



BILANCIO SOCIALE 2025

TRASPARENZA

PARTECIPAZIONE

RESPONSABILITÀ



TRASPARENZA

PARTECIPAZIONE

RESPONSABILITÀ

Indice

	Nota metodologica	4
	Lettera della Segretaria Generale	6
01	Chi siamo	8
	La nostra storia	10
02	Struttura organizzativa	12
	Gli organi istituzionali	14
	La rappresentanza femminile	15
	I settori sindacali UILTEC	16
03	Rappresentanza e relazioni	18
	I nostri iscritti	20
	I nostri stakeholders	22
	Ascolto e partecipazione degli stakeholders	24
	Le voci dei nostri stakeholders: le interviste	32
	Controparti datoriali	34
	Internazionale	36
04	Attività di missione e impatto generato	38
	Mappa dell’impatto	40
	Formazione	44
	Pari opportunità	46
	Salute e sicurezza	48
	Welfare	50
	Internazionale	52
	Comunicazione	54

05	Contrattazione Nazionale	56
	Il filo rosso del 2025	58
	La contrattazione nel settore TESSILE	60
	CCNL Tessile	62
	CCNL Confapi Uniontessile	64
	CCNL Gomma Plastica	66
	CCNL PMI Artigianato	68
	La contrattazione nel settore ENERGIA	70
	CCNL Energia e Petrolio	72
	CCNL Elettrico	74
	CCNL Gas-Acqua	76
	La contrattazione nel settore CHIMICO	78
	CCNL Chimico-Farmaceutico	80
	CCNL per le attività minerarie	82
	Indicazioni degli iscritti sulla contrattazione	84
06	Azione sindacale	88
	Vertenze e crisi aziendali	90
	Tessile	90
	La Perla: una vertenza complessa tra crisi e rilancio	93
	Energia	96
	E-Distribuzione: una vertenza ancora aperta	97
	Chimico	98
	Versalis (gruppo Eni): transizione industriale e ruolo del sindacato	103
	La contrattazione di secondo livello	104
	Tessile	105
	Energia	105
	Chimico	107
	Intelligenza artificiale, lavoro e contrattazione collettiva	108
07	Verso il congresso 2026	112
	Prospettive e priorità future	114
08	Rendicontazione economica	116
	Relazione sul bilancio dell’esercizio	122
09	Allegati	126

Nota metodologica

Il Bilancio Sociale 2025 introduce un’impostazione rinnovata, sia nella struttura del testo sia nel metodo di lavoro adottato. La scelta è stata quella di costruire un documento più leggibile e più fondato sui dati, capace di rappresentare con maggiore chiarezza l’attività di UILTEC, il suo assetto organizzativo e il valore della sua azione di rappresentanza.

Per questo, il bilancio è stato articolato secondo **due direttrici principali**: da una parte il funzionamento operativo dell’organizzazione, descritto attraverso le *aree di attività*; dall’altra la dimensione della rappresentanza, letta attraverso i *settori*. Questa impostazione ha consentito di ricondurre in un quadro unitario le attività svolte, i risultati raggiunti e gli effetti generati, anche attraverso il riferimento a una teoria del cambiamento utile a chiarire i nessi tra azioni, obiettivi e impatti.

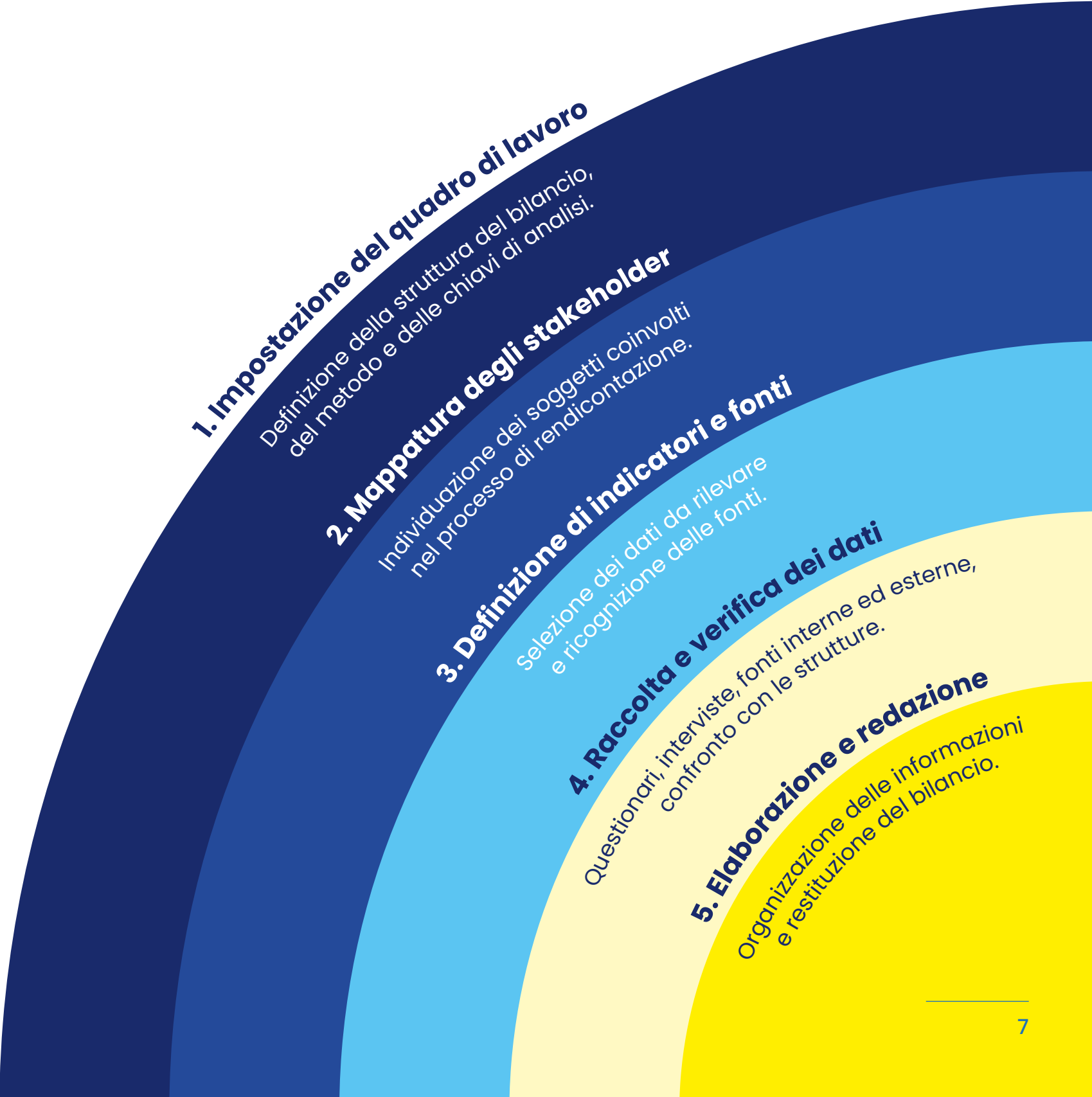
Il **percorso metodologico** si è sviluppato in più *fasi*: una prima ricognizione della struttura organizzativa e degli stakeholder di riferimento; la definizione degli ambiti di analisi e degli indicatori; la raccolta di dati quantitativi e qualitativi tramite fonti interne ed esterne, questionari¹, interviste e momenti di confronto con le categorie coinvolte; infine, la sistematizzazione delle informazioni raccolte in una cornice unitaria di rendicontazione. Il lavoro è stato condotto in dialogo costante con i soggetti interni interessati, valorizzando il contributo delle diverse articolazioni dell’organizzazione presenti sul territorio nazionale.

Per ciascun indicatore riportato nel testo è indicata la relativa fonte, tra cui CNEL, registri interni e dati UIL Nazionale. Questa scelta risponde a un criterio di **trasparenza e verificabilità** e intende restituire alle iscritte e agli iscritti un quadro fedele dell’attività svolta nell’anno. In questa prospettiva, il bilancio dà conto con chiarezza non solo dei *risultati più significativi*, ma anche degli elementi di maggiore criticità o dei dati meno positivi, considerati non come aspetti da attenuare, ma come *punti di partenza* sui quali continuare a lavorare insieme.

¹ A gennaio 2025 sono stati somministrati due questionari quali-quantitativi: un questionario indirizzato agli stakeholders (controparti datoriali, confederali UIL), cui hanno risposto 22 realtà rappresentative; un questionario rivolto agli iscritti e alle iscritte UILTEC nei tre macro-settori di rappresentanza, su tutto il territorio nazionale, cui hanno risposto 897 iscritti/iscritte. Entrambi sono stati somministrati per via telematica.

Fasi di costruzione del Bilancio Sociale 2025

PERCORSO METODOLOGICO E OPERATIVO



Lettera della Segretaria Generale

Questa edizione del Bilancio Sociale è diversa dalle precedenti. A cambiare non sono solo i contenuti o l'impostazione grafica, ma soprattutto il metodo e l'intenzione che ne hanno guidato la redazione.

Nel corso degli anni, fin dal 2019, ci siamo confrontati con uno strumento di grande valore, utilizzato per rendicontare con rigore e trasparenza il nostro operato. Quest'anno abbiamo scelto di fare un passo in più, chiedendo a noi stessi uno sguardo più ampio: non solo cosa abbiamo fatto, ma dove siamo e cosa si aspettano da noi le lavoratrici e i lavoratori, insieme a chi osserva la nostra azione dall'esterno. Il Bilancio Sociale 2025 nasce da questa esigenza: un'analisi strutturata, costruita con uno sguardo largo e un'attenzione estesa a tutti i territori, attraverso un metodo fondato sull'ascolto e sull'interazione diretta. Abbiamo deciso di metterci anche dal punto di vista di chi ci guarda, raccogliendo in modo sistematico ciò che è emerso e restituendolo insieme a ciò che abbiamo fatto.

Questa discontinuità non è estetica. È una scelta politica precisa, che definisce il senso del percorso che stiamo costruendo. Un sindacato che racconta solo sé stesso rischia di produrre un'immagine impermeabile, incapace di misurarsi con la distanza tra ciò che dichiara e ciò che viene percepito. Allargare il perimetro di questo bilancio significa sottoporre la nostra azione a uno sguardo che non ci appartiene, in un esercizio di responsabilità che riteniamo necessario e che vogliamo rendere strutturale.

Il 2025 ha reso questa scelta ancora più urgente. È stato un anno spartiacque, non perché le tensioni fossero nuove, ma perché molte contraddizioni del sistema produttivo sono diventate evidenti e non più rinviabili. L'Europa, così come l'Italia, si è trovata a fare i conti con la fragilità del proprio modello industriale. La competitività europea è tornata al centro del dibattito politico con una forza che non si registrava da anni, sostenuta da dati e analisi che non consentono letture rassicuranti e dalla crescente consapevolezza che la transizione energetica, senza strumenti adeguati, rischia di trasformarsi in una transizione senza lavoro.



In questo contesto, la Uiltec ha continuato a svolgere il proprio ruolo senza sottrarsi alle sfide, sempre più pervasive, ma affrontandole con un principio chiaro: le lavoratrici e i lavoratori non devono pagarne il prezzo. È una misura semplice e insieme esigente del valore di un sindacato, perché chiama in causa coerenza e responsabilità, che restano il fondamento del nostro agire.

È anche per questo che abbiamo scelto di rafforzare il nostro sguardo, consapevoli che la tutela nei settori che rappresentiamo (Energia e Petrolio, Elettrico, Gas e Acqua, Chimico-Farmaceutico, Manifatturiero, Made in Italy) richiede oggi una capacità di lettura più ampia. Sono ambiti nei quali le trasformazioni si traducono in vertenze, in stabilimenti a rischio, in processi di riconversione che hanno bisogno di risorse, tempi certi e di una visione industriale che nel nostro Paese continua a mancare di coerenza. Da qui nasce l'esigenza di un Bilancio Sociale che non si limiti a rendicontare, ma che allarghi l'ascolto e restituisca una lettura più completa di ciò che siamo e di ciò che intendiamo costruire.

Sul piano contrattuale, il 2025 ha reso strutturali tendenze già presenti. La transizione energetica non è più un orizzonte lontano, ma il presente dei siti produttivi, degli organici e delle competenze richieste. Allo stesso modo, l'intelligenza artificiale ha smesso di essere un tema del futuro e sta già modificando modelli e processi di lavoro nei settori che rappresentiamo. In questo scenario, la contrattazione diventa lo strumento attraverso cui definire i nuovi equilibri, tra trasparenza, formazione e tutela. La contrattazione nazionale continua a essere il presidio più efficace per evitare che queste trasformazioni si scarichino unilateralmente sui lavoratori e per garantire che siano governate, accompagnate da percorsi reali di riconversione e da risorse adeguate, senza alimentare dinamiche di dumping su salari e diritti.

La ricerca che abbiamo condotto restituisce un quadro articolato. Molti elementi confermano analisi già note, ma non mancano aspetti che impongono una riflessione più profonda. Tra questi, la condizione delle nuove generazioni emerge con particolare evidenza: giovani che nei settori manifatturieri faticano a intravedere prospettive stabili, che vivono la precarietà non come una fase ma come una condizione, e per i quali il welfare negoziale rappresenta una necessità immediata. Se questa fragilità non arriva ai tavoli, il sindacato smette di essere utile.

La Uiltec continua a crescere, sia in termini di iscritti sia nella fiducia che le lavoratrici e i lavoratori ripongono nella nostra azione e nei nostri valori. Questa crescita non è un dato da registrare, ma una responsabilità da esercitare. Un sindacato non si misura solo nel numero delle tessere, ma nella qualità della rappresentanza, nella credibilità verso le imprese e le istituzioni e nella capacità di essere un riferimento concreto per chi lavora ogni giorno.

Daniela Piro

01

Chi siamo

La nostra storia

La UILTEC è la federazione sindacale di categoria che organizza e rappresenta le lavoratrici e i lavoratori delle imprese attive nei settori del tessile — sistema moda, manifatturiero, artigianato, ecc. —, dell'energia — petrolio, elettrico, gas-acqua — e del chimico — chimico-farmaceutico, coibenti e minerario. La Federazione aderisce alla UIL, Unione Italiana del Lavoro.

25
GENNAIO
2013

Nasce la UILTEC

a Fiumi, dal congresso straordinario che sancisce la fusione tra UILCEM e UILTA.



Paolo Pirani

Diventa il primo Segretario generale della UILTEC

2013-2022

Il consolidamento

Fase di costruzione e consolidamento della nuova organizzazione sindacale, con il rafforzamento della rappresentanza nei settori chimico-farmaceutico, energia ed elettrico, tessile-abbigliamento-moda, gomma-plastica e manifatturiero.

5-7
OTTOBRE
2022

III Congresso

Si svolge a Bari il 3° Congresso Nazionale UILTEC



Daniela Piras

Viene eletta seconda Segretaria Generale della UILTEC

2023

La UILTEC celebra il decennale della sua costituzione



OGGI

La UILTEC prosegue il proprio impegno sui temi della transizione energetica, della politica industriale, della partecipazione e della tutela occupazionale.

MISSION

La UILTEC opera ogni giorno per rappresentare e tutelare le lavoratrici e i lavoratori dei settori tessile, energia e chimica, dando voce ai loro bisogni nei luoghi di lavoro, nei territori e nelle sedi di confronto. La sua missione è contribuire al miglioramento concreto delle condizioni di lavoro e di vita attraverso la contrattazione, la tutela individuale e collettiva, la promozione della salute e della sicurezza, il contrasto a ogni forma di discriminazione e la valorizzazione delle persone.

UILTEC è un sindacato libero, democratico e laico, fondato sulla partecipazione, sulla solidarietà e sulla responsabilità sociale. La sua azione si richiama ai valori della Costituzione e riconosce nel lavoro un elemento centrale della dignità della persona e della coesione sociale.

VISION

La UILTEC si riconosce in un'idea di sviluppo che tenga insieme innovazione, qualità del lavoro, tutela dell'ambiente e diritti. In questo quadro, il compito del sindacato è accompagnare le transizioni industriali ed energetiche, interpretarne gli effetti e contribuire a governarle, mettendo al centro le lavoratrici e i lavoratori. La visione che orienta l'azione della UILTEC è quella di un sindacato radicato nei luoghi di lavoro, capace di rappresentare i bisogni reali delle persone e di confrontarsi con i processi economici e sociali che incidono sul presente e sul futuro del lavoro. Un sindacato vicino, credibile e in grado di promuovere partecipazione, tutela e coesione.

02

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa nazionale della UILTEC si articola in una pluralità di organi, che svolgono funzioni diverse e complementari nella definizione degli indirizzi, nella gestione dell'attività sindacale e nel presidio della vita associativa.

Gli organi istituzionali



Congresso Nazionale
È il massimo momento di espressione democratica della Federazione e definisce gli orientamenti generali dell'organizzazione (**Statuto UILTEC, art. 14**).



Consiglio Nazionale
È l'organo di direzione che assicura l'attuazione delle deliberazioni del Congresso Nazionale, definisce gli indirizzi organizzativi e politici della Federazione ed elegge gli organismi di vertice (**Statuto UILTEC, art. 15**).



Esecutivo Nazionale
Cura l'esecuzione delle delibere del Consiglio Nazionale e contribuisce all'attuazione delle strategie politico-sindacali, svolgendo anche compiti di organizzazione e coordinamento (**Statuto UILTEC, art. 16**).



Segretaria/o Generale
Rappresenta il riferimento della guida politico-organizzativa della Federazione nell'ambito degli organismi nazionali (**Statuto UILTEC, art. 18**).



Segreteria Nazionale
È l'organo collegiale che assicura la continuità gestionale della UILTEC, il raccordo con le strutture regionali, territoriali e di base e il coordinamento delle articolazioni operative (**Statuto UILTEC, art. 17**).



Tesoriera/e Nazionale
È la figura cui fa capo il presidio degli aspetti economici e amministrativi della Federazione (**Statuto UILTEC, art. 19**).

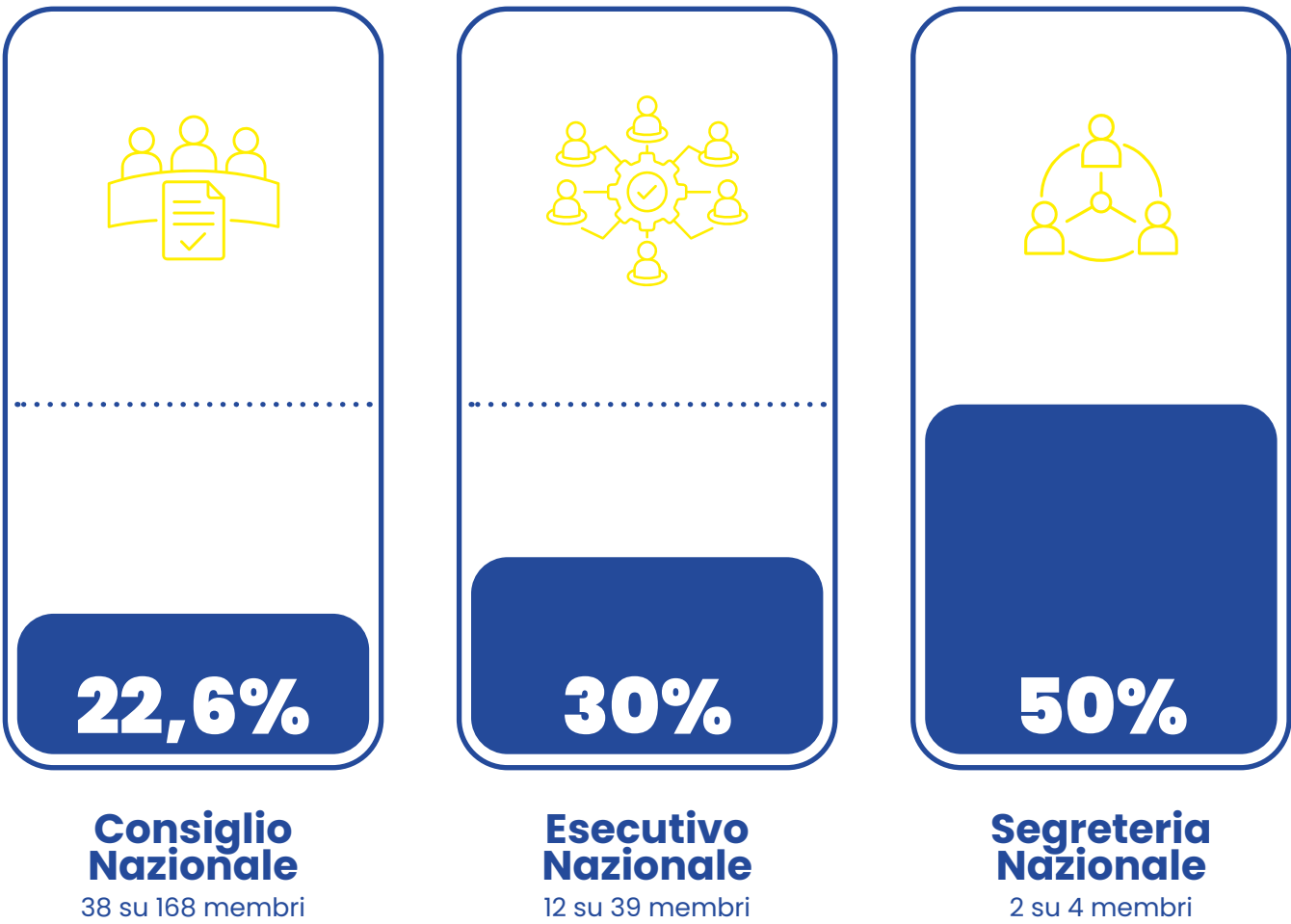


Collegio Sindacale Nazionale
È l'organismo che esercita le funzioni di controllo previste nell'ambito della struttura nazionale (**Statuto UILTEC, art. 20**).



Collegio di Garanzia Nazionale
È l'organismo cui competono funzioni di garanzia, secondo quanto previsto dalle norme interne della Federazione (**Statuto UILTEC, art. 21**).

La rappresentanza femminile



La rappresentanza femminile mostra un andamento complessivamente positivo e in crescita all'interno dell'organizzazione.

Se nel Consiglio la presenza delle donne è ancora contenuta (22,6%), già nell'Esecutivo si registra un avanzamento significativo (30%), fino a raggiungere un equilibrio pieno nella Segreteria Nazionale, dove si attesta al 50%.

Un elemento di particolare valore è rappresentato dalla guida dell'organizzazione affidata a Daniela Piras, che rafforza concretamente il ruolo delle donne anche nei livelli di maggiore responsabilità.

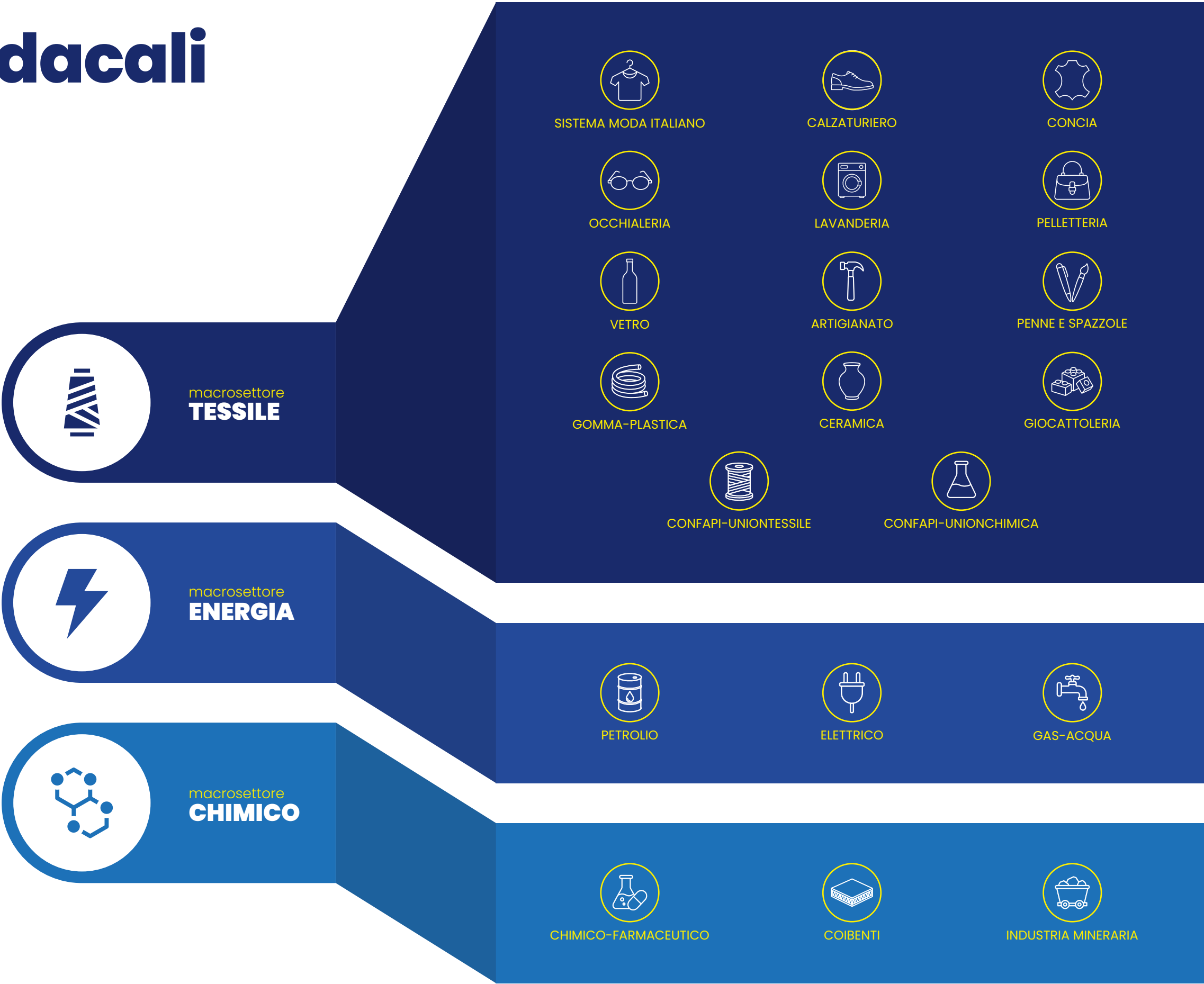
Si tratta di un percorso importante, che va consolidato proseguendo nel rafforzamento della partecipazione femminile a tutti i livelli della rappresentanza.

I settori sindacali UILTEC

La UILTEC organizza e rappresenta le lavoratrici e i lavoratori di un insieme articolato di settori produttivi e industriali, riconducibili ai tre ambiti che ne definiscono anche l'identità storica: **tessile, energia e chimica**. A questa matrice originaria corrisponde oggi una rappresentanza ampia e diversificata, che riflette l'evoluzione delle filiere produttive, dei contratti e dei contesti di lavoro seguiti dalla Federazione.

