CATANZARO
TEATRO POLITEAMA
3-4-5 GIUGNO 2026

UILTEC
TESSILE ENERGIA CHIMICA

IX CONGRESSO NAZIONALE UILTEC

TESI CONGRESSUALI



INNOVIAMO PROCESSI TUTELIAMO DIRITTI

Le **trasformazioni**
nel mondo del **lavoro**
a tutela delle **persone**

uiltec.it

IV CONGRESSO UILTEC
TESI CONGRESSUALI

Indice

Innoviamo i processi, tuteliamo i diritti: le trasformazioni nel mondo del lavoro a tutela delle persone 3

Industrial Deal: lavoro, persone e diritti al centro dell'industria europea 3

Governo del cambiamento: transizione, lavoro e politiche industriali 4

Contrattazione e salari: lavoro di qualità e coesione sociale 5

Intelligenza artificiale: governo dell'innovazione, lavoro e diritti 6

Nuove generazioni: lavoro stabile, diritti e prospettive 6

Contro il dumping sociale: rappresentanza e contrattazione al centro 7

Appalti pubblici: lavoro stabile, qualità e trasparenza 7

Politiche di genere e diversity 8

Salute, sicurezza e ambiente sul lavoro 8

Formazione: chiave per un futuro migliore 9

I SETTORI 9

Chimica e farmaceutica 9

Coibentazioni Acustiche 10

Minerario 10

Energia e Petrolio 10

Elettrico 11

Gas e Acqua 12

Tessile 13

Pelletterie 13

Calzaturiero 14

Occhialeria 14

Concia 15

PMI 15

CONFAPI 15

Penne e Spazzole 16

Ceramica e Piastrelle 16

Gomma e Plastica 16
Vetro 16
Giocattoli 16
Lavanderie Industriali 17
Artigianato 17
Servizio di Tesoreria: per una migliore amministrazione 18
Welfare 20
CONCLUSIONI 22

Innoviamo i processi, tuteliamo i diritti: le trasformazioni nel mondo del lavoro a tutela delle persone

Il IV Congresso della UILTEC si svolge in una fase di profonde trasformazioni che investono il lavoro, l'industria e il ruolo delle rappresentanze, in un contesto complesso in cui ogni cambiamento ha ricadute dirette sul tessuto sociale e produttivo.

I settori rappresentati dalla UILTEC sono al centro delle transizioni in atto. Energia, chimica e manifattura avanzata sono attraversate da cambiamenti economici, geopolitici, energetici e digitali che stanno ridefinendo processi produttivi, organizzazione del lavoro, competenze e aspettative delle persone. In questo scenario, l'innovazione non può essere separata dalla tutela di chi lavora. Per la UILTEC, innovare significa governare il cambiamento attraverso la contrattazione collettiva, la partecipazione e il dialogo sociale, affinché l'innovazione sia sviluppo sostenibile e non esclusione. La tutela dei diritti è la condizione per una crescita giusta e duratura.

La UILTEC condivide la scelta strategica della UIL di rimettere la Persona al centro dell'azione sindacale, superando la separazione tra lavoro e vita, diritti e dignità, crescita economica e coesione sociale.

Non si tratta di un'impostazione teorica, ma dell'evoluzione di un percorso già avviato, che amplia il perimetro della rappresentanza includendo salari, sicurezza, formazione, sviluppo professionale, inclusione, equilibrio vita-lavoro, parità di genere, sostenibilità e innovazione. Mettere la persona al centro diventa un criterio concreto di valutazione delle politiche industriali e delle scelte d'impresa.

Il sindacato è chiamato anche a interpretare i cambiamenti sociali e culturali, in particolare quelli che riguardano le nuove generazioni, per offrire risposte reali e soluzioni efficaci.

Questo approccio rafforza la capacità di tradurre i valori in azione: lavoro dignitoso e sicuro, equità, inclusione, formazione e riduzione delle disuguaglianze. È su questa linea che si colloca il senso politico del Congresso: governare il cambiamento, innovare i processi, tutelare i diritti, mettendo le persone al centro.

Industrial Deal: lavoro, persone e diritti al centro dell'industria europea

In un contesto globale segnato da una policrisi permanente, conflitti bellici e instabilità energetica, la UILTEC rivendica anche a livello europeo il diritto di rimettere la Persona al centro del sistema industriale. Non basta più tutelare lavoratrici e lavoratori come soggetti contrattuali: va difesa la persona nella sua interezza, nella sicurezza, nei bisogni sociali e nel diritto a un futuro non determinato solo da algoritmi e bilanci.

Questa visione si scontra con i limiti politici e strutturali dell'Unione Europea, ancora incapace di costruire una reale dimensione sociale e industriale. La prevalenza di vincoli di bilancio e regole contabili ha indebolito la coesione sociale e alimentato disuguaglianze e frammentazioni.

Sul piano globale, l'Europa opera in un contesto di forte competizione industriale, con Stati Uniti e Cina che proteggono i propri sistemi produttivi attraverso strategie di lungo periodo, mentre l'UE resta imbrigliata in vincoli e restrizioni che ne compromettono la capacità competitiva, soprattutto sul fronte energetico, ambientale e industriale.

I settori chiave dell'industria europea sono sotto pressione: costi energetici elevati, sottoutilizzo degli impianti, calo degli investimenti, delocalizzazioni. Senza una strategia industriale comune, il rischio è un arretramento produttivo con perdita di competenze, impoverimento dei territori e ricadute dirette su occupazione e qualità del lavoro. Senza un'Europa sociale e industriale, le transizioni rischiano di tradursi in una dismissione mascherata.

L'Europa è davanti a un bivio: restare una potenza industriale capace di garantire autonomia strategica, lavoro di qualità e coesione sociale, oppure accettare una progressiva deindustrializzazione

che renderà il continente più fragile e dipendente. Continuare a rinviare le scelte strategiche è inaccettabile.
È necessario rimettere la questione industriale al centro del futuro europeo. Strumenti come ETS e CBAM, in assenza di una vera politica industriale comune e di una sovranità sulle materie prime critiche, scaricano i costi su imprese e lavoratori senza reali benefici climatici. Da qui la richiesta di un nuovo Industrial Deal europeo che leghi competitività, autonomia strategica e lavoro di qualità, attraverso condizionalità sociali negli appalti, orientamento sociale dei fondi europei, coinvolgimento delle parti sociali e principio di preferenza europea.
L'autonomia strategica ed energetica non è chiusura, ma difesa del patrimonio industriale e delle competenze. Solo così la transizione ecologica potrà essere una vera Transizione Giusta, capace di tutelare il lavoro e la dignità della Persona.
In questo quadro, la UILTEC è impegnata a livello europeo a costruire alleanze sindacali, contrastare la competizione al ribasso e promuovere un modello industriale sostenibile, partecipativo e inclusivo. Il lavoro resta il perno delle politiche industriali e delle transizioni giuste, con le persone al centro e protagoniste del futuro industriale europeo.

Governo del cambiamento: transizione, lavoro e politiche industriali

Le transizioni energetica e digitale rappresentano una sfida decisiva che non può essere affrontata scaricandone i costi su lavoratori e territori. Per la UILTEC, sostenibilità ambientale e sostenibilità sociale sono inseparabili. Nei settori strategici dell'energia, del gas, dell'acqua, della chimica e del tessile, la modernizzazione richiede investimenti pubblici adeguati, una chiara regia industriale e il coinvolgimento strutturato delle parti sociali, per garantire qualità dei servizi, sicurezza degli approvvigionamenti e occupazione stabile.
La questione ambientale è oggi uno dei terreni centrali su cui si misura la capacità del Paese di coniugare crescita economica, qualità del lavoro e coesione sociale. Il modo in cui vengono orientati gli investimenti e governati i processi produttivi determina se la transizione sarà un progetto condiviso o un cambiamento imposto. La sostenibilità non è un vincolo, ma una leva strategica che rafforza la competitività, riduce i costi sociali e migliora la qualità della vita.
Affrontare la transizione significa mettere al centro il lavoro. Competenze, partecipazione e diritti sono condizioni essenziali per governare il cambiamento. Innovazione tecnologica, digitalizzazione e sviluppo delle rinnovabili devono procedere insieme a politiche industriali coerenti e a una contrattazione collettiva forte, capace di accompagnare l'innovazione senza precarizzare il lavoro. La competitività non può fondarsi su dumping salariale o compressione dei diritti, ma sulla qualità dei processi, sul valore delle competenze e sul lavoro stabile.
Nei settori energetici, dopo lo shock del 2022, persistono instabilità strutturali, alti costi dell'energia e nuove dipendenze strategiche. L'Italia resta fortemente esposta, con un mix energetico ancora centrato sul gas e una dipendenza significativa dalle importazioni. Questo rende evidente la necessità di una transizione governata, fondata su una politica industriale chiara, investimenti pubblici programmati e tutela dell'occupazione. Senza una regia pubblica, i processi di modernizzazione rischiano di tradursi in frammentazione industriale, esternalizzazioni e perdita di controllo su infrastrutture essenziali.
Anche il settore tessile è pienamente coinvolto nella transizione climatica. È un comparto fragile, ad alta intensità di lavoro e fortemente esposto alla competizione globale, dove sostenibilità ambientale e sociale devono procedere insieme. Senza una politica industriale di filiera e senza il coinvolgimento delle parti sociali, il rischio è che la transizione produca delocalizzazioni, precarietà e compressione dei diritti. Anche qui, la giusta transizione passa dalla qualità del lavoro, dalla contrattazione e dalla formazione continua.

