotto gli occhi di tutti.

È questo l'impegno della UILTEC che si arrivi a #Zeromortisullavoro.

COORDINAMENTI INCONTRI CORSI SSA

ENEL

FEDERCHIMICA

ENI

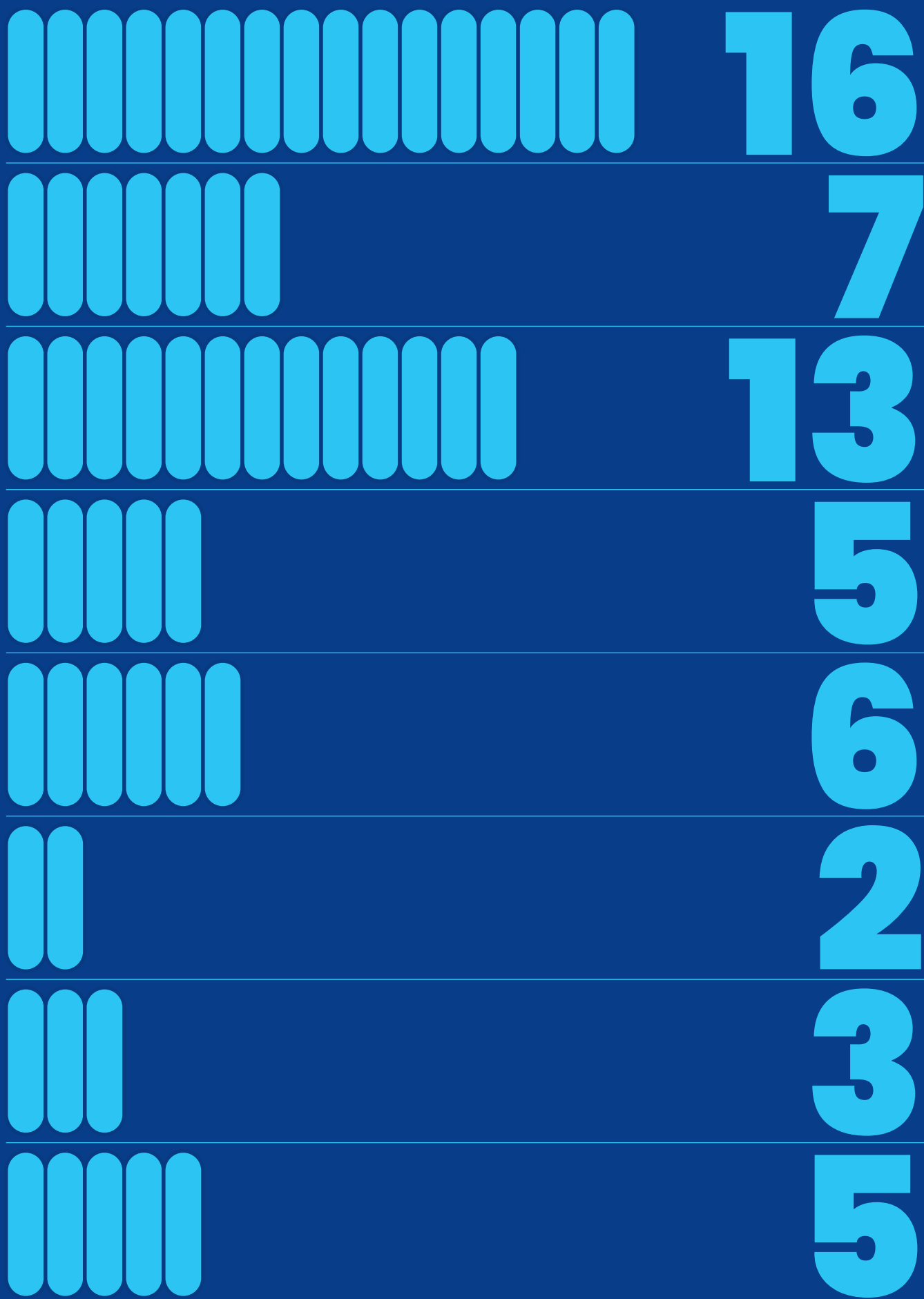
CONFINDUSTRIA ENERGIA

UTILITALIA

TERNA

ELETTRICITÀ FUTURA

SSA



FONDI PENSIONE INTEGRATIVI E FONDI SANITARI INTEGRATIVI: UN WELFARE PER IL FUTURO

Il sistema di welfare italiano è caratterizzato da una serie di strumenti e istituzioni che, pur aventi scopi distinti, sono strettamente interconnessi e contribuiscono a garantire una protezione economica e sociale ai lavoratori e alle lavoratrici. Tra questi, gli enti bilaterali, i fondi pensione negoziali, i fondi sanitari e le prestazioni previdenziali rappresentano elementi fondamentali, sia per rispondere alle necessità immediatamente percepibili dei lavoratori e delle lavoratrici, sia per affrontare le sfide future legate al benessere e alla sicurezza economica delle generazioni più giovani. Occorre rivisitare il **modo di pensare il welfare negoziale, proiettarsi nel futuro per tutelare le giovani generazioni.**

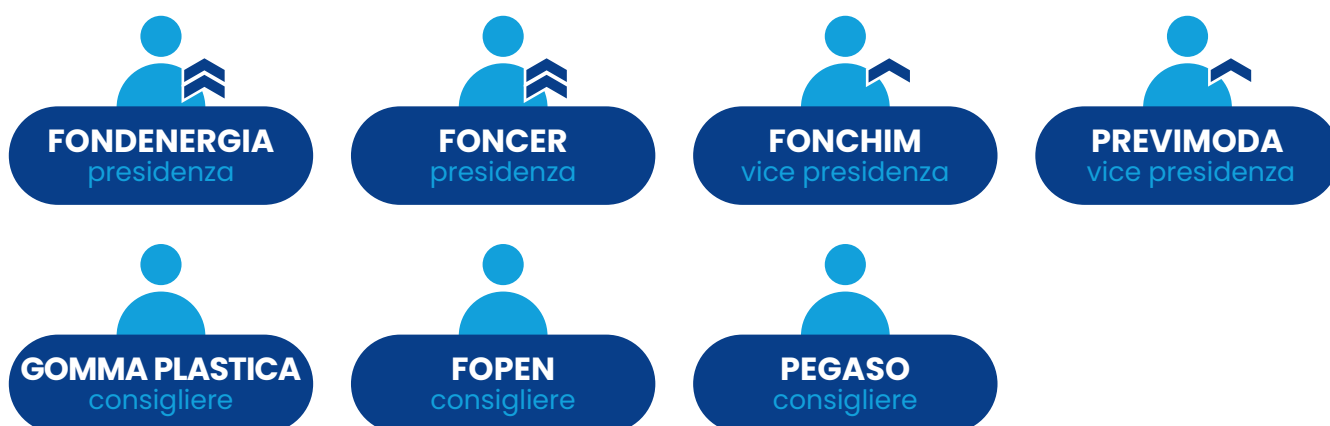
Gli scenari attuali configurano i Fondi Pensione Negoziati come fondi di accumulo, che hanno fornito e forniscono una risposta adeguata alle attuali platee di associati che raggiungeranno i requisiti pensionistici in età non troppo avanzata e con una pensione ancora dignitosa che non richiede sempre una integrazione, ma per gli under 35 anni lo scenario si trasforma quasi sempre in un incubo che prevede il raggiungimento dei requisiti pensionistici al di sopra dei 70 anni di età, con un assegno pensionistico medio di poco superiore ai 1500€ e con un sistema sanitario nazionale sempre meno performante. Ed è in quest'ottica di proiezione all'imminente e prossimo futuro che vogliamo far sì che **l'impegno e i valori che dimostriamo con le nostre scelte e le nostre azioni possano contribuire a dare quel sostegno in più di cui si ha necessità soprattutto in periodi di così tanta incertezza e precarietà.**

Nel lungo periodo, il sistema di protezione sociale deve rispondere alle esigenze di una popolazione che invecchia e di giovani sempre più precari sul piano lavorativo. I giovani si trovano infatti ad affrontare un futuro incerto, con un mercato del lavoro che non offre le stesse certezze di una volta e con una previdenza pubblica che, a causa dei cambiamenti demografici, potrebbe non essere sufficiente a garantire un tenore di vita adeguato successivo al termine dell'attività lavorativa. La partecipazione ai fondi pensione negoziali diventa, quindi, fondamentale per costruire una sicurezza economica che integri la pensione pubblica, mentre l'adesione a fondi sanitari rappresenta un ulteriore strumento per tutelare la propria salute, oggi spesso messa a rischio dalla carenza di risorse pubbliche. Se non prevediamo con largo anticipo una rivisitazione delle modalità di erogazione delle rendite e di possibili "sinergie" tra il sistema pensionistico nazionale e quello integrativo contrattuale il peso delle nostre scelte graverà nelle generazioni future con pesanti conseguenze. Occorre avere una "botta di coraggio" che superi

attraverso i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro la volontarietà della iscrizione agli enti integrativi sanitari e previdenziali. È bene nel frattempo promuovere l'adesione attraverso il silenzio assenso e prevedere ulteriori incentivi e agevolazioni fiscali e contrastare l'elusione contributiva da parte delle aziende. Oggi usufruiscono poco più della metà degli aventi diritto, secondo i Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro, alla sanità integrativa, e anche nei fondi pensione integrativi alcuni settori non raggiungono nemmeno il 50% delle possibili adesioni, non certo per volontà delle Lavoratrici e dei Lavoratori o delle Organizzazioni Sindacali.

Come Uiltec esprimiamo la nostra rappresentanza nelle Assemblee e nei Cda di tutti i fondi del settore di competenza

FONDI PREVIDENZIALI



FONDI SANITARI SOCIALI



In merito a tale scenario, non possiamo non citare, come buon esempio, e non unico fortunatamente (il che ci fa sperare che le nostre azioni stanno andando nella buona direzione) Fondenergia; che spinto dalla forte motivazione di massimizzare il beneficio per i propri iscritti, crede con lungimiranza che l'obiettivo ultimo di un fondo pensione complementare sia quello di erogare prestazioni integrative concorrendo in modo attivo a mantenere un tenore di vita adeguato ai propri iscritti anche dopo il termine dell'attività lavorativa.

Quale fondo pensione complementare a capitalizzazione per i lavoratori e le lavoratrici del settore energia, vanta un patrimonio di circa 3,3 miliardi di euro con oltre 48.000 iscritti, ha avviato il progetto dell'erogazione diretta delle rendite. Di conseguenza, se approvato dalla Autorità di Vigilanza, al termine della cessazione dell'attività lavorativa dell'iscritto (in caso di scelta della rendita vitalizia), l'ammontare non sarebbe più ceduto alla compagnia assicurativa.

L'erogazione diretta delle rendite vitalizie consentirebbe al fondo di riconoscere, dunque, un beneficio ai percettori di rendita, in particolare modo a partire dalla scadenza delle convenzioni assicurative stipulate nel 2029 le cui condizioni contrattuali risultano non più coerenti con l'attuale contesto di mercato. Pertanto, il patrimonio individuale dell'associato continuerebbe ad essere investito nel fondo consentendo nel tempo servizi integrativi supplementari o incrementi della rendita stessa.

Allo stesso modo i fondi sanitari gestiti dagli enti integrano quella fornita dal Servizio Sanitario Nazionale, migliorando l'accesso a cure e trattamenti che potrebbero risultare difficili da ottenere in un sistema pubblico sovraccarico. In un contesto in cui le disuguaglianze nell'accesso alle cure sono una realtà, i fondi sanitari rappresentano una risposta concreta alle esigenze quotidiane dei lavoratori e delle lavoratrici e delle loro famiglie. Questi strumenti, quindi, non solo si integrano con la previdenza, ma costituiscono una rete di protezione che copre anche i rischi legati alla salute che è fondamentale per garantire il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il 2024 è stato caratterizzato dal voto per il rinnovo dei rappresentanti delle Uiltec nelle assemblee di Arca e Fisde. Il consenso ricevuto premia il nostro impegno teso a rendere migliorare le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici.