In particolare, l'area manifatturiera e del sistema moda presenta un'estensione molto più ampia del solo tessile in senso stretto e comprende, tra gli altri, i comparti dell'**abbigliamento**, delle **calzature**, della **concia**, della **pelletteria**, dell'**occhialeria**, delle **lavanderie**, dei **giocattoli**, della **ceramica**, del **vetro**, dell'**artigianato**, della **gomma-plastica** e degli ambiti contrattuali collegati a **CONFAPI-UNIONCHIMICA** e **CONFAPI-UNIONTESSILE**. Accanto a quest'area, la UILTEC presidia i comparti della **chimica e farmaceutica**, dei **coibenti** e dell'**industria mineraria**, così come quelli dell'**energia**, che comprendono **petrolio**, **elettrico** e **gas-acqua**.

Questa articolazione restituisce il profilo di una federazione che opera in settori tra loro diversi ma accomunati da una forte rilevanza industriale, produttiva e occupazionale, e che richiedono strumenti di rappresentanza capaci di misurarsi con filiere complesse, assetti contrattuali differenziati e trasformazioni continue del lavoro.



03

Rappresentanza e relazioni

I nostri iscritti

Gli iscritti e le iscritte di UILTEC si caratterizzano per una composizione articolata e diversificata, che riflette l'ampiezza della presenza dell'organizzazione nei territori, nelle diverse fasce d'età e nei tre

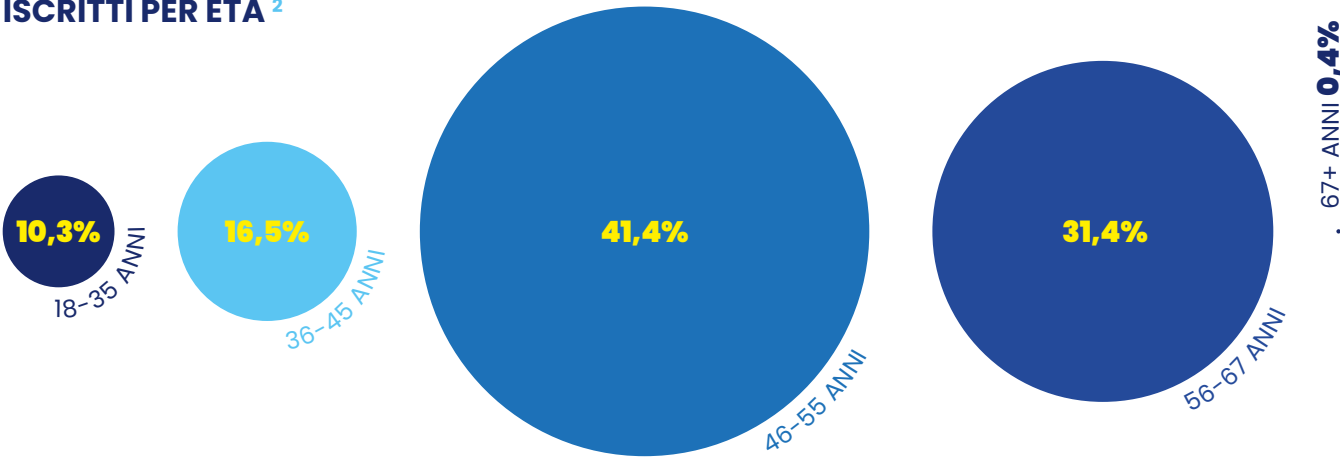
settori di riferimento. Si tratta di una pluralità che rappresenta un elemento distintivo di UILTEC e che restituisce la capacità del sindacato di intercettare esperienze, bisogni e condizioni differenti.

ISCRITTI PER SETTORE ¹



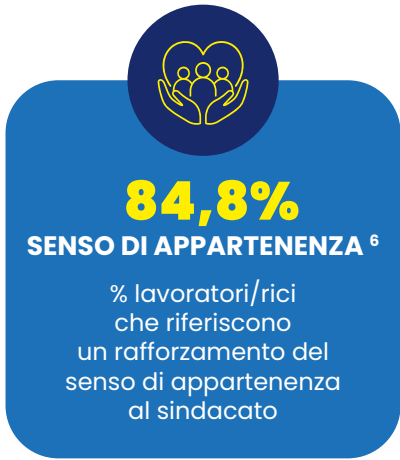
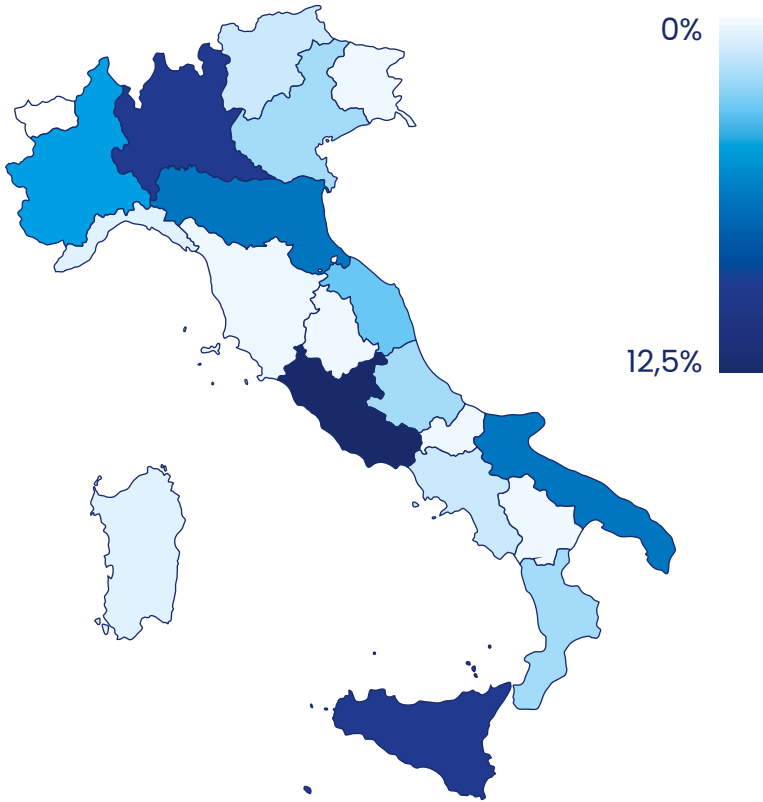
¹ Fonte: dati tesseramento 2025.
^{2,3,5,6} Fonte: dati da questionario agli iscritti/e 2025.
⁴ Fonte: dati tesseramento 2025 e dati tesseramento 2022.

ISCRITTI PER ETÀ ²



ISCRITTI PER REGIONE ³

Abruzzo	4,8%
Basilicata	1%
Calabria	4,6%
Campania	2%
Emilia-Romagna	10,5%
Friuli-Venezia Giulia	0,3%
Lazio	12,5%
Liguria	1,8%
Lombardia	11,6%
Marche	7,8%
Molise	1%
Piemonte	9,5%
Puglia	10,1%
Sardegna	1,8%
Sicilia	11,6%
Toscana	1,6%
Trentino	2%
Umbria	1,2%
Veneto	4,2%
Valle d'Aosta	0%



I nostri stakeholders

La mappa degli stakeholder rappresenta uno strumento di analisi utile a identificare e comprendere l'insieme dei soggetti con cui UILTEC interagisce nello svolgimento della propria attività. Attraverso questa mappatura, il sindacato rende esplicito il sistema di relazioni che ne orienta l'azione, evidenziando i diversi livelli di interesse e le opportunità di interlocuzione con ciascun portatore di interesse. La classificazione proposta consente di leggere in modo strutturato la rilevanza dei diversi attori e di orientare le modalità di coinvolgimento, confronto e rappresentanza, contribuendo a rafforzare la trasparenza e l'efficacia dell'azione sindacale.

La matrice che segue divide gli stakeholder in base a due aspetti: quanto sono interessati alle attività di UILTEC e quanto è importante per UILTEC entrare in relazione con loro. Dall'incrocio di questi due elementi emergono quattro gruppi, che aiutano a capire quali soggetti coinvolgere in modo più diretto e continuativo e quali, invece, presidiare in modo meno intenso.

MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDERS LEGENDA

AB Alta opportunità, Basso interesse In questo quadrante rientrano stakeholder che non hanno necessariamente un rapporto costante o prioritario con UILTEC, ma che possono incidere in modo significativo sul contesto in cui il sindacato opera.	AA Alta opportunità, Alto interesse In questo quadrante rientrano gli stakeholder che hanno un interesse diretto e continuativo verso l'azione di UILTEC e rispetto ai quali esistono ampi margini di interlocuzione, influenza reciproca e costruzione di risultati.
BB Bassa opportunità, Basso interesse Qui si collocano soggetti che presentano un legame debole con l'azione sindacale di UILTEC e rispetto ai quali, almeno in via ordinaria, l'interlocuzione appare meno strategica.	BA Bassa opportunità, Alto interesse In questo quadrante si collocano soggetti attenti o potenzialmente coinvolti rispetto ai temi di UILTEC, ma con cui la capacità di incidere direttamente o di costruire relazioni stabili risulta più limitata.

	BASSO INTERESSE	ALTO INTERESSE
ALTA OPPORTUNITÀ	- Investitori istituzionali e fondi che orientano le strategie delle imprese del settore - Media generalisti nazionali, capaci di amplificare temi, vertenze e posizionamenti anche in assenza di un interesse continuativo	- Iscritti e iscritte UILTEC, in quanto base associativa, fonte di legittimazione e forza contrattuale - Delegati, delegate, RSU e RLS nei luoghi di lavoro - Federazioni UIL, a partire dalla UIL confederale e dalle altre categorie - Controparti datoriali nazionali, tra cui Confindustria, Federchimica, Confindustria Moda e le principali aziende energetiche - Ministero del Lavoro e Ministero delle Imprese e del Made in Italy - Parlamento europeo e Commissione europea, in relazione soprattutto ai dossier su energia, chimica, lavoro e transizione industriale - Organizzazioni internazionali e sedi di rappresentanza sovranazionale, come IndustriALL, ETUC e i Comitati Aziendali
BASSA OPPORTUNITÀ	- Associazioni di categoria non direttamente collegate ai comparti di riferimento, come quelle del settore agricolo - Piccoli gruppi imprenditoriali esterni ai comparti rappresentati - Pubblico generico privo di legami diretti con il settore	- Famiglie dei lavoratori e delle lavoratrici, non direttamente coinvolte nella relazione sindacale ma interessate agli effetti sociali, economici e organizzativi del lavoro - Media di settore, comprese riviste sindacali e testate specializzate - Centri di formazione professionale e ITS di settore - Associazioni ambientaliste e associazioni dei consumatori, in particolare sui temi della sostenibilità, della sicurezza e dell'impatto industriale sui territori

Ascolto e partecipazione degli stakeholders

Nel corso del 2025 UILTEC ha promosso un questionario rivolto ai principali stakeholders, con l'obiettivo di raccogliere valutazioni, esigenze e proposte. Gli iscritti, che rappresentano il riferimento centrale dell'azione sindacale, sono stati coinvolti insieme alle realtà con cui l'organizzazione si confronta quotidianamente.

Le risposte raccolte sono state complessivamente 22, con una prevalenza di contributi provenienti dalle controparti datoriali e dal sistema confederale UIL, che risultano tra le categorie maggiormente rappresentate.

L'iniziativa nasce dalla consapevolezza che ascoltare è una condizione necessaria per migliorare: comprendere i bisogni e le aspettative consente di orientare in modo più efficace l'azione sindacale, rafforzando l'impegno nella tutela del lavoro e nella promozione di un'occupazione dignitosa.

Nella lettura dei dati è opportuno tenere presente che, per ciascuna domanda, la somma delle percentuali può superare il 100%, in quanto ai rispondenti era data la possibilità di selezionare più opzioni.

I CANALI DI INFORMAZIONE UILTEC

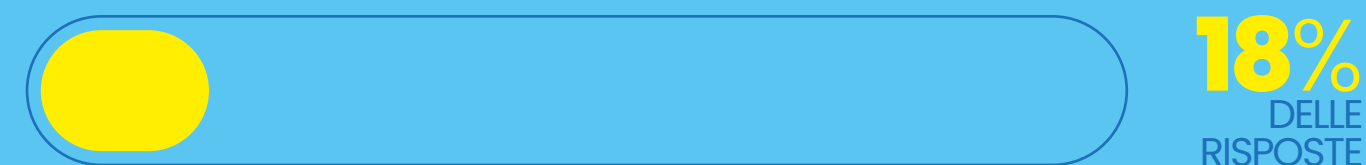
Dalle 22 risposte emerge in modo netto un dato: il canale principale di informazione resta la rete sindacale diretta, rappresentata da delegati e rappresentanti UILTEC, indicata dal 68% dei rispondenti (15 su 22). Questo conferma quanto la presenza nei luoghi di lavoro e la relazione diretta continuino a essere il modo più efficace per raggiungere le persone.

Più limitato, ma comunque presente, il ruolo dei canali informativi mediati:

RETE SINDACALE DIRETTA



COMUNICATI STAMPA/PUBBLICAZIONI



SOCIAL MEDIA



SITO WEB



INDICAZIONI PER L'AZIONE

Il dato più rilevante non è solo quantitativo, ma qualitativo. UILTEC viene percepita e raggiunge i propri stakeholder soprattutto attraverso la relazione sindacale, più che tramite strumenti digitali o comunicazione istituzionale.

Questo indica con chiarezza due elementi:

- La rete dei delegati rappresenta il punto di forza dell'organizzazione e va ulteriormente sostenuta e valorizzata;
- Esiste, allo stesso tempo, un margine di crescita nell'utilizzo dei canali digitali, che oggi restano ancora secondari.

CANALI DI COMUNICAZIONE: LE PREFERENZE FUTURE DEGLI STAKEHOLDER

Dalle risposte emerge una richiesta altrettanto chiara: non sostituire ciò che funziona, ma rafforzarlo e completarlo.

EMAIL / NEWSLETTER



36%
DELLE
RISPOSTE

DELEGATI E RAPPRESENTANTI UILTEC



32%
DELLE
RISPOSTE

SITO WEB UILTEC



32%
DELLE
RISPOSTE

EVENTI E INIZIATIVE



27%
DELLE
RISPOSTE

INDICAZIONI PER L'AZIONE

Rispetto alla situazione attuale emerge uno spostamento chiaro: la relazione diretta resta centrale, ma necessita di essere affiancata da strumenti più continuativi, accessibili e aggiornati.

In particolare, cresce la richiesta di newsletter e sito web, mentre i delegati mantengono un ruolo fondamentale all'interno di un sistema comunicativo più strutturato.

LE AREE DI MAGGIOR IMPATTO DELL'AZIONE SINDACALE

Le risposte confermano con chiarezza come viene percepita l'azione di UILTEC.

TUTELA DEI DIRITTI E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO



68%
DELLE
RISPOSTE

SICUREZZA SUL LAVORO E SALUTE DEI LAVORATORI



55%
DELLE
RISPOSTE

DIFESA DEL POTERE D'ACQUISTO



45%
DELLE
RISPOSTE

POLITICHE INDUSTRIALI NAZIONALI ED EUROPEE



41%
DELLE
RISPOSTE

INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE



23%
DELLE
RISPOSTE

INNOVAZIONE E FORMAZIONE



14%
DELLE
RISPOSTE

INDICAZIONI PER L'AZIONE

Il dato che emerge è chiaro ed è anche, in parte, una conferma del lavoro svolto. UILTEC viene riconosciuta prima di tutto per ciò che rappresenta il cuore dell'azione sindacale: la tutela dei diritti, la sicurezza nei luoghi di lavoro e la difesa del salario.

È altrettanto significativo il dato sulle politiche industriali. Il fatto che il 41% delle risposte riconosca questo ambito indica che l'azione di UILTEC non è percepita solo come difensiva, ma anche come capacità di intervenire nei processi di cambiamento.

LE AREE DI MIGLIORAMENTO DELL'AZIONE SINDACALE

Le risposte raccolte indicano dove UILTEC è chiamata a rafforzare la propria azione nei prossimi anni.

OCCUPAZIONE GIOVANILE E FUTURO DEL LAVORO



50%
DELLE
RISPOSTE

INNOVAZIONE, RICERCA E FORMAZIONE CONTINUA



45%
DELLE
RISPOSTE

TRANSIZIONE ECOLOGICA E SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE



36%
DELLE
RISPOSTE

POLITICHE INDUSTRIALI NAZIONALI ED EUROPEE



32%
DELLE
RISPOSTE

SICUREZZA SUL LAVORO E SALUTE DEI LAVORATORI



18%
DELLE
RISPOSTE

TUTELA DEI DIRITTI E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO



14%
DELLE
RISPOSTE

INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE



9%
DELLE
RISPOSTE

INDICAZIONI PER L'AZIONE

Il quadro che emerge è complessivamente positivo: il lavoro svolto da UILTEC sui temi fondamentali – diritti, sicurezza e salario – è riconosciuto e rappresenta una base solida.

Accanto a questo, si evidenzia una crescente attenzione verso i grandi processi di cambiamento

– occupazione giovanile, innovazione, formazione, transizione ecologica e politiche industriali – sui quali si intravede uno spazio di ulteriore sviluppo: nel complesso, emerge l'opportunità di consolidare quanto costruito e rafforzare ulteriormente la presenza del sindacato nei percorsi che stanno ridefinendo il lavoro.

I RISULTATI CONCRETI DELLA COLLABORAZIONE

Le risposte raccolte restituiscono un quadro positivo e abbastanza definito di ciò che viene riconosciuto come risultato della collaborazione con UILTEC.

CONDIVISIONE DI COMPETENZE E CONOSCENZE TRA ATTORI DIVERSI



50%
DELLE
RISPOSTE

COSTRUZIONE DI UN NETWORK STABILE E CONTINUATIVO DI RELAZIONI



41%
DELLE
RISPOSTE

CREAZIONE DI ALLEANZE E PARTENARIATI SU TEMI COMUNI



36%
DELLE
RISPOSTE

MAGGIORE VISIBILITÀ E RAPPRESENTANZA DELLE ISTANZE DEL SETTORE



36%
DELLE
RISPOSTE

SVILUPPO DI PROGETTI CONGIUNTI



32%
DELLE
RISPOSTE

MAGGIORE CAPACITÀ DI INCIDERE SULLE POLITICHE PUBBLICHE



27%
DELLE
RISPOSTE

INDICAZIONI PER L'AZIONE

Il dato che emerge è positivo e abbastanza netto: UILTEC è riconosciuta come un soggetto capace di mettere in relazione persone, competenze e interessi.

Viene valorizzata soprattutto la capacità di costruire spazi di confronto e di condivisione, insieme a

una rete di relazioni stabili che rafforzano anche il ruolo di rappresentanza sul piano istituzionale.

Allo stesso tempo, si coglie come queste relazioni non restino solo sul piano del dialogo, ma inizino a tradursi in iniziative e risultati concreti.

DOVE RAFFORZARE LA COLLABORAZIONE

Le risposte indicano una disponibilità ampia a rafforzare la collaborazione con UILTEC, soprattutto sui terreni più strategici.

CREAZIONE DI ALLEANZE E PARTENARIATI SU TEMI COMUNI



50%
DELLE
RISPOSTE

MAGGIORE CAPACITÀ DI INCIDERE SULLE POLITICHE PUBBLICHE



50%
DELLE
RISPOSTE

MAGGIORE VISIBILITÀ E RAPPRESENTANZA DELLE ISTANZE DEL SETTORE



45%
DELLE
RISPOSTE

SVILUPPO DI PROGETTI CONGIUNTI



36%
DELLE
RISPOSTE

COSTRUZIONE DI UN NETWORK STABILE E CONTINUATIVO DI RELAZIONI



27%
DELLE
RISPOSTE

CONDIVISIONE DI COMPETENZE E CONOSCENZE



23%
DELLE
RISPOSTE

INDICAZIONI PER L'AZIONE

Il dato è piuttosto chiaro: c'è una disponibilità concreta a rafforzare la collaborazione con UILTEC.

Emergono in particolare alcune priorità: il tema delle alleanze e della capacità di incidere sulle politiche pubbliche, la richiesta di maggiore

visibilità e rappresentanza e la volontà di sviluppare progetti comuni su basi operative.

Nel complesso, la collaborazione viene percepita come utile e con margini di crescita, soprattutto se orientata a obiettivi condivisi e risultati concreti.



Le voci dei nostri stakeholders: le interviste

Occasione di ascolto e di raccolta di esperienze, percezioni e valutazioni.

La scelta di affiancare al questionario due interviste risponde all'esigenza di integrare i dati raccolti con uno strumento di approfondimento qualitativo, capace di dare voce a interlocutori che, da prospettive diverse ma complementari, si confrontano quotidianamente con UILTEC. Da un lato, il punto di vista delle controparti datoriali consente di approfondire la qualità delle relazioni industriali, il confronto negoziale e le dinamiche che attraversano i comparti rappresentati; dall'altro, lo sguardo dell'area internazionale ed europea permette di collocare l'azione sindacale in una cornice più ampia, legata ai processi di trasformazione del lavoro, dell'industria e del dialogo sociale a livello sovranazionale.

Le interviste hanno quindi offerto un'occasione di ascolto e di raccolta di esperienze, percezioni e valutazioni da parte di chi lavora ogni giorno con UILTEC o ne osserva l'azione da una posizione di interlocuzione costante, contribuendo così a restituire una lettura più articolata del ruolo svolto dall'organizzazione.

CONTROPARTI DATORIALI

INTERVISTA A SERENA FACELLO DI ASSOVBETRO

Allora, se per te va bene iniziamo ed entriamo un po' più nel vivo. Ti chiederei di descrivere quale sia oggi, secondo te, il ruolo che UILTEC ricopre all'interno del settore di riferimento, cioè quello della produzione del vetro.

Ovviamente, rappresentando io la controparte datoriale, la visione che ho di UILTEC si colloca soprattutto nel contesto delle relazioni sindacali. Insieme alle categorie di CGIL e CISL sono i miei principali interlocutori, anche perché hanno rappresentanza in tutte le aziende. Il settore del vetro è composto da imprese molto grandi ma anche da realtà più piccole; tuttavia, nell'ottica delle relazioni sindacali, avendo io a che fare soprattutto con le aziende di dimensioni maggiori, è evidente che a livello nazionale UILTEC e CISL costituiscono per me i riferimenti principali. Hanno inoltre una conoscenza storica del settore che permette loro di leggerne bene le dinamiche, proprio perché lo conoscono da sempre, anche da prima del mio ingresso. Questo conferisce loro una capacità di interpretazione molto solida. Un elemento che mi piace sottolineare nel rapporto con CGIL e CISL è lo sforzo verso l'unitarietà: avendo io una pluralità di interlocutori, spesso UIL svolge un ruolo di raccordo per raggiungere obiettivi comuni, come il rinnovo del contratto collettivo o la gestione delle trattative aziendali. Se guardo più in generale ai miei interlocutori sindacali — segretari nazionali o funzionari che

seguono il livello nazionale — devo dire che ho sempre riscontrato una grande stabilità. A differenza di altre categorie, dove ho cambiato interlocutori più spesso, qui ho trovato continuità. E anche quando ci sono stati cambiamenti, ho sempre notato grande competenza: la capacità di leggere le esigenze della singola impresa collocandole in un contesto più ampio, sia di settore sia di sistema-Paese. Hanno quindi uno sguardo che va oltre il perimetro immediato.

Possiamo dire una capacità di sintesi?

Esatto: sintesi nel rapporto con gli altri e capacità di guardare oltre la singola esigenza, con una visione più ampia.

Questo possiamo inserirlo tra i punti di forza?

Sì, certamente.

Ci sono invece aspetti che secondo te andrebbero migliorati?

Direi soprattutto sul piano della comunicazione esterna. Rispetto ad altre categorie, di cui si conoscono chiaramente capisaldi e limiti, di UILTEC queste caratteristiche emergono meno. Sono sicura che esistano, ma vengono espresse con minore evidenza. Quindi più che altro è un tema di comunicazione.

Comunicare meglio priorità e obiettivi?

Esatto. Esprimerli verso l'esterno con più forza. Non è una questione di scarsa chiarezza interna, ma di visibilità. Altri interlocutori sindacali hanno posizioni sempre molto nette e riconoscibili; sono certa che anche UILTEC le abbia, ma forse potrebbe comunicarle di più, ad esempio sui social o nel dibattito pubblico, dove li vedo più assenti rispetto ad altre organizzazioni. Daniela, per esempio, le esprime molto chiaramente: non è quindi un limite personale, ma di comunicazione complessiva.

Veniamo ora ad alcuni risultati concreti della collaborazione con UILTEC.

Per me il principale sono i rinnovi contrattuali.

Riuscire sempre a rinnovare puntualmente il contratto collettivo è un grande risultato, anche nel panorama generale italiano. Se si guarda ai dati Istat sui lavoratori non coperti da rinnovi, soprattutto in contesti di inflazione, credo che il nostro sia un risultato di cui andare fieri.

C'è un esempio specifico?

Sì, durante la pandemia. Abbiamo rinnovato il contratto a giugno 2020. Ricordo anche un episodio curioso: eravamo all'Hotel Palatino per l'apertura del negoziato proprio il giorno in cui lì furono trovati i primi turisti cinesi positivi al Covid. Eravamo circa duecento persone nello stesso hotel. Al di là dell'aneddoto, siamo stati il primo settore a rinnovare in piena pandemia, quando c'era molta incertezza da entrambe le parti. In quel periodo si sono firmati anche protocolli settoriali per la gestione dell'emergenza in azienda — sanificazione, accessi, misure di sicurezza — addirittura prima di quelli definiti a livello governativo e interconfederale. È stato un atteggiamento di grande responsabilità reciproca, e da lì sono partiti anche altri rinnovi contrattuali in altri settori. Per questo siamo molto fieri di quell'esperienza.

Attualmente quali sono le principali occasioni di incontro con UILTEC?

Oltre agli incontri formali previsti dal contratto — come il rinnovo, che è l'appuntamento principale — c'è un'interlocuzione quotidiana, sia informale sia formale. Ci sono gli osservatori nazionali e quelli aziendali annuali nelle imprese più grandi, le commissioni di inquadramento, i coordinamenti. Sono occasioni di confronto che trovo sempre risolutive: anche quando il dialogo è stato più acceso, grazie alla fiducia di base si è sempre arrivati a una sintesi costruttiva. Quello che mi piacerebbe potenziare è un livello di interlocuzione più politico. Forse dipende anche dalla mia associazione: l'interlocuzione è abbastanza univoca e non sempre si colgono occasioni di confronto più alto su temi generali — energia, politiche industriali — che pure inseriamo negli impegni contrattuali ma poi trascuriamo nella pratica. Lo stesso vale per temi sindacali come welfare contrattuale, sanità integrativa, previdenza complementare. Sono questioni gestite nella quotidianità, ma raramente

affrontate a un livello politico più ampio con il coinvolgimento delle segreterie generali.

Guardando al futuro, ad esempio al 2026, che riflessioni fai?

Sono anni di profondo cambiamento: transizione green, digitale, intelligenza artificiale. In questa fase è fondamentale mantenere un rapporto di fiducia stretto. È un dialogo in cui ciascuno sa di poter contare sull'altro almeno in termini di apertura al confronto. I cambiamenti vanno governati: il sindacato deve guidare i lavoratori nelle fasi di incertezza e, allo stesso modo, io cerco di guidare le aziende. Rafforzare anche l'interlocuzione politica aiuterebbe a definire priorità comuni da diffondere a tutti i livelli, garantendo omogeneità tra i molti attori coinvolti.