Le crisi industriali che hanno colpito negli ultimi anni tutti i settori rappresentati dalla UILTEC hanno un denominatore comune: l'assenza di una strategia industriale organica. I tavoli di crisi non possono sostituire una visione di sviluppo. Serve una politica industriale nazionale ed europea capace di orientare i processi, governare i conflitti sociali e assumere il lavoro come variabile strategica.
In questo quadro è necessario superare una regolazione finanziaria centrata esclusivamente sugli equilibri contabili, restituendo alla finanza un ruolo attivo a sostegno dell'economia reale. Strumenti come il Next Generation EU e il Clean Industrial Deal possono produrre effetti strutturali solo se accompagnati da un rafforzamento dell'intervento pubblico, da un Fondo Sovrano Europeo per la transizione industriale e da criteri sociali vincolanti su occupazione, qualità del lavoro e contrattazione collettiva.
La transizione va governata secondo il principio della neutralità tecnologica, evitando scelte ideologiche che rischiano di compromettere intere filiere produttive. Energia e infrastrutture materiali e immateriali sono precondizioni di qualsiasi politica industriale efficace e devono essere trattate come leve strutturali di sviluppo e riequilibrio territoriale.
Solo una transizione programmata, partecipata e socialmente equa può trasformare una rivoluzione epocale in un progetto collettivo. Senza lavoro di qualità, diritti e contrattazione forte, non esiste transizione sostenibile, ma solo un cambiamento imposto che produce disuguaglianze e nuove fragilità.

Contrattazione e salari: lavoro di qualità e coesione sociale

Da anni l'Italia registra una debolezza strutturale dei redditi da lavoro, con salari e potere d'acquisto tra i più bassi in Europa. Questo squilibrio ha prodotto un fenomeno ormai diffuso di povertà lavorativa che coinvolge anche chi è occupato a tempo pieno, mettendo in discussione il lavoro come strumento di inclusione sociale e autonomia economica.
La questione salariale è una criticità strutturale del sistema produttivo, frutto di scelte che hanno utilizzato il contenimento del costo del lavoro come leva competitiva. In questo quadro, la funzione di regolazione salariale del sindacato resta centrale per contrastare disuguaglianze e precarizzazione.
La contrattazione collettiva è lo strumento principale per redistribuire ricchezza, tutelare la dignità del lavoro e garantire la partecipazione dei lavoratori. I rinnovi contrattuali dimostrano che un sistema contrattuale rafforzato è ancora in grado di produrre risultati concreti. È necessario consolidarlo su tempi certi di rinnovo, meccanismi efficaci di tutela del potere d'acquisto e strumenti di recupero dell'inflazione reale in caso di ritardi.
L'esperienza recente ha evidenziato i limiti di meccanismi di adeguamento salariale fondati esclusivamente sull'IPCA depurato, incapaci di riflettere l'inflazione effettivamente subita dalle lavoratrici e dai lavoratori. L'IPCA resta un riferimento utile, ma va integrato da strumenti contrattuali che garantiscano la salvaguardia del salario reale.
Il rafforzamento del sistema contrattuale richiede anche un contrasto deciso al dumping salariale e contrattuale, attraverso il riconoscimento dei contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative e una razionalizzazione dei perimetri contrattuali. In questo quadro va rilanciata la contrattazione di secondo livello, sostenuta da una fiscalità di vantaggio stabile e inclusiva, senza sostituire il salario nazionale né creare nuove disuguaglianze.
Il rapporto tra salari e produttività deve essere ricostruito all'interno della contrattazione collettiva. In molti settori, a fronte di aumenti di produttività, non sono seguiti adeguamenti salariali, ampliando la distanza tra redditi da lavoro e profitti. Il Contratto collettivo nazionale deve restare la base certa, universale ed esigibile della tutela salariale, evitando il trasferimento del rischio d'impresa sulle lavoratrici e i lavoratori.

Gli interventi fiscali a sostegno degli aumenti contrattuali e della contrattazione di secondo livello rappresentano un risultato importante, che va reso strutturale, rafforzando il ruolo della contrattazione come pilastro della democrazia economica.
Salari adeguati e contrattazione forte sono condizioni essenziali per governare le trasformazioni in atto, garantire lavoro di qualità, coesione sociale e sviluppo. Senza una politica salariale fondata sui diritti e sulla contrattazione, non c'è crescita sostenibile né tenuta democratica.

Intelligenza artificiale: governo dell'innovazione, lavoro e diritti

L'intelligenza artificiale è una trasformazione profonda che incide direttamente sui sistemi produttivi, sull'organizzazione del lavoro e sulla vita delle persone. Non è un'innovazione neutrale: modifica processi, ruoli, tempi, carichi e modalità di controllo, generando opportunità ma anche rischi rilevanti. Per questo la sua diffusione non può essere affidata alle sole logiche di mercato o alle decisioni unilaterali delle imprese.
L'IA si inserisce in uno scenario globale segnato da forti competizioni tecnologiche e geopolitiche e da crescenti disuguaglianze. In assenza di una strategia industriale chiara, l'Europa e l'Italia rischiano di restare ai margini, limitandosi a un approccio regolatorio privo di adeguati investimenti, di un modello sociale coerente e di politiche industriali capaci di governare l'impatto dell'IA sul lavoro.
Nei settori rappresentati dalla UILTEC – energia, gas, acqua, chimica, tessile e manifattura avanzata – l'IA sta già trasformando i processi produttivi, dalla gestione delle reti all'automazione industriale, dalla logistica alla pianificazione della produzione. Senza una governance chiara, questi cambiamenti rischiano di tradursi in precarizzazione, esternalizzazioni, disomogeneità organizzative ed esclusione dei lavoratori dalle scelte che li riguardano.
La priorità è governare l'innovazione mettendo al centro il lavoro. Per questo la UILTEC promuove l'inserimento strutturale dell'IA nella contrattazione collettiva di settore, garantendo trasparenza, conoscibilità e verificabilità degli strumenti digitali. Nessun algoritmo può diventare l'unico criterio per valutare il lavoro, assegnare mansioni o determinare percorsi professionali: lavoratrici e lavoratori devono poter comprendere finalità, logiche ed effetti delle tecnologie utilizzate.
Un elemento decisivo è la formazione continua. La transizione tecnologica richiede nuove competenze che non possono essere lasciate alla responsabilità individuale. Servono politiche strutturali di aggiornamento e riqualificazione professionale per evitare esclusione e perdita di occupabilità.
L'IA incide anche su tempi di lavoro, carichi e sistemi di monitoraggio. Se governata, può migliorare efficienza, sicurezza e qualità dei processi; se lasciata senza regole, può produrre stress, pressione e riduzione dell'autonomia. Per questo ogni innovazione deve essere accompagnata da contratti, protocolli di sicurezza e reali strumenti di partecipazione.
L'intelligenza artificiale può sostenere lo sviluppo industriale solo se orientata da scelte politiche e contrattuali chiare. Senza diritti, senza formazione e senza contrattazione, l'innovazione diventa un fattore di disuguaglianza. Governarla significa garantire che la trasformazione tecnologica rafforzi il lavoro, le competenze e la dignità delle persone.