Gli enti bilaterali nascono dall'accordo tra datori di lavoro e sindacati, svolgono un ruolo cruciale nel panorama previdenziale e assistenziale italiano, fungendo da veicolo per la gestione di fondi pensione negoziali e sanitari. Questi enti permettono di creare soluzioni ad hoc per ciascun settore, rispondendo a esigenze specifiche dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo, attraverso la contrattazione collettiva, una protezione che va oltre quella prevista dal sistema pubblico. La creazione e la gestione di fondi pensione negoziali attraverso gli enti bilaterali consente di integrare la pensione pubblica con prestazioni aggiuntive, permettendo



ai lavoratori e alle lavoratrici di accumulare risorse durante la vita lavorativa ai fini del mantenimento del proprio tenore di vita. Tuttavia, affinché questi strumenti siano effettivamente utili e rispondano alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, è necessario un continuo confronto con le autorità di vigilanza, che garantiscono la trasparenza e l'efficienza della gestione di tali fondi. Autorità come la COVIP, che vigila sui fondi pensione, ha l'onere di salvaguardare il sistema previdenziale, assicurando che i lavoratori e le lavoratrici possano beneficiare delle prestazioni a cui hanno diritto, in un contesto di fiducia e sicurezza.

In definitiva, questi strumenti, pur essendo distinti, sono parte di un disegno più ampio volto a garantire la sicurezza economica dei lavoratori e delle lavoratrici nel presente e nel futuro. Gli enti bilaterali, con la loro capacità di integrare prestazioni previdenziali e sanitarie, sono la risposta alle esigenze concrete dei lavoratori e delle lavoratrici, mentre il confronto con le autorità di vigilanza assicura la stabilità e la trasparenza del sistema. In un mondo in continuo cambiamento, la combinazione di questi elementi diventa essenziale per costruire una rete di protezione che possa rispondere alle sfide del futuro, soprattutto per le giovani generazioni, che hanno bisogno di strumenti adeguati ad affrontare l'incertezza e garantire una pensione e una salute dignitose.

C'è molto ancora da fare: **"FARE BENE IL WELFARE:** promuovere il secondo pilastro per proteggere il primo."



Le riunioni a livello europeo e mondiale durante il primo semestre del 2024 nelle quali il settore internazionale della Uiltec ha partecipato riguardano importanti e differenti temi di attualità. Inoltre, la Uiltec segue con attenzione tutti i Comitati Aziendali "CAE" e Global Framework Agreement "GFA" dei vari settori seguiti. In particolare, al momento ha la responsabilità del Coordinamento e Presidente del CAE ENI e del CAE ENEL. La Uiltec partecipa alla commissione Company Policy di IndustriALL che si incontra 4 volte l'anno ed è componente del Gruppo Ristretto di Coordinazione del Company Policy che si incontra 4 volte l'anno.

PROGETTO EUROPEO GREEN DEAL LEATHER

Il Progetto ha evidenziato l'importanza del dialogo sociale europeo tra le parti sociali e la partecipazione attiva della Uiltec nella conduzione del progetto ha permesso una ulteriore positiva considerazione in campo internazionale della nostra organizzazione sindacale.

DIRETTIVA DUE DILIGENCE SUI DIRITTI UMANI E SU QUELLI AMBIENTALI

Il 1° giugno, il Parlamento europeo ha adottato la sua posizione su una futura direttiva UE sui diritti umani e la due diligence ambientale. Dopo una timida proposta della Commissione europea e un mandato del Consiglio dell'UE preoccupantemente debole, le aspettative degli eurodeputati erano alte per fare la storia di un'autentica responsabilità aziendale. Alla fine, ha vinto

l'approccio progressista, ma restano da colmare gravi lacune. Il voto della relazione del Parlamento sulla proposta di direttiva sulla dovuta diligenza in materia di sostenibilità delle imprese è un passo importante per mettere le persone e il pianeta davanti ai profitti e rendere tutte le imprese responsabili.

- **Per il sindacato europeo:**

“Questo voto è un passo nella giusta direzione, ma l’Unione Europea deve fare risultati per i lavoratori e le lavoratrici e deve ritenere tutte le imprese responsabili. I lavoratori e le lavoratrici meritano condizioni di lavoro adeguate e il rispetto dei loro diritti! Le aziende europee non possono chiudere un occhio sulle loro catene di fornitura. Le persone prima dei profitti!”

- **Per il sindacato mondiale:**

“Si tratta di un enorme passo avanti verso la responsabilità e la responsabilizzazione delle imprese per la salvaguardia dei diritti umani nelle catene di fornitura globali. L’UE deve assumere un ruolo guida nel rispetto, nella protezione e nella responsabilizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici la lotta continua in questo processo. Il prossimo passo dovrebbe essere la stessa posizione per un trattato vincolante per le Nazioni Unite”.

LA DIRETTIVA EUROPEA SUI SALARI MINIMI ADEGUATI

La Direttiva europea sui salari minimi adeguati stabilisce che, in tutta l’UE, i salari minimi devono essere fissati in base a parametri di “salario di sussistenza”.

- Sebbene la formulazione della direttiva sia spesso ambivalente riguardo ai criteri esatti da utilizzare per valutare l’adeguatezza dei salari minimi (e rimane poco chiaro come sia possibile conciliare i salari di sussistenza e allo stesso tempo dare priorità alla “competitività” e alla “produttività”, come sembra suggerire la direttiva), essa propone che il salario minimo sia fissato come minimo al 60% del salario mediano o al 50% del salario medio di ciascun Paese.

LA LEGGE SULL’INTELLIGENZA ARTIFICIALE



Il 2 febbraio 2024, il Comitato dei rappresentanti permanenti dell'UE ha approvato la legge sull'intelligenza artificiale, con miglioramenti rispetto alle bozze precedenti, ma i sindacati sollevano preoccupazioni per la mancanza di adeguate protezioni per i lavoratori e le lavoratrici. Sebbene la legge preveda l'informazione dei lavoratori e delle lavoratrici sui sistemi di IA ad alto rischio, non obbliga la consultazione dei lavoratori e delle lavoratrici, e permangono ambiguità sul concetto di "rischio significativo". I sindacati chiedono una direttiva UE che stabilisca standard minimi, garantisca trasparenza, coinvolgimento e consultazione dei lavoratori e delle lavoratrici, vieti l'uso di IA invasiva e promuova la protezione dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici. Isabelle Barthès di IndustriAll Europe ha sottolineato che, pur apprezzando i miglioramenti, è necessario un quadro legislativo più robusto per affrontare le sfide dell'IA nel mondo del lavoro.

DICHIARAZIONE PER UN PATTO INDUSTRIALE EUROPEO

La Dichiarazione di Anversa nel Febbraio 2024 presentata da IndustriAll durante i lavori dell'Esecutivo

- Un Industrial Deal incentrato sulla garanzia di posti di lavoro industriali di qualità in Europa. Una dichiarazione firmata da IndustriAll con i più importanti partners industriali europei.
- **Ipotesi di accordo quadro dell'Unione Europea sulla giusta transizione nel settore del gas**
220.000 lavoratori e lavoratrici nel settore del gas (produzione, distribuzione e commercio) Lavoratori e lavoratrici per paese: Più di 8000 lavoratori e lavoratrici: DE, PL, IT, FR, RO, NL; tra 5000–2000 lavoratori e lavoratrici: CZ, HU, SL, ES ; tra 1999–700: AU, BG, HR, DK, IE, LV, PT ; - 500 lavoratori e lavoratrici: BE, EE, FIN, EL, LT, LU, SK, SE. Forza lavoro altamente qualificata che svolge un ruolo cruciale nella transizione verso il net-zero e verso l'autonomia strategica. Queste le richieste sindacali europee:
 - 1) Necessità di decarbonizzare il settore. Iniziative dell'UE: Obiettivi del Green Deal ; Fitfor 55; Pacchetto idrogeno e mercato del gas decarbonizzato per ripotenziare l'Unione Europea con obiettivi concreti per il biometano e l'idrogeno;
 - 2) Necessità di garantire l'accesso e l'approvvigionamento in un contesto di tensioni geopolitiche: verso una maggiore autonomia strategica con meno gas naturale non smaltito, più biometano e idrogeno, la trasformazione avrà un impatto sul numero di posti di lavoro e sulle tipologie di lavoro in tutta l'UE. A questo si aggiungono i rischi e le possibilità per i lavoratori in rapida trasformazione e in condizioni di insicurezza.

COMITATO ESECUTIVO A BRUXELLES

Il 14-15 maggio 2024, industriAll Europe ha tenuto la sua riunione del Comitato esecutivo a Bruxelles. I candidati principali dei tre

gruppi politici – Socialisti, Sinistra e Verdi – sono stati invitati a parlare in vista delle elezioni europee che si sono tenute il 9/10 Giugno. L'incontro, che ha riunito 135 rappresentanti sindacali di alto livello provenienti da tutta Europa, ha discusso le sfide per il settore manifatturiero prima delle elezioni europee. Le risposte dei membri del Comitato esecutivo ai tre candidati principali hanno mostrato chiaramente che i sindacati manifatturieri in Europa vogliono vedere dei cambiamenti nella prossima legislatura. In sintesi le richieste presentate:

- [Austerità minaccia le industrie di base in Europa;](#)
- [Nuovi investimenti non compensano la perdita di posti di lavoro nel settore manifatturiero;](#)
- [Ricchezza dovrebbe essere ridistribuita più equamente;](#)
- [Forze progressiste hanno bisogno di un'alternativa all'estrema destra;](#)
- [Mercato dell'energia deve essere riformato per garantire prezzi accessibili all'industria e alle famiglie;](#)
- [Dialogo sociale è un prerequisito per una giusta ripresa industriale.](#)

SENSIBILIZZAZIONE SULLE DISCRIMINAZIONI E VIOLENZE

Il diritto di sciopero è sotto attacco globale, con gruppi datoriali e alcuni governi che contestano la Convenzione OIL 87, che sostiene questo diritto fondamentale. IndustriALL, la ITUC e altri sindacati globali hanno respinto le critiche dei datori di lavoro e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha portato la questione alla Corte internazionale di giustizia. Nel frattempo, IndustriALL ha lanciato un kit di strumenti per i lavoratori e le lavoratrici LGBTQI+ per sensibilizzare sulle discriminazioni e violenze subite dalla comunità, in occasione della Giornata contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia. Inoltre, il 9 e l'11 maggio, è stato organizzato un workshop in Tunisia per formare le donne dei settori tessile, metalli e petrolchimico sulla salute e sicurezza sul lavoro, affrontando anche la discrepanza tra malattie professionali e quelle riconosciute dallo Stato. Questo workshop fa parte dell'Accademia di leadership sindacale IndustriALL MENA, per rafforzare le competenze sindacali e l'emancipazione delle donne nella regione.

AGISCI ORA!

Il 9 e 10 ottobre 2024 a Istanbul si è tenuta una riunione sul tema delle pari opportunità nel settore industriale europeo, con la partecipazione di numerosi paesi. Obiettivo: promuovere l'inclusione nel mondo del lavoro e la parità di genere; la persona è al centro di questo contesto e può accrescere il suo attaccamento all'azienda attraverso il giusto mix di benessere e riconoscimento

professionale. Durante l'Esecutivo di IndustriAll Europe a Porto, è stato annunciato un evento a Bruxelles il 5 febbraio 2025 per sensibilizzare la Commissione Europea su politiche industriali efficaci. I sindacati europei criticano le politiche di austerità e chiedono un piano industriale che investa in ricerca, sviluppo e occupazione di qualità. La mobilitazione a Bruxelles, con la partecipazione di circa 2500 persone, avrà lo slogan: "Agisci ora! Investite in buoni posti di lavoro nell'industria!"