È evidente la complessità dei processi di rappresentanza.

Sì. Provengo dal commercio, dove la rappresentanza è molto diversa perché le aziende sono piccole. Qui mi ha colpito il ruolo riconosciuto al sindacato nella gestione dei cambiamenti. L'ho verificato concretamente: è reale. Per questo credo che nei prossimi anni servirà mantenere e rafforzare questo rapporto stretto. Oggi rappresentare è più complesso: ci sono molte fonti di informazione e non si è più l'unico interlocutore. La rappresentanza va conquistata ogni giorno, mentre un tempo era più scontata.

Su quali competenze dovrebbe investire UILTEC?

Credo molto sul ricambio generazionale, come in tutte le organizzazioni. È importante salvaguardare e trasmettere le competenze accumulate: la conoscenza delle dinamiche di settore e il valore delle relazioni industriali. Le nuove generazioni non hanno vissuto stagioni in cui le relazioni sindacali avevano un ruolo diverso, quindi è fondamentale trasferire questa consapevolezza, anche perché oggi si parla molto di disintermediazione. Invece il sindacato, sia datoriale sia dei lavoratori, continua ad avere una funzione di mediazione essenziale. Aggiungo un apprezzamento per la scelta di UILTEC di nominare una segretaria donna energica: non era scontato. Quando penso a Daniela penso a un'energia allo stato puro, e si vede nel lavoro che sta portando avanti.

INTERNAZIONALE

INTERVISTA A ISABELLE BARTHÈS DI INDUSTRIALL

UILTEC rappresenta settori chiave, come energia, chimica e tessile, all'interno del più ampio panorama di IndustriALL UE. Come descriveresti il ruolo e la rilevanza di UILTEC nel contesto condiviso in cui operate?

UILTEC è presente sia nella rete settoriale specifica di IndustriALL Europe, come le reti dell'energia, della chimica e del tessile, sia nei comitati politici più orizzontali, come il comitato per le politiche aziendali, il comitato per le politiche industriali e il comitato per la contrattazione collettiva e le politiche sociali. UILTEC è inoltre attiva nei comitati per il dialogo sociale nei settori dell'energia, della chimica e del settore dei trasporti e delle telecomunicazioni. Infine, UILTEC è anche membro del Comitato Esecutivo dell'IAE.

In che misura ritiene che UILTEC sia un partner competente e affidabile nei settori che rappresenta e quali elementi ritiene lo supportino?

Essendo una delle tre organizzazioni sindacali più rappresentative in Italia per i settori energetico, chimico e tessile, **UILTEC** è una voce chiave all'interno dell'IAE. La presenza industriale italiana in questi settori rimane forte e la densità sindacale continua a essere solida. Nonostante le sfide affrontate, il dialogo sociale in

questi settori rimane attivo, costruttivo e produttivo. La UILTEC opera all'interno di un solido sistema di relazioni industriali, che costituisce un importante asset per l'impegno e la cooperazione a livello europeo.

Quali risultati concreti ritiene siano stati raggiunti grazie alla collaborazione tra IndustriALL EU e UILTEC negli ambiti comuni tra le due organizzazioni?

La partecipazione regolare alle reti e al Comitato di Indirizzo apporta un significativo valore aggiunto all'IAE. Garantisce un flusso continuo di informazioni tra le realtà nazionali e il livello europeo, aiutando l'IAE a rimanere strettamente connessa agli sviluppi sul campo. Ciò rafforza la capacità dell'IAE di rappresentare efficacemente i lavoratori italiani ed europei nel loro complesso.

A questo proposito, c'è un episodio o un'iniziativa che ritieni particolarmente significativa?

Non uno in particolare, ma diversi in cui la UILTEC è stata estremamente utile nel fornire informazioni accurate sui settori e su alcune importanti aziende italiane.

Quali sono i principali canali o opportunità attraverso cui interagisci attualmente con UILTEC?

Principalmente attraverso la partecipazione dei rappresentanti della UILTEC alle diverse reti, comitati e organi statutari, ma anche attraverso la partecipazione dei membri del Segretariato dell'IAE agli eventi organizzati dalla UILTEC (ad esempio, congressi). Anche la condivisione di materiale sui social media sta diventando un canale di interazione e comunicazione sempre più importante.

Ci sono metodi di comunicazione o coinvolgimento che ritieni debbano essere rafforzati?

Più feedback riceviamo a livello nazionale, più efficace e significativo diventa il nostro lavoro.

Ascoltare direttamente i sindacati sul campo è essenziale per riflettere accuratamente le realtà, le sfide e le priorità dei lavoratori. Questo flusso continuo di informazioni ci consente non solo di formulare posizioni più consapevoli a livello europeo, ma anche di garantire che le voci dei lavoratori siano realmente rappresentate nel nostro lavoro politico e nelle nostre attività di advocacy.

Guardando ai prossimi anni, quali sono, a suo avviso, i cambiamenti più significativi nei settori in cui UILTEC è maggiormente impegnata [energetico, chimico-farmaceutico e tessile]?

In un contesto economico e geopolitico sempre più volatile, la sfida centrale è garantire una **trasformazione industriale equa e inclusiva**, in grado di creare un'industria a prova di futuro – e posti di lavoro di qualità per tutti.

Con l'accelerazione del cambiamento tecnologico e l'intensificarsi della concorrenza globale, è essenziale che i lavoratori non vengano lasciati indietro. Una transizione giusta deve combinare innovazione e competitività con solide tutele sociali, investimenti nelle competenze e un dialogo sociale significativo. Solo ponendo i lavoratori al centro di questa trasformazione potremo garantire industrie resilienti, crescita sostenibile e lavoro dignitoso in tutta Europa.

Se dovessi lasciare un messaggio o un suggerimento direttamente a UILTEC, cosa diresti?

Vorrei porgere un sentito ringraziamento a UILTEC per l'impegno e il supporto forniti.



04

Attività di missione e impatto generato

Se è vero che il lavoro delle singole aree (comunicazione, pari opportunità, welfare, salute e sicurezza, formazione, internazionale) trova una prima e immediata espressione nei risultati della contrattazione, che ne rendono visibile il valore in termini concreti e misurabili, è vero anche che l'azione del sindacato non si esaurisce in ciò che viene formalizzato negli accordi: produce infatti effetti diffusi, talvolta piccoli, talvolta profondi, che incidono sulla vita delle persone e sulla qualità dei territori. È a partire da questa consapevolezza che abbiamo costruito una mappa dell'impatto, pensata per leggere e misurare i risultati generati dal lavoro di UILTEC lungo tutte le sue direttrici di intervento.

Mappa dell'impatto

Per rappresentare in modo essenziale il legame tra le attività svolte e i risultati generati, è stata costruita una mappa dell'impatto, che sintetizza la catena dei risultati dell'azione sindacale. Lo schema mette in relazione gli obiettivi statutari, le attività di missione, i risultati immediati delle attività realizzate (*output*) e gli elementi che permettono di misurarli (*indicatori di output*), fino ai cambiamenti che si vogliono generare (*outcome attesi*), offrendo una lettura integrata degli effetti dell'azione di UILTEC sugli iscritti e sulle iscritte.

La mappa è inoltre integrata con il riferimento agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU (SDGs)**, al fine di collocare l'azione sindacale in una cornice più ampia di sviluppo sostenibile e di evidenziarne il contributo rispetto alle principali sfide sociali.

Nelle pagine che seguono, dedicate all'analisi di quanto realizzato nelle diverse attività e aree di missione, saranno approfonditi in modo più puntuale e articolato gli elementi che nella tabella sono presentati in forma sintetica.

ATTIVITÀ REALIZZATE DA UILTEC:

- A** Contrattazione collettiva (nazionale e di secondo livello)
- B** Gestione di vertenze e crisi aziendali
- C** Attività di tutela individuale e assistenza agli iscritti
- D** Formazione sindacale (delegati, RLS, quadri)
- E** Iniziative e azioni su salute e sicurezza (RLS, linee guida, comitati, ecc.)
- F** Partecipazione a organismi bilaterali e tavoli istituzionali
- G** Attività internazionale ed europea (reti sindacali, CAE)
- H** Campagne, mobilitazioni e iniziative pubbliche
- I** Attività di rappresentanza e interlocuzione con stakeholder
- J** Attività di promozione della parità di genere (formazione nelle scuole, incontri di sensibilizzazione).



SDG AGENDA
2030 DELL'ONU

OUTCOME ATTESO



PROMUOVERE L'UNITÀ E LA COSCIENZA ASSOCIATIVA, IN PARTICOLARE TRA LAVORATORI E CATEGORIE VULNERABILI (INOCCUPATI, PERSONE MIGRANTI)

INDICATORE DI OUTCOME

- % di lavoratori/rici che riferiscono un rafforzamento del senso di appartenenza al sindacato negli ultimi anni

ATTIVITÀ

D, G, H, J



PROMUOVERE IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI E DEI CITTADINI IN AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA LEGISLAZIONE SOCIALE

- % di lavoratori/rici che dichiarano di aver partecipato ad almeno una mobilitazione/azione dimostrativa promossa da UILTEC durante il 2025

C, H, I



ASSICURARE CONDIZIONI LAVORATIVE MIGLIORI

- % di lavoratori/rici che esprimono soddisfazione riguardo alle condizioni lavorative dell'ultimo CCNL

A, C, D, E



ASSICURARE IL DIRITTO ALLA SALUTE

- % di lavoratori/rici che dichiarano soddisfazione per le tutele in materia di salute e di sicurezza previste dal proprio ccnl
- % di lavoratori/rici che dichiarano soddisfazione per le tutele previste dai fondi integrativi UILTEC

A, C, E



PROMUOVERE IL PRINCIPIO DELLA PARITÀ DI GENERE

- % di lavoratori/rici che dichiarano di conoscere i principi della parità di genere e le tutele contrattuali connesse
- incremento della rappresentanza femminile in posizioni decisionali o rappresentative all'interno di UILTEC

H, I, J



ELEVARE IL LIVELLO CULTURALE E PROFESSIONALE DEI LAVORATORI

- % di lavoratori/rici che riferiscono incremento delle conoscenze (cultura generale, competenze specifiche, conoscenza della legislazione sociale e del lavoro) in seguito a iniziative promosse da UILTEC

C, D, H



CONSOLIDARE LE RETI SINDACALI NEI CAE (COMITATI AZIENDALI EUROPEI) COME STRUMENTI DI PARTECIPAZIONE, INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE REALE

- Percentuale di lavoratori che conoscono i CAE e che vorrebbero parteciparvi

G, I

Formazione

OBIETTIVI E VALORE DELLA FORMAZIONE

La formazione è una parte essenziale dell’azione sindacale della UILTEC. Rafforzare le competenze di delegate e delegati significa dare più forza alla contrattazione, rendere più consapevole la partecipazione alla vita sindacale e consolidare la presenza del sindacato nei luoghi di lavoro. Nel 2025 questo impegno è proseguito attraverso percorsi pensati per offrire strumenti utili a leggere e affrontare i cambiamenti del lavoro. La formazione non è stata intesa soltanto come aggiornamento, ma anche come occasione di confronto, di crescita comune e di rafforzamento del legame con l’organizzazione.

SCENARIO E BISOGNI EMERGENTI

L’attività formativa si è misurata con un contesto in rapido cambiamento. L’evoluzione dei modelli organizzativi, l’ingresso di nuove tecnologie, la transizione energetica e le incertezze del quadro economico e sociale stanno trasformando il lavoro, le sue condizioni concrete e le competenze richieste. Per questo oggi non bastano più soltanto le conoscenze normative e contrattuali. Servono anche capacità relazionali, comunicative e negoziali, indispensabili per rappresentare il lavoro dentro una realtà sempre più complessa.

AZIONI E INIZIATIVE REALIZZATE

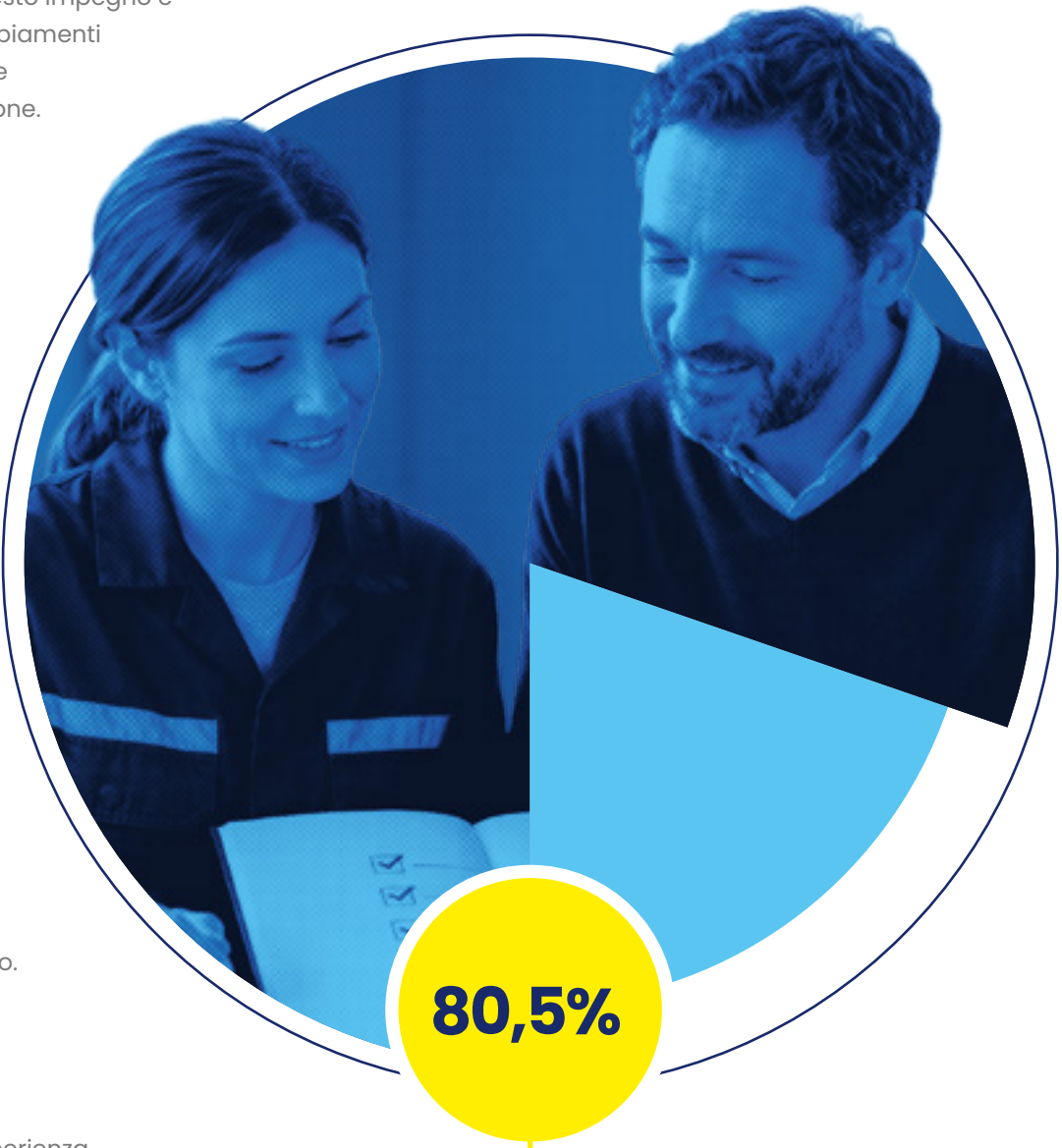
Nel 2025 la UILTEC ha realizzato percorsi formativi nazionali in diverse sedi territoriali, coinvolgendo delegate e delegati provenienti da settori e contesti differenti. Accanto alla formazione di base sul ruolo sindacale, sono stati affrontati temi centrali per l’attività quotidiana: la contrattazione collettiva, la comunicazione sindacale, le tecniche di negoziazione, la normativa di riferimento, il welfare contrattuale, le pari opportunità, l’inclusione, la salute e sicurezza sul lavoro, insieme a una prima riflessione sull’impatto dell’intelligenza artificiale. I percorsi sono stati costruiti in modo partecipativo, dando spazio al confronto tra esperienze diverse. In alcuni moduli sono state utilizzate anche esercitazioni pratiche e simulazioni di negoziazione, per mettere alla prova strumenti di ascolto, mediazione e gestione del conflitto.

RISULTATI E IMPATTO

Nel 2025 hanno partecipato ai percorsi formativi 224 delegate e delegati, con una presenza significativa di donne (sebbene minoritaria) e una composizione eterogenea per età ed esperienza sindacale. La formazione ha contribuito a rafforzare competenze e consapevolezza del ruolo sindacale. Ha inoltre prodotto effetti concreti nei luoghi di lavoro, sostenendo la qualità dell’azione sindacale e la capacità di rappresentanza. Il confronto tra persone provenienti da territori e settori diversi ha favorito anche una rete di relazioni e di scambio utile ad affrontare problemi comuni con maggiore preparazione. I riscontri raccolti confermano un buon livello di partecipazione e di interesse. Tra i delegati più giovani è emersa con chiarezza la richiesta di proseguire il percorso con ulteriori occasioni di approfondimento.

PROSPETTIVE E IMPEGNI FUTURI

Tra le principali criticità emerse vi è la difficoltà di conciliare la partecipazione alla formazione con gli impegni di lavoro e con l’attività sindacale. A questo si aggiunge la necessità di aggiornare con continuità contenuti e strumenti, in un contesto che cambia rapidamente. Per questa ragione la UILTEC intende rafforzare ulteriormente il proprio impegno nella formazione, costruendo percorsi più continui, flessibili e capaci di adattarsi ai bisogni dei territori e dei diversi settori produttivi. Un’attenzione particolare sarà dedicata alle nuove tecnologie, alla sostenibilità, alla parità di genere, al welfare contrattuale e alla salute e sicurezza, con l’obiettivo di accompagnare delegate e delegati nel cambiamento e rendere più forte l’azione sindacale nei luoghi di lavoro.



degli iscritti e delle iscritte riferiscono **incremento delle conoscenze** (cultura generale, competenze specifiche, conoscenza della legislazione sociale e del lavoro) **in seguito a iniziative promosse da UILTEC**

IN PARTICOLARE:

- 81,6%**
dichiara aumento della conoscenza dell’organizzazione e del funzionamento di UILTEC
- 82,0%**
dichiara maggiori competenze su uguaglianza e inclusione nei luoghi di lavoro
- 82,6%**
dichiara migliorate capacità comunicative e relazionali (empatia, assertività, chiarezza)
- 82,3%**
dichiara maggiore conoscenza dei diritti sindacali e delle relative tutele
- 77,7%**
dichiara migliore gestione e conoscenza delle procedure disciplinari
- 77,0%**
dichiara maggiori competenze nella conduzione e gestione di assemblee
- 80%**
riporta migliorate capacità di elaborare e comunicare messaggi sindacali

Pari opportunità

OBIETTIVI DELL'AREA PARI OPPORTUNITÀ

Per la UILTEC l'equità, il rispetto delle persone e la valorizzazione delle differenze sono parte integrante dell'azione sindacale. L'area Pari Opportunità lavora per contrastare le discriminazioni e promuovere condizioni più eque nei luoghi di lavoro, con attenzione a genere, orientamento, età, abilità e altre situazioni di vulnerabilità. L'obiettivo è contribuire a costruire ambienti di lavoro più inclusivi, in cui le differenze non siano motivo di esclusione ma trovino riconoscimento dentro una cultura fondata sulla dignità delle persone. L'azione si sviluppa sia sul piano contrattuale sia su quello culturale, nella consapevolezza che il cambiamento richiede continuità e strumenti adeguati.

SCENARIO E BISOGNI EMERGENTI

Tra il 2024 e il 2025 il contrasto alle disuguaglianze ha registrato segnali contrastanti. A livello internazionale si osserva in alcuni contesti una riduzione dell'attenzione verso le politiche di inclusione, mentre in Europa resta confermato, almeno negli indirizzi, l'impegno sui temi della Diversity, Equity & Inclusion. Persistono però squilibri rilevanti. I progressi sono spesso più visibili nella presenza che nell'accesso effettivo ai ruoli decisionali. Il tema della parità di genere ne è un esempio: alla crescita della partecipazione femminile non corrisponde sempre un reale avanzamento nelle posizioni di responsabilità. In questo contesto emerge il bisogno di un'azione che affronti le disuguaglianze nella loro dimensione sostanziale. La UILTEC riconosce qui un ruolo centrale, sia nella tutela nei luoghi di lavoro sia nella diffusione di una cultura più equa e consapevole.

ATTIVITÀ REALIZZATE

Nel 2025 l'area Pari Opportunità ha operato in continuità con i valori dell'organizzazione, rafforzando strumenti e relazioni utili a rendere più concreta l'azione sindacale. Un passaggio rilevante è stato il lavoro congiunto con il Coordinamento Salute, Sicurezza e Ambiente, che ha permesso di collegare il tema delle pari opportunità alla prevenzione nei luoghi di lavoro, in particolare sul tema delle molestie. In questa direzione è proseguito l'impegno per il loro riconoscimento come rischio da considerare nei Documenti di Valutazione del Rischio, anche in coerenza con la Convenzione ILO n. 190. È stato inoltre avviato un lavoro di raccolta e sistematizzazione delle azioni positive emerse nei rinnovi contrattuali, con l'obiettivo di costruire una base condivisa di strumenti ed esperienze. Accanto all'attività contrattuale, i Coordinamenti regionali hanno promosso iniziative di sensibilizzazione su violenza di genere, empowerment e prevenzione delle discriminazioni, tra cui un progetto PCTO rivolto a studentesse e studenti per contrastare gli stereotipi nei percorsi professionali.

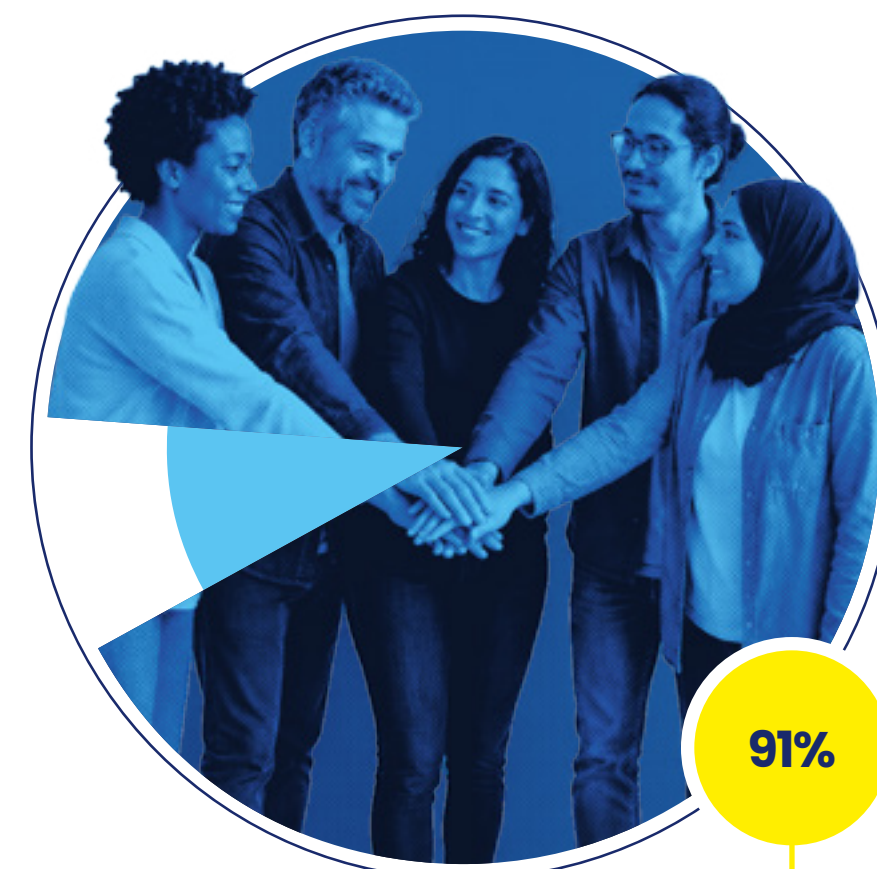
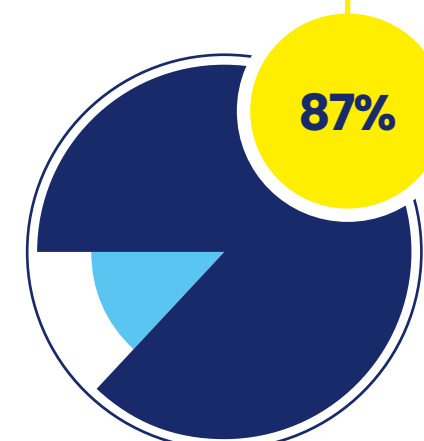
PARTECIPAZIONE E RISULTATI

I risultati di quest'area si collocano in una prospettiva di medio-lungo periodo, ma sono già visibili alcuni esiti concreti. Tra questi, l'inserimento delle Linee Guida Diversity, Equity & Inclusion nel rinnovo Energia e Petrolio e la presenza attiva della UILTEC negli Osservatori Pari Opportunità e nei confronti legati ai rinnovi contrattuali. Il lavoro congiunto tra Pari Opportunità e Salute, Sicurezza e Ambiente ha inoltre consolidato un metodo di collaborazione utile a rendere più incisiva l'azione su temi trasversali, in particolare nella prevenzione delle molestie. Nel complesso, il percorso ha contribuito a mantenere alta l'attenzione sulle disuguaglianze, comprese quelle legate alle trasformazioni demografiche e del lavoro.

SVILUPPI FUTURI E IMPEGNI

Tra gli elementi critici emerge la necessità di coinvolgere in modo più ampio l'organizzazione, estendendo il confronto anche oltre i Coordinamenti, per rendere più diffusa la consapevolezza e più efficace l'azione. Un ulteriore punto riguarda il linguaggio e il peso degli stereotipi, che continuano a incidere sulla qualità delle relazioni e sulle opportunità delle persone. Per questo il lavoro culturale resta una componente centrale. Nei prossimi mesi l'impegno sarà rivolto a consolidare gli strumenti di prevenzione delle disuguaglianze, con particolare attenzione al contrasto della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro, e a valorizzare le pratiche più efficaci emerse nei territori e nella contrattazione. La direzione resta quella già avviata: lavorare con continuità, rafforzare strumenti e relazioni e dare concretezza, nel tempo, a una cultura delle pari opportunità capace di incidere realmente nella vita delle persone e nella qualità del lavoro.

dichiarano di sentirsi **informati riguardo ai principi della parità di genere e alle tutele contrattuali ad essi collegate**



reputano **importante rafforzare la coscienza associativa e la solidarietà** tra lavoratori e categorie sociali svantaggiate, quali inoccupati e persone migranti

91%

Salute e sicurezza

OBIETTIVI DELL'AREA SALUTE E SICUREZZA

La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro sono una priorità dell'azione sindacale della UILTEC. L'obiettivo è promuovere una cultura della prevenzione capace di incidere concretamente sulle condizioni di lavoro e contribuire alla riduzione degli infortuni. In questo percorso un ruolo centrale è svolto dalle RLS, figure fondamentali per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. Rafforzarne competenze e coinvolgimento significa sostenere un modello di sicurezza partecipata, basato sul confronto tra lavoratori, imprese e rappresentanze sindacali. La UILTEC punta a rendere la sicurezza un elemento strutturale dell'organizzazione del lavoro, e non un adempimento formale, mantenendo al centro la tutela della persona e l'obiettivo di azzerare gli infortuni mortali.