Nuove generazioni: lavoro stabile, diritti e prospettive

La condizione dei giovanə rappresenta uno dei nodi più critici del mercato del lavoro italiano e attraversa anche i settori produttivi e manifatturieri. Giovani e donne restano le categorie più fragili, schiacciate da un disallineamento strutturale tra aspirazioni e realtà occupazionale, aggravato dalla pandemia, dalla digitalizzazione e dall'ingresso dell'intelligenza artificiale, in un contesto di progressivo invecchiamento della forza lavoro.
Nei settori manifatturieri, e in particolare nel tessile, le imprese faticano ad attrarre nuove generazioni. Precarietà, discontinuità contrattuale e scarse prospettive di crescita rendono il lavoro

poco attrattivo per giovanə formatə e competentə, che cercano stabilità, riconoscimento e un equilibrio sostenibile tra vita e lavoro. Questa situazione alimenta il fenomeno dei cosiddetti "lavoratori fantasma": giovanə che lavorano ma non riescono a costruire un progetto di vita. Contratti a termine, part-time involontario, tirocini impropri e lavoro mascherato producono invisibilità sociale, negando accesso a diritti fondamentali come casa, autonomia economica e futuro previdenziale. La precarietà non è solo una forma contrattuale, ma una condizione esistenziale che spinge moltə giovanə all'emigrazione. Un Paese che non garantisce lavoro stabile rinuncia al proprio futuro.
La contrattazione collettiva è lo strumento decisivo per invertire questa tendenza. Il contratto deve tornare a essere un fattore di inclusione, capace di valorizzare il lavoro stabile, ridurre l'abuso della flessibilità e governare le transizioni. Rafforzare l'apprendistato come canale qualificato di ingresso al lavoro e strutturare percorsi di trasmissione delle competenze, anche artigianali, è una priorità strategica, soprattutto in settori dove il ricambio generazionale è ormai compromesso.
Accanto alla qualità del lavoro, la formazione è la leva centrale per costruire opportunità reali. Deve essere continua, strutturata e coerente con i fabbisogni produttivi, sostenuta dalla contrattazione e dalle politiche pubbliche. Non è un costo, ma un investimento strategico per affrontare le trasformazioni tecnologiche, organizzative e ambientali senza produrre nuova esclusione.
Un'ulteriore sfida riguarda la capacità del sindacato di intercettare le nuove generazioni, parlando linguaggi chiari e offrendo risposte concrete. Essere presenti nei luoghi di formazione e di lavoro, rendere visibile il valore della tutela collettiva e costruire percorsi reali di partecipazione è essenziale per ricostruire fiducia e protagonismo.
Contrastare la precarietà, far emergere i lavoratorə fantasma e restituire centralità ai giovanə significa riaffermare un'idea di lavoro fondata su diritti, stabilità e qualità. Senza questo, non c'è crescita né futuro per il Paese.

Contro il dumping sociale: rappresentanza e contrattazione al centro

La centralità della Persona richiede una ridefinizione della rappresentanza, soprattutto in un contesto segnato dal dumping contrattuale che erode diritti, salari e qualità del lavoro. Rappresentare significa interpretare bisogni complessi e dare risposte concrete. Nei nostri settori, la rappresentanza sindacale deve confrontarsi con trasformazioni produttive rapide, nuove forme organizzative e distacco tra decisioni strategiche e territori. Rafforzarla significa valorizzare lə delegatə, presidiare i luoghi di lavoro e costruire fiducia, contrastando la competizione basata sulla riduzione delle tutele e dei contratti pirata.
La UILTEC rivendica rappresentanza chiara, trasparente e certificata, che dia forza alla contrattazione nazionale e aziendale. Dare piena attuazione all'articolo 39 non è ideologia, ma scelta di civiltà industriale: garantire diritti pari, impedire scorciatoie al ribasso negli appalti e rafforzare la democrazia nei luoghi di lavoro. Solo una rappresentanza responsabile può arginare il dumping sociale, governare le trasformazioni e restituire dignità e valore al lavoro.

Appalti pubblici: lavoro stabile, qualità e trasparenza

Gli appalti pubblici sono leva strategica per sviluppo economico, qualità dei servizi e tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. Negli ultimi anni, frammentazione e incertezza normativa hanno reso più difficile garantire lavoro stabile e professionalità. La UILTEC ribadisce il ruolo della contrattazione: gli appalti devono premiare le imprese che applicano correttamente i contratti collettivi e contrastare la compressione dei diritti.
La gestione del subappalto richiede limiti chiari, responsabilità di filiera e trasparenza, per evitare precarizzazione e frammentazione. Solo un sistema di appalti trasparente e coerente con la contrattazione può sostenere una politica industriale moderna e inclusiva, tutelando diritti, competenze e futuro del lavoro. La UILTEC conferma l'impegno a rafforzare contrattazione e

partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, orientare i cambiamenti e valorizzare lavoro stabile e qualificato, con un approccio basato su coesione sociale e qualità del lavoro, per un modello industriale sostenibile e giusto.

Politiche di genere e diversity

Dal 2020, la condizione delle donne ha subito un impatto negativo nel lavoro e nella società, con progressi insufficienti negli anni successivi. Il Gender Equality Index 2025 mostra che le donne lavorano 15,5 mesi per guadagnare quanto gli uomini in 12. Il tempo dedicato ai lavori di cura limita la partecipazione piena delle donne alla vita pubblica e professionale, nonostante migliori risultati scolastici. Solo il 17% delle giovani laureate sceglie percorsi STEM e il tasso di occupazione femminile rimane tra 52-55%, con punte del 40% al Sud, spesso caratterizzato da part-time involontario e difficoltà di conciliazione familiare.

La piena parità richiede cambiamenti culturali e regole efficaci, applicate concretamente. L'indipendenza economica delle donne è anche strumento di prevenzione della violenza: il 31,9% delle donne ha subito violenza fisica o sessuale, il 17,9% violenza psicologica nella coppia. Anche nei luoghi di lavoro la violenza psicologica e verbale è diffusa, con effetti su stress, ansia e burnout. Nel 2025, passi avanti normativi includono formazione obbligatoria su molestie e l'inserimento delle stesse tra i rischi lavorativi da valutare nel DVR.

La UILTEC promuove consapevolezza sui limiti della partecipazione femminile e sulle forme di violenza, rivolgendosi a dirigentə, delegatə e lavoratorə. Il ruolo də delegatə è cruciale per costruire comunità più eque e vigilare sul rispetto delle regole. La UILTEC considera imprescindibile il contrasto a molestie, violenza e discriminazioni.

Accanto alle discriminazioni di genere, altre diversità richiedono attenzione. Solo 3 persone con disabilità su 10 lavorano e guadagnano il 12% in meno. La UILTEC sostiene che le disabilità non siano un limite, ma parte integrante del valore della persona, valorizzandone competenze ed esperienze.

Infine, la trasformazione demografica richiede modelli organizzativi inclusivi: l'invecchiamento della popolazione (età media 48,7 anni) e il calo delle nascite impattano sugli organici e sulle esigenze di cura. La UILTEC promuove la valorizzazione dell'esperienza e il rispetto di tutte le persone, al di là dell'età, e conferma il proprio impegno a contrastare ogni forma di discriminazione.

Salute, sicurezza e ambiente sul lavoro

La tutela della salute e della sicurezza resta priorità assoluta. Incidenti e morti sul lavoro segnalano problemi strutturali legati a logiche di profitto senza freni. La campagna "Zero morti sul lavoro" ha portato la sicurezza al centro dell'agenda politica, ma molto resta da fare sia sul piano legislativo sia culturale. La contrattazione, la formazione e l'innovazione tecnologica, inclusa l'Intelligenza Artificiale, sono strumenti fondamentali per prevenire incidenti e rafforzare le tutele.

Investire nei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) significa innalzare concretamente gli standard di tutela. UILTEC promuove formazione strutturata e coinvolgimento attivo di RLS, RSU e strutture territoriali, anche per l'uso responsabile di nuove tecnologie. Gli investimenti in sicurezza non sono un costo, ma una tutela imprescindibile della vita e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per contesti complessi ad alta concentrazione də lavoratorə, è fondamentale rafforzare la contrattazione con l'istituzione dei Rappresentantə di Sito (RLSSP) e dei Rappresentantə per la Sicurezza Ambientale (RLSA), integrando salute, sicurezza e tutela ambientale nella contrattazione a tutti i livelli.

La rete dei RLS deve essere rafforzata, con coordinamenti regionali per favorire scambio di esperienze e formazione continua. La formazione aggiuntiva, rivolta a tutte le figure della rappresentanza, è essenziale per rendere la sicurezza un valore condiviso e praticato.

Obiettivi principali

- Rafforzare la contrattazione su salute, sicurezza e ambiente.
- Incrementare formazione per quadri e dirigenti sindacali.
- Consolidare i Coordinamenti regionali dei RLS.
- Promuovere iniziative innovative di sensibilizzazione.

Formazione: chiave per un futuro migliore

La formazione è essenziale per garantire competenze e conoscenze alle lavoratrici e ai lavoratori, affrontare sfide del mercato del lavoro e promuovere giustizia sociale. È strumento di emancipazione, inclusione e prevenzione delle discriminazioni, nonché leva per affrontare la transizione energetica, la digitalizzazione e l'Intelligenza Artificiale.
È fondamentale anche per i giovanə, per preparare futurə leader e lavoratorə qualificatə, e per i lavoratorə anzianə, valorizzando esperienza e competenze. Forme innovative come mentorship e formazione "a km 0" creano basi solide per lo sviluppo professionale e il senso di comunità sindacale.
La formazione seminariale per quadrə e dirigentə garantisce aggiornamenti normativi, gestione efficace delle relazioni industriali e rappresentanza dei lavoratorə.
Promuove lavoro di squadra, coesione e partecipazione attiva nei processi aziendali.
Federazione e Confederazione UIL costituiscono un binomio inscindibile: la confederalità amplia la visione del sindacato, includendo precarietà, disabilità e invisibili. La formazione sindacale è investimento strategico per il futuro, migliorando competenze, partecipazione e qualità della vita sul lavoro, sicurezza, welfare e giustizia sociale.