03.6

Solidarietà

Uiltec significa anche Responsabilità Sociale, tra gli scopi statutari c'è infatti quello di **favorire e promuovere iniziative di solidarietà**.

Anche quest'anno, purtroppo, le calamità naturali che stanno interessando il nostro Paese, hanno reso la situazione sempre più drammatica toccandoci questa volta ancora di più nel profondo.

Una serie di alluvioni devastatrici hanno interessato il territorio friulano, colpendo personalmente un nostro amico e collega. Il senso di vicinanza, comunità e fratellanza che contraddistingue un'organizzazione come la nostra, ha voluto far sì che l'Esecutivo Nazionale proponesse di sostenerlo con un contributo solidaristico, per far arrivare il nostro aiuto più concreto. La Uiltec tutta si è unita facendo arrivare la nostra vicinanza in questo momento così particolare.

Lo scorso anno durante la celebrazione dei nostri 10 anni abbiamo avuto l'opportunità di conoscere Viva Rimini Rete Donna: un'associazione di donne con l'obiettivo di accogliere e sostenere le donne vittime. Non volendo sciogliere questo legame che si è creato, abbiamo, dunque, continuato a sostenere il loro lavoro e le loro attività come il contrasto a ogni genere di violenza (psicologica, economica, fisica, ostetrica, sessuale, simbolica) nonché di scardinare i presupposti culturali che la generano e l'alimentano.

Il nostro impegno di solidarietà non si limita solo al nostro Paese bensì attraversa i confini, con un occhio particolare alle terribili notizie belliche. La collaborazione pluriennale con Progetto Sud quest'anno ci ha portati a sostenere i lavoratori e lavoratrici palestinesi attraverso un concreto contributo alle attività umanitarie a Gaza. Ci impegniamo a sostenere con queste nostre piccole azioni perché come diceva Madre Teresa di Calcutta "Ogni cosa che facciamo è come una goccia nell'oceano, ma se non la facessimo l'oceano avrebbe una goccia in meno".

“Soltanto
per **amore**
di **libertà**”

25 APRILE

ANNIVERSARIO DELLA LIBERAZIONE
DELL'ITALIA DAL NAZIFASCISMO



04 CONTRAT- TAZIONE NAZIONALE



La nostra categoria ha un'articolazione complessa di Contratti Collettivi Nazionali da attenzionare e rinnovare, è noto. La stagione dei rinnovi, di fatto riempie tutto il ciclo della vigenza congressuale e il 2024 si è caratterizzato con la fase finale dei rinnovi in ambito manifatturiero e con le prime disdette formali dei contratti Energia e Chimico a fine anno.

CCNL Concia: rinnovo del contratto nazionale di lavoro

La stagione dei rinnovi contrattuali si apre il 7 Marzo 2024 con la sottoscrizione del nuovo **CCNL del settore della concia** che ha visto un aumento di 196€ in busta paga.

Si tratta di un importante risultato tenendo conto che il settore coinvolge 23.000 lavoratori e lavoratrici e quasi 1.200 aziende. Il contratto avrà vigenza dal 1° luglio 2023 al 30 Giugno 2026.

Per la parte economica si prevede un montante complessivo di euro 4.165 e un aumento sui minimi (Tem) di 191 euro (liv.D2), divisi in 3 tranches.

CCNL Industria Giocattoli: rinnovo del contratto



Nel mese di maggio è stato sottoscritto da Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec, e dalla Associazione datoriale di categoria Assogiocattoli, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto nazionale per i lavoratori e per le lavoratrici dipendenti dell'industria dei giocattoli.

L'intesa prevede un aumento complessivo (Tec) di 196 euro. Tra le novità è previsto un avanzamento sui diritti individuali e collettivi, come i permessi per donazione sangue, esclusione delle terapie salva vita dal computo del periodo di comporto per il mantenimento del posto di lavoro.

In tema di conciliazione vita/lavoro previsti 2 mesi aggiuntivi di congedo parentale all'80% della retribuzione anche dal 2025, 2 giorni di congedo di paternità obbligatoria in aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente e l'aumento della percentuale di accesso all'orario part time dall'8% al 10%.

Per la formazione è previsto il diritto allo studio, introdotte 8 ore di formazione continua per tutti i dipendenti del settore e l'ampliamento dei permessi studio ai corsi universitari.

Rispetto alle problematiche dei settori del Made in Italy, Daniela Piras ha fatto presente più volte sulla necessità di dare risposte celeri alle esigenze delle imprese, ribadita in occasione della riunione che si è svolta al Ministero competente, mettendo in evidenza il No della Uiltec a tavoli regionali in quanto le problematiche richiedono, uno spazio nazionale. Anche perché si ritiene che gli interventi posti finora siano insufficienti rispetto alle esigenze del settore. Ora più che mai invece occorrono interventi urgenti, incrementando anche la formazione e interventi, su sviluppo e ricerca.

CCNL Industria Artigianato: Rinnovo del contratto nazionale dei settori Artigianato, Moda, area Chimica-Gomma Plastica Gomma plastica, e Ceramica



Il 16 luglio è stato rinnovato il **contratto dei settori artigianato, Moda, area Chimica-Gomma Plastica Gomma plastica e Ceramica** con le associazioni datoriali di categoria Confartigianato, CNA, Claii, Casartigiani.

Occorre tenere conto che si tratta di settori di grande rilevanza occupazionale, con 142mila lavoratori e lavoratrici in circa 26mila aziende, su tutto il territorio nazionale.

Gli aumenti medi Area Moda 172 euro sul terzo livello divisi in 4 tranches: luglio 2024 di 28 euro; gennaio 2025 di 40 euro; ottobre 2025 di 49 euro; ottobre 2026 di 55 euro.

Per ciò che concerne l'Area Chimica-Gomma Plastica l'intesa prevede 184 euro sul terzo livello divisi in 4 tranches: luglio 2024 di 28 euro, gennaio 2025 di 40, ottobre 2025 di 49 euro, ottobre 2026 di 67 euro. Etc...

Per la parte normativa sono stati concordati un aumento del limite massimo del **periodo di conservazione del posto di lavoro**, oltre all'inserimento delle linee guida per il **Lavoro Agile** e, in tema di **contrasto alla violenza di genere**, viene recepito l'accordo quadro europeo sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro.

Nel mese di luglio, è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del **Contratto del settore calzature** tra **Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil, presenti**, oltre ai rappresentanti di **Assocalzaturifici che interessa** circa 75mila addetti occupati in 4.000 aziende.

Un risultato molto positivo sia per il contenuto economico, che per i passi avanti significativi nelle politiche di genere, di welfare contrattuale, di lotta alle violenze e di genitorialità condivisa, in quanto si riconosce come centrale, l'attenzione alla persona.

L'intesa prevede un **aumento medio sui minimi salariali (Tem), riferito al 4° livello, di 191 euro**, e suddiviso in tre tranches: prima tranche d'aumento di 90 euro dal 1° agosto 2024; seconda di 51 euro dal 1° agosto 2025; terza di 50 euro dal 1° agosto 2026. La prima tranche rappresenta oltre il 47% dell'aumento complessivo e il montante è di 4149 euro.

Significativa l'operazione fatta sul 1° livello per portare la paga oraria minima oltre i 9 euro, riconoscendo un aumento complessivo di 289,90 euro.

Per quanto riguarda il **welfare**, le aziende aumenteranno la loro quota al fondo sanitario integrativo **Sanimoda** di 3 euro, arrivando a 15 euro mese complessivi per ogni dipendente, a decorrere dal primo gennaio 2026. Inoltre, dal 1° gennaio 2025 le aziende verseranno 2 euro per la copertura LTC (non autosufficienza).

Per quanto riguarda l'assicurazione **Previmoda**, a decorrere dal primo aprile 2025 la quota in carico all'azienda per la premorienza e l'invalidità permanente sarà adeguata di un ulteriore 0.04%.

L'aumento complessivo (Tec) sarà di 196,75 euro nel triennio, pari all'11%.

Nell'ambito delle relazioni industriali, di rilievo l'avvio formale dell'Osservatorio di settore e l'abbassamento a 40 dipendenti della soglia dimensionale per l'informativa sindacale. Definita inoltre la composizione della Commissione Paritetica sulla revisione del sistema classificatorio di inquadramento dei lavoratori e delle lavoratrici e la promozione del Codice delle pari opportunità con l'analisi settoriale dell'andamento dell'occupazione femminile. Incentivata la promozione della cultura contro le violenze di genere.

Scende dal 32 al 30% la soglia omnicomprensiva di utilizzo dei contratti a termine e in somministrazione, mentre sale da 42 a 58 la banca ore individuale. Aumenta da 3 a 4 mesi l'aspettativa non retribuita per esigenze personali e viene prevista una aspettativa non retribuita di un mese, aggiuntiva a quanto già previsto per legge, per la fecondazione assistita. Riconosciuti nel contratto i permessi retribuiti per la donazione del midollo osseo (accertamenti, prelievo, degenza, convalescenza) e per la malattia dei figli (da 3 a 8 anni) pari a 10 giorni l'anno, rispetto ai 5 giorni previsti per legge. Fissato un mese retribuito aggiuntivo, oltre a quanto già previsto per le vittime di violenza di genere e aumentato il periodo di comporto di 2 mesi per i lavoratori e lavoratrici con disabilità certificata (legge 68). Incrementati da 40 a 72 ore i permessi retribuiti per i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici alla sicurezza, RLS.

Infine, sono state stabilite le linee guida per lo smart working e per le ferie solidali.

Nelle dichiarazioni finali delle parti sociali è stato dichiarato che questo contratto salvaguarda il potere d'acquisto dei salari, ma anche la filiera del "Made in Italy".

CCNL Ceramiche: rinnovo del contratto nazionale di lavoro



Nel mese di luglio è stato sottoscritto il Contratto nazionale di lavoro dei settori piastrelle, ceramica sanitaria e materiali

refrattari tra Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil e le rappresentanze aziendali di Confindustria Ceramica, un settore di primaria importanza che rappresenta oltre 25mila addetti con 220 imprese.

Parte economica

Per quanto riguarda l'aumento salariale l'intesa prevede un incremento sui minimi (Tem) di 205 euro (Liv.D1) nel periodo di vigenza, che così sarà diviso: 55,00 euro da settembre 2024; 40,00 euro da luglio 2025; 50,00 euro da luglio 2026; 60,00 euro giugno 2027.

Un aumento che supera di 5 euro l'IPCA previsionale nel periodo di vigenza. A questi si sommano, con la retribuzione di ottobre, 710 euro di una tantum per la vacanza contrattuale con la possibilità, su base volontaria, di destinare tale somma al fondo integrativo Foncer. Il montante complessivo è di 4495 euro, per la prima volta uguale per tutti i settori interessati dal rinnovo. Quanto al welfare contrattuale, sono previsti 3,75 euro sul fondo previdenziale Foncer. Con un aumento complessivo di 208,75 euro.

Per ciò che concerne l'aspetto normativo, sono stati introdotti nuovi elementi qualificanti come la rappresentanza (certificazione degli iscritti) e sono state migliorate le norme su: tutela delle donne vittime di violenza di genere, congedo parentale, conservazione del posto di lavoro, capitolo salute-sicurezza-ambiente, permessi RLSSA, formazione anche mirata su specifici temi, smart working, l'inquadramento dei lavoratori e delle lavoratrici.