SCENARIO E BISOGNI EMERGENTI

La UILTEC opera in settori e contesti contrattuali molto diversi, con livelli di attenzione alla sicurezza non sempre omogenei. Nelle realtà più strutturate emergono nuove sfide legate all'introduzione di tecnologie avanzate, anche basate sull'intelligenza artificiale, mentre il contesto economico continua a influenzare investimenti e scelte organizzative, accentuando le differenze tra aziende e settori. In questo quadro diventa sempre più importante rafforzare il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori e promuovere un approccio condiviso alla sicurezza.

ATTIVITÀ REALIZZATE

Nel 2025 la UILTEC è intervenuta su più fronti per rafforzare il sistema di tutela. Un primo ambito ha riguardato il lavoro negli organismi bilaterali, con attenzione alla formazione degli RLS e alle iniziative per la riduzione degli infortuni. Parallelamente, nei rinnovi contrattuali sono stati aggiornati i capitoli HSE, rafforzando il ruolo delle rappresentanze nei sistemi aziendali di prevenzione. In diversi contesti è stato ottenuto un maggiore coinvolgimento degli RLS nei processi di verifica della sicurezza, come la partecipazione alle audit e il confronto con le imprese appaltatrici. Sono stati inoltre sottoscritti accordi per l'introduzione di smart DPI e tecnologie avanzate, sostenendo l'innovazione quando orientata alla prevenzione e non al controllo improprio delle persone. È proseguito infine il lavoro di coordinamento territoriale, con il rafforzamento dei Coordinamenti regionali degli RLS come spazi di confronto, formazione e scambio di esperienze.

PARTECIPAZIONE E RISULTATI

Nel 2025 hanno partecipato alle attività di coordinamento e formazione circa 300 RLS, provenienti dai diversi settori dell'organizzazione. Le attività, svolte prevalentemente in presenza, hanno favorito il confronto diretto su problemi concreti e contribuito a rafforzare le competenze delle rappresentanze. Questo lavoro ha migliorato la capacità degli RLS e delle strutture sindacali di intervenire nei contesti aziendali e nei tavoli dedicati alla sicurezza, contribuendo a elevare il livello complessivo di tutela nei luoghi di lavoro.

SVILUPPI FUTURI E IMPEGNI

Tra gli elementi critici emerge la persistenza di differenze tra settori e contesti contrattuali, con livelli di confronto non sempre omogenei e, in alcuni casi, più difficoltà nel migliorare le condizioni di sicurezza. Per questo sarà necessario rafforzare ulteriormente il lavoro nei territori e i momenti di coordinamento, strumenti fondamentali per sostenere l'azione sindacale e diffondere pratiche più avanzate. Nei prossimi anni la UILTEC continuerà a investire nella formazione e nel rafforzamento della rete degli RLS, con l'obiettivo di rendere più omogenei i livelli di tutela e più incisivo il ruolo delle rappresentanze nei sistemi di prevenzione. Proseguirà inoltre l'impegno nella campagna #ZeroMortisulLavoro, nella convinzione che la sicurezza debba restare una priorità assoluta dell'azione sindacale.



Welfare

OBIETTIVI DELL'AREA WELFARE

Il welfare rappresenta un pilastro dell'azione sindacale della UILTEC, in quanto strumento fondamentale per garantire qualità della vita, inclusione sociale e tutela complessiva della persona. L'obiettivo è rafforzare un modello di welfare contrattuale e integrativo capace di affiancare il sistema pubblico, rispondendo ai bisogni concreti delle lavoratrici e dei lavoratori lungo tutto l'arco della vita. La UILTEC intende promuovere un welfare che non sia residuale o accessorio, ma parte integrante della contrattazione collettiva e delle politiche industriali, contribuendo a ridurre le disuguaglianze e a sostenere coesione sociale, partecipazione e dignità del lavoro.

SCENARIO E BISOGNI EMERGENTI

Il contesto attuale è caratterizzato da profondi cambiamenti demografici, sociali ed economici che incidono direttamente sui bisogni delle persone. L'invecchiamento della popolazione, la crescente difficoltà di conciliazione tra tempi di vita e lavoro, l'aumento della precarietà e l'emergere di nuove fragilità rendono sempre più centrale il tema del welfare. Accanto ai bisogni tradizionali, emergono nuove esigenze legate alla salute, alla non autosufficienza, alla genitorialità, alla formazione continua e al sostegno al reddito. In questo quadro, il welfare contrattuale assume un ruolo strategico per integrare le risposte pubbliche e garantire maggiore equità tra lavoratori e settori. Permangono tuttavia forti differenze tra comparti e territori, con livelli di accesso e qualità delle prestazioni non sempre omogenei, che rendono necessario un ulteriore rafforzamento degli strumenti esistenti.

ATTIVITÀ REALIZZATE

Nel corso del 2025 la UILTEC ha consolidato il proprio impegno sul welfare attraverso la contrattazione collettiva e il rafforzamento degli strumenti bilaterali. In diversi rinnovi contrattuali sono state introdotte o migliorate misure di welfare integrativo, con particolare attenzione alla sanità, alla previdenza complementare, al sostegno alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro. Parallelamente è stato rafforzato il ruolo degli enti bilaterali come strumenti operativi per l'erogazione di prestazioni e servizi. È proseguito inoltre il lavoro di sensibilizzazione e informazione nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, per favorire una maggiore conoscenza e utilizzo degli strumenti disponibili, valorizzando il welfare come leva concreta di tutela e inclusione.

PARTECIPAZIONE E RISULTATI

Le iniziative promosse hanno contribuito ad ampliare la diffusione degli strumenti di welfare contrattuale, migliorando l'accesso alle prestazioni e rafforzando la consapevolezza del loro valore. Il coinvolgimento delle strutture territoriali e delle rappresentanze sindacali ha consentito di intercettare in modo più efficace i bisogni emergenti, favorendo un approccio più mirato e aderente alle diverse realtà produttive. Nel complesso, il lavoro svolto ha rafforzato il ruolo della UILTEC come soggetto attivo nella costruzione di un sistema di welfare più equo, integrato e vicino alle persone.

SVILUPPI FUTURI E IMPEGNI

Nei prossimi anni sarà necessario consolidare e ampliare il sistema di welfare contrattuale, rendendolo più omogeneo tra settori e maggiormente accessibile a tutte le lavoratrici e i lavoratori. La UILTEC continuerà a investire nel rafforzamento della bilateralità, nella diffusione delle buone pratiche e nella contrattazione di strumenti innovativi, capaci di rispondere ai nuovi bisogni sociali ed economici. Particolare attenzione sarà dedicata ai temi della non autosufficienza, della salute, della conciliazione vita-lavoro e del sostegno alle nuove generazioni, nella consapevolezza che il welfare rappresenta una leva strategica per la qualità del lavoro e la coesione sociale. In coerenza con l'impostazione congressuale, l'impegno sarà quello di integrare sempre più welfare, lavoro e diritti, mettendo al centro la persona e rafforzando il ruolo del sindacato come attore fondamentale nella costruzione di un modello sociale più giusto e inclusivo.



89,2%

Di lavoratori/rici
dichiarano
soddisfazione
per le tutele previste
dai **fondi integrativi UILTEC**

Internazionale

OBIETTIVI DELL'AREA INTERNAZIONALE

L'attività internazionale è una dimensione strategica dell'azione sindacale della UILTEC, perché consente di rappresentare e tutelare il lavoro anche nei contesti multinazionali e nei luoghi in cui si definiscono politiche industriali, occupazionali e sociali sempre più interconnesse. Nel 2025 l'attività, coordinata dal Dipartimento Internazionale, ha puntato a rafforzare il coordinamento sindacale europeo e globale, sostenere la presenza dei lavoratori nelle imprese multinazionali e contribuire alla costruzione di strumenti di tutela su occupazione, diritti, sicurezza e qualità del lavoro.

SCENARIO E BISOGNI EMERGENTI

Il contesto è segnato dall'integrazione dei mercati, dalla riorganizzazione delle catene del valore e dall'accelerazione delle transizioni digitale ed ecologica, con effetti diretti su lavoro e occupazione. Nel corso dell'anno sono emerse alcune questioni centrali: i processi di ristrutturazione nelle multinazionali, l'impatto delle nuove tecnologie – in particolare dell'intelligenza artificiale – e la necessità di rafforzare gli strumenti di partecipazione dei lavoratori, a partire dai Comitati Aziendali Europei. In questo quadro diventa sempre più necessario un presidio sindacale capace di operare anche oltre il livello nazionale.

ATTIVITÀ REALIZZATE

Nel 2025 la UILTEC ha promosso e seguito iniziative a livello europeo e globale. Tra i momenti più rilevanti: la partecipazione alla manifestazione europea del 5 febbraio a Bruxelles promossa da IndustriAll Europe, con la presenza della Segreteria e di oltre 70 delegati; il Congresso di IndustriAll Europe a Budapest, con l'intervento della Segretaria Generale Daniela Piras; e il Congresso di IndustriAll Global Union a Sydney, con un contributo sui temi dell'intelligenza artificiale e della tutela dell'occupazione. È proseguita inoltre la partecipazione ai lavori dell'International Labour Organization a Ginevra, con un contributo sul percorso relativo alla Convenzione sui rischi biologici, e si è rafforzata la presenza della UILTEC nella formazione sindacale europea attraverso l'ETUI. Una parte rilevante dell'attività ha riguardato il lavoro sui Comitati Aziendali Europei, attraverso il coordinamento dei rappresentanti e il collegamento tra livello nazionale, europeo e internazionale. L'azione si è sviluppata in stretto coordinamento con la UIL e con le federazioni industriali italiane.

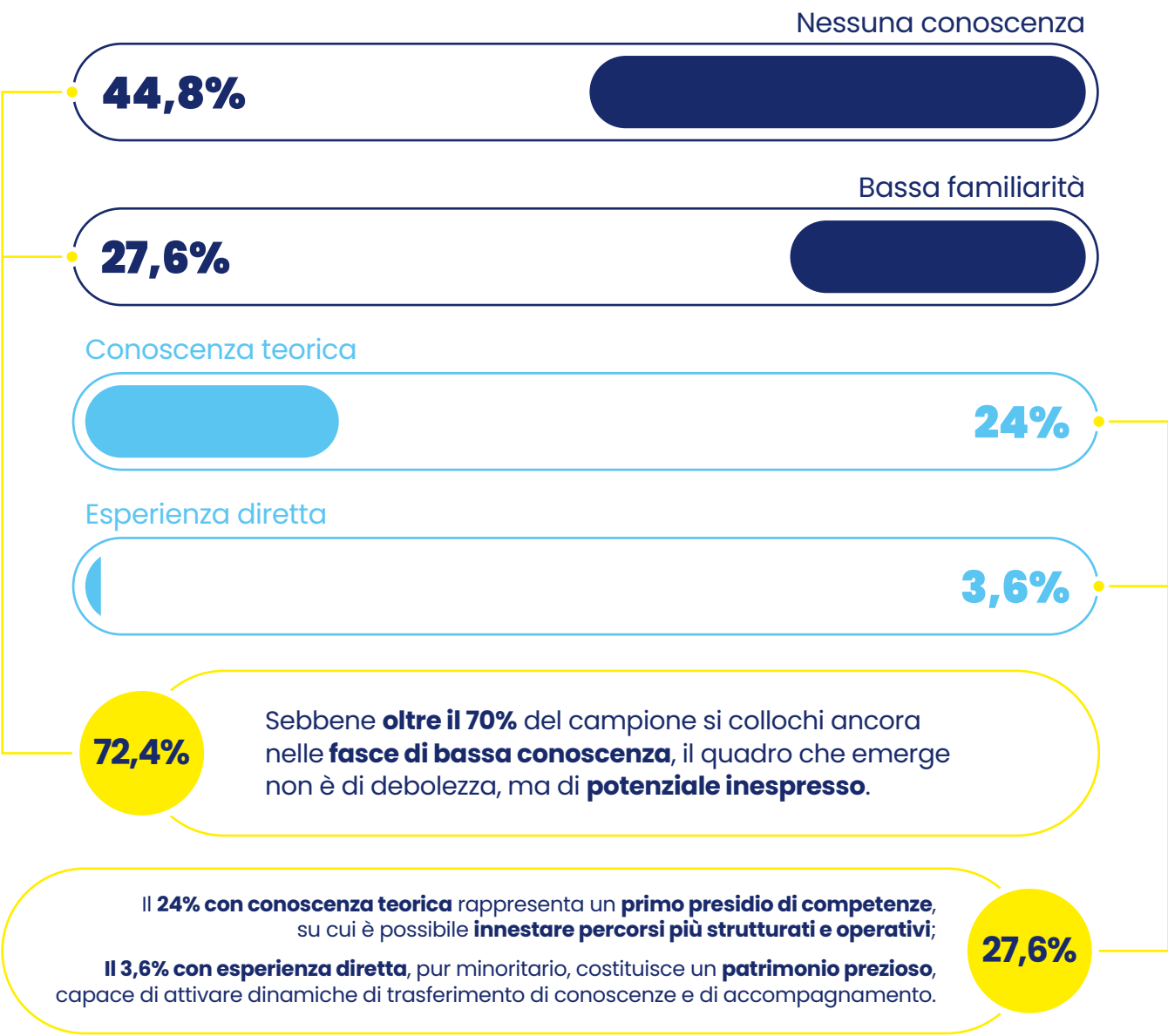
PARTECIPAZIONE E RISULTATI

Le attività svolte hanno rafforzato la partecipazione dei delegati UILTEC alle iniziative europee e internazionali e consolidato la presenza dell'organizzazione nelle principali sedi sindacali sovranazionali. Tra i risultati: il rafforzamento della rete dei Comitati Aziendali Europei, il contributo al percorso sulla Convenzione ILO sui rischi biologici e il riconoscimento del ruolo UILTEC nella formazione sindacale europea. Nel complesso, il lavoro ha accresciuto la visibilità e il peso dell'organizzazione nei contesti in cui si definiscono strategie industriali e strumenti di tutela del lavoro.

SVILUPPI FUTURI E IMPEGNI

Tra gli elementi emersi vi è la necessità di rafforzare il coinvolgimento dei delegati nei processi europei e internazionali, per rendere più solido il collegamento tra attività sovranazionale e azione nei territori. Resta centrale l'investimento nella formazione e nella costruzione di reti sindacali capaci di leggere le trasformazioni industriali e tecnologiche e tradurle in strumenti concreti di tutela. Nei prossimi anni l'impegno sarà rivolto al consolidamento dei Comitati Aziendali Europei, allo sviluppo di strumenti di governo sindacale delle nuove tecnologie, in particolare dell'intelligenza artificiale, e al rafforzamento della capacità di incidere sulle politiche industriali europee e internazionali. Proseguirà inoltre il lavoro in coordinamento con la UIL, le federazioni europee e internazionali e le altre organizzazioni sindacali, nella convinzione che una presenza forte nelle sedi sovranazionali sia oggi indispensabile per rappresentare il lavoro che cambia.

L'analisi delle risposte restituisce la seguente articolazione dei **livelli di conoscenza del CAE (Comitati Aziendali Europei)**:



Questa distribuzione restituisce l'immagine di un ambito ancora in evoluzione, nel quale esistono le condizioni per rafforzare progressivamente la cultura del CAE, ampliandone la comprensione e il coinvolgimento in modo diffuso e consapevole.

Comunicazione

OBIETTIVI DELL'AREA COMUNICAZIONE

Nel 2025 la comunicazione UILTEC ha operato in un contesto segnato da instabilità economica, trasformazioni industriali e cambiamento dei linguaggi informativi. In questo scenario ha assunto un ruolo strategico di supporto all'azione sindacale, con l'obiettivo di garantire trasparenza, accessibilità delle informazioni e rafforzamento del rapporto con iscritti, lavoratrici, lavoratori e territori. La comunicazione non ha avuto solo una funzione informativa, ma anche quella di tenere insieme rappresentanza, identità e visione, contribuendo a rafforzare il sindacato come soggetto credibile e riconoscibile.

SCENARIO E BISOGNI EMERGENTI

L'anno è stato caratterizzato dal rafforzarsi di fenomeni come la polarizzazione informativa, le *filter bubble* (bolle informative che limitano l'accesso a punti di vista diversi), la disinformazione e l'uso di tecnologie come i *deepfake* (contenuti audio o video manipolati), che stanno modificando profondamente il sistema mediatico. Questo contesto richiede nuove competenze e strategie, ma anche la capacità di parlare a pubblici diversi senza perdere autorevolezza, evitando sia tecnicismi poco accessibili sia semplificazioni fuorvianti. Al centro restano le persone, il lavoro e il futuro.

ATTIVITÀ REALIZZATE

Nel corso dell'anno la UILTEC ha avviato un percorso di riorganizzazione dell'ufficio comunicazione, con l'obiettivo di rafforzarne il ruolo e costruire un metodo di lavoro più strutturato e condiviso con i territori. La comunicazione ha sostenuto l'attività sindacale e contrattuale, valorizzando iniziative nazionali e territoriali. Tra queste, il Consiglio nazionale del 13 e 14 ottobre a Cagliari ha rappresentato un passaggio rilevante, anche dal punto di vista comunicativo, segnando l'avvio della stagione congressuale e rafforzando il posizionamento della UILTEC nel dibattito economico e industriale.

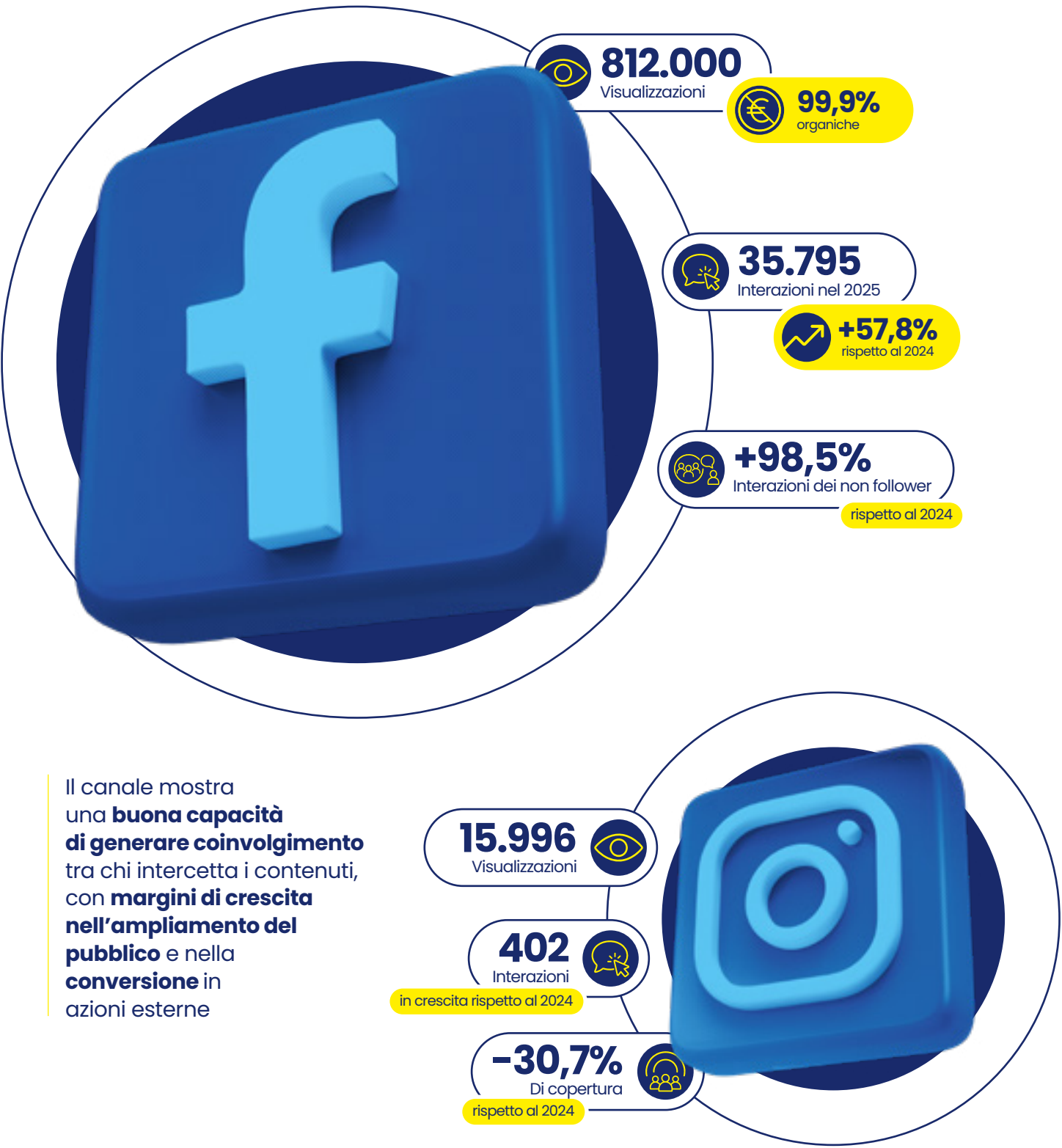
È proseguita inoltre l'attività sui media tradizionali, con una presenza costante su stampa, tv e radio, e un lavoro di consolidamento delle relazioni con i principali giornalisti. Parallelamente è stato rafforzato l'utilizzo dei social network, in particolare Facebook e Instagram, per la diffusione di contenuti legati all'attualità sindacale: vertenze, rinnovi contrattuali, eventi e attività territoriali.

PARTECIPAZIONE E RISULTATI

L'attività svolta ha consentito di mantenere una presenza costante nel dibattito pubblico sui temi del lavoro e dell'economia, con una buona capacità di intervento tempestivo. Il lavoro sui diversi canali ha contribuito a rendere più visibile l'azione sindacale e a rafforzare il rapporto con iscritti e territori, pur in un contesto comunicativo sempre più complesso. Nel complesso, il 2025 si configura come un anno di transizione, in cui sono stati messi alla prova strumenti e linguaggi, avviando un percorso di evoluzione della comunicazione dell'organizzazione.

SVILUPPI FUTURI E IMPEGNI

L'esperienza maturata ha evidenziato la necessità di consolidare un modello di comunicazione più strutturato, continuo e integrato con i territori. La sfida sarà rafforzare la capacità di parlare a pubblici diversi mantenendo chiarezza e autorevolezza, investendo su competenze, strumenti e coordinamento interno. L'obiettivo è costruire una comunicazione sempre più capace di accompagnare l'azione sindacale, rendere visibili i risultati e rafforzare l'identità della UILTEC in un contesto informativo in rapido cambiamento.



05

Contrattazione Nazionale

Il filo rosso del 2025

Se dovessimo riassumere il filo rosso del 2025, diremmo che abbiamo provato a costruire contratti per il presente senza perdere di vista il futuro. Abbiamo dato regole alla transizione, attraverso osservatori, bilateralità e formazione; tutele alle situazioni di vulnerabilità, con interventi su malattia, disabilità, violenza di genere, genitorialità e accomodamenti; tempo alla vita, con misure su orari, permessi e ferie; risorse al potere d'acquisto, attraverso il TEM (trattamento economico minimo), il TEC (trattamento economico complessivo), l'EDR (elemento distinto della retribuzione) e l'ARAP; e una maggiore articolazione del welfare, attraverso previdenza e sanità integrativa settoriale.

Al centro di questo percorso c'è stata la **persona dentro l'impresa che cambia**: non solo un costo, ma una risorsa da riconoscere e valorizzare, anche attraverso competenze, diritti e sicurezza.

È questo il quadro che proponiamo nel Bilancio sociale: politiche contrattuali che cercano di tenere insieme innovazione e giustizia, produttività e inclusione, transizione e dignità. Perché il lavoro, per noi, non è solo ciò che si fa: è anche ciò che si è e ciò che si può diventare, quando i contratti accompagnano il cambiamento.



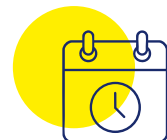
9

Contratti Nazionali firmati o rinnovati ¹



1.142.563

Lavoratori/trici interessati/e ²



51.350

Aziende coinvolte ³



88%

degli iscritti/e che si dichiarano soddisfatti per le modifiche apportate al rinnovo del CCNL di riferimento ⁴

¹ Fonte: dato interno UILTEC.
^{2,3} Fonte: CNEL 2025.
⁴ Fonte: questionario iscritti UILTEC 2025.

La contrattazione nel settore TESSILE

Il macro-settore Tessile, così come definito all'interno della UILTEC, comprende una pluralità di comparti tra loro molto diversi per caratteristiche produttive, dimensioni d'impresa e modelli organizzativi (si veda il paragrafo "I settori UILTEC"). Accanto al sistema **tessile-abbigliamento e moda**, si collocano infatti ambiti come la **gomma plastica**, la **ceramica** e il **vetro**, oltre all'**artigianato**, ciascuno con proprie specificità. Proprio per questa ragione, nella trattazione che segue, e al fine di offrire al lettore un impianto più chiaro e leggibile, tali comparti sono proposti in forma aggregata, pur nel rispetto delle differenze che li caratterizzano.

IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE NEL SETTORE

La contrattazione nel sistema tessile, moda e manifatturiero è lo strumento principale con cui la UILTEC definisce regole salariali, normative e di tutela, incidendo sui rapporti di lavoro lungo tutta la filiera.

Si tratta però di un ambito fortemente eterogeneo. Accanto ai comparti del tessile-abbigliamento e del sistema moda, caratterizzati da filiere lunghe e da una forte presenza di PMI, convivono realtà come la gomma plastica, con un marcato dualismo tra grandi gruppi multinazionali e piccole imprese, e settori come ceramica e vetro, più concentrati e legati a distretti produttivi o a grandi player industriali. A questi si affianca il mondo dell'artigianato, dove la dimensione d'impresa ridotta rende ancora più centrale il ruolo del contratto nazionale.

In questo contesto, il CCNL mantiene una funzione essenziale: garantire un quadro comune di diritti e tutele capace di tenere insieme condizioni produttive e organizzative molto diverse.

SCENARIO ECONOMICO E INDUSTRIALE DEL SETTORE

Il rinnovo contrattuale si è collocato in una fase complessa, segnata da difficoltà produttive e dalla pressione sui costi, in particolare energetici.

Le criticità si manifestano in modo differenziato: nel tessile e moda incidono il rallentamento della domanda, nuovi modelli di consumo e la competizione internazionale; nella gomma plastica pesano le difficoltà di filiere come l'automotive; nei settori ceramica e vetro l'impatto dei costi energetici è particolarmente rilevante; nell'artigianato si riflettono soprattutto la fragilità delle imprese, la variabilità dei mercati locali e l'assenza di politiche di sostegno.

Allo stesso tempo, tutti i comparti sono attraversati da trasformazioni comuni, legate alla digitalizzazione, all'innovazione tecnologica e alla sostenibilità dei processi produttivi.

PRIORITÀ SINDACALI NEL SETTORE

Le priorità della UILTEC riguardano la tutela del lavoro, la tenuta salariale e la gestione delle transizioni in atto.