I SETTORI

Chimica e farmaceutica

Il sistema chimico-farmaceutico europeo è in profonda trasformazione, con rischio di perdita di competitività dovuto a costi energetici elevati, dipendenza dalle materie prime extraeuropee e frammentazione delle catene produttive. Anche il settore farmaceutico mostra segnali di fragilità: esternalizzazioni e concentrazione su produzioni mature rischiano di ridurre innovazione, occupazione qualificata e peso strategico dell'Europa.

In Italia, il settore chimico soffre per i costi energetici, riduzione della chimica di base e scelte strategiche multinazionali che indeboliscono siti produttivi. La farmaceutica mantiene un ruolo rilevante, ma rischia separazione tra produzione e ricerca, con effetti negativi su competenze e occupazione qualificata. La transizione tecnologica accentua polarizzazione e precarietà lungo le filiere.

Ruolo sindacale e contrattazione

UILTEC intende rafforzare la contrattazione collettiva come strumento per coniugare competitività, diritti e innovazione, valorizzando formazione continua e partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori. La chimica e la farmaceutica devono essere riconosciute come settori strategici, con politiche industriali, energetiche e ambientali coerenti e sostenute dal dialogo sociale. L'impegno europeo è fondamentale per contrastare la competizione al ribasso e garantire una base produttiva solida e innovativa.

Intelligenza artificiale e lavoro

L'adozione di IA nei processi produttivi e organizzativi non è neutra: incide su tempi, carichi, responsabilità e condizioni di lavoro. UILTEC promuove trasparenza, partecipazione e regolazione sindacale nell'uso degli strumenti algoritmici, prevenendo rischi di disuguaglianze e intensificazione del lavoro. L'IA deve supportare la responsabilità umana, non sostituirla, e diventare tema strutturale della contrattazione aziendale e territoriale.

Competenze e transizioni industriali
Le rapide trasformazioni tecnologiche e organizzative richiedono nuove competenze tecniche, scientifiche e digitali. UILTEC considera la formazione continua un diritto esigibile, strumento di accompagnamento dei cambiamenti e di prevenzione della precarizzazione. Coinvolgere i sindacati nella definizione dei fabbisogni formativi è fondamentale per rendere le competenze leva di crescita, non fattore di esclusione. Nel prossimo quadriennio l'obiettivo è rafforzare formazione interna, valorizzare esperienze maturate e promuovere cultura della conoscenza come elemento centrale dell'azione sindacale.

Coibentazioni termoacustiche

Il comparto opera prevalentemente attraverso appalti e subappalti, spesso in contesti complessi e cantierizzati, con un'elevata esposizione a rischi per la salute e la sicurezza. La qualità del lavoro è fortemente condizionata dall'organizzazione delle commesse, dai tempi di esecuzione e dalle pratiche di affidamento, che troppo spesso incentivano logiche di massimo ribasso a scapito di diritti, salari e sicurezza.
Per la UILTEC, il settore delle coibentazioni acustiche è emblematico delle contraddizioni di un modello di sviluppo che dichiara obiettivi ambientali avanzati ma fatica a garantire coerenza sociale e contrattuale. La sostenibilità non può fermarsi al risultato finale dell'opera, ma deve includere le condizioni di chi quel lavoro lo realizza.

Minerario

In Italia il comparto minerario è caratterizzato da una forte frammentazione territoriale, da siti spesso di piccole e medie dimensioni e da condizioni operative complesse, in cui la sicurezza del lavoro, la tutela ambientale e la sostenibilità delle attività estrattive rappresentano sfide quotidiane. Il settore è esposto a pressioni crescenti: da un lato l'inasprimento delle normative ambientali, dall'altro la concorrenza internazionale e l'aumento dei costi energetici e logistici.
La UILTEC considera il settore minerario parte integrante di una politica industriale moderna, che non può limitarsi a una logica autorizzativa o emergenziale. È necessario superare l'idea di estrazione come attività residuale o marginale, riconoscendone il valore strategico e governandone lo sviluppo attraverso regole chiare, investimenti tecnologici e forte presidio dei diritti.
La transizione ecologica non può tradursi in una penalizzazione del lavoro minerario. Al contrario, richiede investimenti in innovazione, tecnologie meno impattanti, bonifiche ambientali e riconversioni produttive governate, evitando chiusure improvvise e perdita di competenze. La UILTEC rivendica un approccio di filiera, che colleghi estrazione, trasformazione e utilizzo delle risorse, garantendo occupazione stabile, tutela dei territori e rispetto dell'ambiente.
Nel prossimo mandato congressuale, l'obiettivo è rafforzare la rappresentanza nei siti estrattivi, consolidare la contrattazione nazionale e aziendale e affermare il principio che non esiste transizione giusta senza lavoro sicuro, dignitoso e tutelato anche nel settore minerario.

Energia e Petrolio

Contesto e dinamiche di mercato

Il settore ha attraversato un periodo di forte incertezza, amplificato dallo shock Russia-Ucraina del 2022 e dai prezzi elevati dell'energia in Europa. In Italia, i consumi petroliferi 2025 sono calati del 2,9% rispetto all'anno precedente, con riduzioni soprattutto nella petrolchimica e nei bunkeraggi, mentre benzina, lubrificanti e GPL registrano un leggero incremento. La domanda di gas naturale è salita a 63,4 miliardi di metri cubi, sostenuta dal termoelettrico, e il GNL si conferma principale fonte di approvvigionamento. La produzione nazionale di gas cresce del 16% rispetto al 2024, richiedendo investimenti in rigassificatori e infrastrutture per aumentare autonomia e sostenibilità.

Transizione energetica e investimenti
Il comparto deve ridurre le emissioni, diversificare investimenti verso tecnologie green e servizi energetici integrati. La quota rinnovabile in Italia cresce, ma la dipendenza dalle importazioni di combustibili fossili rimane alta (circa 46%). Le aziende puntano a digitalizzazione, accumulo, Power-to-X e sviluppo di bio-carburanti e gas rinnovabile.

Il CCNL Energia e Petrolio 2025-2027
Il rinnovo ha promosso la contrattazione e partecipazione strategica, lo sviluppo della bilateralità.
La gestione della decarbonizzazione con pragmatismo, la difesa delle eccellenze industriali e la riconversione mirata verso bio-carburanti. Il monitoraggio della formazione e reskilling dei lavoratori per le nuove tecnologie green; la sicurezza sul lavoro come tema identitario ("Rischio Zero"); il sostegno all'Italia come hub energetico Mediterraneo.
L'attività di studio e aggiornamento də dirigentə sindacali su scenari energetici nazionali e internazionali, anche attraverso convegni e seminari.

Elettrico

Il rinnovo del contratto del settore elettrico per il triennio 2025-2027 segna un passo significativo sia sul fronte salariale sia su quello delle tutele, rafforzando il ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori nel contesto di un settore in rapida trasformazione.
L'accordo introduce una generale riduzione dell'orario di lavoro, con l'aggiunta di tre mezze giornate di permesso retribuito durante l'anno, e accorcia da sei a tre anni il periodo necessario ai neoassunti per maturare le ferie aggiuntive, portandole da 20 a 24 giorni.

Particolare attenzione è stata dedicata alla formazione e alle competenze: le ore individuali passano da 40 a 50 nel triennio, e viene introdotto il libretto formativo digitale, uno strumento gestito dall'Organismo Bilaterale per la Formazione che rende trasparente e certificabile l'intero percorso professionale, dall'apprendistato alla formazione continua sul campo. L'obiettivo è creare uno standard condiviso che valorizzi le competenze delle lavoratrici e dei lavoratori e favorisca la loro crescita nel settore.

Il contratto affronta anche le sfide dell'innovazione, imponendo alle imprese di valutare preventivamente l'impatto delle nuove tecnologie, e in particolare dell'Intelligenza Artificiale, sull'organizzazione del lavoro e sulla consistenza degli organici.

Sul fronte delle tutele sociali, il CCNL rafforza gli strumenti di supporto ai lavoratori: miglioramenti per la genitorialità, aumento della conservazione del posto per disabilità e l'estensione dell'aspettativa retribuita per violenza di genere.

L'incremento economico complessivo garantito nel triennio è significativo, con aumenti dei minimi tabellari, della produttività e del welfare contrattuale, confermando l'impegno a coniugare crescita salariale e protezione sociale.