CCNL SMI Tessile Abbigliamento



Nel mese di Novembre le Segreterie Nazionali di Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil hanno sottoscritto l'ipotesi d'accordo per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro del Tessile Abbigliamento Moda, con le Rappresentanze Confindustriali di SMI (Sistema Moda Italia). Il contratto, scaduto il 31 marzo 2024, sarà in vigore fino al

31 marzo 2027 e interessa oltre **372mila dipendenti, impiegati in circa 41mila imprese**. Un contratto innovativo, che punta sulle Relazioni Industriali per il rilancio del settore, dando risposte certe alle lavoratrici e ai lavoratori, non solo in termini economici, ma anche normativi, con specifica attenzione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La parola ora alle lavoratrici e ai lavoratori che nelle assemblee voteranno l'accordo.

L'ipotesi di accordo prevede un aumento complessivo (TEC) nel periodo di vigenza contrattuale di 232 euro al 4° livello, pari al 13%.

Per quanto riguarda il TEM, l'incremento salariale sui minimi (riferito al 4° livello) sarà di 200 euro suddiviso in tre tranches: 95 euro 1° dicembre 2024; 57 euro 1° gennaio 2026; 48 euro 1° gennaio 2027. Il Montante sarà di 4001 euro e l'aumento corrispondente alla percentuale sui minimi dell'11,20%. Un ottimo risultato, pienamente rispondente alla necessità di recupero di potere d'acquisto nel settore.

Nella vigenza contrattuale sono riconosciuti 200 euro all'anno per quote aggiuntive di welfare le cui modalità verranno definite a livello aziendale. Per quanto riguarda il welfare sanitario le aziende verseranno, per ogni lavoratore, un contributo aggiuntivo di 3 euro al fondo sanitario Sanimoda e di 2 euro all'assicurazione per la non autosufficienza (LTC). La quota, sempre a carico delle imprese, destinata al fondo pensione complementare di settore Previmoda avrà un incremento dello 0,30% a partire dal 1° luglio 2026. La quota destinata alla Premorienza passerà invece allo 0,24% a partire dal 1° aprile 2025. L'EGR, Elemento di Garanzia Retributiva, riferito alle lavoratrici e ai lavoratori delle aziende che non praticano contrattazione di 2° livello, vedrà un incremento annuale di 50 euro. Si evidenzia che le lavoratrici e i lavoratori di primo livello vedranno un incremento nel triennio di 271 euro, questo consentirà il superamento della retribuzione oraria di 9 euro su cui si è innescato il dibattito sulla reale capacità dei CCNL di rispondere alla soglia identificata nel dibattito europeo e anche italiano.

Sul tema della certificazione della rappresentanza le parti hanno recepito il Testo Unico per la compilazione UNIEMENS. Per quel che riguarda le agibilità dei rappresentanti alla sicurezza, sono aumentati i permessi RIs recependo il Patto per la Fabbrica, così pure per quanto riguarda i lavoratori e le lavoratrici affetti da disabilità e inidoneità sopraggiunta, si è concordato il recepimento della norma sugli accomodamenti ragionevoli. In tema di permessi: aumento da 5 a 10 i giorni non retribuiti per malattia figlia/o; estensione dei 3 giorni in caso di infermità o decesso dei figli del coniuge/convivente e in caso di decesso dei genitori del coniuge/convivente; permessi retribuiti da legge per adozioni e donatori di midollo osseo; permessi non retribuiti per chi assume la tutela di stranieri non accompagnati e per percorsi di fecondazione assistita anche intrapresi all'estero e riconoscimento di 30 giorni retribuiti per gli invalidi civili oltre il 50%. Inoltre, orario di lavoro agevolato per genitori di figli con DSA e la frazionabilità dei permessi in 104. Aumento dell'aspettativa non retribuita, in caso di superamento

del periodo di comporto, che raddoppia passando da 4 a 8 mesi e riconoscimento di un periodo di comporto di 15 mesi per gli invalidi legge 68. Nell'intesa, tra le altre novità, l'inserimento delle linee guida sulle ferie solidali e sulla partecipazione, la banca ore che passa da 32 a 40, l'accoglimento del protocollo nazionale sullo smart working e un mese in più, rispetto a quanto garantito dalla legge in materia, per le donne vittime di violenza di genere. Inoltre, sono inserite iniziative formative, concordate con le RSU, per la promozione della cultura contro la violenza. Sempre per quanto riguarda la formazione, 8 ore per il 2025 e 8 ore per il 2026 aggiuntive e riconoscimento per gli studenti universitari di 48 ore retribuite annue per lo studio e di permessi retribuiti per i giorni di esame e per i 2 precedenti. Le parti hanno poi deciso di costituire l'Ente bilaterale di settore (EBM), quale sede partecipata che svilupperà un'informativa nazionale e iniziative congiunte finalizzate a favorire la difesa e lo sviluppo del settore. Nell'Osservatorio nazionale sono stati aggiunti, tra gli ulteriori compiti, anche l'analisi dell'andamento dell'occupazione femminile e la promozione di iniziative sulle azioni positive per la diffusione delle buone pratiche, attraverso la mappatura infortuni e malattie professionali con ausilio dati INAIL. Tante altre le novità contenute nell'intesa, come il pagamento della carenza malattia al 100% per i certificati medici superiori a 5 giornate.

La piattaforma per il rinnovo del CCNL Uniontessile Confapi Moda



Nel mese di marzo sono state presentate alcune **piattaforme** per i rinnovi contrattuali, approvate dai delegati e delegate, come il **Contratto Nazionale di Lavoro Uniontessile CONFAPI**. Una piattaforma per il Rinnovo del triennio 01/04/2024 – 31/03/2027

Le parti hanno dichiarato di voler tutelare il *reddito dei diritti di lavoratrici e lavoratori, partendo recupero del potere di acquisto del salario alla redistribuzione della produttività e della ricchezza prodotta.*

Il rinnovo del Contratto nazionale del settore tessile – abbigliamento ha una importanza considerevole, per la nostra economia, in quanto nel settore operano circa 372.600 addetti impiegati ed impiegate, con un totale di 41.380 imprese. Questo ambito ha poi esteso il confronto oltre il 2024 al quale ci riferiamo.

TAVOLO DELLA CHIMICA: RESOCONTO

A Dicembre si è svolto il tavolo della Chimica al Mimit. Al governo è stato chiesto di farsi garante del processo di trasformazione in atto per garantire una prospettiva concreta al mondo della chimica e la sua centralità nel sistema produttivo manifatturiero difendendo la strategicità del settore e di farlo in fretta, perchè le esigenze del mercato cambiano velocemente.

L'industria che rappresenta la spina dorsale dell'economia nazionale si basa sulla manifattura, una realtà che è fortemente collegata alla chimica. Il nostro Paese per le sue specificità necessita di neutralità tecnologica che significa, per esempio, tutelare i siti nazionali che producono biocarburanti rispetto a quelli all'estero che producono carburanti sintetici.

La chimica di base entrerà inoltre, ancor di più nelle nostre produzioni. Occorre garantire la continuità produttiva della chimica di base, non solo per tutelare gli approvvigionamenti connessi, ma anche i livelli occupazionali correlati.

All'incontro, presenziato dal Ministro Adolfo Urso e dal viceMinistro Valentino Valentini hanno partecipato, oltre alle organizzazioni sindacali, i rappresentanti del **Mimit e del Mase**, di Federchimica, di Unionchimica, di altre associazioni datoriali.

È stato apprezzato l'impegno del governo teso ad affrontare il tema della verifica dell'efficacia del Cbam, il meccanismo di



aggiustamento carbone alla frontiera, e la sua necessaria correzione, prima che ne termini, a fine 2025, il periodo transitorio. L'esecutivo, infatti, ha dichiarato di essere in contatto con alcuni

Paesi europei per la redazione di un “non paper” sulle industrie energivore e quindi anche sulla chimica, per chiedere alla Commissione europea di anticipare le due fasi di revisione del meccanismo che sono già previste al 2026 e al 2028.

Il Ministro Adolfo Urso ha sottolineato di essere al lavoro per intervenire su quattro aree: agire per semplificare in maniera importante l'onere burocratico che oggi si associa al Cbam; valutare l'estensione del campo di applicazione ai prodotti a valle a quelli oggi soggetti al Cbam; modificare lo strumento per arginare i rischi di elusione delle regole, in particolare in relazione alle importazioni; assicurare alle imprese europee (operanti nei settori soggetti al Cbam) l'equa competizione sia su mercato dell'Unione che sui mercati esteri, sostenendo gli esportatori europei che operano su mercati non soggetti a regole simili a quelle del nostro Ets e Cbam, e riducendo in tal modo i rischi di delocalizzazione.

Per quanto riguarda il rapporto con Federchimica ed Unionchimica, come Uiltec abbiamo ribadito l'elevato livello di relazioni industriali che ha determinato un alto livello di condivisione tra le parti, utile a condividere richieste comuni come il documento presentato congiuntamente al Mimit.

La chimica è un settore strategico per l'Europa e l'Italia: l'UE è il secondo produttore al mondo con una quota pari a circa il 15%, mentre l'Italia, con 59,5%, è il terzo produttore europeo con una quota pari a circa il 10%, dopo Germania e Francia, e il decimo al mondo.

L'industria chimica è una competenza abilitante per il Made in Italy e lo sviluppo sostenibile: i prodotti chimici sono presenti nel 95% di tutti i manufatti di uso quotidiano e hanno un'applicazione prevalentemente industriale.

Tra le proposte presentate nel documento congiunto al governo, quella di creare un mercato unico europeo dell'Elettricità, perché è essenziale garantire l'accesso a forniture energetiche a costi competitivi, mantenendo l'energia elettrica a livelli pari o inferiori rispetto agli altri Paesi europei.

In questo senso l'Italia dovrebbe essere valorizzata come hub energetico per il Sud Europa, promuovendo gas, stoccaggio di CO2 e rinnovabili. Poi, il settore chimico deve essere accompagnato nella transizione ecologica evitando regolamentazioni eccessive.

È necessaria una spinta verso investimenti in tecnologie innovative, come il riciclo chimico e l'idrogeno rinnovabile. Inoltre, per facilitare la decarbonizzazione della chimica, occorre rafforzare i finanziamenti provenienti dai permessi per le emissioni di CO2, raggiungendo anche in Italia il limite massimo di compensazione del 70%, come previsto dalla normativa europea.

Risulta cruciale stabilire un quadro normativo che contempli obiettivi ambiziosi ma realizzabili, rispettando proprio il principio di

neutralità tecnologica. Qualsiasi restrizione sull'uso di sostanze deve considerare l'efficacia della gestione del rischio e la mancanza di valide alternative.

L'Italia deve valorizzare la sua posizione di "eccellenza" nel riciclo, creando un vero Mercato Unico per la circolarità. Infine, è fondamentale investire nella formazione e nelle competenze del settore, promuovendo programmi formativi e aumentando l'orientamento verso le professionalità tecnico-scientifiche nelle scuole.

Nel corso dei lavori del Tavolo al Mimit, il Ministro Adolfo Urso ha annunciato la convocazione di due tavoli tecnici riguardanti Versalis, la società chimica del Gruppo Eni.

Il primo incontro si terrà l'11 dicembre e sarà dedicato al progetto di Brindisi: insieme all'azienda e ai sindacati, saranno presenti anche i rappresentanti della Regione Puglia.

Il secondo tavolo, previsto per il 13 dicembre, si concentrerà sulla situazione dei siti produttivi siciliani e di tutta la filiera, inclusi quelli dell'Emilia-Romagna: sempre insieme all'azienda ed i sindacati, saranno presenti i rappresentanti della Regione Siciliana e della Regione Emilia-Romagna.

04.2

Principali accordi aziendali e vertenze

L'anno si è aperto con scenari particolari, legati alla crisi energetica, alle trasformazioni in atto, conseguenze degli scenari geopolitici. Subito l'intesa con Federchimica e Farindustria a sostegno economico delle lavoratrici e dei lavoratori del settore (anticipo della tranche di luglio a gennaio come risposta al picco di inflazione). Un accordo risultato unico nel panorama delle relazioni industriali.