Questi obiettivi assumono però declinazioni diverse nei vari comparti: nel sistema moda e nell'artigianato è centrale il tema della continuità occupazionale e della qualificazione del

lavoro; nella gomma plastica e nei settori più industrializzati assumono maggiore rilievo le trasformazioni tecnologiche e organizzative; nei comparti energivori, come vetro e ceramica, la tutela della salute e sicurezza e la sostenibilità dei processi diventano elementi prioritari.

Trasversali a tutti i settori restano i temi della formazione, del welfare e della bilateralità, necessari per accompagnare il cambiamento.

QUADRO COMPLESSIVO DEI RINNOVI NEL SETTORE

Nel 2025 i rinnovi contrattuali hanno interessato una platea ampia di lavoratrici e lavoratori, con andamenti differenziati tra i comparti.

Nel settore gomma plastica il rinnovo è stato concluso prima della scadenza, con risultati economici significativi. In altri ambiti, come vetro e ceramica, il confronto è ancora in corso o in fase preparatoria, mentre nel tessile e nel sistema moda il rinnovo si è chiuso in tempi utili e in modo più che dignitoso considerato il contesto segnato da forti difficoltà. Nel complesso, la contrattazione nazionale si conferma lo strumento principale per garantire tutele e per sostenere il valore del lavoro, sia all'interno delle filiere del Made in Italy che nelle presenze industriali estere.

CRITICITÀ E COMPLESSITÀ DEL CONFRONTO

Il confronto contrattuale è reso complesso dalla forte eterogeneità del settore e dalla fase economica attraversata dai diversi comparti.

Le difficoltà variano: nelle filiere più esposte alla concorrenza internazionale emergono resistenze sul piano salariale; nei settori più strutturati il nodo principale riguarda l'adeguamento dei sistemi di inquadramento ai cambiamenti tecnologici; nelle realtà più piccole, come nell'artigianato.

In questo quadro, la UILTEC ha mantenuto una linea coerente, affrontando le fasi di stallo con proposte concrete e con il sostegno delle strutture territoriali.

PROSPETTIVE CONTRATTUALI DEL SETTORE

Nei prossimi anni la contrattazione sarà chiamata a governare trasformazioni profonde, mantenendo insieme tutela del lavoro e sostenibilità dei sistemi produttivi.

Le sfide riguardano l'evoluzione delle professionalità, l'innovazione tecnologica, la sostenibilità ambientale e una maggiore attenzione alla qualità del lavoro e alla conciliazione dei tempi di vita.

L'obiettivo è rafforzare un sistema di relazioni industriali capace di tenere insieme la diversità dei comparti, valorizzare il lavoro lungo tutta la filiera e sostenere la competitività del sistema produttivo.

CCNL Tessile



6.765⁵
Aziende coinvolte



161.564⁶
Lavoratori/trici interessati



31/03/24
Scadenza

CONTENUTI DEL RINNOVO

PARTE ECONOMICA

- Aumento complessivo (TEC): 232 euro al 4° livello (+13%)
- Welfare: 200 euro annui durante la vigenza
- Rafforzamento welfare contrattuale tramite fondi ed EGR
- Pagamento carenza malattia al 100% per certificati oltre 5 giorni
- Montante 4.001 Euro
- EGR (Elemento garanzia retributiva) + 50 Euro

PARTE NORMATIVA E DIRITTI

- Aumento permessi RLS e malattia figlia/o
- Estensione 3 giorni per decesso/infermità anche a familiari del convivente
- Frazionabilità permessi legge 104
- Aumento aspettativa oltre il comporta
- Introduzione ferie solidali e partecipazione
- Aumento banca ore
- +1 mese per donne vittime di violenza

FORMAZIONE E STRUMENTI

- 8 ore formazione obbligatoria nel 2025 + 8 ore nel 2026
- 48 ore annue retribuite per studenti universitari
- Permessi aggiuntivi per esami
- Commissione su classificazione e inquadramenti
- Costituzione Ente bilaterale (EBM)
- Rafforzamento Osservatorio nazionale

IDENTITÀ DEL CCNL E CONTESTO DEL RINNOVO

Il contratto è stato sottoscritto a novembre 2024, con firma definitiva il 6 maggio 2025, e ha validità fino al 31 marzo 2027 (precedente scadenza: 31 marzo 2024). Il rinnovo si è collocato in un contesto segnato da instabilità dei mercati, tensioni geopolitiche e riduzione di alcuni sbocchi commerciali, in particolare nel segmento del lusso.

Le imprese, soprattutto quelle meno strutturate, sono esposte alla pressione competitiva internazionale, in particolare dei modelli di fast fashion (produzione e vendita rapida a basso costo) e ultra fast fashion (cicli ancora più accelerati). In questo quadro, la UILTEC ha ribadito la centralità del contratto nazionale e la necessità di recuperare il potere d’acquisto.

OBIETTIVI SINDACALI E PERCORSO DELLA TRATTATIVA

La piattaforma UILTEC ha posto al centro il recupero salariale e il riconoscimento del lavoro nel settore, sostenendo incrementi economici certi e strutturati e contrastando l’utilizzo di strumenti non consolidati in sostituzione del salario, per garantirne gli effetti anche su TFR e contributi.

Il confronto si è sviluppato in un contesto complesso, con posizioni inizialmente distanti su aspetti economici e normativi. La UILTEC ha mantenuto una linea coerente, sostenuta dal lavoro delle strutture territoriali e dal coinvolgimento della delegazione trattante, contribuendo a raggiungere un accordo che ha riattivato il confronto anche in altri ambiti.

VALUTAZIONE E PROSPETTIVE

Il rinnovo garantisce risultati economici e normativi e rafforza il ruolo della contrattazione in una fase di trasformazione del settore.

Per la UILTEC, la contrattazione dovrà sempre più collegarsi alle strategie industriali di lungo periodo, con attenzione a sostenibilità, innovazione, digitalizzazione della filiera e formazione.

Il contratto prevede inoltre strumenti di monitoraggio, anche tramite gli osservatori, per verificare l’applicazione delle norme, l’andamento dell’occupazione e lo sviluppo della contrattazione nei territori.

5,6 Fonte: CNEL 2025

CCNL Confapi Uniontessile



4.440⁷
Aziende coinvolte



48.501⁸
Lavoratori/trici interessati



31/03/24
Scadenza

CONTENUTI DEL RINNOVO

PARTE ECONOMICA

- Aumento sui minimi: 200 euro al IV livello
- Dal 1° gennaio 2025 adeguamento del I livello per portare la paga oraria sopra i 9 euro
- Montante 4.080 Euro
- Welfare: +0,10% Fondapi

PARTE NORMATIVA E DIRITTI

- Integrazione congedo parentale
- 1 giorno aggiuntivo per congedo di paternità
- Malattia durante ferie
- Rafforzamento conservazione del posto
- Estensione ruolo RLS e prevenzione infortuni
- Accomodamenti ragionevoli
- Monitoraggio malattie professionali e stress lavoro correlato
- Frazionabilità permessi legge 104/1992
- Maturazione ferie anche in caso di CIG
- Nuove misure per donne vittime di violenza
- Banca ore solidali
- Interventi su conciliazione per DSA (disturbi specifici dell'apprendimento)
- Introduzione smart working

IDENTITÀ DEL CCNL E CONTESTO DEL RINNOVO

Il rinnovo è stato sottoscritto il 18 febbraio 2025, con vigenza dal 01/04/2024 al 31/03/2027. Il negoziato si è sviluppato in un contesto segnato da instabilità macroeconomica, inflazione, tassi di interesse elevati e aumento dei prezzi, con effetti sul potere d'acquisto e sulla domanda, sia interna sia estera.

OBIETTIVI SINDACALI E PERCORSO DELLA TRATTATIVA

La piattaforma UILTEC ha posto al centro la tutela del reddito e dei diritti, con l'obiettivo di recuperare il potere d'acquisto e redistribuire la produttività, insieme al rafforzamento della parte normativa.

La trattativa è stata avviata il 10 giugno 2024 e si è sviluppata in un confronto serrato, con posizioni inizialmente distanti. La UILTEC ha mantenuto l'attenzione sulle esigenze espresse dai territori e dalla delegazione trattante, in particolare su conciliazione vita-lavoro, formazione, salute e sicurezza e salario, contribuendo alla chiusura dell'accordo il 18 febbraio 2025.

VALUTAZIONE E PROSPETTIVE

Il rinnovo ha fornito risposte sia sul piano economico sia su quello dei diritti, in una fase di difficoltà del settore.

Per la UILTEC, la contrattazione resta lo strumento principale per garantire tutela e rappresentanza, rafforzando la qualità del lavoro e il ruolo delle relazioni industriali.

In prospettiva, l'impegno sarà orientato a sostenere l'innovazione, la formazione e una maggiore presenza nei luoghi di lavoro, per affrontare le sfide competitive, sociali e ambientali e garantire sviluppo e qualità dell'occupazione.

7,8 Fonte: CNEL 2025

CCNL Gomma Plastica



3.736⁹
Aziende coinvolte



165.681¹⁰
Lavoratori/trici interessati



31/12/25
Scadenza

CONTENUTI DEL RINNOVO

PARTE ECONOMICA

- Aumento TEC: 204 euro al livello F nel triennio 2026–2028 (circa +10%)
- Montante complessivo: 4.350 euro
- Incremento contributo aziendale Fondo Gomma Plastica: 9 euro mensili (+0,44%)

PARTE NORMATIVA E DIRITTI

- Estensione congedo retribuito per donne vittime di violenza: +3 mesi
- Mantenimento contributo Fondo sanitario per 12 mesi
- Accesso facilitato al lavoro agile
- Estensione periodo di comporto per lavoratori con gravi patologie o disabilità
- Linee guida su accomodamenti ragionevoli
- Limite massimo contratti a termine: 24 mesi (inclusa somministrazione)

FORMAZIONE E STRUMENTI

- Formazione continua: 12 ore individuali retribuite
- Commissione Paritetica Sicurezza e Giornata nazionale
- Commissione per aggiornamento inquadramenti
- Rafforzamento Osservatorio Nazionale
- Linee guida su invecchiamento della forza lavoro

IDENTITÀ DEL CCNL E CONTESTO DEL RINNOVO

Il CCNL Gomma Plastica si applica a oltre **160.000 lavoratrici e lavoratori** in circa **4.000 imprese**, all'interno di un settore strategico e fortemente integrato con filiere come automotive, packaging, biomedicale e nautica.

Il rinnovo si è svolto in un contesto complesso, segnato dalla crisi del mercato automobilistico europeo, dall'aumento dei costi energetici, dalla pressione normativa europea e dall'instabilità geopolitica, con effetti su commercio e approvvigionamento delle materie prime. A questo si è aggiunto il differenziale tra inflazione prevista e inflazione reale durante la precedente vigenza contrattuale.

OBIETTIVI SINDACALI E PERCORSO DELLA TRATTATIVA

La piattaforma UILTEC ha tenuto insieme difesa salariale e rafforzamento dei diritti. La priorità è stata la tutela del potere d'acquisto, attraverso un incremento del Trattamento Economico Complessivo (TEC) con effetti strutturali. Centrale anche il rafforzamento della previdenza complementare, con l'aumento del contributo aziendale al Fondo Gomma Plastica. Accanto a questo, la UILTEC ha posto obiettivi su inclusione e diritti (tutele per donne vittime di violenza e lavoratori con patologie o disabilità), stabilità occupazionale (limite ai contratti a termine e alla somministrazione, rafforzamento dell'apprendistato) e formazione continua come diritto.

Il negoziato si è chiuso con la sottoscrizione dell'accordo il 9 dicembre 2025, **prima della scadenza e senza ricorso allo sciopero**, nonostante la complessità del contesto e l'eterogeneità della controparte.

VALUTAZIONE E PROSPETTIVE

Il rinnovo conferma la solidità delle relazioni industriali del settore, con un accordo raggiunto prima della scadenza e senza conflitto. Il risultato economico consente il recupero del differenziale inflattivo, mentre gli interventi su previdenza, formazione e osservatorio rafforzano una strategia che guarda alla tutela del lavoro anche nel medio periodo.

Nei prossimi anni l'attenzione sarà rivolta all'applicazione del contratto e al monitoraggio dei nuovi strumenti, in particolare delle **12 ore di formazione** e del ruolo dell'Osservatorio nell'analisi degli effetti della transizione digitale e dell'intelligenza artificiale.

Restano centrali i temi della transizione demografica, della trasmissione delle competenze e dell'impatto delle politiche energetiche e ambientali, con l'obiettivo di evitare che i costi della transizione ricadano sul lavoro.

CCNL PMI Artigianato



242¹¹

Aziende coinvolte



2.836¹²

Lavoratori/trici interessati



31/12/22

Scadenza

CONTENUTI DEL RINNOVO

PARTE ECONOMICA

Aumenti medi:

- 200 euro settore Moda
- 191 euro settore Chimico
- 167 euro Gomma Plastica
- 161 euro Ceramica, Vetro, Abrasivi
- 150 euro Terzo Fuoco

Una tantum per vacanza contrattuale:

- 850 euro settore Moda
- 1.040 euro settore Chimico
- 490 euro Terzo Fuoco

PARTE NORMATIVA E DIRITTI

- Allineamento ai contratti PMI sottoscritti da Filctem, Femca e UILTEC per evitare dumping contrattuale
- Aggiornamenti su "accomodamenti ragionevoli"
- Introduzione smart working
- Revisione causali per lavoro a termine, calibrate sul settore

IDENTITÀ DEL CCNL E CONTESTO DEL RINNOVO

Il CCNL PMI Artigianato riguarda lavoratrici e lavoratori dei comparti tessile, moda, occhiali, giocattoli, penne, spazzole, pelli e cuoio, chimica, ceramica e decorazione piastrelle in terzo fuoco, occupati in piccole e medie imprese artigiane e industriali di ridotte dimensioni.

Il contratto è stato sottoscritto a ottobre 2025, a fronte di una precedente scadenza a dicembre 2022, con vigenza dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2026. Si tratta di un contratto che, per impianto, ricalca quello Uniontessile Confapi, sia nella parte normativa sia in quella economica, con differenze nelle decorrenze e nella durata (4 anni per accordo confederale).

Il rinnovo si è collocato in una fase economica difficile, in particolare nei comparti tessile, accessori moda e terzo fuoco, caratterizzati da produzioni di nicchia e da una forte riduzione delle realtà attive.

OBIETTIVI SINDACALI E PERCORSO DELLA TRATTATIVA

In assenza di una piattaforma autonoma, il negoziato si è sviluppato sulla base dei contenuti già definiti nei contratti Confapi.

Il confronto è stato lungo e complesso, con distanze sia sulla parte economica sia su quella normativa. Le controparti hanno proposto di concentrare gli aumenti nelle fasi finali della vigenza e di non riconoscere importi per il periodo di vacanza contrattuale, oltre a chiedere un ampliamento delle causali per il lavoro a termine e del campo di applicazione contrattuale.

La UILTEC ha contrastato queste posizioni, sostenendo la necessità di garantire il recupero del potere d'acquisto e di mantenere coerenza con il modello Confapi, sia sul piano salariale sia su quello del mercato del lavoro.

VALUTAZIONE E PROSPETTIVE

Il rinnovo, pur tardivo, ha consentito di riallineare il contratto ai contenuti dei CCNL Confapi, garantendo tutele economiche e normative anche nei contesti produttivi più fragili.

Resta evidente la difficoltà di assicurare tempi rapidi di rinnovo in un sistema caratterizzato da imprese di piccole dimensioni e da condizioni economiche instabili.

In prospettiva, la UILTEC valuterà il ruolo di questo contratto all'interno del sistema complessivo della contrattazione, anche in relazione alla possibile razionalizzazione e accorpamento dei diversi CCNL delle PMI, per rafforzarne efficacia e coerenza.

^{11,12} Fonte: CNEL 2025

La contrattazione nel settore ENERGIA

Il macro-settore Energia, nell’articolazione della UILTEC, riunisce ambiti diversi per struttura industriale, assetti regolatori e organizzazione del lavoro. Ne fanno parte il **petrolio**, l’**energia elettrica** e il **gas-acqua**: comparti accomunati dalla rilevanza strategica per il Paese, con dinamiche produttive, occupazionali e contrattuali differenti. Nella trattazione che segue, per restituire al lettore un quadro più ordinato e immediato, questi settori vengono presentati in forma aggregata, senza perdere di vista le specificità che li distinguono

IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE NEL SETTORE

Nel settore energia, che comprende i comparti elettrico, gas-acqua e petrolio, la contrattazione nazionale rappresenta uno strumento essenziale di regolazione e indirizzo. Non si limita a definire salari e tutele, ma incide sullo sviluppo delle aziende, sull’organizzazione del lavoro e sui livelli occupazionali.

Il contratto nazionale garantisce uniformità di diritti e qualità del lavoro in un sistema articolato e ad alta complessità industriale, contribuendo a mantenere elevati standard di sicurezza e la continuità di servizi fondamentali per il Paese. In questo quadro, la contrattazione di secondo livello completa il sistema, adattando le soluzioni ai diversi contesti aziendali.

SCENARIO ECONOMICO E INDUSTRIALE DEL SETTORE

I rinnovi contrattuali si sono svolti in una fase di profonda trasformazione, segnata dalla transizione energetica, dall’instabilità geopolitica e dall’aumento dei costi energetici.

Nel comparto elettrico, il rinnovo è stato fortemente influenzato dalla necessità di recuperare l’inflazione maturata nel triennio **2022–2024**, in assenza di modelli di riferimento consolidati.

Nel comparto gas-acqua, il contesto è stato caratterizzato dal riassetto industriale, dalle dinamiche regolatorie e dal consolidamento del ruolo del gas naturale nella transizione energetica, insieme alla trasformazione del servizio idrico integrato.

Nel comparto petrolio, il rinnovo si è inserito in un quadro segnato da inflazione ancora elevata e da un’evoluzione produttiva orientata verso nuove attività legate alla decarbonizzazione, come biocarburanti, tecnologie low carbon e cattura della CO₂.

In tutti i comparti, l’innovazione tecnologica e i processi di riorganizzazione stanno incidendo in modo rilevante sull’organizzazione del lavoro e sulle professionalità.

PRIORITÀ SINDACALI NEL SETTORE

Le priorità della UILTEC si sono concentrate innanzitutto sulla tutela del potere d’acquisto, attraverso il recupero delle dinamiche inflattive.

Accanto alla dimensione economica, abbiamo posto al centro la revisione dei sistemi classificatori, la valorizzazione delle professionalità e l’introduzione di nuovi profili legati all’evoluzione del settore. Particolare attenzione è stata dedicata al rafforzamento della previdenza complementare, soprattutto per i neoassunti, al miglioramento della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e allo sviluppo della formazione continua.

Nel comparto gas-acqua ha assunto rilievo anche l’armonizzazione dell’orario di lavoro, mentre nel comparto petrolio le priorità hanno riguardato il rafforzamento del welfare contrattuale, della sicurezza e della partecipazione sindacale, in un contesto di forte trasformazione industriale.

QUADRO COMPLESSIVO DEI RINNOVI NEL SETTORE

Nel complesso, i rinnovi hanno interessato una platea ampia di lavoratrici e lavoratori: oltre **60.000 addetti** nel settore elettrico, più di **50.000 addetti** nel comparto gas-acqua e circa **40.000 addetti** nel comparto energia e petrolio.

I rinnovi sono stati realizzati in tempi complessivamente contenuti e hanno consentito di garantire il recupero salariale rispetto all’inflazione, insieme a interventi attesi da tempo sul piano normativo, come l’avvio o il consolidamento dei sistemi classificatori.

Nel comparto petrolio, in particolare, sono stati definiti incrementi economici significativi e rafforzati gli strumenti di welfare e tutela, confermando il valore del contratto nazionale nella gestione della trasformazione energetica.

CRITICITÀ E COMPLESSITÀ DEL CONFRONTO

Il confronto negoziale si è sviluppato in un contesto non privo di difficoltà.

Nel settore elettrico ha pesato l’assenza di un modello di riferimento per il recupero dell’inflazione; nel comparto gas-acqua la complessità delle controparti e le differenze tra grandi e piccole aziende, che si riflettono anche nell’applicazione della contrattazione di secondo livello; nel comparto petrolio il confronto si è svolto in tempi relativamente contenuti ma in un quadro di equilibrio tra tutela del lavoro e sostenibilità industriale.

Più in generale, restano elementi di criticità legati alle incertezze regolatorie, ai processi di riforma ancora incompiuti e alle differenze organizzative tra le aziende. In questo quadro, diventa sempre più importante rafforzare il coinvolgimento dei lavoratori e la diffusione della rappresentanza.

PROSPETTIVE CONTRATTUALI DEL SETTORE

La contrattazione nel settore energia dovrà sempre più confrontarsi con le trasformazioni legate alla transizione energetica, alla digitalizzazione e all’evoluzione delle professionalità.

Le prossime sfide saranno il consolidamento dei sistemi classificatori, lo sviluppo della formazione permanente e la gestione degli effetti dell’innovazione tecnologica, anche in relazione all’intelligenza artificiale. Allo stesso tempo sarà necessario estendere ulteriormente la contrattazione di secondo livello e rafforzare gli strumenti di partecipazione.

In questo contesto, il triennio **2025–2027** rappresenta una fase decisiva: la presenza di regole condivise è condizione essenziale per accompagnare il cambiamento e tutelare il lavoro.

CCNL Energia e Petrolio



243¹³
Aziende coinvolte



37.504¹⁴
Lavoratori/trici interessati



31/12/24
Scadenza

CONTENUTI DEL RINNOVO

PARTE ECONOMICA

- Aumento complessivo: 330 euro (di cui 134 euro a titolo di recupero inflattivo 2022–2024)

PARTE NORMATIVA E DIRITTI

- Rafforzamento delle norme su salute e sicurezza sul lavoro
- Miglioramento dell’istituto delle ferie per i neoassunti
- Sviluppo della partecipazione e rappresentanza dei lavoratori
- Incremento delle risorse per la sanità integrativa

FORMAZIONE E INNOVAZIONE

- Potenziamento della formazione continua
- Aggiornamento professionale in relazione alla transizione energetica
- Adeguamento dei profili professionali ai cambiamenti tecnologici e organizzativi

IDENTITÀ DEL CCNL E CONTESTO DEL RINNOVO

Il CCNL Energia e Petrolio si applica al comparto industriale dei beni e servizi energetici e petroliferi, coprendo l’intero ciclo del petrolio (esplorazione, produzione, raffinazione, logistica e commercializzazione), il trasporto del gas naturale, i servizi energetici, le infrastrutture correlate e parte della produzione elettrica, con crescente attenzione alle fonti rinnovabili e alla transizione energetica.

Il contratto è sottoscritto da UILTEC, FILCTEM e FEMCA con Confindustria Energia e ha validità dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027. Il rinnovo si è collocato in uno scenario caratterizzato da inflazione elevata, con forte esigenza di recupero del potere d’acquisto, e da profonde trasformazioni legate alla transizione energetica, con impatti su competenze e organizzazione del lavoro. A ciò si aggiungono la volatilità dei mercati energetici e la pressione competitiva internazionale, che richiedono equilibrio tra sostenibilità economica e tutela del lavoro in un settore strategico per il Paese.

OBIETTIVI SINDACALI E PERCORSO DELLA TRATTATIVA

La piattaforma sindacale unitaria ha posto al centro il recupero salariale, con una richiesta complessiva di 250 euro di TEC (livello 4.3) più 134 euro per il recupero dell’inflazione pregressa (2022–2024). Sul piano normativo, le priorità hanno riguardato il rafforzamento della partecipazione dei lavoratori, il potenziamento della salute e sicurezza, l’aggiornamento del sistema classificatorio in relazione all’innovazione tecnologica e alla transizione energetica, oltre al miglioramento degli strumenti di welfare contrattuale.

Il negoziato si è svolto in tempi rapidi (circa due mesi, da febbraio ad aprile 2025) ed è stato lineare, senza mobilitazioni o particolari criticità. La trattativa si è chiusa positivamente il 16 aprile 2025, grazie a un confronto costante tra le parti e al supporto delle strutture sindacali.

VALUTAZIONE E PROSPETTIVE

La valutazione della UILTEC è positiva: il rinnovo garantisce un significativo recupero salariale, rafforza il sistema di tutele e introduce strumenti coerenti con le trasformazioni del settore energetico. Il contratto rappresenta un equilibrio tra tutela del lavoro e sostenibilità delle imprese, confermando il ruolo della contrattazione in un comparto strategico. Particolare rilievo assume il rafforzamento delle norme su salute e sicurezza e l’attenzione alla formazione e alla partecipazione. In prospettiva, sarà fondamentale monitorare l’attuazione del contratto, con particolare attenzione all’evoluzione del sistema classificatorio, alla gestione degli orari di lavoro, allo sviluppo delle competenze e al presidio continuo dei temi di sicurezza. Restano centrali le sfide legate alla transizione energetica, alla competitività industriale e al contesto geopolitico internazionale.

13,14 Fonte: CNEL 2025

CCNL Elettrico



687¹⁵
Aziende coinvolte



63.163¹⁶
Lavoratori/trici interessati



31/12/24
Scadenza

CONTENUTI DEL RINNOVO

PARTE ECONOMICA

- Aumento complessivo: 312 euro

PARTE NORMATIVA E DIRITTI

- Riduzione dell'orario di lavoro pari a 3 mezze giornate annue
- Migliori condizioni su ferie per i neoassunti
- Estensione e rafforzamento della previdenza complementare
- Misure a sostegno della genitorialità

FORMAZIONE E INNOVAZIONE

- Incremento delle ore di formazione individuale
- Introduzione del confronto preventivo sull'intelligenza artificiale

IDENTITÀ DEL CCNL E CONTESTO DEL RINNOVO

Il CCNL del settore elettrico riguarda circa **60.000 lavoratrici e lavoratori**, distribuiti in un sistema articolato tra produzione, distribuzione, fornitura, operatori di mercato e rinnovabili. Tra i principali operatori si collocano grandi gruppi come Enel, Terna, A2A, Edison, EP Produzione, Erg, Tirreno Power, Sorgenia, oltre a numerose multiutility regionali.

Il contratto è stato rinnovato a **febbraio 2025** e ha validità fino al **31 dicembre 2027**. Il settore, pur nella diversità delle attività, presenta un'elevata solidità, anche in ragione dei livelli di produttività.

OBIETTIVI SINDACALI E PERCORSO DELLA TRATTATIVA

La piattaforma UILTEC ha avuto come asse centrale il recupero salariale, legato allo scostamento inflattivo dell'ultimo triennio.

Sul piano normativo sono stati posti obiettivi su riduzione dell'orario di lavoro, aggiornamento dei profili professionali, estensione della previdenza complementare ai neoassunti e rafforzamento della formazione. Particolare attenzione è stata dedicata alla riduzione dell'orario a parità di salario, alla riduzione dei tempi di maturazione delle ferie per i neoassunti e al confronto preventivo sull'introduzione dell'intelligenza artificiale nei processi produttivi.

Il percorso negoziale si è sviluppato in modo rapido e lineare, con la chiusura del rinnovo a **40 giorni** dalla scadenza, senza particolari tensioni.