Incrementi economici

- TEC totale 312 € distribuito in:
  - TEM (minimi tabellari): +290 € in 4 tranche (90 € dal 1/4/2025- 65 € dal 1/4/2026- 65 € dal 1/4/2027- 70 € dal 1/10/2027)
  - Produttività: +15 €/mese per 14 mensilità per gli anni 2025- 2026- 2027.
  - Welfare: +7 € (4 € previdenza complementare, 3 € assistenza sanitaria).

Anche il contratto per la disciplina speciale introdotto nel 2021 è stato confermato e rinnovato contestualmente al CCNL di settore.
Si è cercato di ridurre ulteriormente le distanze con il contratto di settore sia sulla parte normativa che retributiva.
Anche per queste lavoratrici e lavoratori è stato ridotto l'orario di lavoro con l'introduzione delle tre mezze giornate di permesso retribuito nelle date del 2 novembre 24 e 31 dicembre.

TEC totale: 237 € distribuito in:

- TEM (minimi tabellari): +220 € in 4 tranche (70 € dal 1/4/2025 – 50 € dal 1/4/2026 – 50 € dal 1/4/2027 – 50 € dal 1/10/2027)
- Produttività: +10 €/mese per 14 mensilità (2025-2027)
- Welfare: +7 € (4 € previdenza complementare, 3 € assistenza sanitaria)

Nel complesso, il CCNL 2025-2027 rappresenta uno strumento che rafforza la posizione delle lavoratrici e dei lavoratori, promuove la formazione continua e prepara il settore elettrico ad affrontare le trasformazioni tecnologiche e organizzative dei prossimi anni.

Gas e Acqua

Il comparto rappresenta un pilastro dell'economia e dei servizi pubblici essenziali in Italia, strategico per sicurezza energetica, sviluppo sostenibile e coesione territoriale. La UILTEC pone al centro della propria azione contrattazione integrata, occupazione di qualità e innovazione con attenzione a persone e ambiente. Dopo la crisi post-invasione russa dell'Ucraina, il settore opera in stabilità, ma richiede investimenti per transizione ecologica e resilienza idrica.

Gas
consolidamento dei campioni europei e digitalizzazione delle reti.
Acqua
superamento del divario idrico Nord-Sud e utilizzo efficace dei fondi PNRR per creare occupazione stabile.
Rimangono ancora incomplete le riforme per il riassetto delle gestioni territoriali.

Sfide e prospettive
Transizione energetica e innovazione: gas rinnovabili (biometano), digitalizzazione reti, efficienza energetica; acqua: digitalizzazione e tecnologie avanzate per ridurre perdite e ottimizzare infrastrutture.
Regolazione e investimenti: crescita della spesa idrica pro capite da 33 € (2012) a oltre 70 € annui.

Reti e qualità: formazione professionale e innovazione tecnologica necessarie per sostenibilità e servizio di qualità.

Lavoro, professionalità e contrattazione
UILTEC ha operato su tutela e stabilizzazione occupazione, contrasto alla precarietà, riconoscimento competenze specialistiche e formazione continua.

Rinnovo CCNL Gas-Acqua 2025-2027

Ha prodotto la riduzione d'orario a 38 h/settimana (nuovi assunti post-2002).
Il recupero potere d'acquisto: aumento TEC 282 € triennio + una tantum 230 € luglio 2025.
La revisione classificazioni professionali e valorizzazione competenze tecnologiche, digitali e green; monitoraggio AI Act UE 2024/1689.
Ha rafforzato ruolo RLSA con permessi retribuiti e spazi di deroga alla contrattazione decentrata.

Obiettivi

1. Rafforzare rappresentanza də lavoratorə.
2. Promuovere contrattazione per tutela occupazione, salario e sicurezza.
3. Sostenere transizione giusta con formazione e qualificazione.
4. Proteggere servizi pubblici di qualità e diritti ambientali.
5. Coinvolgere giovanə e nuove professionalità.

Il comparto, pur con sfide legate a transizione energetica, sostenibilità e modernizzazione infrastrutturale, rappresenta un'opportunità per lavoro dignitoso e servizi efficienti, con la contrattazione collettiva come strumento centrale di tutela.

Tessile

Il Sistema Moda italiano, comprensivo di Tessile-Abbigliamento e Accessori, rappresenta un fiore all'occhiello dell'economia nazionale, secondo solo alla meccanica per numero di occupatə. Nel 2024 il settore ha generato circa 90 miliardi di fatturato totale (60 miliardi Tessile-Abbigliamento, 30 miliardi Accessori Moda) con circa 430.000 addettə e oltre 50.000 imprese. Il comparto è un protagonista dell'innovazione, concentrando circa il 12% delle imprese manifatturiere attive in ricerca e sviluppo.
Nonostante precedenti riprese da crisi passate, la perdurante congiuntura economica costituisce oggi un rischio per il patrimonio di imprese e competenze della filiera. La UILTEC ha sottolineato la necessità di interventi immediati per salvaguardare professionalità e occupazione, e di strategie a medio-lungo termine per rafforzare la manifattura italiana e il Made in Italy, favorendo anche il reshoring delle lavorazioni estere.

Contratto nazionale Industria Tessile-Abbigliamento (2024-2027)
Oltre al risultato economico, ha prodotto miglioramenti normativi su: permessi RLS, congedi parentali e paternità, permessi 104 frazionabili, smart working, ferie solidali, tutela donne vittime di violenza, formazione 8 ore/anno + 48 ore per studenti universitari.
La creazione Ente Bilaterale di settore e rafforzamento Osservatorio Nazionale per occupazione femminile e sicurezza.

Pelletterie

La pelletteria italiana resta un comparto centrale nel mercato globale della moda e del lusso, ma attraversa una fase economica complessa. Tra il 2024 e il 2025 il settore ha registrato un calo significativo di ricavi e produzione: nel 2025 il fatturato stimato si attesta intorno agli 11,4 miliardi di

euro, con una flessione del –4,5% rispetto all'anno precedente. Anche la produzione industriale e gli investimenti in macchinari mostrano segnali negativi, riflettendo la debolezza della domanda, in particolare nei mercati internazionali.
Nonostante il quadro critico, nel corso del 2025 si osservano segnali di rallentamento della flessione e una possibile stabilizzazione, con previsioni di maggiore fiducia verso il 2026, pur restando sotto i livelli pre-crisi. Le prospettive di ripresa del mercato del lusso globale restano fragili e fortemente dipendenti dall'andamento della domanda in Asia e negli Stati Uniti.
Il settore è chiamato ad affrontare sfide strutturali rilevanti. Crescono le pressioni legate a sostenibilità ambientale, tracciabilità e requisiti ESG, con normative sempre più stringenti che impongono investimenti onerosi, soprattutto per le PMI. A queste si aggiungono le questioni legate all'etica animale e alla concorrenza di materiali alternativi e sintetici, che spingono le imprese a ripensare posizionamento, processi produttivi e innovazione tecnologica. La volatilità delle materie prime e l'instabilità delle filiere incidono ulteriormente su costi e margini, mentre la domanda globale del lusso mostra segnali di incertezza.
Un nodo centrale riguarda le competenze e il lavoro: la pelletteria è un settore ad alta intensità di sapere artigianale, ma fatica a reclutare e trattenere professionalità qualificate, in un contesto in cui automazione e digitalizzazione devono integrarsi senza compromettere qualità e identità produttiva. Le lavoratrici e i lavoratori continuano a garantire flessibilità, qualità e resilienza, ma subiscono gli effetti di un mercato instabile, con carichi di lavoro intensificati e dinamiche di filiera spesso opache.
In questo contesto si colloca il rinnovo del CCNL, in vista della scadenza del 31 marzo 2026. Per la UILTEC il contratto deve diventare uno strumento centrale per contrastare precarietà e dumping contrattuale, soprattutto negli appalti e nei subappalti, garantendo trasparenza, tracciabilità delle responsabilità e piena applicazione dei contratti nazionali. Il CCNL deve inoltre valorizzare le competenze, riconoscere economicamente il lavoro e sostenere la formazione continua, accompagnando il settore nella transizione digitale ed ecologica.

Calzaturiero

Nel primo semestre 2025 il settore calzaturiero ha registrato un calo del fatturato di circa -5,6% e della produzione industriale del -9,5%. Nei primi nove mesi la contrazione si è attenuata (-4,1%), con esportazioni in volume in aumento (+4,3%) ma a prezzi medi inferiori (-1,3%). L'Italia resta leader nella leather footwear (24,1% quota globale), puntando su fasce alte e prodotti di nicchia, con crescente attenzione a materiali sostenibili.
Il rinnovo del CCNL rappresenta un'opportunità per valorizzare le professionalità, rafforzare apprendistato e formazione continua, rendendo il settore attrattivo per i giovanə. La digitalizzazione e l'innovazione richiedono aggiornamento professionale costante. Il CCNL supporta flessibilità organizzativa, contrattazione di secondo livello, salari adeguati e strumenti di tutela in caso di cambiamenti nella filiera produttiva e subappalti.
In sintesi, il contratto nazionale diventa leva strategica per accompagnare innovazione, sostenibilità e competitività del settore, salvaguardando occupazione e professionalità.