A febbraio il passaggio del controllo della società **Saras**, di proprietà della famiglia Moratti, al gruppo Vitol, un colosso del settore energetico svizzero-olandese.

"Ancora una volta un'importante società italiana passa in mano ad una multinazionale straniera. Purtroppo, questa condizione sta diventando una consuetudine nel contesto industriale del Paese ed è questa tendenza a crearci disagio e preoccupazione", ha dichiarato Daniela Piras, Segretaria Generale UILTEC.

Nel caso specifico si tratta di un passaggio epocale che caratterizza profondamente il sito di raffinazione di Sarroch in Sardegna, una risorsa da più di sessanta anni per l'approvvigionamento energetico dell'area mediterranea.

L'8 marzo **sciopero nazionale Enel**. "Non scioperiamo per rivendicare aumenti salariali – hanno dichiarato i Segretari di settore, per noi Marco Pantò –, siamo preoccupati per la direzione che sta prendendo l'Azienda. Enel potrà essere la protagonista nel nostro Paese per la transizione energetica e digitale, l'elettrificazione dei consumi ed i progetti previsti del PNRR. Purtroppo, però, quello che ci viene proposto è solo una mera razionalizzazione degli investimenti, soprattutto sull'occupazione".

Gli investimenti per le fonti rinnovabili passano dai 5,5 miliardi a 2,9 miliardi di euro (in tre anni). Non c'è traccia di investimenti nel settore idroelettrico né sulla geotermia. C'è un generico impegno per la realizzazione di impianti fotovoltaici e sistemi di accumulo (batterie).

Si pretende di vendere prodotti di mobilità elettrica, impianti tecnologici, contratti di luce, gas e fibra telefonica senza un adeguato numero di personale. Insomma, un disagio che aveva bisogno di reazione e questa c'è stata, con una massiccia partecipazione all'iniziativa.



Il 12 marzo si è tenuto l'incontro al Mimit per continuare il confronto in merito alla situazione della **Fos** (gruppo Prysmian) di Battipaglia a seguito di quello del 15 febbraio scorso, tenutosi alla presenza del Ministro Urso e del Governatore della Regione Campania De Luca insieme ai loro staff, del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di Agcom dopo aver annunciato di non voler più produrre fibra ottica in Italia a causa degli elevati costi della materia prima energetica e delle condizioni mondiali sfavorevoli del mercato delle telecomunicazioni. L'azienda ha poi cessato la produzione consentendo però l'avvio di una attività correlata, sebbene si sia registrata ancora una volta l'incoerenza e l'incapacità di tenere

asset strategici come i cavi per la trasmissione digitale che oramai sono totalmente importati in particolare dalla Cina.

Il 26 marzo la nostra Segretaria Generale in Molise ha sottolineato due vertenze importanti per quel territorio e non solo. “Dobbiamo porre all’attenzione del livello nazionale, rispetto a tavoli di crisi aperti in sede ministeriale, vertenze come quelle del sito **Vibac** di Termoli e del sito dell’ex **Unilever** di Pozzilli, perché l’istituzione regionale pare distratta al riguardo, mentre il futuro dei lavoratori e delle lavoratrici e dei livelli produttivo in questione pare davvero incerto.

Nello specifico, per quanto riguarda la vertenza Vibac, la leader della Uiltec, ha detto che “preoccupa il silenzio politico della Regione Molise, rispetto ad una realtà che ha tutti gli elementi per attrarre le risorse destinate dal Pnrr, utili a rilanciare il Mezzogiorno”.

Lo stesso ha sottolineato per la scelta di reindustrializzazione che merita la vertenza dell’ex Unilever, “a cui – ha precisato- bisogna dare il massimo della priorità nella tempistica, essendo basata su un progetto di impianto virtuoso, come quello del riciclo della plastica, fondamentale per le prospettive manifatturiere della regione”. La ex Unilever è anch’esso un caso di incoerenza tra opportunità industriali, come quella del riciclo plastico quindi in ottica di economia circolare, che a oggi non ha trovato una via di uscita, con il progetto impantanato tra MiMit e Invitalia.

Il 24 aprile, dopo le mobilitazioni delle settimane precedenti, è stato raggiunto l’accordo tra **Enel** e Organizzazioni Sindacali Elettriche FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL e UILTEC-UIL individuando un percorso condiviso che mette al centro le persone, le reti e la transizione energetica. Conferma l’attuale organizzazione delle attività e avvia un approfondimento tecnico su nuovi modelli operativi per individuare le migliori soluzioni in ottica di flessibilità, efficienza e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Valorizzare gli asset strategici come la rete di distribuzione italiana, fondamentale per la transizione energetica e al centro del Piano Industriale di Enel con investimenti per 12,2 miliardi. Proprio per sostenere l’implementazione del Piano Strategico, Enel e le organizzazioni sindacali hanno concordato fino a 2.000 nuovi ingressi nell’ambito della rete negli anni 2024-2026.

7 giugno. **Saipem** e le Segreterie di FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL hanno firmato un accordo che definisce un nuovo modello di relazioni industriali basato sull’inclusione e la partecipazione attiva delle persone, considerata un fattore strategico per il raggiungimento degli obiettivi di business dell’azienda.

L’accordo, unico nel suo genere, si basa sulla convinzione che un sistema di relazioni industriali maggiormente partecipativo, costruito sulla centralità delle persone, contribuisca al mantenimento e al rafforzamento della posizione di Saipem come leader nel settore dell’energia e delle infrastrutture e favorisca la possibilità di cogliere le opportunità di business, in un mercato

improntato alla transizione energetica e alla trasformazione digitale, ambiti nei quali Saipem è attivamente impegnata.

13 giugno. Daniele Bailo, Segretario nazionale della Uiltec dichiara: “Un altro caso di deindustrializzazione che rischia di incidere pesantemente nel distretto biomedicale del modenese. Va scongiurato il rischio di chiusura del sito **Mozarc Medical** di Mirandola e salvaguardati i livelli occupazionali e produttivi”.

La proprietà, infatti, vuole chiudere la parte produttiva dello stabilimento di Mirandola, conservando solo la ricerca e sviluppo. Uno scenario decisamente impraticabile. Il settore biomedicale per decenni è stato uno dei più floridi della regione: duramente colpito dal terremoto del 2012 ha retto il colpo, ma negli ultimi anni ha sofferto la concorrenza straniera, in particolare cinese.



16 luglio. Sottoscritto col Gruppo Enel il “**Global Framework Agreement**”. Daniela Piras, Segretaria generale Uiltec che è intervenuta nel corso dell’evento ha detto: “questo accordo difende i diritti di tutti i lavoratori e lavoratrici del Gruppo a livello globale. Si tratta di un’intesa che recepisce in maniera compiuta lo Statuto della Persona. È questa la scelta centrale e qualificante. È importante il confronto con le esperienze diverse dei sindacati mondiali dei lavoratori e delle lavoratrici dell’Enel in tema di diritti umani.

31 luglio. Si è tenuto al Ministero delle Imprese e del Made in Italy l’incontro per le lavoratrici e i lavoratori di **Saxa Gres**; tavolo riconvocato dal Ministero come da impegni presi in precedenza.

Massiccia la partecipazione sindacale ed istituzionale alla riunione dove, pur rimanendo confermate le volontà sull’operazione che garantirebbe l’attività produttiva nei tre siti, non si sono registrati significativi passi avanti rispetto all’ultimo incontro. Restano infatti ancora fermi gli impianti di Roccasecca (FR) e Gualdo Tadino (PG), e in marcia solo quello di Anagni (FR).

“Per l’incontro avevamo aspettative per le produzioni dei tre stabilimenti – sottolineano le tre organizzazioni sindacali di Filctem,

Femca, Uiltec – e sul rientro delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti; invece, il tutto si è ridotto nuovamente ad un incontro puramente interlocutorio. Gli ammortizzatori sociali non sono disponibili illimitatamente e non sono fini a sé stessi, devono essere lo strumento per permettere il sostegno al lavoro fino alla ripartenza delle attività produttive. È necessario un piano industriale dettagliato ed approfondito”: hanno concluso i sindacati nazionali di categoria.



6 agosto. “La complessità della vertenza **La Perla** impone il massimo impegno di tutte le parti coinvolte. Questa attenzione è emersa oggi al tavolo del MIMIT alla presenza del Ministro Adolfo Urso e della sottosegretaria Fausta Bergamotto che hanno manifestato un interesse concreto per la soluzione celere della vertenza, definita dagli stessi emblematica e significativa, tanto da determinare da subito una sessione tecnica ad oltranza il 10 e 11 settembre per trovare questo possibile accordo tra le procedure”: hanno dichiarato le segreterie nazionali e territoriali di Filctem Cgil e Uiltec Uil presenti all’incontro di oggi al Ministero delle Imprese e del Made in Italy.

Livia Raffaglio, Segretaria nazionale Uiltec, nei giorni seguenti ha dichiarato: “la resistenza delle ‘Perline, le lavoratrici de ‘La Perla che da mesi lottano e rivendicano il diritto a lavorare nella loro azienda, ha trovato un parziale e primo risultato nel rioccupare 28 lavoratrici dalla scorsa settimana.

Auspichiamo che questo sia un primo passo verso la piena e completa ripresa di tutte le attività, di produzione,

commercializzazione e di staff utili al rilancio e allo sviluppo dello storico marchio bolognese.

Settembre. **Esplode la crisi della filiera non metalmeccanica del automotive**, in sostanza un impatto su molti settori della nostra categoria.

La filiera dell'Automotive in Italia rappresenta un asset strategico industriale e della mobilità sia in termini occupazionali – Anfia infatti stima, tra lavoratori e lavoratrici diretti, della componentistica e dell'indotto oltre 200 mila addetti – sia per innovazione, know-how, ricerca, impatto delle transizioni digitali, ambientali, energetiche.

Le aziende operanti nella componentistica automotive che applicano uno dei contratti collettivi nazionali di lavoro (Gomma plastica industria in prevalenza, Gomma plastica Confapi, Chimico, Vetro, SMI e Pelli e cuoio occupano circa 45mila lavoratori e lavoratrici operanti in tutta Italia.

Negli ultimi anni è progressivamente emersa una marcata differenza tra chi produce in mono committenza, o in prevalenza, per Stellantis e chi produce per gli altri marchi automobilistici. Le prime aziende versano in una condizione ormai drammatica per un utilizzo massiccio di ammortizzatori sociali, in alcuni casi in esaurimento, riduzione di volumi e personale, visibilità sempre più limitata, spostamento di produzioni all'estero, non più esclusivamente in Polonia, Repubblica Ceca e Romania, ma di recente in Marocco e Tunisia; le seconde caratterizzate ancora da un buon livello di investimenti in tecnologia, innovazione, digitalizzazione, ricerca nei materiali e nella riduzione dell'impatto ambientale – pur con alcuni elementi preoccupanti come gli annunci di Volkswagen e Audi degli ultimi giorni riferiti alla chiusura di stabilimenti produttivi in Germania -. Questo comporta velocità, priorità e prospettive completamente diverse da un punto di vista occupazionale, industriale, di gestione delle transizioni e territoriale.

In questo contesto i Segretari Generali Marco Falcinelli, Nora Garofalo, Daniela Piras sottolineano una fortissima preoccupazione per il futuro industriale ed occupazionale del settore, a partire da alcune situazioni aziendali già compromesse.

10 settembre. A margine della riunione del G7 sul Lavoro, i Segretari generali di Uil, Cisl, Cgil, PierPaolo Bombardieri, Luigi Sbarra, Maurizio Landini, insieme al Segretario generale della Csi, Luc Triangle, il sindacato mondiale, hanno incontrato una folta delegazione di rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori della **Portovesme**, l'azienda produttrice di zinco e piombo di proprietà della multinazionale Glencore operante nel Sulcis, che ha manifestato l'intenzione di dismettere la propria attività in Sardegna.