VALUTAZIONE E PROSPETTIVE

La valutazione della UILTEC è positiva, sia per il risultato economico sia per i contenuti normativi, in coerenza con gli obiettivi definiti nella piattaforma.

Il rinnovo ha dato risposta alle principali esigenze emerse, confermando la capacità della contrattazione di intervenire su salario, organizzazione del lavoro e innovazione.

In prospettiva, sarà necessario monitorare l'applicazione degli istituti introdotti, in particolare i nuovi profili professionali, il libretto formativo e il confronto preventivo sull'intelligenza artificiale, per garantire coerenza tra innovazione tecnologica e tutela del lavoro.

CCNL Gas-Acqua



768¹⁷

Aziende coinvolte



58.430¹⁸

Lavoratori/trici interessati



31/12/24

Scadenza

CONTENUTI DEL RINNOVO

PARTE ECONOMICA

- Aumento TEC: 282 euro

Incrementi:

- 4 euro previdenza integrativa
- 2 euro assistenza sanitaria
- 1 euro assicurazione premorienza

Produttività aziendale:

- 210 euro per il 2026 e 210 euro per il 2027

Una tantum:

- 230 euro per vacanza contrattuale primo semestre 2025

PARTE NORMATIVA E DIRITTI

- Introduzione del nuovo sistema classificatorio
- Armonizzazione dell'orario di lavoro
- Rafforzamento ruolo RLS e sicurezza
- Estensione contrattazione di secondo livello
- Rafforzamento formazione, in particolare nei processi di riqualificazione

STRUMENTI DI SISTEMA

- Istituzione organismo bilaterale per digitalizzazione e intelligenza artificiale

IDENTITÀ DEL CCNL E CONTESTO DEL RINNOVO

Il CCNL Gas-Acqua si applica a circa **50.000 lavoratrici e lavoratori** in oltre **600 aziende**, operanti nel servizio idrico integrato, nella distribuzione del gas naturale e nelle attività commerciali e di metering.

Il rinnovo è stato sottoscritto l'**8 maggio 2025**, a fronte di una scadenza al **31 dicembre 2024**, con vigenza dal **1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027**.

Il negoziato si è sviluppato in un contesto segnato dagli effetti del conflitto in Ucraina, dalla ridefinizione delle forniture energetiche e dall'aumento dell'inflazione. Pur trattandosi di un settore regolato, queste dinamiche hanno inciso sulla sostenibilità economica e sulla necessità di recuperare il potere d'acquisto.

OBIETTIVI SINDACALI E PERCORSO DELLA TRATTATIVA

La piattaforma UILTEC ha posto al centro il recupero del differenziale inflattivo e la definizione di un sistema di garanzie economiche per il triennio **2025-2027**, insieme al rafforzamento del welfare contrattuale. Sul piano normativo, gli obiettivi principali hanno riguardato la definizione del nuovo sistema classificatorio, l'armonizzazione dell'orario di lavoro, l'estensione della contrattazione di secondo livello, il rafforzamento della sicurezza e della formazione, in particolare nei processi di riqualificazione.

Elemento qualificante è stata la proposta di un organismo bilaterale per la gestione della digitalizzazione e dell'intelligenza artificiale nei processi organizzativi. Il negoziato si è sviluppato in tempi contenuti, dalla presentazione della piattaforma a **novembre 2024** fino alla sottoscrizione dell'**8 maggio 2025**, senza mobilitazioni e con il coinvolgimento costante delle strutture territoriali. Un passaggio rilevante è stato l'accordo del **14 gennaio 2025** sul sistema classificatorio, che ha facilitato il confronto.

VALUTAZIONE E PROSPETTIVE

Il rinnovo rappresenta un passaggio rilevante per il settore, sia per il recupero salariale sia per l'introduzione del nuovo sistema classificatorio, che consente di accompagnare le trasformazioni tecnologiche e organizzative. La stabilità contrattuale contribuisce a governare fasi strategiche per il Paese, come la transizione energetica, la gestione delle risorse idriche e gli investimenti legati al PNRR. In prospettiva, l'attenzione sarà rivolta all'applicazione del contratto, in particolare al nuovo sistema classificatorio, all'estensione effettiva della contrattazione di secondo livello e al monitoraggio degli impegni assunti nei luoghi di lavoro.

17,18 Fonte: CNEL 2025

La contrattazione nel settore CHIMICO

L RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE NEL SETTORE

Nel macro-settore chimico la contrattazione rappresenta uno strumento essenziale per governare un insieme di comparti tra loro diversi – **chimico, chimico-farmaceutico, coibenti e industria mineraria** – accomunati da un elevato contenuto tecnico ma caratterizzati da modelli produttivi, mercati e condizioni di lavoro differenti.

In questo contesto, il CCNL mantiene una funzione centrale: garantire un quadro comune di diritti e tutele, valorizzando al tempo stesso le specificità dei diversi ambiti, in particolare nei settori più esposti a condizioni operative complesse, come quello estrattivo.

SCENARIO ECONOMICO E BISOGNI EMERGENTI

Il settore è attraversato da una fase complessa, segnata da dinamiche economiche, normative e ambientali che incidono in modo differenziato sui vari comparti.

In particolare, l'industria dei minerali industriali risente della crisi dei settori a valle – ceramica, vetro, carta, plastica, costruzioni – con effetti diretti sulla domanda di materie prime. Più in generale, l'intero macro-settore è coinvolto nei processi di transizione produttiva, con impatti su competitività, organizzazione del lavoro e fabbisogni professionali.

PRIORITÀ SINDACALI NEL SETTORE

In questo scenario, la UILTEC individua come priorità il recupero del potere d'acquisto e la tutela del quadro dei diritti.

Accanto alla dimensione salariale, assumono un ruolo centrale i temi della salute e sicurezza, della formazione e della valorizzazione delle competenze, con particolare attenzione ai contesti ad alta specializzazione e a maggiore esposizione ai rischi. L'obiettivo è sostenere un modello di sviluppo che non scarichi sulle lavoratrici e sui lavoratori i costi delle trasformazioni in atto.

QUADRO COMPLESSIVO DEI RINNOVI NEL SETTORE

Il modello contrattuale si fonda sulla valorizzazione dei due livelli di contrattazione, nazionale e aziendale, come strumenti complementari.

Per la UILTEC, il rinnovo dei contratti rappresenta l'occasione per consolidare il perimetro di applicazione del CCNL e rafforzare la contrattazione di secondo livello, soprattutto nei contesti in cui essa risulta meno diffusa.

CRITICITÀ E COMPLESSITÀ DEL CONFRONTO

Le principali criticità riguardano la capacità di governare processi di trasformazione profondi in un sistema produttivo articolato e disomogeneo.

In questo contesto, la UILTEC sottolinea la necessità di relazioni industriali più partecipative e strutturate, capaci di accompagnare innovazione, digitalizzazione e cambiamenti organizzativi, contribuendo a rafforzare la competitività del settore senza indebolire le tutele.

PROSPETTIVE CONTRATTUALI NEL SETTORE

Il settore, pur essendo strategico, risulta spesso poco visibile e non adeguatamente valorizzato sul piano industriale e normativo.

Per la UILTEC, rafforzare il ruolo del contratto e costruire un percorso condiviso tra le parti rappresenta una leva fondamentale per sostenere il settore in una fase particolarmente delicata, migliorandone il riconoscimento e la capacità di affrontare le sfide future.

CCNL Chimico-Farmaceutico



3.519¹⁹
Aziende coinvolte



229.797²⁰
Lavoratori/trici interessati



30/06/25
Scadenza

CONTENUTI DEL RINNOVO

PARTE ECONOMICA

- Incremento TEM: 294 euro al livello di riferimento
- Articolazione in più tranches nel periodo di vigenza
- Montante complessivo finalizzato al recupero del potere d'acquisto

PARTE NORMATIVA E DIRITTI

- Rafforzamento degli istituti su salute e sicurezza
- Sviluppo della formazione continua
- Consolidamento del welfare contrattuale
- Rafforzamento dei diritti individuali e collettivi
- Conferma e sviluppo delle previsioni su innovazione tecnologica e intelligenza artificiale

IDENTITÀ DEL CCNL E CONTESTO DEL RINNOVO

Il CCNL Chimico-Farmaceutico riguarda oltre **200.000 lavoratrici e lavoratori** impiegati nelle imprese chimiche, chimico-farmaceutiche, delle biotecnologie e dei materiali avanzati, uno dei principali settori industriali del Paese per intensità di capitale, innovazione e integrazione internazionale.

Il rinnovo è stato sottoscritto il **15 aprile 2025**, in un contesto segnato da tensioni inflattive, aumento dei costi energetici e delle materie prime e instabilità geopolitica. Pur in presenza di risultati industriali complessivamente positivi, la perdita di potere d'acquisto dei salari rappresentava una criticità centrale.

OBIETTIVI SINDACALI E PERCORSO DELLA TRATTATIVA

La piattaforma UILTEC ha posto come priorità il recupero del potere d'acquisto attraverso aumenti salariali certi e strutturati.

Accanto alla parte economica, gli obiettivi hanno riguardato salute e sicurezza, formazione continua, organizzazione del lavoro, diritti e partecipazione sindacale. Un elemento qualificante è stato il rafforzamento degli strumenti per governare le transizioni tecnologiche e digitali, anche attraverso l'ampliamento del Titolo V e la definizione di competenze emergenti.

Il confronto negoziale si è sviluppato in modo articolato, con un dibattito intenso soprattutto sulla parte economica. La UILTEC ha sostenuto il negoziato con il contributo delle strutture territoriali e delle rappresentanze nei luoghi di lavoro, mantenendo una linea coerente fino alla sottoscrizione dell'accordo del **15 aprile 2025**.

VALUTAZIONE E PROSPETTIVE

Il rinnovo rappresenta un risultato rilevante, sia per gli effetti economici sia per il rafforzamento dell'impianto normativo. Gli aumenti salariali rispondono all'esigenza di tutela dei redditi, mentre gli interventi su formazione, innovazione e organizzazione del lavoro consolidano il ruolo del contratto nazionale come strumento di governo delle trasformazioni del settore.

La fase applicativa sarà determinante per rendere pienamente esigibili i contenuti del rinnovo. La UILTEC continuerà a presidiare l'attuazione del contratto nei luoghi di lavoro, con particolare attenzione all'erogazione degli aumenti, all'applicazione delle norme su sicurezza e formazione e alla gestione delle trasformazioni organizzative e tecnologiche, anche attraverso momenti di confronto strutturato come gli Stati generali del settore. Le sfide legate alla transizione industriale e alla digitalizzazione richiedono un monitoraggio costante, per garantire coerenza tra innovazione e tutela del lavoro.

CCNL per le attività minerarie



61²¹
Aziende coinvolte



1.703²²
Lavoratori/trici interessati



31/03/25
Scadenza

CONTENUTI DEL RINNOVO

PARTE ECONOMICA

- Aumento complessivo: 280 euro
- Montante complessivo: 3.733 euro

PARTE NORMATIVA E DIRITTI

- Previdenza integrativa (Fondoenergia): contributo aziendale dal 2% al 4%, pari a 42 euro (incluso 0,2% premorienza)
- Assistenza sanitaria (Fasie): 7 euro interamente a carico dell'azienda

IDENTITÀ DEL CCNL E CONTESTO DEL RINNOVO

Il CCNL per le Attività Minerarie riguarda circa **1.000 lavoratrici e lavoratori**, impiegati in circa **60 aziende** distribuite su **70 siti** in **8 regioni**. Il settore è caratterizzato da un'elevata specializzazione e da un ruolo strategico nella fornitura di materie prime, con crescente attenzione a innovazione tecnologica, economia circolare e sostenibilità.

Il rinnovo è stato sottoscritto l'**11 luglio 2025**, con decorrenza dal **1° aprile 2025** e validità fino al **31 marzo 2028**, in un contesto segnato da tensioni geopolitiche e instabilità dei mercati.

Il settore è inoltre esposto a forti criticità: concorrenza internazionale da Paesi con minori vincoli normativi e costi inferiori, aumento dei costi energetici e dei trasporti, e un quadro regolatorio complesso e frammentato che rallenta investimenti e programmazione.

OBIETTIVI SINDACALI E PERCORSO DELLA TRATTATIVA

La piattaforma UILTEC ha individuato come priorità il recupero del potere d'acquisto e la tutela del quadro dei diritti.

Accanto alla dimensione salariale, sono stati posti obiettivi su salute e sicurezza, formazione e valorizzazione delle competenze, con l'intento di accompagnare le trasformazioni del settore senza scaricarne i costi sul lavoro.

La trattativa si è sviluppata in un clima di confronto che ha consentito di individuare soluzioni condivise in tempi contenuti, anche attraverso l'impegno a sviluppare iniziative comuni, in particolare sulle criticità normative e burocratiche che incidono sul settore.

VALUTAZIONE E PROSPETTIVE

Il rinnovo rappresenta un risultato importante, in quanto consente di tutelare il potere d'acquisto anche in un settore attraversato da difficoltà strutturali, rafforzando al tempo stesso il ruolo del confronto tra le parti.

La fase applicativa sarà determinante per garantire l'effettiva attuazione degli istituti contrattuali. In particolare, l'attenzione sarà rivolta all'aggiornamento del sistema classificatorio, necessario per adeguarlo alle evoluzioni professionali e organizzative del settore.

Indicazioni degli iscritti sulla contrattazione

La tabella che segue riporta in forma sintetica alcune indicazioni emerse dal questionario rivolto agli iscritti e alle iscritte sui punti di maggiore criticità del CCNL. Non si tratta di un giudizio complessivo, ma di elementi che riflettono esperienze e percezioni concrete, utili a capire dove è necessario intervenire con più attenzione.

Sono indicazioni che teniamo in considerazione nel lavoro sindacale, perché aiutano a orientare il confronto e a rendere la contrattazione più aderente ai bisogni reali delle lavoratrici e dei lavoratori.

TEMA	PESO INDICATIVO	
Aspetti economici / salari	40–45%	Il tema economico è quello che ricorre con maggiore frequenza e attenzione nelle valutazioni espresse. Dalle risposte emerge una consapevolezza diffusa dell'importanza di rafforzare ulteriormente il rapporto tra aumenti contrattuali, inflazione e costo della vita. In diversi casi viene evidenziata anche la necessità di rendere più immediato l'impatto degli aumenti nel tempo, così da valorizzarne pienamente gli effetti. Nel complesso, si coglie una richiesta chiara e condivisa: proseguire con determinazione nel percorso di tutela e rafforzamento del potere d'acquisto, tema centrale per la qualità del lavoro e della vita delle lavoratrici e dei lavoratori.
Sistema classificatorio	15–20%	Sul sistema classificatorio e sugli inquadramenti emerge un'attenzione diffusa verso la necessità di un aggiornamento. Le risposte segnalano come, in alcuni contesti, livelli e declaratorie fatichino a rappresentare pienamente l'evoluzione delle mansioni, sempre più specialistiche e caratterizzate da maggiore polivalenza. Allo stesso tempo, si evidenzia l'esigenza di rendere più chiari e trasparenti i criteri di crescita professionale, rafforzando così il riconoscimento delle competenze e dei percorsi lavorativi.
Indennità (reperibilità, turni ecc.)	10–12%	Il tema delle indennità e dei compensi accessori emerge con una presenza significativa, in particolare per quanto riguarda reperibilità, turni, lavoro notturno e straordinari. Dalle risposte si coglie una crescente attenzione al riconoscimento di questi istituti, soprattutto in relazione al disagio, alla responsabilità e alla disponibilità richiesti. In questo quadro, la reperibilità si conferma come uno degli aspetti più richiamati. Si tratta di un ambito su cui appare importante continuare a lavorare, per valorizzare in modo sempre più adeguato il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori.
Orario di lavoro	8–10%	Sul tema dell'orario di lavoro emerge una riflessione diffusa sull'organizzazione complessiva dei tempi, sulla flessibilità e sulla gestione dei turni. Dalle risposte si coglie una crescente attenzione al miglioramento dell'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro, anche attraverso strumenti che rendano più efficace e sostenibile l'utilizzo della flessibilità. In questa prospettiva, viene indicata l'opportunità di sviluppare ulteriormente il contratto su questi aspetti, valorizzando soluzioni che rispondano in modo più adeguato ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.
Welfare / sanità integrativa	6–8%	Il welfare e la sanità integrativa raccolgono valutazioni piuttosto articolate. In particolare, alcuni lavoratori esprimono perplessità sull'effettiva utilità o semplicità di utilizzo degli strumenti esistenti, con richiami specifici al fondo FASIE. Più in generale, si coglie l'aspettativa che le misure di welfare possano essere rafforzate o rese più accessibili e concrete nella vita lavorativa quotidiana.

Indicazioni degli iscritti sulla contrattazione

La tabella che segue riporta in forma sintetica alcune indicazioni emerse dal questionario rivolto agli iscritti e alle iscritte sui punti di maggiore criticità del CCNL. Non si tratta di un giudizio complessivo, ma di elementi che riflettono esperienze e percezioni concrete, utili a capire dove è necessario intervenire con più attenzione.

Sono indicazioni che teniamo in considerazione nel lavoro sindacale, perché aiutano a orientare il confronto e a rendere la contrattazione più aderente ai bisogni reali delle lavoratrici e dei lavoratori.

TEMA	PESO INDICATIVO	
Tutele e diritti	5-7%	Sul piano dei diritti e delle tutele emerge un’attenzione puntuale su alcuni ambiti considerati migliorabili, come la disciplina della malattia breve, la tutela di specifiche responsabilità e il riconoscimento di condizioni di lavoro particolarmente gravose. Pur non essendo l’area più ricorrente, si tratta di un tema presente e sentito, che richiama l’importanza di continuare a rafforzare il sistema delle tutele, mantenendo alta l’attenzione sulla qualità del lavoro e sulle diverse situazioni professionali.
Ferie e conciliazione vita-lavoro	3-5%	Il tema delle ferie, dei permessi e più in generale della conciliazione tra vita e lavoro emerge con una presenza significativa nelle risposte. Viene richiamata l’esigenza di rafforzare l’equità tra lavoratori e, al tempo stesso, di ampliare gli spazi di flessibilità per rispondere meglio alle esigenze personali e familiari. Si tratta di un ambito che rimanda alla qualità complessiva dell’esperienza lavorativa e che conferma quanto l’equilibrio tra lavoro e vita sia oggi una dimensione sempre più centrale per le lavoratrici e i lavoratori.
Smart working	2-3%	Il tema dello smart working e del lavoro agile non è tra i più ricorrenti, ma quando viene richiamato le indicazioni sono piuttosto nette. In alcune risposte emerge la percezione di una disciplina ancora in fase di consolidamento, non sempre sufficientemente definita, con il rischio di applicazioni non omogenee tra contesti diversi. Allo stesso tempo, proprio questa attenzione segnala quanto il lavoro agile sia considerato uno strumento importante, su cui vale la pena investire per renderlo più chiaro, equilibrato e realmente valorizzato.
Critiche alla contrattazione	2-3%	Le osservazioni sulla contrattazione e sulla partecipazione sindacale sono meno numerose, ma offrono comunque spunti interessanti. Da alcune risposte emerge il desiderio di rafforzare il coinvolgimento, ampliare le occasioni di confronto e rendere ancora più continua la comunicazione sugli sviluppi negoziali. Pur non essendo un tema centrale, rappresenta un’indicazione significativa: conferma l’attenzione verso il ruolo della rappresentanza e la volontà di costruire un rapporto sempre più partecipato e consapevole.
Nessuna criticità	5-7%	Infine, una quota delle risposte non evidenzia particolari aspetti negativi oppure riconosce al contratto un impianto complessivamente positivo. In questi casi prevale l’idea che, pur in presenza di margini di miglioramento, il CCNL mantenga un livello di tutela considerato nel complesso soddisfacente.

06

Azione sindacale

Vertenze e crisi aziendali

DIFENDERE E RICOSTRUIRE
L'OCCUPAZIONE

Tessile

GRUPPO AEFEE

Nell'ottobre 2025 si è aperta una complessa vertenza relativa al Gruppo Aeffe, realtà storica della moda italiana, titolare di marchi come Alberta Ferretti e Moschino, con circa **540 dipendenti**.

La crisi dell'azienda si inserisce in un quadro più ampio di difficoltà del settore moda e lusso, già manifestatesi nel corso del 2024 e affrontate inizialmente attraverso strumenti condivisi quali uscite volontarie e cassa integrazione straordinaria. Tuttavia, il perdurare della contrazione dei ricavi e della marginalità ha portato, nell'autunno 2025, all'apertura simultanea di una procedura di composizione negoziata della crisi e di una procedura di licenziamento collettivo per 221 lavoratrici e lavoratori. Il confronto sindacale si è sviluppato in un contesto particolarmente critico, caratterizzato da posizioni molto distanti tra le parti. In particolare, non è stato possibile raggiungere un accordo a causa dell'entità dei licenziamenti previsti, dell'assenza di ulteriori ammortizzatori sociali conservativi e dell'inadeguatezza delle misure economiche di accompagnamento proposte.

In assenza di un'intesa condivisa, l'azienda



ha avviato unilateralmente, all'inizio del 2026, le procedure di licenziamento individuale. Il sindacato continua a seguire la vertenza anche sul piano istituzionale, partecipando ai tavoli presso il Ministero delle Imprese e del Made in Italy, con l'obiettivo di favorire l'individuazione di soluzioni industriali in grado di garantire prospettive di rilancio e tutela occupazionale per una realtà che ha rappresentato un punto di riferimento per il sistema moda italiano.



GRUPPO FLORENCE

Nel 2025 il sindacato è intervenuto anche nella gestione della situazione occupazionale del Gruppo Florence, operando in una logica preventiva rispetto a possibili ricadute occupazionali strutturali.

Attraverso un confronto con l'azienda e con il supporto del Ministero del Lavoro, il 17 marzo 2025 è stato sottoscritto un contratto di solidarietà, strumento che ha consentito di evitare l'apertura immediata di procedure di licenziamento collettivo e di distribuire in modo più equo la riduzione dell'attività lavorativa tra **224 dipendenti**.

Parallelamente, è stata avviata una trattativa per gestire eventuali esuberi esclusivamente su base volontaria, prevedendo percorsi di uscita

accompagnata, anche in vista del pensionamento o di una ricollocazione lavorativa. L'accordo raggiunto nel luglio 2025 ha confermato questo impianto, individuando come unico criterio di uscita la non opposizione del lavoratore e prevedendo forme di incentivazione economica.

I risultati di questo percorso, monitorati nei mesi successivi, hanno evidenziato una significativa adesione volontaria, consentendo di gestire circa il 70% degli esuberi dichiarati senza ricorrere a strumenti unilaterali. In un contesto produttivo ancora incerto, il gruppo mostra comunque elementi di tenuta, anche grazie al supporto di una struttura finanziaria solida.



IMPRIMA

Nel corso del 2025 l'organizzazione sindacale è stata fortemente impegnata nella gestione della vertenza relativa a IMPRIMA, realtà rilevante nel settore della stampa e del finissaggio tessile, con oltre **300 dipendenti** distribuiti tra gli stabilimenti di Bulgarograsso, Lonate Pozzolo e Roma, e operante per importanti marchi internazionali come Calzedonia, Inditex e Mango.

Le difficoltà dell'azienda, emerse già nel biennio 2023-2024, sono state affrontate attraverso un primo accordo di cassa integrazione straordinaria per crisi aziendale, sottoscritto nell'ottobre 2024 con l'obiettivo di salvaguardare l'occupazione. Tuttavia, il peggioramento del contesto economico e il crollo degli ordinativi registrato nella primavera 2025 hanno reso evidente l'insufficienza di tale strumento.

Di fronte a un quadro sempre più critico, il sindacato ha gestito una fase negoziale complessa che ha portato, nel luglio 2025, alla conversione della CIGS per cessazione di attività, coinvolgendo 219 lavoratrici e lavoratori. Si è trattato di un passaggio particolarmente delicato, nel quale l'azione sindacale si è concentrata sulla tutela delle persone e sulla ricerca di ogni possibile soluzione alternativa alla perdita definitiva dei posti di lavoro.

A seguito dell'avvio della procedura di insolvenza, con la nomina del Commissario Giudiziale da parte del Tribunale di Milano nel settembre 2025, il sindacato ha continuato a presidiare il confronto istituzionale, sollecitando soluzioni di continuità produttiva. Le manifestazioni di interesse finora emerse, tuttavia, riguardano solo una parte delle attività aziendali, con il rischio concreto di esclusione di interi siti produttivi.



La Perla: una vertenza complessa tra crisi e rilancio

La vertenza **La Perla** rappresenta una delle esperienze più complesse e, al tempo stesso, più significative dell'azione sindacale nel settore tessile degli ultimi anni.

Fondata nel 1954 da Ada Masotti come piccolo laboratorio artigianale a Bologna, l'azienda si è affermata nel tempo come simbolo della qualità e dell'eccellenza italiana nella corsetteria, fino a raggiungere negli anni '90 il proprio apice, con circa 1.500 dipendenti.

A partire dalla cessione del 2007 al fondo americano JH Partners, si apre però una lunga fase di progressivo ridimensionamento industriale e occupazionale, segnata da cambi di proprietà e da scelte orientate più alla valorizzazione commerciale del marchio che al rafforzamento della produzione. Il successivo passaggio a Silvio Scaglia e, in seguito, al fondo Tenor guidato da Lars Windhorst, ha ulteriormente aggravato la situazione, fino a determinare un drastico calo degli occupati, scesi a poco più di 300 unità.

Di fronte a un quadro sempre più critico, già a partire dall'inizio del 2023 il sindacato ha attivato tutti gli strumenti disponibili, richiedendo l'apertura di tavoli di crisi a livello regionale e nazionale e denunciando una situazione produttiva ormai compromessa, caratterizzata da carenza di materiali, blocco delle forniture e mancati pagamenti.

La vertenza ha assunto rapidamente un carattere di forte mobilitazione: presidi, iniziative pubbliche e un'intensa attività di comunicazione hanno accompagnato l'azione negoziale, con il sindacato costantemente impegnato nel mantenere alta l'attenzione istituzionale e mediatica.

Il mancato pagamento degli stipendi nell'agosto 2023 ha segnato un ulteriore punto di svolta, portando all'attivazione di strumenti legali per la tutela dei lavoratori, in un contesto reso ancora più difficile

dall'assenza di interlocutori aziendali. Nel novembre dello stesso anno, il Tribunale di Bologna ha disposto il sequestro preventivo del marchio La Perla, evitando che venisse ceduto per far fronte a debiti fiscali maturati nel Regno Unito.

La gestione della crisi è risultata particolarmente complessa anche per la struttura societaria frammentata su più paesi e per la natura transnazionale della vertenza, che ha visto il coinvolgimento di diversi soggetti – liquidatori italiani e britannici e commissari straordinari nominati dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy – rendendo difficile la costruzione di un percorso condiviso per la cessione dell'azienda.

Dopo una lunga fase di incertezza, nel giugno 2025 è emersa una prospettiva concreta di rilancio con l'ingresso del nuovo investitore Peter Kern. L'operazione si è concretizzata nell'ottobre 2025 con il passaggio dei lavoratori alla nuova società La Perla Atelier S.r.l., garantendo la continuità occupazionale per circa 210 dipendenti.