Occhialeria

Il settore occhialeria con un valore della produzione 2024 di 5,6 miliardi (+2%). La struttura vede grandi imprese affiancate a PMI di montature, con forte vocazione all'export (90% della produzione). Il mercato USA ha registrato cali, mentre Asia ed Europa mostrano stabilità o crescita.
Il CCNL industria, in fase di rinnovo, punta su aggiornamento professionale, formazione strategica, digitalizzazione, transizione ecologica, diritti, welfare e relazioni industriali. Industria 4.0 richiede nuove competenze e soft skills; il contratto deve garantire applicabilità dei pacchetti formativi, chiarendo gli inquadramenti e rafforzando il controllo sulle schede individuali.

L'obiettivo è sostenere innovazione, competitività e qualità del lavoro, con partecipazione attiva də lavoratorə e delle loro rappresentanze.

Concia

Il settore conciario italiano è eccellenza manifatturiera con 1.100 aziende e 17.000 addetti, coprendo il 65% della produzione europea grazie ai poli di Arzignano, Santa Croce sull'Arno e Solofra. La qualità, l'innovazione e la sostenibilità permettono un posizionamento competitivo globale.
Il CCNL 2023-2026 ha introdotto avanzamenti economici e normativi: aumento sui minimi (191 € liv.D2), osservatorio, trasformazione del protocollo legalità in articolato contrattuale, maggiori diritti per rappresentanti alla sicurezza, smart working, ferie solidali, congedi per vittime di violenza di genere, tutela per malattie invalidanti.
UILTEC si impegna a sostenere un settore più giusto, competitivo e sostenibile, dove lavoro e professionalità siano al centro dello sviluppo industriale.

PMI

Accordo per 52.000 addetti in circa 6.000 imprese.
Aumenti economici simili (+11% minimi), contributi a fondi previdenziali, rafforzamento diritti lavorativi, sicurezza e formazione.

Le sfide

Sostenibilità ambientale: riciclo, materiali biodegradabili, tecnologie per trattamento acque, riduzione emissioni.
Automazione e IA: efficienza produttiva, design e distribuzione, formazione necessaria per le nuove competenze.
Fast fashion e sovrapproduzione: promozione di moda più sostenibile e duratura, riciclo e noleggio abiti.
Trasparenza filiera: tracciabilità completa dei processi produttivi per garantire pratiche etiche.
Commercio elettronico e cambiamento consumo: adeguamento a logistica globale, sostenibilità packaging, concorrenza tra marchi.
Innovazione materiali: fibre naturali o riciclate, equilibrio tra sostenibilità e accessibilità economica.
Manodopera e condizioni di lavoro: migliorare salari, sicurezza e formazione continua.
Adattamento al cambiamento climatico: gestione efficiente acqua ed energia, resilienza filiere.

Obiettivi

Preservare e rafforzare il tessuto produttivo italiano, sostenendo occupazione, competenze e innovazione, mantenendo al centro la manifattura e il Made in Italy come simbolo di qualità e valore. La transizione tecnologica, digitale e sostenibile rappresenta una sfida ma anche un'opportunità per rilanciare il settore, rendendolo attrattivo per le nuove generazioni e garantendo lavoro stabile e qualificato.

CONFAPI

CONFAPI rappresenta le PMI industriali italiane, promuovendo studi e strategie per valorizzare il Made in Italy. UILTEC mantiene relazioni sindacali con Unionchimica e Uniontessile, rafforzando enti bilaterali per welfare, formazione e sicurezza.
Nel mandato congressuale 2023-2026 sono stati rinnovati CCNL importanti, con miglioramenti su rappresentanza, diritti, congedi, malattia, permessi, smart working e misure per donne vittime di violenza. Gli aumenti medi sui minimi variano dai 161 ai 235 euro a seconda del comparto. UILTEC

punta a rafforzare la contrattazione, formazione e tutele, accompagnando le transizioni digitali, ecologiche e industriali per costruire un futuro responsabile per ə lavoratorə.

Penne e Spazzole

Il settore, composto principalmente da piccole e medie imprese, è caratterizzato da alta manualità e specializzazione, ma affronta concorrenza internazionale, aumento dei costi e margini ridotti. Crescono opportunità legate a qualità, innovazione e sostenibilità.
Il CCNL 2023-2025 ha migliorato conciliazione tempi vita-lavoro, con permessi per figli, aspettative per fecondazione assistita, banca ore solidale e azioni per pari opportunità.
La trattativa per il triennio 2026-2029 punta a rafforzare relazioni industriali, RSU, permessi retribuiti per figli, congedo paternità, pari opportunità, sicurezza e formazione ambientale. La richiesta economica in linea con la stagione contrattuale che punta a recuperare potere di acquisto dei salari, con attenzione a tutela dei diritti e qualità del lavoro.

Ceramica e Piastrelle

Il comparto punta a fascia alta, investendo in design e ricerca, ma soffre per i costi energetici. Consolidata contrattazione di secondo livello e ruolo centrale dell'Osservatorio nazionale.
Il rinnovo 2024 ha introdotto aumento contributo Foncer (0,15% dal 2027), sostegno a vittime di violenza di genere, esclusione di SLA/Parkinson/Alzheimer dal comporto, nuove declaratorie professionali, commissione tecnica paritetica, potenziamento osservatorio su sostenibilità, transizione energetica e pari opportunità, e maggiore agibilità RLSSA.

Gomma e Plastica

Il settore vive difficoltà, soprattutto nell'area automotive, mentre bio-medicale e prodotti di consumo mostrano opportunità. Sfide principali: transizioni energetica e ambientale, concorrenza internazionale e digitalizzazione.
Il CCNL 2025 rafforza relazioni sindacali e parte normativa: osservatorio su AI, inclusione e formazione; diritto soggettivo a 12 ore triennali; organismi paritetici per parità di genere; misure per violenza di genere; apprendistato; estensione periodo comporto e part-time; incremento contributi al fondo pensione; promozione degli accomodamenti ragionevoli e invecchiamento attivo.

Vetro

Il settore attraversa ristrutturazione europea, con cali in vetro piano e cambi culturali nel vetro cavo. Preoccupazioni su mercato automotive e edilizia, ma qualità italiana resiste.
Prossimo rinnovo CCNL pone al centro salute e sicurezza, gestione AI, delegatə di sito, politiche di inclusione, polivalenza, libretto formativo e gestione disabilità dei lavoratori e familiari.

Giocattoli

Il comparto è di nicchia, stagionale, con crescente pressione internazionale e innovazione digitale. Cresce la domanda per prodotti formativi e per kidult/collezionismo.
Il CCNL 2024-2026 ha introdotto diritti individuali e collettivi, permessi per donazione sangue, esclusione terapie salva vita dal comporto, aspettativa malattie lunghe e fecondazione assistita, formazione continua di 8 ore e permessi studio, congedo vittime di violenza, regolamento smart working. Aumento complessivo 196 euro (182 € 3° livello). UILTEC punta a tutela occupazione, legalità, formazione delegatə e rafforzamento rappresentanza.

Lavanderie Industriali

Il settore delle lavanderie occupa circa 20.000 addettə, con una forte presenza femminile (65%), e genera un fatturato annuo di 1,3 miliardi di euro, operando nei comparti sanitario, turistico-alberghiero e abiti da lavoro. Negli ultimi anni ha affrontato sfide significative, tra cui il picco dei costi energetici del 2022 e la riduzione della domanda nel turismo dovuta alla pandemia. Oggi il settore vive un processo di consolidamento, con bandi più coerenti e remunerativi, anche se la competizione basata sul prezzo rimane elevata e talvolta rischia di comprimere la qualità dei servizi.

Nel 2025 le principali attività del settore hanno riguardato il Fondo Sanitario Integrativo (FASIIL), con monitoraggio delle iscrizioni e implementazione di strumenti digitali per semplificarne l'accesso, e l'Ente Bilaterale delle Lavanderie Industriali (EBLI), impegnato nello sviluppo di progetti su orari di lavoro, inquadramento, salute e sicurezza, sostenibilità ambientale e riduzione del dumping contrattuale attraverso l'Osservatorio sulla Legalità.

Sono stati siglati accordi integrativi con i principali gruppi del settore, tra cui ALSCO, Servizi Italia, Servizi Ospedalieri e SO.GE.SI., consolidando relazioni con imprese leader in sanità, turismo e industria. L'attenzione si concentra su qualità del servizio, sicurezza, innovazione e sostenibilità, distinguendo tra gare pubbliche, dove prevale la competitività dei costi e i requisiti tecnici, e mercato privato, più aperto e competitivo anche per imprese medio-piccole.