“Abbiamo manifestato l'incondizionato sostegno alla battaglia di tutti gli addetti dell'impianto – ha affermato la Segretaria generale della Uiltec, Daniela Piras – che chiedono la continuità dell'attività produttiva e, a tale scopo, l'avvio di un tavolo a livello governativo

per affrontare e risolvere la vertenza in atto". La vicenda nasce anche dall'eccessivo costo dell'energia. Chiediamo, dunque, al Governo e all'Europa di intervenire su questo punto: mentre ci sono multinazionali che fanno enormi profitti, non si possono scaricare i costi sulle spalle dei lavoratori e delle lavoratrici"

24 settembre. "**Glencore** non deve smettere la produzione dello zinco nel sito di Portovesme. Così rischia di morire un altro pezzo dell'economia sarda". Daniela Piras, Segretaria generale Uiltec, lo ha dichiarato all'incontro presso il Mimit su vertenza della Portovesme Srl.

25 ottobre. Daniela Piras, Segretaria generale della Uiltec, è intervenuta a Roma in Piazza Santi Apostoli, nel corso della manifestazione sindacale in occasione dello **sciopero nazionale di 8 ore** per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori del **settore della componentistica della filiera non metalmeccanica del automotive**.

"...Sono 45.000 i lavoratori e le lavoratrici della componentistica non metalmeccanica della filiera legata all' automotive. Sono quelli dei settori gomma plastica, vetro tessile e chimica. Sono 7 i miliardi di euro quelli che rischiano di mancare all'economia italiana dei prossimi cinque anni e che corrispondono ad un calo di produzione del 10%, di una filiera che vale circa 55 miliardi e che occupa complessivamente poco meno di 170.000 persone. Una filiera che qualcuno fa fatica a riconoscere, una filiera che qualcuno definisce indotto, dimenticando che si identifica tra le principali fonti di occupazione del settore manifatturiero italiano..."

"...Fatichiamo a comprendere quali siano gli indirizzi di politica industriale di questo paese. Quali siano le scelte e quali siano gli investimenti strategici, anche in campo energetico. Ma che sia chiaro l'incapacità della politica nel definire le linee di strategia industriale non sia un alibi per aziende e multinazionali come Stellantis che non aspettano altro per cogliere ogni occasione utile a delocalizzare la produzione in paesi dove la manodopera costa meno e, aggiungo, dove non esistono diritti sindacali..."

"...Questa transizione richiede cambiamenti strutturali nell'industria automobilistica! Per allestire le auto elettriche saranno necessari materiali diversi ed in quantità molto inferiore rispetto ad oggi. Senza un piano nazionale di sostegno che favorisca la riconversione industriale, le aziende rischiano, come sta accadendo, di perdere quote di mercato e di avere forti ripercussioni sui livelli occupazionali. Spagna, Germania, Francia, attraverso politiche industriali mirate, investono massicciamente in ricerca e sviluppo producendo componenti innovativi, quelli necessari alla trasformazione delle filiere industriali. E il nostro Paese? In assenza di politiche adeguate stiamo rischiando di compromettere la capacità delle aziende di affrontare le sfide del futuro, di subirne le chiusure, perdendo così migliaia di posti di lavoro..."



“...L’industria è la spina dorsale della crescita economica nazionale. La manifattura è il cuore pulsante di questo sviluppo...”.

6 dicembre, si è svolto il **tavolo della Chimica al Mimit**. Presenti Daniela Piras e Daniele Bailo.

Al governo abbiamo chiesto e chiediamo di farsi garante del processo di trasformazione in atto per garantire una prospettiva concreta al mondo della chimica e la sua centralità nel sistema produttivo manifatturiero difendendo la strategicità del settore e farlo in fretta, perché le esigenze del mercato cambiano velocemente.

L’industria che rappresenta la spina dorsale dell’economia nazionale si basa sulla manifattura, una realtà che è fortemente collegata alla chimica. Il nostro Paese per le sue specificità necessita di neutralità tecnologica che significa, per esempio, tutelare i siti nazionali che producono biocarburanti rispetto a quelli all’estero che producono carburanti sintetici.

La chimica di base entrerà inoltre, ancor di più nelle nostre produzioni. Occorre garantire la continuità produttiva della chimica di base, non solo per tutelare gli approvvigionamenti connessi, ma anche i livelli occupazionali correlati.

Al governo abbiamo chiesto e chiediamo di farsi garante del processo di trasformazione in atto per garantire una prospettiva concreta al mondo della chimica e la sua centralità nel sistema produttivo manifatturiero.

La chimica è un settore strategico per l'Europa e l'Italia: l'UE è il secondo produttore al mondo con una quota pari a circa il 15%, mentre l'Italia, con 59,5%, è il terzo produttore europeo con una quota pari a circa il 10%, dopo Germania e Francia, e il decimo al mondo.

L'industria chimica è una competenza abilitante per il Made in Italy e lo sviluppo sostenibile: i prodotti chimici sono presenti nel 95% di tutti i manufatti di uso quotidiano e hanno un'applicazione prevalentemente industriale.

Tra le proposte presentate nel documento congiunto al governo, quella di creare un mercato unico europeo dell'Elettricità, perché è essenziale garantire l'accesso a forniture energetiche a costi competitivi, mantenendo l'energia elettrica a livelli pari o inferiori rispetto agli altri Paesi europei.

Tra i vari accordi sottoscritti con le aziende dalla struttura nazionale nel corso del 2024, sono da sottolineare oltre alle decine di accordi di rinnovo dei PdP: l'accordo di armonizzazione di AlfaSigma con Sofar, acquisita nel 2023. L'accordo, primo nel suo genere, con Sanofi sull'intelligenza artificiale. Il piano formativo e-learning con A2A. Svariati accordi di proroga dei regimi di Smart Working con imprese del settore energetico. Molti accordi di gestione, diritti etc con le aziende del Gas Acqua (Iren, Hera, Italgas, Acea, 2I rete gas. L'accordo sulle borse di studio in Pirelli.

04.3

Intelligenza artificiale

Nel mese di settembre è stato distribuito un testo che affronta il tema sfidante **dell'introduzione dell'intelligenza artificiale nei processi organizzativi, gestionali e produttivi delle imprese e che impatteranno sul mondo del lavoro in modi significativo.**

L'intelligenza artificiale (IA) sta trasformando il mondo del lavoro, automatizzando compiti ripetitivi, analizzando grandi quantità di dati e supportando decisioni complesse. Questo porta a maggiore efficienza e produttività, aprendo nuove opportunità di innovazione e crescita.

Nel contesto lavorativo, l'IA trova applicazione in vari settori. Nella sanità, ad esempio, può aiutare nella diagnosi precoce di malattie



e nella personalizzazione dei trattamenti. Nei servizi finanziari, gli algoritmi di IA possono rilevare frodi e prevedere tendenze di mercato. Anche nella produzione e nel servizio clienti, l'IA può automatizzare e migliorare i processi.

Tuttavia, l'adozione dell'IA solleva questioni etiche e sociali. La sostituzione di lavori umani con macchine può portare a disoccupazione e richiede una riqualificazione della forza lavoro. È fondamentale garantire che l'IA sia utilizzata in modo equo e trasparente, evitando bias e discriminazioni. La protezione dei dati personali è un'altra preoccupazione importante, poiché l'IA richiede grandi quantità di dati per funzionare efficacemente.

L'Italia ha pubblicato una strategia per l'IA per il periodo 2024-2026, mirata a promuovere l'innovazione e l'adozione dell'IA in vari settori, assicurando al contempo la protezione dei diritti fondamentali. A livello europeo, il nuovo regolamento sull'IA, entrato in vigore il 1° agosto 2024, introduce un quadro normativo uniforme basato sul rischio, con requisiti specifici per diversi livelli di rischio.

Ci sono crescenti preoccupazioni riguardo all'impatto dell'IA sulle capacità cognitive umane. Mentre l'IA offre opportunità per l'apprendimento personalizzato e continuo, c'è il rischio di una dipendenza eccessiva che potrebbe compromettere le capacità cognitive individuali. Secondo l'AI Index Report dell'Università di Stanford, le tendenze principali includono progressi tecnologici significativi, nuove applicazioni dell'IA in vari settori e un crescente focus sulla governance e sull'impatto economico dell'IA. Lo sviluppo dei datacenter dedicati per l'IA ha anche un grande impatto sui

sistemi energetici, con una stima di consumo elettrico globale pari a quello del Giappone entro il 2026.

Le sfide etiche dell'IA sono molteplici e complesse. Gli algoritmi di IA sono spesso considerati "scatole nere" perché è difficile capire come arrivano a determinate decisioni, creando problemi di fiducia e responsabilità. La discriminazione e la parzialità sono altre preoccupazioni, poiché gli algoritmi possono perpetuare o amplificare i pregiudizi esistenti se i dati di addestramento sono parziali o discriminatori. Determinare chi è responsabile per le azioni e le decisioni prese da un sistema di IA può essere complicato, specialmente in situazioni in cui l'IA agisce autonomamente.

Affrontare queste sfide richiede un approccio multidisciplinare e collaborativo. È necessario fornire documentazione chiara che spieghi come funzionano gli algoritmi e le decisioni prese dall'IA, implementare misure rigorose per la protezione dei dati personali e utilizzare set di dati diversificati per evitare pregiudizi. Inoltre, è importante stabilire meccanismi chiari di responsabilità e investire in programmi di formazione e riqualificazione per preparare i lavoratori e le lavoratrici ai cambiamenti tecnologici.

L'IA sta cambiando il panorama lavorativo, automatizzando attività ripetitive e creando nuove opportunità di lavoro in settori come la data science, la robotica e l'ingegneria del software. Tuttavia, richiede anche nuove competenze, come la programmazione, l'analisi dei dati e la capacità di problem solving. È essenziale investire nella formazione e nella riqualificazione dei lavoratori e delle lavoratrici per prepararli ai nuovi ruoli che emergeranno.

L'uso dell'IA solleva questioni etiche, come la privacy dei dati, la trasparenza degli algoritmi e il rischio di bias. Le organizzazioni devono adottare pratiche etiche e trasparenti per garantire che l'IA sia utilizzata in modo equo e responsabile. L'IA non dovrebbe essere vista come un sostituto dei lavoratori e delle lavoratrici umani, ma come uno strumento che può collaborare con loro. La sinergia tra intelligenza umana e artificiale può portare a risultati migliori e più innovativi.

È importante considerare l'impatto sociale dell'IA, come la possibile disoccupazione e le disuguaglianze. Le politiche pubbliche e aziendali devono affrontare questi problemi, garantendo che i benefici dell'IA siano distribuiti equamente. L'IA sta creando nuove figure professionali, come gli Artificial Intelligence Engineer, Machine Learning Specialist, Prompt Engineer, Data Labeling Specialist e AI Ethicist, ruoli sempre più richiesti dalle aziende che cercano di integrare l'IA nei loro processi. In sintesi, l'IA sta trasformando il panorama lavorativo, creando nuove opportunità e sfide. La chiave sarà adattarsi ai cambiamenti, investendo nella formazione e adottando un approccio etico e collaborativo. Abbiamo visto, visitando alcune aziende, come si stanno introducendo sistemi di IA nella gestione di svariate attività e un accordo già significativo è stato promosso con Sanofi, ma questa rivoluzione è solo all'inizio.

focus sull' **Intelligenza Artificiale**



IL SINDACATO DELLE PERSONE

19 novembre 2024 ore 9:00

>>>

Pacific Hotel Fortino
Strada del Fortino, 36 - Torino



SALUTI

Daniela PIRAS

SEGRETARIA GENERALE UILTEC

PARTECIPANO

Francesco Maria GENNARO

SEGRETARIA GENERALE UIL

Andrea DESANTIS

COORDINATORE COMITATO TECNICO AI-UIL

Fabio PIACENTI

PRESIDENTE EURES RICERCHE

Claudio MARTELLI

PRESIDENTE FONDAZIONE NENNI

MODERA

Giuseppe D. VERNALEONE

COORDINATORE DIP. COMUNICAZIONE UIL

05 **DIMENSIONE ORGANIZZATIVA ED ECONOMICA**

The background of the page is a dark blue color. It features a series of light blue, wavy, horizontal lines that flow across the page, creating a sense of movement and depth. These lines are more densely packed on the right side and become more sparse towards the left.