Il piano industriale presentato prevede ulteriori investimenti e nuove assunzioni, delineando una prospettiva di sviluppo nei prossimi anni. Alla fine di gennaio 2026, pur con il ricorso a strumenti di gestione flessibile come la cassa integrazione a rotazione, tutte le maestranze risultano rientrate al lavoro, con attività produttive che riprendono sia su linee storiche sia su nuovi progetti.

Quella di La Perla è stata una vertenza lunga e complessa, segnata da momenti di forte difficoltà sul piano umano e lavorativo. Allo stesso tempo, rappresenta un esempio concreto di azione sindacale capace di tenere insieme tutela dei lavoratori, pressione istituzionale e costruzione di soluzioni industriali, dimostrando come anche nelle situazioni più critiche sia possibile mantenere aperta una prospettiva di continuità e di rilancio.

Tessile – Manifatturiero



CERAMICA DOLOMITE (EX IDEAL STANDARD)

Nel corso del 2025 l'organizzazione sindacale è stata impegnata nella gestione della vertenza relativa alla Ceramica Dolomite, già parte del gruppo Ideal Standard, con sede a Borgo Valbelluna (Belluno), realtà di grande rilievo occupazionale per un territorio particolarmente esposto al rischio di spopolamento.

A seguito della cessione dell'azienda a una cordata di imprenditori veneti, sostenuta da Invitalia, il sindacato ha seguito con attenzione l'evoluzione di una situazione resa complessa dall'aumento straordinario dei costi energetici e dal rallentamento del mercato dell'edilizia, fattori che hanno inciso sull'intero comparto ceramico.

Di fronte a queste criticità, l'azienda ha fatto ricorso in modo prolungato alla cassa integrazione, coinvolgendo circa **330 lavoratrici e lavoratori**. In questo contesto, l'azione sindacale si è concentrata sulla tutela occupazionale e sul presidio costante del confronto con l'azienda e le istituzioni, sollecitando un monitoraggio continuo del piano di rilancio da parte del Ministero delle Imprese e del Made in Italy.

La vertenza resta tuttora aperta, con la necessità di verificare la sostenibilità industriale del progetto e di garantire prospettive concrete di continuità produttiva in un'area in cui il mantenimento dell'insediamento industriale assume un valore strategico anche sul piano sociale.

SAXA GRES

Nel medesimo contesto settoriale, il sindacato ha seguito la complessa vertenza relativa a Saxa Gres, nata dalle dismissioni del gruppo Ideal Standard e inizialmente affermata come realtà innovativa nell'ambito dell'economia circolare applicata alla produzione ceramica, con stabilimenti a Roccasecca, Gualdo Tadino e Anagni e oltre 300 addetti.

A partire dal 2022, l'impennata dei costi del gas ha reso progressivamente antieconomica la produzione, determinando la sospensione delle attività e il ricorso agli ammortizzatori sociali. In questo scenario, il sindacato ha seguito un lungo e articolato percorso di confronto nell'ambito della ristrutturazione industriale e finanziaria, sviluppata anche sotto il coordinamento del Ministero delle Imprese e del Made in Italy.

Nel corso della vertenza, l'organizzazione sindacale

ha mantenuto una posizione attiva e, in più fasi, critica rispetto alle scelte aziendali, in particolare per quanto riguarda la tenuta finanziaria del progetto e le garanzie occupazionali.

Il processo di riorganizzazione ha portato alla cessione dello stabilimento di Anagni a DR Automobiles, con la prospettiva di una riconversione industriale nel settore automotive, e successivamente, alla fine del 2025, all'acquisizione dei siti di Gualdo Tadino e Roccasecca da parte di Xeta Investment.

In una fase ancora in evoluzione, il sindacato continua a presidiare il confronto, con l'obiettivo di accompagnare i processi di transizione e di salvaguardare i livelli occupazionali, in un contesto industriale profondamente segnato dalla crisi energetica e dalle trasformazioni del mercato.



Energia



E-Distribuzione: una vertenza ancora aperta

A distanza di oltre dieci mesi dall'apertura della vertenza da parte delle organizzazioni sindacali FILCTEM, FLAEI e UILTEC, il confronto con E-Distribuzione resta ancora privo di una soluzione condivisa.

All'origine della mobilitazione vi è stata la scelta aziendale di intervenire sull'orario di lavoro, con modifiche organizzative che hanno inciso in modo significativo sulle condizioni di lavoro, sulla qualità del servizio e sugli standard di sicurezza. Un intervento che, fin dalle prime fasi, ha sollevato forti preoccupazioni tra i lavoratori e tra le rappresentanze sindacali, anche alla luce delle criticità emerse durante la fase di sperimentazione.



In questi mesi la vertenza si è sviluppata in un contesto difficile, segnato da iniziative unilaterali da parte aziendale che hanno messo sotto pressione il sistema di relazioni industriali. A fronte di ciò, il sindacato ha promosso un percorso di mobilitazione ampio e partecipato: 16 ore di sciopero, numerose iniziative nei territori, il coinvolgimento delle Prefetture, delle istituzioni e degli organismi di regolazione del settore elettrico, con l'obiettivo di rendere evidenti le ragioni di una vertenza che nasce da problemi concreti e non da posizioni pregiudiziali.

Nel mese di settembre si è aperto uno spiraglio, con la disponibilità dell'azienda a riavviare il confronto e a presentare alcune proposte migliorative. Tra queste, una gestione più flessibile dell'orario di lavoro, una maggiore condivisione nella programmazione delle attività, il riconoscimento economico delle variazioni di orario e l'impegno a limitare il ricorso a strumenti unilaterali. Sul piano occupazionale, è stato inoltre annunciato un piano di assunzioni per il 2026, con circa 1.000 ingressi, anche in relazione agli investimenti previsti dal PNRR e dal piano industriale del gruppo.

Si tratta di elementi che, pur rappresentando un'apertura, non sono stati ritenuti sufficienti dalle lavoratrici e dai lavoratori. Le assemblee svolte in modo capillare hanno infatti respinto le proposte aziendali, evidenziando soprattutto una mancanza di chiarezza e, più in generale, una perdita di fiducia nei confronti dell'azienda.

La vertenza resta quindi aperta. In questo contesto, il sindacato continua a svolgere un ruolo fondamentale di rappresentanza e di sintesi, sostenuto dal lavoro quotidiano delle delegate e dei delegati nei luoghi di lavoro. Un'azione improntata al confronto, ma anche alla fermezza, con l'obiettivo di ricostruire condizioni di equilibrio nelle relazioni industriali e individuare soluzioni che garantiscano qualità del lavoro, sicurezza e prospettive occupazionali.

Una vertenza che, ancora una volta, dimostra quanto sia centrale il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori nelle scelte organizzative che incidono direttamente sulla loro vita e sul servizio reso al Paese.

Chimico



EURALLUMINA S.P.A.

Nel corso del 2025 è proseguita la lunga e complessa vertenza relativa a Eurallumina, società operante nel settore dell'alluminio e riconducibile al gruppo Rusal, presente nel Sulcis dagli anni '90 e fortemente condizionata dall'elevato costo dell'energia.

Dal 2009, a seguito della fermata degli impianti, l'azienda ha fatto ricorso in modo continuativo agli ammortizzatori sociali, coinvolgendo circa 200 lavoratrici e lavoratori. In questi anni, pur in assenza di produzione, è stata garantita una parziale continuità occupazionale, con attività di manutenzione degli impianti e interventi di bonifica, accompagnate da integrazioni economiche alla cassa integrazione.

Il sindacato ha seguito con costanza l'evoluzione della vertenza, sollecitando soluzioni strutturali sul

tema dei costi energetici, principale ostacolo alla ripartenza produttiva. Un primo risultato in questa direzione è rappresentato dall'approvazione di un DPCM volto a favorire l'utilizzo del GNL, con l'obiettivo di ridurre il costo dell'energia per il sito.

Permangono tuttavia forti criticità, legate anche al contesto internazionale e alle sanzioni nei confronti della Russia, che hanno determinato il blocco dei beni della società in Italia, incidendo sulla capacità di investimento e determinando un ulteriore ricorso agli ammortizzatori sociali.

In assenza di una soluzione su questo fronte, il rischio di una chiusura definitiva del sito resta concreto. Il sindacato continua pertanto a presidiare il confronto con le istituzioni, affinché vengano individuate soluzioni che consentano la ripresa produttiva e la salvaguardia occupazionale.



NERVIANO MEDICAL SCIENCES (NMS)

Nel 2025 è aperta una nuova e delicata vertenza relativa a Nerviano Medical Sciences, centro di ricerca oncologica attivo da oltre 60 anni e riconosciuto a livello internazionale per l'elevata qualificazione del proprio personale scientifico.

L'avvio di una procedura di licenziamento collettivo che coinvolge 73 lavoratori su un totale di 123 rappresenta un passaggio particolarmente critico, non solo per l'impatto occupazionale, ma anche per il rischio concreto di perdita di un polo di ricerca di eccellenza unico nel panorama nazionale.

Il sindacato ha immediatamente attivato il confronto istituzionale, con la convocazione di un primo tavolo presso il Ministero delle Imprese e del Made in Italy. La vertenza si presenta complessa e di non facile soluzione, anche alla luce della necessità di coniugare tutela occupazionale e salvaguardia del valore scientifico e industriale del sito.

PORTOVESME S.R.L.

Nel corso del 2025 è proseguita anche la vertenza relativa a Portovesme S.r.l., società controllata dalla multinazionale Glencore, attiva nella produzione di piombo e zinco e unico produttore di zinco in Italia, attività riconosciuta di rilevanza strategica nazionale.

Il sito del Sulcis, che occupa oltre 1.000 lavoratori tra diretti e indiretti, è stato duramente colpito dall'aumento dei costi energetici a partire dal 2021 e, successivamente, dagli effetti della crisi internazionale legata al conflitto tra Russia e Ucraina, con conseguente incremento dei costi delle materie prime.

In questo contesto, l'azienda ha avviato il ricorso agli ammortizzatori sociali e ha successivamente manifestato l'intenzione di abbandonare la produzione di zinco, prospettando una riconversione verso attività legate all'economia circolare. Il sindacato ha espresso forti preoccupazioni rispetto a questa ipotesi, evidenziando come le nuove attività prospettate non garantirebbero gli attuali livelli occupazionali.

La vertenza resta quindi aperta, con l'obiettivo di difendere un presidio industriale strategico e salvaguardare l'occupazione in un territorio già fortemente segnato da crisi industriali.



UNILEVER P2P

La vertenza relativa al sito di Pozzilli (Isernia) nasce nel 2021, a seguito della costituzione della joint venture tra Unilever e Seri Plast, finalizzata alla riconversione industriale del sito verso la produzione di plastica riciclata.

Il progetto prevedeva il mantenimento della piena occupazione per circa 200 lavoratori. Tuttavia, il mancato avvio delle attività ha determinato il ricorso prolungato alla cassa integrazione.

Il sindacato ha seguito con attenzione l'evoluzione della situazione, sollecitando una rapida definizione delle criticità che stanno rallentando il progetto, riconducibili a difficoltà nei rapporti tra i soggetti coinvolti – P2P, Invitalia, Unilever e la Regione Molise.

La vertenza resta aperta, con l'obiettivo di garantire la concreta realizzazione del progetto industriale e la piena salvaguardia occupazionale.



VENATOR ITALY S.R.L.

Nel 2025 si è ulteriormente aggravata la situazione del sito Venator Italy di Scarlino (Grosseto), realtà che occupa circa 200 lavoratori ed è l'unico produttore nazionale di biossido di titanio.

A fronte di difficoltà produttive e vincoli legati a problematiche ambientali, la società ha registrato nel tempo criticità economiche, finora sostenute dalla capogruppo internazionale. Tuttavia, nei primi mesi del 2025, la corporate ha comunicato la decisione di non intervenire ulteriormente nel risanamento dei debiti.

Nonostante la presenza di manifestazioni di interesse da parte di potenziali investitori, l'assenza di un supporto da parte della capogruppo ha reso particolarmente complesso il percorso di rilancio. Il sindacato ha seguito la vertenza anche attraverso il confronto con il Ministero delle Imprese e del Made in Italy, senza che, ad oggi, si sia giunti a una soluzione strutturale.

I lavoratori sono attualmente coinvolti in strumenti di sostegno al reddito, tra cui contratti di solidarietà, con il rischio concreto di esaurimento delle risorse disponibili per la cassa integrazione straordinaria. La vertenza resta quindi aperta, con forti preoccupazioni per la tenuta occupazionale del sito.



Versalis (gruppo Eni): transizione industriale e ruolo del sindacato

La vicenda del polo petrolchimico di Brindisi rappresenta uno dei passaggi più significativi degli ultimi anni nel processo di trasformazione industriale del Paese. Una storia che intreccia crisi della chimica tradizionale, transizione energetica e capacità del sindacato di governare il cambiamento.

Nel 2024 Versalis, società chimica del gruppo Eni, annuncia un piano industriale che segna una svolta radicale: l'uscita dalla chimica di base, con la fermata degli impianti di cracking, e la riconversione verso produzioni considerate più sostenibili, come il riciclo e i sistemi di accumulo energetico. Una scelta motivata da fattori strutturali – aumento dei costi energetici, contrazione della domanda e nuove esigenze ambientali – ma che ha immediatamente aperto un forte confronto sul piano occupazionale e industriale.

La reazione del sindacato è stata immediata. La UILTEC, insieme alle altre organizzazioni, ha denunciato il rischio concreto di una perdita di capacità industriale e di occupazione, chiedendo fin da subito il coinvolgimento del Governo. La mobilitazione si è accompagnata a un'intensa attività negoziale, con l'apertura di tavoli presso il Ministero delle Imprese e del Made in Italy e il coinvolgimento delle istituzioni territoriali.

Il confronto si è sviluppato per mesi, tra momenti di forte tensione e tentativi di costruire una prospettiva industriale credibile. Di fronte all'annuncio della fermata degli impianti e alle prime informazioni sul progetto di riconversione, il sindacato ha mantenuto una posizione chiara: sì alla transizione, ma a condizione che fossero garantiti investimenti, occupazione e continuità produttiva per il territorio.

Questo percorso ha portato, nel marzo 2025, alla sottoscrizione di un Protocollo d'Intesa presso il MIT, che ha rappresentato un punto di equilibrio tra

le esigenze di riconversione industriale e la tutela del lavoro. L'accordo ha previsto la messa in conservazione degli impianti di cracking, un investimento significativo – pari a circa 700 milioni di euro – per la realizzazione di una nuova fabbrica di sistemi di accumulo energetico e l'impegno a salvaguardare i livelli occupazionali, sia diretti che dell'indotto.

La firma dell'intesa ha segnato un passaggio delicato ma necessario: la chiusura di una fase storica della chimica di base e l'avvio di un nuovo percorso industriale. Il 31 marzo 2025 gli impianti di cracking sono stati fermati, dando inizio alle operazioni di messa in sicurezza e conservazione.

Nei mesi successivi, il progetto ha preso forma con la nascita della joint venture tra Eni e Seri Industrial per la costituzione di Eni Storage Systems, destinata alla produzione di batterie al litio e sistemi di accumulo energetico. Una scelta che colloca il sito di Brindisi all'interno delle nuove filiere della transizione energetica, con l'obiettivo di sviluppare una capacità produttiva rilevante anche a livello europeo.

A distanza di un anno, il quadro resta complesso ma presenta elementi di prospettiva. La trasformazione industriale è in corso, mentre il sindacato continua a svolgere un ruolo attivo di monitoraggio e di presidio, attraverso i tavoli istituzionali e il confronto costante con l'azienda.

La vertenza Versalis dimostra come processi di cambiamento così profondi non possano essere gestiti unilateralmente, ma richiedano un equilibrio tra innovazione industriale e tutela del lavoro. In questo senso, l'azione sindacale ha contribuito a trasformare una crisi potenzialmente irreversibile in un percorso di transizione, nel quale restano aperte sfide importanti ma anche nuove opportunità per il territorio e per l'occupazione.

La contrattazione di secondo livello

GOVERNARE IL CAMBIAMENTO

Nel 2025 la contrattazione di secondo livello ha rappresentato uno strumento centrale attraverso cui l'organizzazione sindacale ha accompagnato e governato i processi di trasformazione industriale, rafforzando il ruolo dei lavoratori all'interno dei sistemi produttivi. Gli accordi sottoscritti testimoniano una crescente capacità di intervenire non solo sugli aspetti economici, ma anche sulla qualità complessiva del lavoro, attraverso un'estensione delle misure di welfare, investimenti mirati in formazione e competenze, e una progressiva diffusione di modelli organizzativi più innovativi e sostenibili.

In questo quadro, il welfare aziendale si consolida come un vero e proprio investimento sociale, con strumenti sempre più articolati a sostegno del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro famiglie. Parallelamente, la formazione si afferma come leva strategica per sostenere la competitività delle imprese e l'occupabilità, mentre il lavoro agile e le nuove forme di organizzazione del lavoro diventano elementi strutturali nei processi di riorganizzazione.

Accanto a questi aspetti, la contrattazione ha rafforzato i sistemi premianti, orientandoli a criteri di maggiore trasparenza, equità e partecipazione, e ha affrontato con continuità il tema dell'armonizzazione nei grandi gruppi industriali, garantendo coerenza di trattamento tra lavoratori operanti in contesti diversi.

Nel suo insieme, il quadro della contrattazione UILTEC nel 2025 restituisce l'immagine di un sindacato presente, competente e capace di coniugare tutela e innovazione, mantenendo al centro il lavoro in una fase di profondo cambiamento economico e produttivo.

Tessile

LUXOTTICA

Nel settembre 2025 è stato sottoscritto un Accordo di Programma nel gruppo Luxottica, che rappresenta un intervento di ampio respiro sui principali temi industriali e organizzativi.

L'intesa affronta in modo integrato la visione strategica del gruppo, i processi di riorganizzazione e le politiche di welfare, con particolare attenzione alla tenuta e allo sviluppo delle filiere produttive e all'evoluzione dei modelli di lavoro. In questo contesto, il sindacato ha svolto un ruolo attivo nel garantire che i cambiamenti in atto fossero accompagnati da strumenti adeguati di tutela e valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'accordo si inserisce in un percorso più ampio di gestione delle trasformazioni industriali nei grandi gruppi, confermando l'importanza della contrattazione di secondo livello come leva per coniugare competitività, innovazione e qualità del lavoro.

Energia

a2a

A 2 A

Nel febbraio 2025 è stato sottoscritto nel gruppo A2A un accordo di rimodulazione degli strumenti legati al Fondo Nuove Competenze, fortemente orientato allo sviluppo delle competenze e alla governance dei percorsi formativi.

In questo ambito, il sindacato ha svolto un ruolo attivo nel presidiare i processi di riorganizzazione, promuovendo un approccio partecipativo che ha consentito di collegare gli interventi formativi agli obiettivi industriali dell'azienda, in coerenza con il progetto "LIFE Company".

enel

ENEL

Nel luglio 2025 sono stati sottoscritti tre accordi organici nel gruppo Enel, riguardanti il premio di risultato, il trattamento economico e il welfare aziendale.

Le intese rappresentano un passaggio significativo nel rafforzamento dei sistemi premianti, sempre più orientati a parametri legati all'innovazione, alla performance e alla sostenibilità. Parallelamente, il sindacato ha contribuito ad ampliare gli strumenti di conciliazione tra vita e lavoro, consolidando un modello di contrattazione che integra aspetti economici e qualità complessiva delle condizioni lavorative.



ENGIE

Nel corso del 2025 è stato sottoscritto un importante accordo integrativo nel gruppo Engie, esteso alle diverse società presenti in Italia. L'intesa si colloca in un percorso volto a rafforzare la contrattazione di secondo livello e a garantire maggiore coerenza nei trattamenti tra lavoratrici e lavoratori operanti in contesti aziendali differenti.

Il sindacato ha svolto un ruolo centrale nel promuovere un modello di armonizzazione che tenesse insieme produttività, equità e qualità del lavoro. L'accordo introduce criteri uniformi per le diverse funzioni, definisce strumenti legati alla produttività e rafforza le misure di benessere organizzativo, valorizzando al contempo la partecipazione delle RSU nei processi di confronto e monitoraggio.



ENI

Nel maggio 2025 è stato sottoscritto nel gruppo Eni un accordo strategico sull'evoluzione del lavoro agile, che consolida un modello organizzativo ormai strutturale all'interno dell'azienda.

L'intesa valorizza un approccio avanzato allo smart working, fondato su digitalizzazione, autonomia organizzativa e responsabilizzazione delle persone, con attenzione agli obiettivi di sostenibilità e innovazione. In questo percorso, il sindacato ha svolto un ruolo determinante nel garantire un equilibrio tra le esigenze di efficienza aziendale e la qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo a definire un modello più maturo e inclusivo di organizzazione del lavoro.



ERG

Nel gruppo ERG la contrattazione ha prodotto risultati rilevanti sia sul piano economico sia su quello del welfare.

Per il 2025 è stato introdotto un piano di welfare che prevede l'erogazione di importi una tantum differenziati per qualifica, destinati a sostenere il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. Contestualmente, l'accordo sulla consuntivazione del premio di risultato 2024 ha registrato un livello di raggiungimento pari al 106%, con conseguente riconoscimento economico, confermando la validità del sistema di partecipazione ai risultati aziendali.



SNAM

Nel giugno 2025 è stato sottoscritto l'accordo sul premio di partecipazione nel gruppo Snam, che si inserisce in una linea negoziale consolidata negli anni.

L'intesa conferma un modello basato su trasparenza dei parametri, coerenza con gli obiettivi industriali e redistribuzione equilibrata dei risultati, rafforzando il legame tra performance aziendale e riconoscimento economico per i lavoratori.

Chimico



AIR LIQUIDE SANITÀ

Nel 2025, nel contesto del gruppo Air Liquide, è stato sottoscritto un accordo di proroga delle misure organizzative già in essere, con particolare riferimento al settore sanitario, caratterizzato da elevata complessità operativa.

L'intesa consente di proseguire strumenti di gestione del lavoro e di sostegno alle attività, garantendo continuità organizzativa e tutela delle condizioni lavorative. In questo ambito, il sindacato ha contribuito a mantenere un equilibrio tra le esigenze del servizio e la salvaguardia dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, in un settore particolarmente esposto a pressioni operative e organizzative.



SAPIO

Nel gruppo Sapiio la contrattazione nel 2025 si è sviluppata lungo più direttrici, con particolare attenzione ai sistemi premianti e allo sviluppo delle competenze.

Gli accordi sottoscritti sul premio di risultato hanno definito parametri chiari e sostenibili, rafforzando il legame tra performance aziendale e riconoscimento economico, e garantendo uniformità nei criteri di consuntivazione. Parallelamente, le intese relative a SAPIO LIFE e SAPIO IDROGENO hanno posto al centro la formazione continua e l'aggiornamento delle competenze, in particolare su ambiti tecnologici strategici.

Il sindacato ha accompagnato questo percorso promuovendo un modello di valorizzazione del capitale umano, anche attraverso il ricorso agli strumenti di Fondimpresa, con l'obiettivo di sostenere l'occupabilità e la crescita professionale in un contesto industriale in evoluzione.

Intelligenza artificiale, lavoro e contrattazione collettiva

L'ingresso dell'intelligenza artificiale nei sistemi produttivi e organizzativi rappresenta uno dei passaggi più significativi della fase attuale. Non si tratta di un'innovazione neutra né di un semplice supporto tecnologico, ma di un insieme di strumenti e modelli decisionali che incidono sul modo di lavorare, sulla distribuzione delle responsabilità e sugli equilibri nei luoghi di lavoro.

Nel dibattito pubblico l'intelligenza artificiale viene spesso descritta in termini astratti, come promessa di efficienza o come fattore di rischio indistinto. Dal punto di vista sindacale, invece, la questione assume contorni concreti. L'IA è già presente nelle imprese della chimica e della farmaceutica, nei sistemi di pianificazione, nella gestione dei processi produttivi, nella ricerca, nella logistica, fino ad arrivare ai meccanismi di valutazione delle prestazioni e di supporto alle decisioni organizzative.

Per la Uiltec, l'intelligenza artificiale non può essere considerata una materia esclusivamente tecnica o riservata alle scelte manageriali. Essa incide direttamente sulle condizioni di lavoro e sulla dignità delle persone e, per questa ragione, deve essere oggetto di confronto, regolazione e partecipazione. Lasciare l'adozione di sistemi algoritmici alla discrezionalità unilaterale delle imprese significherebbe accettare una ridefinizione silenziosa dei rapporti di lavoro.

Il contratto collettivo nazionale chimico-farmaceutico ha segnato un passaggio importante proprio perché ha scelto di affrontare questo tema in modo esplicito, anticipando una discussione che in molti settori è ancora assente. Le linee guida introdotte nel CCNL non nascono da un atteggiamento di chiusura verso l'innovazione, ma dalla consapevolezza che il cambiamento tecnologico produce effetti diversi a seconda delle regole che lo accompagnano.

Il principio che ispira questa impostazione è chiaro: la centralità della persona che lavora. I sistemi di intelligenza artificiale possono supportare le decisioni, ma non sostituire la responsabilità umana. Nessun algoritmo può diventare l'unico parametro per valutare il lavoro, assegnare mansioni, orientare percorsi professionali o assumere decisioni che incidono sulla vita lavorativa.

Un secondo elemento fondamentale riguarda la trasparenza. L'utilizzo di strumenti algoritmici deve essere conoscibile e comprensibile. Le lavoratrici, i lavoratori e le loro rappresentanze devono essere messi nelle condizioni di sapere se e come l'intelligenza artificiale viene utilizzata, con quali finalità e con quali effetti sull'organizzazione del lavoro. Senza trasparenza non esiste partecipazione, e senza partecipazione l'innovazione rischia di accentuare disuguaglianze e asimmetrie di potere.

L'intelligenza artificiale incide inoltre sull'organizzazione del lavoro, sui tempi, sui carichi e sulle modalità di controllo. È su questo terreno che si gioca una parte rilevante dell'azione sindacale. Sistemi di pianificazione automatizzata e strumenti di monitoraggio possono migliorare l'efficienza, ma possono anche generare nuove forme di pressione e intensificazione del lavoro. Per la Uiltec questi aspetti devono essere governati attraverso la contrattazione, a tutela della salute, della sicurezza e del benessere complessivo.

Nel prossimo quadriennio l'impegno della Uiltec sarà quello di rendere effettivi e praticabili i principi già affermati nel contratto nazionale, rafforzando il ruolo della contrattazione aziendale e territoriale. L'intelligenza artificiale deve diventare un tema strutturale del confronto sindacale, sostenuto da competenze adeguate e da strumenti di partecipazione reale.



NUOVI ORIZZONTI, STESSA DIREZIONE

UNISCITI
ALLA **UILTEC**

In un mondo
in **trasformazione**,
i **tuoi diritti** sono
il **nostro punto fisso**.

ISCRIVITI ALLA **UILTEC**

>>> **uiltec.it**



COMPETENZE, LAVORO E PROSPETTIVA INDUSTRIALE

Il tema delle competenze rappresenta il punto di intersezione tra tutte le trasformazioni che stanno attraversando il lavoro nei settori della chimica e della farmaceutica. Non è una questione nuova, ma oggi assume un rilievo particolare per la rapidità con cui cambiano i processi produttivi, le tecnologie e l'organizzazione del lavoro.