Il rinnovo del CCNL è visto come uno strumento strategico per accompagnare le trasformazioni in atto, promuovendo innovazione, sostenibilità e valorizzazione del lavoro, restituendo dignità a un settore storicamente sottostimato.

Artigianato

L'artigianato rappresenta per la UILTEC un ambito strategico, non solo per il suo peso economico ma per il valore culturale, sociale e identitario che esprime all'interno del sistema produttivo italiano. Nei settori della moda, delle pelli e del cuoio, del chimico, del vetro, degli occhiali, dei giocattoli, delle penne e spazzole, della ceramica e del terzo fuoco, il lavoro artigianale continua a svolgere un ruolo essenziale, coniugando competenze manuali, creatività, esperienza e attenzione alla qualità, in un equilibrio costante tra tradizione e innovazione. In particolare, nel comparto moda, l'artigianato è sinonimo di eccellenza e Made in Italy: sartə, calzolaə, pellettierə e ricamatorə realizzano prodotti unici, spesso destinati alle filiere del lusso, contribuendo a mantenere l'Italia al primo posto nell'Unione Europea per numero di imprese artigiane e occupatə nel tessile, con unə addettə europeə su quattro impiegato nel nostro Paese. Anche nel settore chimico, seppure meno visibile, l'artigianato è presente in produzioni di alta qualità come cosmetici, profumi, saponi, colori e vernici, mentre nei comparti del vetro e della ceramica – tra le più antiche espressioni dell'artigianato italiano – resistono realtà di nicchia, come le lavorazioni in terzo fuoco, che producono manufatti unici di elevato valore artistico e tecnico.

Negli ultimi anni, tuttavia, l'artigianato ha attraversato una crisi strutturale legata all'aumento dei costi di produzione, alla concorrenza internazionale, alla pressione delle produzioni digitali e a basso costo e a un progressivo indebolimento del ricambio generazionale, con sempre meno giovani orientati verso i mestieri artigiani. A fronte di queste difficoltà, si registrano segnali di ripresa legati a una crescente domanda di prodotti di qualità, sostenibili e radicati nei territori. In questo contesto complesso, la UILTEC ha rinnovato il 16 luglio 2024 il CCNL Artigiano area Tessile-Moda e Chimica-Ceramica, che interessa circa 142.000 lavoratori e 26.000 imprese, con vigenza 2023-2026, e successivamente, il 21 ottobre 2025, il CCNL per le piccole e medie industrie non artigiane dei settori Moda, Chimica, Gomma, Plastica, Vetro, Ceramica e Terzo fuoco. Entrambi i rinnovi, arrivati dopo una lunga vacanza contrattuale, hanno adeguato i testi alle evoluzioni normative ed economiche, ponendo particolare attenzione al recupero del potere d'acquisto, alla sicurezza sul lavoro, alla prevenzione

degli infortuni, alla formazione continua e all'introduzione di misure di conciliazione vita-lavoro, con un rafforzamento delle tutele per le lavoratrici e delle pari opportunità.
Il comparto artigiano rappresenta una platea ampia e fragile, soprattutto nei settori più tradizionali del tessile, moda e abbigliamento, dove le tensioni del mercato rischiano di scaricarsi in modo più acuto sulle microimprese. Nonostante una congiuntura particolarmente difficile, nel 2025 la UILTEC è riuscita a rinnovare il CCNL PMI artigiane, ottenendo incrementi salariali significativi e una tantum, a dimostrazione della centralità che il Sindacato attribuisce a questo settore. In uno scenario segnato anche dalla recente legge delega di riforma dell'impresa artigiana, che potrebbe incidere sull'attuale modello di rappresentanza e di relazioni industriali, la UILTEC conferma il proprio impegno nel contrasto al dumping contrattuale e al lavoro illegale, fenomeni diffusi soprattutto nel comparto moda ma presenti in tutto l'artigianato. Attraverso il rafforzamento della contrattazione, delle relazioni industriali e della bilateralità, la UILTEC intende continuare a dare risposte concrete e tempestive alle lavoratrici e ai lavoratori, convinta che investire nell'artigianato significhi preservare competenze, cultura e identità produttiva, guardando al futuro senza disperdere il patrimonio del passato.

Servizio di Tesoreria: per una migliore amministrazione

Funzioni e Compiti
Il servizio di Tesoreria consiste nel complesso di operazioni legate alla gestione patrimoniale, amministrativa e finanziaria dell'Ente.
La Tesoreria tiene aggiornate le registrazioni contabili annotando le somme spese o impegnate, su apposito libro di prima nota in modo tale che sia sempre possibile analizzare i costi ed i ricavi della struttura, le eventuali esposizioni debitorie, le posizioni creditorie maturate, nonché la complessiva situazione patrimoniale, tenendo conto di tutti gli adempimenti connessi previsti dalla legge, dagli statuti e relativi regolamenti Uil e Uiltec.
Predispone i bilanci consuntivi e preventivi e gestisce i rapporti con le banche, i fornitori e i professionisti.

Responsabilità e obiettivi
La responsabilità del Tesoriere/della Tesoriera è quella di amministrare in modo trasparente le risorse dell'Ente. È garante della compatibilità tra mezzi disponibili e spese, nonché della contabilità e regolarità degli atti amministrativi, invitando tutti ad un uso corretto delle stesse.
Il/la Tesoriere/a insieme al suo staff e al servizio di Organizzazione sono impegnati costantemente ad individuare obiettivi di miglioramento nella gestione delle risorse finanziarie, umane e materiali.
Per questo motivo a favore e in supporto alle Strutture Territoriali, la Tesoreria e l'Organizzazione, monitorano e verificano la regolarità delle procedure e degli atti adottati analizzando e suggerendo eventuali correttivi, attraverso interventi di audit, per evitare scostamenti rispetto alle norme ed alle regole statutarie e nel principio di corretta trasparenza amministrativa.

Le attività di audit predisposte riguardano:
- l'amministrazione;
- la contabilità;
- organizzazione;
- conformità alla legge, agli statuti e relativi regolamenti Uil e Uiltec.

Redazione del bilancio consuntivo
Il bilancio consuntivo di esercizio è redatto nel rispetto delle disposizioni statutarie della UILTEC e della Confederazione UIL, nonché in conformità alle norme che approssimano quelle del Codice Civile,

interpretate ed integrate dai principi contabili emanati dall'Organismo Italiano di Contabilità – OIC, laddove queste siano compatibili con l'attività istituzionale del Sindacato, infine ai principi richiamati dall'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili per gli "Enti non profit".
Per la stesura dei prospetti (stato patrimoniale e rendiconto gestionale), la Struttura Nazionale fa riferimento ai modelli di bilancio per gli Enti del Terzo Settore (ETS), disposti con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 5 marzo 2020, GU n. 102 del 18/04/2020. Tale scelta è correlata al fine di dare una migliore informativa verso i terzi in relazione allo svolgimento dell'attività istituzionale dell'Ente, nonostante non sia previsto alcun obbligo normativo specifico, considerata la natura dello stesso, come da art. 4, comma 2 del D. Lgs. 117 del 3/07/2017, GU n.179 del 2/8/2017.
Il fascicolo del bilancio consuntivo ricomprende, per una migliore lettura ed informazione, anche la presente "Nota integrativa" quale documento integrante redatto in forma facoltativa.
Il bilancio consuntivo fornisce una rappresentazione della posizione finanziaria-patrimoniale e del risultato economico di periodo, considerando l'Ente in funzionamento, ossia in continuità operativa della missione istituzionale. Il risultato di esercizio corrisponde alle risultanze delle scritture contabili regolarmente tenute.
La valutazione delle voci di bilancio è effettuata secondo prudenza, nella prospettiva della continuità dell'attività, in aderenza al principio di competenza economica, considerando i rischi e le perdite di competenza dell'esercizio anche se conosciuti dopo la chiusura dello stesso. Il bilancio consuntivo è predisposto nel rispetto dei postulati della comprensibilità, dell'imparzialità, della significatività, della prevalenza della sostanza sulla forma, della comparabilità, della coerenza e della verificabilità dell'informazione.
La ripresa e l'adozione dei modelli di bilancio per gli ETS, condivisa anche dalle Strutture Regionali, permette di apportare procedure, comportamenti, abitudini (best practice) utili a generare un unico linguaggio di stesura e comprensione tale da favorire la chiarezza, la lettura e l'analisi di voci relative allo stato patrimoniale ed al conto economico.
La condivisione, dunque, di strategie ed operatività in sinergia tra Uiltec Nazionale e le proprie Strutture garantisce un'omogeneità di dati a tutti i livelli semplificando e velocizzando il confronto delle informazioni e dei dati nel tempo e nello spazio, permettendo l'espressione di un giudizio approfondito sul bilancio nonché stabilendo futuri obiettivi di costante miglioramento.