Dopo il Congresso di Bari del 2022 la Segreteria Nazionale della UILTEC ha continuato ad evolvere il proprio modello organizzativo, rendendolo ancor più dinamico ed efficiente per poter rispondere alle esigenze di rappresentanza e di governance. Questo processo ha mirato ad essere sempre più inclusivo e vicino alle strutture sul territorio.

Durante il Consiglio Nazionale, tenutosi il 4 e 5 giugno 2024 ad Assago, Milano, Livia Raffaglio è stata eletta nella Segreteria Nazionale. Ad Aprile, le strutture territoriali di Parma-Piacenza sono state accorpate con la struttura regionale Emilia Romagna e Area Vasta, mentre la UILTEC Puglia è stata regionalizzata. A luglio, è stata costituita la UILTEC Insubria, che ha unito le strutture territoriali di Como e Varese. Infine, a novembre la struttura territoriale di Salerno è stata accorpata con la struttura regionale Campania e Napoli Metropolitana. Scelte e passi per ottimizzare la nostra struttura a tutti i livelli e che proseguirà nel tempo.

In un contesto di rinnovamento attento, i dipartimenti e i coordinamenti interni sono stati resi più funzionali.

Nel corso del 2023, è stato avviato l'ampliamento della piattaforma informatica per la raccolta dei dati territoriali. L'obiettivo di rendere più efficiente la gestione e l'analisi dei dati raccolti non solo in riferimento al numero ed al genere dei tesserati ma anche alle

LA SEGRETARIA NAZIONALE



DANIELA PIRAS
SEGRETARIA GENERALE

Energia-Petrolio • Gas-Acqua • Internazionale
Salute Sicurezza Ambiente • P.O. e Politiche di Genere

AD INTERIM: Politiche organizzative • Tesseramento
Personale



DANIELE BAILO
SEGRETARIO NAZIONALE

Chimica • Farmaceutica • Contrattazione
Formazione • Comunicazione



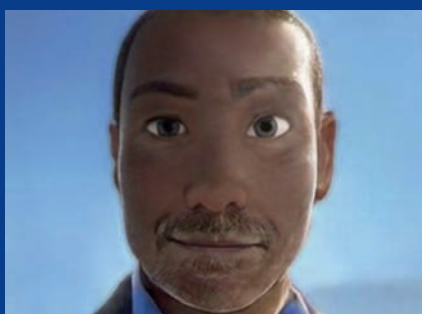
MARCO PANTO'
SEGRETARIO NAZIONALE

Elettrico



LIVIA RAFFAGLIO
SEGRETARIA NAZIONALE

Sistema Moda • Artigianato PMI



**ROBERT FREIHERR
VON DER HEYDEN RYNSCH**
TESORIERE

Politiche di Bilancio e Tesoreria
FULC Servizi

attività di rappresentanza espresse nelle RSU, negli enti bilaterali ed in tutte le “strutture di partecipazione”. Questo approccio potrà consentire, nel corso del 2025 quando a pieno regime, di monitorare l’efficacia delle politiche di rappresentanza, la distribuzione territoriale dei tesserati del settore decentrato e favorire una gestione più mirata delle attività sindacali e delle risorse.

05.1

Stakeholders



Il bilancio sociale è un mezzo che permette non soltanto di raccontare le nostre attività di anno in anno, ma è soprattutto uno strumento che ci permette di analizzare e migliorare tutti gli aspetti della nostra organizzazione.

E lo riusciamo a fare anche grazie a tutte le persone che fino ad oggi hanno partecipato ai nostri incontri, che ci hanno fornito sempre innumerevoli e ottimi spunti di riflessione.

L’unità sindacale e la solidarietà, così come la capacità di comprendere e cercare di soddisfare nuovi bisogni e aspettative, sono ritenute priorità che richiedono strategie e iniziative con il carattere della tempestività e della certezza per sostenere un modello di comportamento relativamente uniforme, espressione dell’identità unitaria dell’organizzazione.

Un percorso condiviso dove poter scambiare idee e approfondire tante tematiche ponendo delle scelte strategiche che possano darci l’input per continuare a crescere e migliorare insieme.

A supporto dei nostri incontri redigiamo sempre un questionario che ci dà un’analisi su quella che è la visione strategica delle nostre prossime mosse, a sostegno soprattutto di scenari che sono sempre in costante cambiamento.

Nel suo territorio, nel corso del 2024, quali sono state le tematiche di maggiore confronto tra i delegati e i lavoratori in generale?

SALARIO E RETRIBUZIONI

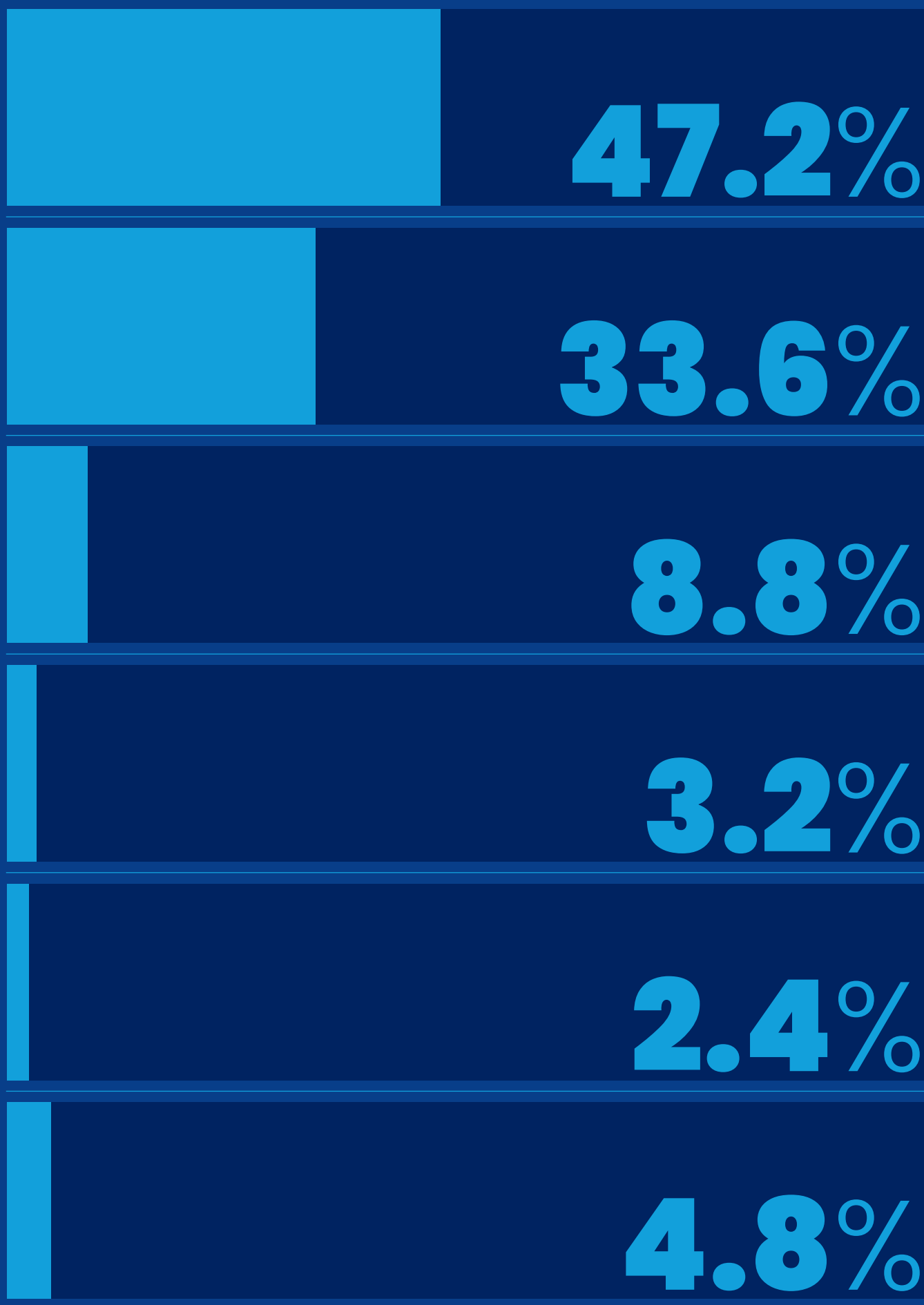
WELFARE CONTRATTUALE E AZIENDALE

RICAMBIO GENERAZIONALE

DIVERSITÀ E INCLUSIONE

TRASFORMAZIONE DIGITALE E/O A.I.