L'evoluzione tecnologica, la digitalizzazione e l'introduzione dell'intelligenza artificiale modificano il contenuto delle professioni e ridefiniscono continuamente i profili richiesti. Aumenta la domanda di competenze tecniche, scientifiche e digitali, mentre cresce il rischio di obsolescenza per conoscenze e saperi che fino a poco tempo fa erano considerati stabili. In questo contesto, il tema delle competenze non può essere ricondotto alla sola responsabilità individuale.

Per la Uiltec, le competenze sono una questione collettiva e contrattuale. Esse incidono sulla qualità del lavoro, sull'occupabilità e sulla capacità delle persone di attraversare le fasi di cambiamento senza esserne espulse. Senza un investimento strutturale sulla formazione e sull'aggiornamento professionale, ogni processo di innovazione rischia di produrre nuove fratture sociali.

Il settore chimico-farmaceutico dispone di una base professionale solida, caratterizzata da livelli di qualificazione mediamente elevati e da una tradizione di attenzione alla formazione. Tuttavia, questi elementi non sono sufficienti se non vengono accompagnati da una strategia capace di guardare oltre le esigenze immediate della produzione. Le nuove competenze richieste non riguardano solo l'uso delle tecnologie, ma anche la capacità di comprendere processi complessi, di lavorare in contesti organizzativi in continua evoluzione e di gestire responsabilità crescenti.

In questo quadro, la formazione continua deve essere considerata un diritto esigibile e una componente strutturale del lavoro. Non può essere relegata a intervento episodico né subordinata esclusivamente alle esigenze contingenti delle imprese. La contrattazione collettiva ha già svolto un ruolo importante nel promuovere strumenti e istituti dedicati alla formazione; nel prossimo quadriennio questo impegno dovrà essere ulteriormente rafforzato.

La questione delle competenze è strettamente legata anche al governo delle transizioni occupazionali. I cambiamenti tecnologici e organizzativi possono comportare ridefinizioni delle mansioni e dei ruoli professionali. Senza politiche attive efficaci e senza il coinvolgimento delle parti sociali, questi passaggi rischiano di tradursi in perdita di lavoro e impoverimento professionale. Per la Uiltec, al contrario, le competenze devono diventare il principale strumento di accompagnamento dei percorsi di cambiamento.

Un ruolo centrale spetta alla partecipazione. La definizione dei fabbisogni formativi e la progettazione dei percorsi di aggiornamento non possono essere separate dalle scelte organizzative e industriali. Coinvolgere le rappresentanze sindacali significa rendere la formazione uno strumento di crescita e non un fattore di selezione o esclusione.

Nel prossimo quadriennio la Uiltec intende consolidare il proprio impegno sul terreno delle competenze, rafforzando la formazione interna, valorizzando le esperienze già maturate e promuovendo una cultura della conoscenza come elemento essenziale dell'azione sindacale. Comprendere i processi produttivi e le trasformazioni in atto è una condizione indispensabile per esercitare un ruolo sindacale all'altezza delle sfide future.

07

Verso il congresso 2026

PROSPETTIVE E PRIORITÀ FUTURE



IL CONGRESSO COME MOMENTO DI VERIFICA E DI INDIRIZZO

Il Congresso nazionale UILTEC rappresenta il momento in cui l'organizzazione fa il punto su quanto realizzato nel mandato e definisce le priorità per gli anni successivi. Non è un passaggio formale, ma uno strumento concreto di indirizzo politico e organizzativo: si discutono risultati, criticità e scelte future, coinvolgendo delegate, delegati e strutture territoriali.

Per questo trova spazio nel bilancio sociale. Inserire il percorso congressuale significa collegare l'attività svolta – vertenze, contrattazione, iniziative – alle scelte strategiche che orienteranno il lavoro sindacale nel prossimo periodo. In altre parole, non solo rendicontazione, ma anche assunzione di responsabilità verso gli iscritti su ciò che verrà fatto.

UN CONTESTO CHE CAMBIA. TRANSIZIONI INDUSTRIALI E IMPATTO SUL LAVORO

Il Congresso si colloca in una fase in cui i settori rappresentati da UILTEC stanno cambiando rapidamente. Transizione energetica, digitalizzazione e riorganizzazioni industriali stanno modificando processi produttivi, organizzazione del lavoro e competenze richieste.

Questi cambiamenti non sono neutri. Senza un governo dei processi, il rischio è che si traducano in riduzione dell'occupazione, perdita di capacità industriale o peggioramento delle condizioni di lavoro. Il punto, quindi, non è fermare il cambiamento, ma gestirlo in modo che non scarichi i costi sulle lavoratrici e sui lavoratori.

POLITICHE INDUSTRIALI E RUOLO PUBBLICO. DALLA GESTIONE DELLE CRISI ALLA COSTRUZIONE DELLE SOLUZIONI

Le vertenze seguite negli ultimi anni hanno evidenziato un limite

ricorrente: l'assenza di una strategia industriale complessiva. I tavoli di crisi sono spesso interventi necessari, ma non sufficienti.

Nel percorso congressuale emerge con chiarezza la necessità di rafforzare politiche industriali

nazionali ed europee, in grado di orientare gli investimenti, gestire la transizione energetica e garantire continuità produttiva. Il tema dell'energia, in particolare, resta centrale per la competitività dei settori e per la tenuta occupazionale.

SALARI, DIRITTI E CONTRATTAZIONE. RAFFORZARE GLI STRUMENTI CHE REDISTRIBUISCONO VALORE

Un altro punto concreto riguarda il lavoro e il reddito. Negli ultimi anni si è accentuata la distanza tra crescita economica e salari, con una perdita significativa di potere d'acquisto.

Il Congresso richiama la necessità di rafforzare

la contrattazione collettiva come strumento principale di tutela e redistribuzione. Questo significa lavorare su rinnovi contrattuali più tempestivi, strumenti efficaci di recupero dell'inflazione e contrasto al dumping contrattuale.

INNOVAZIONE E COMPETENZE. FORMAZIONE COME CONDIZIONE, NON COME OPZIONE

La trasformazione tecnologica, inclusa l'intelligenza artificiale, sta già incidendo sull'organizzazione del lavoro. La questione non è solo tecnologica, ma anche contrattuale e sociale.

Il Congresso indica una linea chiara: l'innovazione

deve essere accompagnata da formazione continua e da strumenti di partecipazione. Senza investimenti sulle competenze, il rischio è quello di creare nuove disuguaglianze e di ridurre l'occupabilità delle persone.

GIOVANI E QUALITÀ DEL LAVORO. STABILITÀ E PROSPETTIVE COME PRIORITÀ

Un elemento critico riguarda le nuove generazioni. In molti settori si registra difficoltà ad attrarre giovani, a causa di precarietà, bassi salari e limitate prospettive di crescita.

Il Congresso individua come priorità il

rafforzamento del lavoro stabile, la valorizzazione delle competenze e la costruzione di percorsi professionali credibili. Senza questo, il problema non è solo sociale, ma anche industriale, perché si indebolisce il ricambio generazionale.

IL RUOLO DEL SINDACATO. PRESENZA, COMPETENZA, CAPACITÀ DI SCELTA

In questo quadro, il sindacato è chiamato a rafforzare il proprio ruolo. Non solo nella gestione delle vertenze, ma nella capacità di stare dentro i processi di trasformazione, orientandoli.

Questo significa investire sulla rappresentanza nei luoghi di lavoro, sulla formazione dei delegati e sulla qualità della contrattazione. Il Congresso serve anche a questo: verificare se l'organizzazione

è adeguata alle sfide e definire come rafforzarla.

In sintesi, il percorso verso il Congresso collega quanto fatto finora alle scelte future. Il bilancio sociale, includendolo, non si limita a raccontare l'attività svolta, ma rende trasparente agli iscritti il quadro delle priorità su cui si misurerà l'azione sindacale nei prossimi anni.

08

Rendicontazione economica

COSTI

A) Costi e oneri da attività di interesse generale	4.535.762,04	4.307.100,80
2) Servizi	3.562.001,66	3.342.346,55
3) Godimento beni di terzi	-	17.632,66
4) Personale	767.553,73	745.360,70
6) Accantonamenti per rischi e oneri	200.000,00	200.000,00
7) Oneri diversi di gestione	6.206,65	1.760,89
B) Costi e oneri da attività diverse	1.001.337,26	666.364,25
2) Servizi	56.305,29	17.902,32
6) Accantonamenti per rischi e oneri	50.000,00	80.000,00
7) Oneri diversi di gestione	895.031,97	568.461,93
D) Costi e oneri da attività finanziarie e patrimoniali	562,08	1.085,02
1) Su rapporti bancari	562,08	562,08
6) Altri Oneri	-	522,94
E) Costi e oneri di supporto generale	359.472,86	334.081,00
1) Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	10.124,68	7.381,91
2) Servizi	186.197,94	151.370,68
3) Godimento beni di terzi	89.312,59	91.828,94
5) Ammortamenti	27.916,15	25.899,76
7) Altri Oneri	45.921,50	57.599,71
Totale per COSTI	5.897.134,24	5.308.631,07

PROVENTI

A) Proventi da attività di interesse generale	5.478.701,14	4.869.509,64
10) Altri proventi	660.981,35	403.403,43
12) Tesseramento e contribuzione	4.817.719,79	4.466.106,21
B) Proventi da attività diverse	1.080.999,44	1.079.063,26
6) Altri proventi	1.080.999,44	1.079.063,26
D) Proventi da attività finanziarie e patrimoniali	106.451,21	144.582,77
1) Da rapporti bancari	106.451,21	144.582,77
E) Proventi di supporto generale	293,26	-
2) Altri proventi di supporto generale	293,26	-
Totale per PROVENTI	6.666.445,05	6.093.155,67
Avanzo/Disavanzo d’esercizio prima delle imposte (+/-)	769.310,81	784.524,60
Imposte	58.675,07	88.975,90
Avanzo/Disavanzo d’esercizio (+/-)	710.635,74	695.548,70

ATTIVITÀ		
B) Immobilizzazioni I - Immobilizzazioni immateriali	33.512,00	38.443,36
3) diritti di brevetto industriale e diritti di utilizzazione delle opere dell'ingegno	33.512,00	38.443,36
B) Immobilizzazioni II - Immobilizzazioni materiali	20.531,19	26.972,14
2) impianti e macchinari	1.518,00	2.310,00
3) attrezzature	885,30	2.213,22
4) altri beni	18.127,89	22.448,92
B) Immobilizzazioni III - Immobilizzazioni finanziarie, con separata indicazione aggiuntiva, per ciascuna voce dei crediti, degli importi esigibili entro l'esercizio successivo	12.550,00	12.550,00
1) partecipazione in:		
a) imprese controllate	10.000,00	10.000,00
b) imprese collegate	2.550,00	2.550,00
C) Attivo circolante II - Crediti, con separata indicazione aggiuntiva, per ciascuna voce, degli importi esigibili oltre l'esercizio successivo:	973.111,57	929.353,89
1) verso utenti e clienti	807.821,32	772.238,66
9) crediti tributari	89.176,00	96.767,60
12) verso altri	76.114,25	60.347,63
C) Attivo circolante IV - Disponibilità liquide:	5.215.313,81	3.713.312,32
1) depositi bancari e postali	5.215.246,23	3.713.260,34
3) danaro e valori in cassa	67,58	51,98
D) RATEI E RISCONTI ATTIVI	15.824,83	19.146,85
Totale per ATTIVITÀ	6.270.843,40	4.739.778,56

PASSIVITÀ		
A) Patrimonio netto: I - Fondo di dotazione dell'Ente	862.294,80	862.294,80
I - Fondo di dotazione dell'ente	862.294,80	862.294,80
A) Patrimonio netto: II - Patrimonio vincolato	-	163.746,00
2) Riserve vincolate per decisione degli organi istituzionali	-	163.746,00
A) Patrimonio netto: III - Patrimonio libero	2.751.471,23	1.905.922,53
1) Riserve di utili o avanzi di gestione	2.751.471,23	1.905.922,53
A) Patrimonio netto: IV - Avanzo/disavanzo di esercizio	710.635,74	695.548,70
IV - Avanzo/disavanzo d'esercizio	710.635,74	695.548,70
B) Fondi per rischi e oneri:	660.922,53	612.600,00
1) per trattamento di quiescenza e obblighi simili	-	-
3) altri	660.922,53	612.600,00
C) Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato	63.959,41	56.977,36
D) Debiti, con separata indicazione aggiuntiva, per ciascuna voce, degli importi esigibili oltre l'esercizio successivo:	378.850,02	316.600,65
4) debiti verso enti della stessa rete associativa	62.161,43	87.079,22
6) acconti	3.685,00	1.281,25
7) debiti verso fornitori	68.501,76	75.072,15
9) debiti tributari	73.845,88	106.239,87
10) debiti verso istituti di previdenza e di sicurezza sociale	24.129,04	21.803,88
11) debiti verso dipendenti e collaboratori	18.657,26	17.496,25
12) altri debiti	127.869,65	7.628,03
E) Ratei e risconti passivi	842.709,67	126.088,52
Totale per PASSIVITÀ	6.270.843,40	4.739.778,56



Relazione della
Società di Revisione Indipendente
sul Bilancio dell'Esercizio
al 31 dicembre 2025

Baker Tilly Review S.p.A.
 Via della Libertà, 100
 00137 Roma, Italy
 Tel. +39 06 8371 127
 Fax +39 06 8371 130
 E-mail: info@baker-tilly.it
www.baker-tilly.it

Guideline

A nostro giudizio, il bilancio consuntivo dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2015 della "UILTEC" è stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità ai principi contabili ed ai criteri di redazione descritti nella Nota Integrativa.

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 "CULTEC" 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.

La presente relazione non è intesa ai sensi di legge, stante il fatto che, nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, la "UILTEC" non era tenuta alla revisione legale dei conti.

Il Tesoriere è responsabile per la redazione del bilancio consuntivo d'esercizio che fornisca una rappresentazione veritiera e corretta in conformità ai principi contabili ed ai criteri di redazione esposti nella Nota Integrativa e, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno dello 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 "LILTEC" di continuare ad operare come 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 Sindacale 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 ed 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 possano far sorgere dubbi significativi sulla capacità della "UILTEC" di continuare ad operare come 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,

1



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 entità in funzionamento;

- abbiamo valutato la presentazione, la struttura ed 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 ed i risultati significativi emersi, incluse le eventuali carenze significative nel controllo interno identificate nel corso della revisione contabile.

Torino, 30 aprile 2026

Baker Tilly Revisi S.p.A.

 Luciano Boraso
 Legale Rappresentante

4

09

Allegati

QUESTIONARIO PER LA VALUTAZIONE D’IMPATTO

UILTEC NAZIONALE – iscritti ed iscritte

Il presente questionario ha l’obiettivo di raccogliere informazioni necessarie alla valutazione dell’impatto generato dalle attività di UILTEC NAZIONALE, con particolare riferimento alle iniziative e ai risultati conseguiti nell’anno 2025.

L’obiettivo è quello di analizzare gli effetti generati dalle azioni e dalle iniziative sindacali promosse da UILTEC NAZIONALE, con particolare riferimento all’anno 2025, e di far emergere i bisogni, le priorità e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti al fine di orientare in modo partecipato le future linee di azione del Sindacato.

Ti invitiamo a compilare il questionario in

modo attento e sincero: il tuo contributo è essenziale per comprendere meglio l’impatto reale delle attività sindacali e orientare le future strategie dell’Organizzazione.

La compilazione richiede solo pochi minuti e le risposte saranno trattate in forma anonima e aggregata, nel pieno rispetto della normativa vigente sulla privacy (Regolamento UE 2016/679 – GDPR).

Le attività di raccolta e analisi dei dati sono realizzate da ORA Comunica srls, società incaricata da UILTEC NAZIONALE per la redazione del Bilancio Sociale 2025.

1. Qual è la tua Regione di provenienza? *

Contrassegna solo un ovale.

- ☐ Abruzzo

☐ Basilicata

☐ Calabria

☐ Campania

☐ Emilia-Romagna

☐ Friuli-Venezia Giulia

☐ Lazio

☐ Liguria

☐ Lombardia

☐ Marche
- ☐ Molise

☐ Piemonte

☐ Puglia

☐ Sardegna

☐ Sicilia

☐ Toscana

☐ Trentino-Alto Adige

☐ Umbria

☐ Valle d’Aosta

☐ Veneto

2. A quale CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) fai riferimento? *

Contrassegna solo un ovale.

- ☐ Tessile (es. CCNL Penne e spazzole, Uniontessile, Occhialeria, Lavanderie, Pelle cuoio e ombrelli, Calzature, Giocattoli, Sistema Moda)

☐ Energia (es. CCNL Energia e petrolio, Elettrico, Gas Acqua)
- ☐ Chimico (es. CCNL Chimica Farmaceutica, Coibenti, Miniere, Unionchimica)

☐ Manifatturiero (es. CCNL Concia, Ceramica, Vetro e lampade, Gomma Plastica)

☐ Artigianato

3. A quale fascia d’età appartieni? *

Contrassegna solo un ovale.

- ☐ 18-35

☐ 36-45

☐ 46-55
- ☐ 56-67

☐ più di 67

4. In relazione al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL), quanto ti senti soddisfatto complessivamente dalle modifiche apportate dall’ultimo rinnovo, da 1 (per nulla) a 5 (moltissimo)? *

Contrassegna solo un ovale.

- ☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

5. Quali sono gli aspetti che valuti più positivamente del tuo CCNL di riferimento?

(domanda a risposta aperta)

6. Quali sono gli aspetti che valuti negativamente del tuo CCNL di riferimento?
(domanda a risposta aperta)

7. Nel corso del 2025, hai partecipato ad almeno una azione dimostrativa promossa da UILTEC NAZIONALE (sciopero, sit-in, assemblea, momento di confronto)? *

Contrassegna solo un ovale.

☐ Sì ☐ No

8. Negli ultimi anni, in che misura ritieni che il tuo senso di appartenenza al sindacato si sia rafforzato, da 1 (si è indebolito molto) a 5 (si è rafforzato molto) *

Contrassegna solo un ovale.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

9. Quanto ritieni importante rafforzare la coscienza associativa e la solidarietà tra lavoratori e categorie sociali come inoccupati e persone migranti, su una scala da 1 (per nulla importante) a 5 (estremamente importante)? *

Contrassegna solo un ovale.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

10. Quanto ti senti informato/a riguardo ai principi della parità di genere e alle tutele contrattuali ad essi collegate, da 1 (per nulla informato) a 5 (estremamente informato)? *

Contrassegna solo un ovale.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

11. Quanto sei soddisfatto/a delle tutele previste dal tuo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) in materia di salute e sicurezza, da 1 (per nulla) a 5 (estremamente soddisfatto)? *

Contrassegna solo un ovale.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

12. Quanto sei soddisfatto/a delle tutele e dei servizi previsti dai fondi integrativi promossi da UILTEC NAZIONALE (es. sanità, previdenza), da 1 (per nulla soddisfatto) a 5 (estremamente soddisfatto)? *

Contrassegna solo un ovale.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

13. Hai conoscenza o esperienza diretta con un Comitato Aziendale Europeo (CAE)? Scegli l’opzione che ti rappresenta maggiormente. *

Contrassegna solo un ovale.

- ☐ Partecipo o ho contatti con un CAE
- ☐ Ne ho solo sentito parlare
- ☐ So cosa sono ma non ho esperienza diretta
- ☐ Non li conosco

Per ciascun ambito:

- ☐ 1
- ☐ 4
- ☐ 2
- ☐ 5
- ☐ 3

14. In futuro, quale ruolo o rapporto vorresti avere con i Comitati Aziendali Europei (CAE)? *

Contrassegna solo un ovale.

- ☐ Vorrei farne parte o partecipare attivamente
- ☐ Vorrei approfondirne il funzionamento e il valore
- ☐ Vorrei collaborare o essere in rete con chi ne fa parte
- ☐ Non ho particolari aspirazioni in merito

15. Hai partecipato al percorso di formazione di base UILTEC negli ultimi due anni? *

Contrassegna solo un ovale.

- ☐ Sì
- ☐ No

16. Indica quanto ti senti di aver acquisito competenze nei seguenti ambiti durante la formazione di base UILTEC NAZIONALE, da 1 (per niente) a 5 (ho acquisito molte competenze) *

Contrassegna solo un ovale.

- ☐ Conoscenza dell’organizzazione e del funzionamento di UILTEC
- ☐ Gestione e conoscenza delle procedure disciplinari
- ☐ Competenze su uguaglianza e inclusione nei luoghi di lavoro
- ☐ Competenze nella conduzione e gestione di assemblee
- ☐ Capacità comunicative e relazionali (empatia, assertività, chiarezza)
- ☐ Capacità di elaborare e comunicare messaggi sindacali (discorso, comunicato, volantino)
- ☐ Conoscenza dei diritti sindacali e delle relative tutele

QUESTIONARIO PER LA VALUTAZIONE D’IMPATTO

UILTEC NAZIONALE – stakeholders

Il presente questionario intende indagare il punto di vista dei principali portatori di interesse o stakeholder e ha l’obiettivo di raccogliere informazioni necessarie alla valutazione dell’impatto generato dalle attività di UILTEC NAZIONALE, con particolare riferimento alle iniziative e ai risultati conseguiti nell’anno 2025.

L’obiettivo è quello di analizzare gli effetti generati dalle azioni e dalle iniziative sindacali promosse da UILTEC NAZIONALE, con particolare riferimento all’anno 2025, e di far emergere i bisogni, le priorità e le aspettative delle parti

interessate, al fine di orientare in modo partecipato le future linee di azione del Sindacato.

La compilazione richiede solo pochi minuti e le risposte saranno trattate in forma anonima e aggregata, nel pieno rispetto della normativa vigente sulla privacy (Regolamento UE 2016/679 – GDPR).

Le attività di raccolta e analisi dei dati sono realizzate da ORA Comunica srls, società incaricata da UILTEC NAZIONALE per la redazione del Bilancio Sociale 2025.

1. A quale tipologia di stakeholder appartieni? *

Contrassegna solo un ovale.

- ☐ Controparti datoriali (es. Federchimica, Assogomma, Assovetro)
- ☐ Confederali UIL
- ☐ Altro:

2. Quanto conosci UILTEC e le sue attività nei settori che rappresenta, da 1 (per nulla) a 5 (moltissimo)? *

Contrassegna solo un ovale.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

3. In che misura consideri UILTEC un interlocutore affidabile e competente, da 1 (per nulla affidabile) a 5 (estremamente affidabile)? *

Contrassegna solo un ovale.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

4. Quali canali utilizzi per interagire con UILTEC? *

Seleziona tutte le voci applicabili.

- ☐ Email / newsletter UILTEC nazionale
- ☐ Sito web UILTEC nazionale
- ☐ Social media ufficiali (Facebook, Instagram, LinkedIn, X/Twitter)
- ☐ Comunicati stampa / pubblicazioni nazionali
- ☐ Assemblee / congressi nazionali
- ☐ Eventi e iniziative promosse da UILTEC nazionale
- ☐ Delegati e rappresentanti nazionali UILTEC
- ☐ Altro:

5. Quali canali vorresti utilizzare maggiormente per interagire con UILTEC? *

Seleziona tutte le voci applicabili.

- ☐ Email / newsletter UILTEC nazionale
- ☐ Sito web UILTEC nazionale
- ☐ Social media ufficiali (Facebook, Instagram, LinkedIn, X/Twitter)
- ☐ Comunicati stampa / pubblicazioni nazionali
- ☐ Assemblee / congressi nazionali
- ☐ Eventi e iniziative promosse da UILTEC nazionale
- ☐ Delegati e rappresentanti nazionali UILTEC
- ☐ Altro:

6. A tuo avviso, quali sono le aree di maggior impatto dell’azione sindacale di UILTEC? *

Seleziona tutte le voci applicabili.

- ☐ Tutela dei diritti e delle condizioni di lavoro
- ☐ Sicurezza sul lavoro e salute dei lavoratori
- ☐ Difesa del potere d’acquisto
- ☐ Innovazione, ricerca e formazione continua
- ☐ Transizione ecologica e sostenibilità ambientale
- ☐ Politiche industriali nazionali ed europee
- ☐ Inclusione, parità di genere e valorizzazione delle diversità
- ☐ Occupazione giovanile e futuro del lavoro
- ☐ Tutela dei consumatori e dei cittadini nei settori strategici
- ☐ Altro:

7. Dove vedi aree di miglioramento nell’azione sindacale di UILTEC? *

(Risposta aperta)

8. Quali risultati concreti attribuisce alla collaborazione con UILTEC? *

Seleziona tutte le voci applicabili.

☐ Creazione di alleanze e partenariati su temi comuni (lavoro, transizione, sostenibilità)

☐ Maggiore capacità di incidere sulle politiche pubbliche attraverso azioni comuni

☐ Maggiore visibilità e rappresentanza delle istanze del settore a livello nazionale/europeo

☐ Sviluppo di progetti congiunti (formazione, ricerca, innovazione, sostenibilità)

☐ Condivisione di competenze e conoscenze tra attori diversi (sindacati, imprese, enti, associazioni)

☐ Costruzione di un network stabile e continuativo di relazioni

☐ Nessuno

☐ Altro:

9. In quali ambiti saresti disposto a rafforzare la collaborazione con UILTEC? *

Seleziona tutte le voci applicabili.

☐ Creazione di alleanze e partenariati su temi comuni (lavoro, transizione, sostenibilità)

☐ Maggiore capacità di incidere sulle politiche pubbliche attraverso azioni comuni

☐ Maggiore visibilità e rappresentanza delle istanze del settore a livello nazionale/europeo

☐ Sviluppo di progetti congiunti (formazione, ricerca, innovazione, sostenibilità)

☐ Condivisione di competenze e conoscenze tra attori diversi (sindacati, imprese, enti, associazioni)

☐ Costruzione di un network stabile e continuativo di relazioni

☐ Nessuno

☐ Altro:

10. Quali competenze o risorse pensi che UILTEC dovrebbe potenziare per essere un partner ancora più efficace? *

Seleziona tutte le voci applicabili.

☐ Capacità di rappresentanza e interlocuzione istituzionale a livello nazionale ed europeo

☐ Competenze tecniche settoriali (tessile, energia, chimica) per leggere i trend e anticipare i cambiamenti

☐ Analisi dei dati e ricerca (osservatori, studi, scenari di settore)

☐ Competenze in sostenibilità e transizione ecologica (green jobs, filiere circolari, energia rinnovabile)

☐ Innovazione e digitalizzazione (strumenti per smart union e comunicazione digitale)

☐ Comunicazione e visibilità pubblica (media, social, relazioni con stakeholder)

☐ Formazione e capacity building per delegati, rappresentanti e stakeholder

☐ Networking internazionale e cooperazione con altre organizzazioni e sindacati globali

☐ Coinvolgimento delle nuove generazioni di lavoratori e giovani professionisti

☐ Altro



TRASPARENZA

PARTECIPAZIONE

RESPONSABILITÀ

UILTEC

BILANCIO SOCIALE 2025

Legale rappresentante: Daniela Piras

Redazione e impaginazione: oracomunica.com

UILTEC Nazionale

Via Po, 162 00198 - Roma

0688811500

segreteria.nazionale@uiltec.it