Semplificazione e innovazione digitale
Per la gestione della contabilità, la Uiltec Nazionale si serve del software NPS, e con operazione di investimento ha deciso di estenderlo, dal 2023, a tutte le Strutture Regionali. Risulta essere uno strumento funzionale a redigere documenti contabili e nella preparazione dei bilanci, avendo al suo interno specifiche caratteristiche vestite su misura in base alle attività tipiche e atipiche di enti come il nostro. È possibile tenere sotto controllo in qualsiasi momento le varie movimentazioni, sviluppando, in base alle voci presenti, un piano di prospettiva futura nella gestione finanziaria.

Revisione contabile
Come da modifiche statuarie UIL, le Strutture devono affidarsi ad un Revisore esterno o ad una Società di Revisione, qualora non eleggano membri iscritti all'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e al Registro dei Revisori Legali all'interno della Composizione del proprio Collegio Sindacale.
In merito all'attività di controllo contabile, al fine anche, di mettere in evidenza il requisito di indipendenza, la Uiltec Nazionale si affida ogni anno, per la sua revisione contabile volontaria, a una Società di revisione nello specifico Baker Tilly Revisa Spa la quale, non solo al termine delle operazioni di controllo contabile emette un giudizio professionale sulla situazione patrimoniale - finanziaria dell'ente ma, supporta la nostra Organizzazione ad individuare strategie decisionali per un miglior controllo di gestione.

Durante l'anno il sostegno anche di professionistə quali commercialistə, consulentə del lavoro e legalə ci porta ad eseguire analisi attente e mirate su vari argomenti di natura finanziaria, che ci permettono di essere in linea con tutti gli adempimenti previsti dalla legge, dagli statuti e relativi regolamenti Uil e Uiltec.
Far conoscere le azioni che mettiamo in pratica annualmente è la condizione per la diffusione delle best practice da adottare su tutti i territori, per un percorso di lavoro innovativo e migliorativo da intraprendere.

Bilancio sociale
La Uiltec Nazionale redige il "Bilancio sociale", il quale viene depositato presso la sede legale e pubblicato on line (http://www.uiltec.it/) congiuntamente al fascicolo di bilancio consuntivo.
Il fascicolo non include né la relazione sulla gestione, di cui all'art. 2428 del Codice civile, né la relazione di missione, di cui all' art. 13 del Codice del Terzo Settore (CTS), in considerazione che la Uiltec Nazionale ne è esonerata dall'obbligo di redazione.
L'obiettivo del bilancio sociale è quello di documentare le attività, i risultati raggiunti e l'impatto sociale dell'Ente, offrendo una panoramica trasparente e accurata delle sue azioni nel corso dell'anno. La rendicontazione sociale è utile per:

- Restituire il senso e l'impatto delle attività promosse
- Rafforzare l'identità e i valori del sindacato
- Raccogliere dati sia qualitativi che quantitativi (tramite questionari, focusgroup, interviste con stakeholder chiave)
- Rafforzare la trasparenza e la legittimazione dell'Organizzazione
- Favorire un confronto tra territori e progetti.
- Stimare il valore economico degli impatti sociali.
- Analizzare l'effetto netto delle attività attraverso un uso integrato di dati e narrazioni.

Il Bilancio sociale non è solo un documento narrativo, ma anche uno strumento strategico e partecipato al fine di restituire in modo ancora più efficace l'impatto del nostro lavoro misurando in modo trasparente il valore generato dalle attività e delineando gli obiettivi futuri.

Welfare

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 alle lavoratrici e ai lavoratori. Tra questi, gli enti bilaterali, i fondi pensione negoziali, i fondi sanitari.
Le prestazioni integrative previdenziali e sanitarie rappresentano elementi fondamentali, sia per rispondere alle necessità immediatamente percepibili delle lavoratrici e dei lavoratori, sia per affrontare le sfide future legate al benessere e alla sicurezza economica delle generazioni più giovani.

Occorre però rivisitare il modo di pensare il welfare negoziale, la UILTEC guarda al futuro per tutelare le giovani generazioni con particolare attenzione alla platea degli under 35.
Gli scenari attuali configurano i Fondi Pensione Negoziali come fondi di accumulo, che hanno fornito e forniscono una risposta adeguata alle attuali platee di associatə 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 questa ottica di proiezione che vogliamo far sì che l'impegno e i valori che la UILTEC rappresenta e dimostra attraverso i proprə delegatə nelle Assemblee e con i proprə Consigliərə nei CDA possano contribuire a dare sostegno alle giovani generazioni.
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 giovanə 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.
Rivisitazione dell'erogazione delle rendite, superamento della volontarietà di iscrizione attraverso i CCNL (alcuni settori non raggiungono il 20% di adesione) sono tra i principali obiettivi che intendiamo raggiungere. 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 e le scelte inaccettabili quale quella della portabilità introdotta nell'ultima legge di bilancio.
La UILTEC è spinta dalla forte motivazione di massimizzare il beneficio per le lavoratrici e per i lavoratori e crede che l'obiettivo primario di un fondo pensione complementare sia quello di erogare prestazioni integrative concorrendo in modo performante al mantenimento di un tenore di vita adeguato anche dopo il termine dell'attività lavorativa.
Per i fondi sanitari gestiti dagli enti, crediamo che gli strumenti che già ci garantiscono una integrazione con la sanità 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, vadano ampliati garantendo una maggiore prevenzione sanitaria oggi contrastata dalle normative che prevedono la non concorrenza col sistema Sanitario Nazionale.
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 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 alle lavoratrici e ai lavoratori 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 delle lavoratrici e dei lavoratori, 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 lavoratrici e lavoratori 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 nel presente e nel futuro. Gli enti bilaterali, con la loro capacità di integrare prestazioni previdenziali e sanitarie, sono la risposta alle esigenze concrete delle lavoratrici e dei lavoratori, 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 da fare: "FARE BENE IL WELFARE: promuovere il secondo pilastro per proteggere il primo."

CONCLUSIONI

Innovazione e tutela dei diritti non sono percorsi separati, ma parti integranti di una strategia che mette la Persona al centro di ogni scelta industriale, sociale e politica. Le trasformazioni in corso nei settori dell'energia, della chimica, del tessile e della manifattura avanzata richiedono una visione chiara, fondata su competenze, partecipazione e diritti, affinché la modernizzazione non diventi precarizzazione e marginalizzazione, ma occasione di sviluppo sostenibile, equo e duraturo.

A livello europeo e nazionale, è evidente che senza politiche industriali organiche, investimenti pubblici mirati e governance condivisa, le transizioni rischiano di tradursi in dismissione mascherata, perdita di competenze, indebolimento dei territori e aumento delle disuguaglianze. La UILTEC rivendica un nuovo Industrial Deal europeo, in cui competitività, autonomia strategica e qualità del lavoro siano connesse a condizionalità sociali, trasparenza negli appalti e reale partecipazione dei lavoratori. Solo così la transizione ecologica, digitale e tecnologica potrà essere una vera Transizione Giusta, capace di proteggere lavoro e dignità delle persone.

Il sindacato ha un ruolo cruciale nel contrastare il dumping sociale, rafforzare la contrattazione collettiva e restituire centralità ai giovani e alle categorie più fragili. Salari adeguati, contrattazione forte, formazione continua e percorsi stabili di inserimento al lavoro rappresentano strumenti imprescindibili per garantire inclusione, equità e sviluppo sostenibile. La formazione e la valorizzazione delle competenze, insieme a una rappresentanza sindacale trasparente e responsabile, costituiscono il fondamento su cui costruire un modello industriale partecipativo, innovativo e inclusivo.

Mettere le persone al centro significa guardare alle imprese non solo come generatori di profitto, ma come comunità di lavoro in cui dignità, sicurezza, sviluppo professionale e benessere sociale sono criteri concreti di valutazione. Significa garantire lavoro stabile, diritti reali e prospettive di crescita, contrastando precarietà, sfruttamento e marginalizzazione. Significa, infine, costruire un futuro industriale in cui crescita economica, coesione sociale e sostenibilità ambientale procedano insieme, rafforzando la competitività e la resilienza del Paese.

Governare il cambiamento è possibile solo se innovazione, diritti e centralità della Persona diventano il filo conduttore di ogni politica industriale, sociale e sindacale. L'impegno è proseguire lungo questa strada, trasformando le sfide attuali in opportunità reali di sviluppo, inclusione e partecipazione, per un lavoro di qualità e un futuro sostenibile per tuttə.



UILTEC
TESSILE ENERGIA CHIMICA

uiltec.it