ALTRO



*Secondo te, quali aspettative hanno
i lavoratori nei prossimi mesi?*

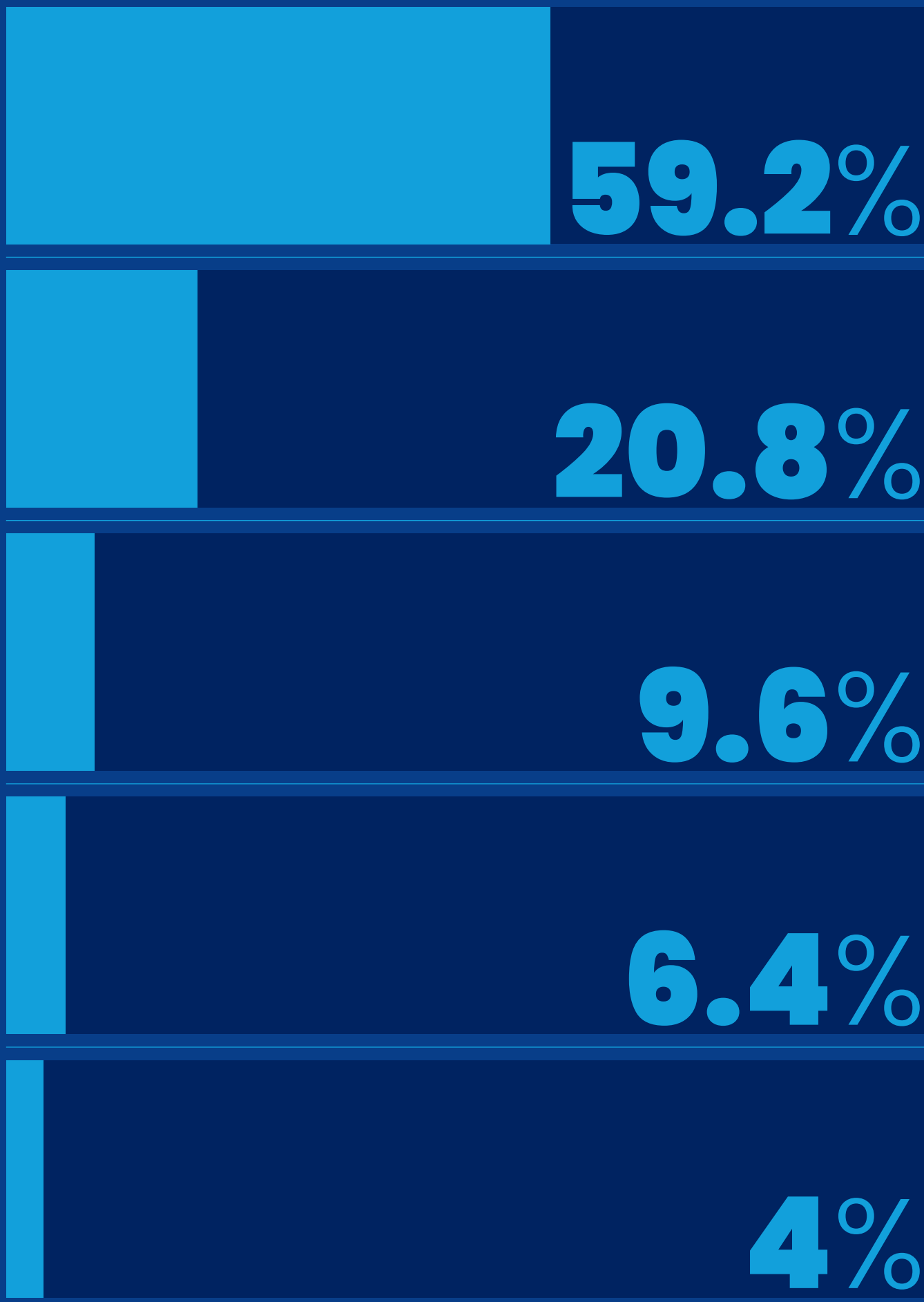
AUMENTI SALARIALI

CRISI OCCUPAZIONALE

MAGGIORI TUTELE IN MATERIA
DI SALUTE E SICUREZZA

FORMAZIONE DELLE COMPETENZE

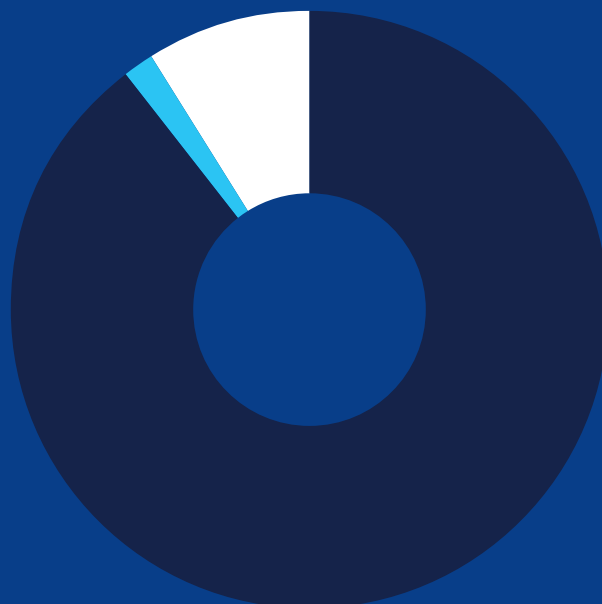
ALTRO



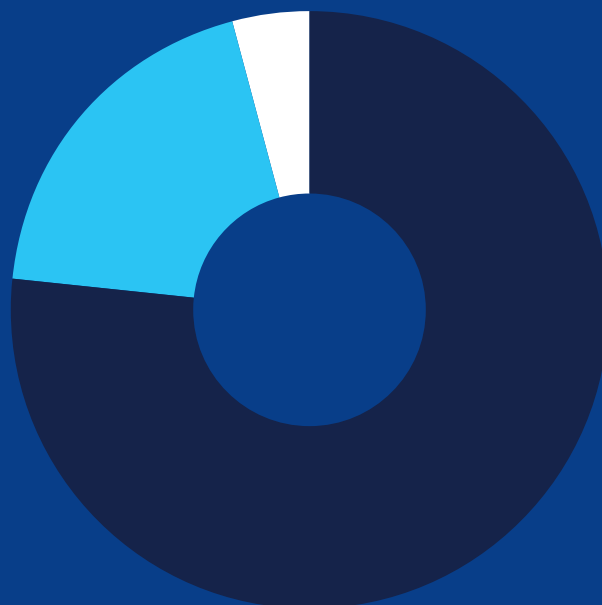
*Il tuo territorio o azienda,
è a conoscenza delle
attività che la UILTEC
promuove*



*Ritieni necessari nuovi moduli
formativi CAE che contribuiscano
a migliorare il modo con il quale
si comunica efficacemente e si
contratta?*



*Pensi che i fondi contrattuali
di previdenza e assistenza
sanitaria siano efficaci per
le persone che rappresentiamo?*



05.2

Stato patrimoniale e conto economico

Come usiamo le nostre risorse

ATTIVITÀ DI INTERESSE GENERALE

81%

ATTIVITÀ DIVERSE

13%

SUPPORTO GENERALE

6%

Da dove vengono le nostre risorse

ATTIVITÀ DI INTERESSE GENERALE

80%

ATTIVITÀ DIVERSE

18%

ATTIVITÀ FINANZIARIE E PATRIMONIALI

2%

Attività

IMMOBILIZZAZIONI

2%

ATTIVO CIRCOLANTE

98%

Passività

PATRIMONIO NETTO

77%

FONDI PER RISCHI E ONERI

13%

T.F.R.

1%

DEBITI

7%

RATEI E RISCONTI

3%

Relazione sul Bilancio dell'Esercizio di Bakertilly

UILTEC

Relazione della
Società di Revisione Indipendente
sul Bilancio dell'Esercizio
al 31 dicembre 2024

Baker Tilly Revisi S.p.A. trading as Baker Tilly is a member of the global network of Baker Tilly International Ltd, the members of which are separate and independent legal entities.

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE

*All'Esecutivo Nazionale
della UILTEC*

Baker Tilly Revisa S.p.A.

Società di Revisione e
Organizzazione Contabile
10123 Torino - Italy
Via Carlo Alberto 32

T: +39 011 5611369

PEC: bakertillyrevisa@pec.it
www.bakertilly.it

Giudizio

Abbiamo svolto la revisione contabile volontaria del bilancio consuntivo dell'esercizio 2024 della "UILTEC" costituito dallo Stato Patrimoniale al 31 dicembre 2024, dal Rendiconto Gestionale per l'esercizio chiuso a tale data e dalla Nota Integrativa, che include anche la sintesi dei più significativi principi contabili applicati.

A nostro giudizio, il bilancio consuntivo dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 della "UILTEC" è stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità ai principi contabili ed ai criteri descritti nella Nota Integrativa.

Elementi alla base del giudizio

Abbiamo svolto la revisione contabile in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia). Le nostre responsabilità ai sensi di tali principi sono ulteriormente descritte nella sezione *Responsabilità della società di revisione per la revisione contabile del bilancio d'esercizio* della presente relazione. Siamo indipendenti rispetto alla "UILTEC" in conformità alle norme ed ai principi in materia di etica e di indipendenza applicabili nell'ordinamento italiano alla revisione contabile del bilancio. Riteniamo di aver acquisito elementi probativi sufficienti ed appropriati su cui basare il nostro giudizio.

Altri aspetti

La presente relazione non è emessa ai sensi di Legge, stante il fatto che, nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, la "UILTEC" non era tenuta alla revisione legale dei conti.

Responsabilità del Tesoriere e del Collegio dei Revisori dei Conti per il bilancio d'esercizio

Il Tesoriere è responsabile per la redazione del bilancio consuntivo d'esercizio che fornisca una rappresentazione veritiera e corretta in conformità ai principi contabili esposti nella Nota Integrativa e, nei termini previsti dalla Legge, per quella parte del controllo interno dallo stesso ritenuta necessaria per consentire la redazione di un bilancio che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Il Tesoriere è responsabile per la valutazione della capacità della "UILTEC" di continuare ad operare come un'entità in funzionamento e, nella redazione del bilancio d'esercizio, per l'appropriatezza dell'utilizzo del presupposto della continuità aziendale, nonché per una adeguata informativa in materia. Il Tesoriere utilizza il presupposto della continuità aziendale nella redazione del bilancio d'esercizio a meno che abbia valutato che sussistono le condizioni per

la liquidazione della “UILTEC” o per l’interruzione dell’attività o non abbia alternative realistiche a tali scelte.

Il Collegio dei Revisori dei Conti ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sul processo di predisposizione dell’informativa finanziaria della “UILTEC”.

Responsabilità della società di revisione per la revisione contabile del bilancio d’esercizio

I nostri obiettivi sono l’acquisizione di una ragionevole sicurezza che il bilancio d’esercizio nel suo complesso non contenga errori significativi, dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali, e l’emissione di una relazione di revisione che includa il nostro giudizio. Per ragionevole sicurezza si intende un livello elevato di sicurezza che, tuttavia, non fornisce la garanzia che una revisione contabile svolta in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia) individui sempre un errore significativo, qualora esistente. Gli errori possono derivare da frodi o da comportamenti o eventi non intenzionali e sono considerati significativi qualora ci si possa ragionevolmente attendere che essi, singolarmente o nel loro insieme, siano in grado di influenzare le decisioni economiche prese dagli utilizzatori sulla base del bilancio d’esercizio.

Nell’ambito della revisione contabile svolta in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia), abbiamo esercitato il giudizio professionale e abbiamo mantenuto lo scetticismo professionale per tutta la durata della revisione contabile. Inoltre:

- abbiamo identificato e valutato i rischi di errori significativi nel bilancio d’esercizio, dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali; abbiamo definito e svolto procedure di revisione in risposta a tali rischi; abbiamo acquisito elementi probativi sufficienti ed appropriati su cui basare il nostro giudizio. Il rischio di non individuare un errore significativo dovuto a frodi è più elevato rispetto al rischio di non individuare un errore significativo derivante da comportamenti o eventi non intenzionali, poiché la frode può implicare l’esistenza di collusioni, falsificazioni, omissioni intenzionali, rappresentazioni fuorvianti o forzature del controllo interno;
- abbiamo acquisito una comprensione del controllo interno rilevante ai fini della revisione contabile allo scopo di definire procedure di revisione appropriate nelle circostanze e non per esprimere un giudizio sull’efficacia del controllo interno della “UILTEC”;
- abbiamo valutato l’appropriatezza dei principi contabili utilizzati nonché la ragionevolezza delle stime contabili effettuate dal Tesoriere, inclusa la relativa informativa;
- siamo giunti ad una conclusione sull’appropriatezza dell’utilizzo da parte del Tesoriere del presupposto della continuità aziendale e, in base agli elementi probativi acquisiti, sull’eventuale esistenza di una incertezza significativa riguardo a eventi o circostanze che possono far sorgere dubbi significativi sulla capacità della “UILTEC” di continuare ad operare come un’entità in funzionamento. In presenza di un’incertezza significativa, siamo tenuti a richiamare l’attenzione nella relazione di revisione sulla relativa informativa di bilancio, ovvero,

qualora tale informativa sia inadeguata, a riflettere tale circostanza nella formulazione del nostro giudizio. Le nostre conclusioni sono basate sugli elementi probativi acquisiti fino alla data della presente relazione. Tuttavia, eventi o circostanze successivi possono comportare che la “UILTEC” cessi di operare come un’entità in funzionamento;

- abbiamo valutato la presentazione, la struttura e il contenuto del bilancio d’esercizio nel suo complesso, inclusa l’informativa, e se il bilancio d’esercizio rappresenti le operazioni e gli eventi sottostanti in modo da fornire una corretta rappresentazione.

Abbiamo comunicato ai responsabili delle attività di governance, identificati ad un livello appropriato come richiesto dagli ISA Italia, tra gli altri aspetti, la portata e la tempistica pianificate per la revisione contabile e i risultati significativi emersi, incluse le eventuali carenze significative nel controllo interno identificate nel corso della revisione contabile.

Torino, 28 aprile 2025

Baker Tilly Revisi S.p.A.

Luciano Boraso
Legale Rappresentante





UILTEC

BILANCIO SOCIALE 2024

Legale rappresentante: Daniela Piras

Grafica e impaginazione: oracomunica.com

UILTEC Nazionale

Via Po, 162 00198 - Roma

0688811500

segreteria.nazionale@uiltec.it

