

Industriamoci

Periodico trimestrale informativo sulle tematiche del lavoro e sindacali della Uiltec nazionale



Dal Congresso al futuro.

Innoviamo processi,
tuteliamo diritti



CATANZARO
3-4-5 GIUGNO 2026



CONGRESSO
NAZIONALE
UILTEC



INNOVIAMO
PROCESSI
TUTELIAMO
DIRITTI

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

uiltec.it

Indice



—	Non chiamatela transizione	4
	di Daniela Piras	
01	Dal IV Congresso nazionale Uiltec al futuro: Innoviamo processi, tuteliamo diritti	13
	di Maria Anna Lerario	
02	L'industria, il lavoro e la sfida di un nuovo equilibrio globale	16
	di Redazione	
03	L'Umanesimo Algoritmico: Il Lavoro alla Prova dell'Intelligenza Artificiale	26
	di Redazione	
04	Il lavoro che siamo: il Bilancio sociale 2025	35
	di Redazione	
05	Territori, persone, futuro	42
	di Redazione	
06	XIX Congresso nazionale Uil: il lavoro che verrà	56
	di Redazione	
—	La stagione dei contratti: salari, diritti e innovazione	74
	di Redazione	

EDITORIALE

Non chiamatela transizione

■ di Daniela Piras



*ABBIAMO TUTTI UN PROBLEMA CON L'ORMAI
ABUSATA PAROLA "TRANSIZIONE". NON
CON IL CONCETTO. CON LA PAROLA.*

Transizione implica un punto di partenza e un punto di arrivo noti, un percorso tracciato, un senso condiviso della direzione. Implica, soprattutto, che qualcuno stia guidando. In questi anni questa parola è stata usata per descrivere qualcosa di molto diverso: una trasforma-



zione accelerata, non governata, in cui le scelte fondamentali, su chi paga i costi, su chi cattura il valore, su chi resta indietro, vengono prese altrove, da altri, mentre si continua a discutere di principi.

È da questa consapevolezza che siamo partiti a Catanzaro, al Teatro Politeama, per il IV Congresso Nazionale UILTEC. Tre giorni di confronto serrato con le delegate e i delegati arrivati da ogni parte d'Italia, per fare il punto su cosa è successo e decidere dove andare. Il titolo che ci siamo dati, *Innoviamo processi, tuteliamo diritti* non è uno slogan: è una dichiarazione di metodo. Questa riflessione nasce da lì: da quello che abbiamo detto, da quello che abbiamo ascoltato, e soprattutto da quello che ci siamo impegnati a fare.

Abbiamo trascorso gli ultimi quattro anni a negoziare dentro questa contraddizione e ora abbiamo davanti un ostacolo da evitare: la tentazione di rassegnazione del tessuto sociale a essere spettatori del cambiamento e delle transizioni. Noi vogliamo essere portatori di una forza reale in grado di spazzare via timori e rassegnazioni con la forza della concretezza, delle proposte e della partecipazione.

Partiamo dai fatti, perché i fatti hanno il vantaggio di essere scomodi per tutti.



L'Europa ha costruito in pochi anni il quadro normativo più avanzato del mondo sulla transizione ecologica e sull'intelligenza artificiale. Green Deal, AI Act, CBAM, ETS, Industrial Accelerator Act: una produzione legislativa straordinaria. Ma la produzione normativa non è politica industriale. Regolare un mercato non è lo stesso che orientarlo. E mentre regolavamo, altri investivano.

Gli Stati Uniti hanno messo sul tavolo 370 miliardi di dollari con l'Inflation Reduction Act. La Cina ha pianificato l'intera filiera delle energie rinnovabili dall'estrazione del litio alla produzione dei pannelli, dall'assemblaggio delle batterie alla gestione delle reti con un orizzonte a vent'anni. Noi abbiamo scritto le regole per un mercato che potrebbe non esistere più quando saranno applicate. Fagocitato proprio da chi, adesso, si sta muovendo aggredendo gli spazi economici e produttivi globali.

Le imprese dei settori che rappresentiamo lo vedono ogni giorno: costi energetici strutturalmente più alti del 30% rispetto alla media europea, concorrenza internazionale priva degli stessi vincoli ambientali e sociali che sosteniamo giustamente per noi stessi, incentivi pubblici che arrivano tardi, male indirizzati, senza condizionalità reali. Non è una lamentela. È una descrizione dello stato delle cose. Una descrizione che vale per la chimica, per la farmaceutica, per il vetro, per la gomma-plastica,



per il tessile, per l'energia: i settori della UILTEC, l'ossatura industriale del Paese, quella che resiste non perché qualcuno la sostenga, ma per la tenacia silenziosa di chi ci lavora ogni giorno.

La domanda che pongo alle imprese, alle istituzioni, ai nostri interlocutori europei è questa: che cosa stiamo disposti a fare davvero?

Non in termini di principi. In termini di scelte concrete, verificabili, costose.

Perché le scelte che servono hanno tutte un prezzo politico. Estrarre gas in acque italiane invece di comprarlo dall'estero a tre volte il costo significa scontrarsi con un'ideologia che confonde la produzione nazionale con la colpa ambientale, ignorando che il gas che importiamo via nave ha un'impronta carbonica enormemente superiore a quello che potremmo estrarre noi. Prendere sul serio l'idroelettrico come fonte rinnovabile programmabile, quella che stabilizza la rete quando sole e vento non bastano, significa affrontare la scadenza delle concessioni nel 2029 con un piano nazionale vero. Senza un quadro chiaro su investimenti, sicurezza degli impianti e continuità occupazionale, quella scadenza non è un'opportunità: è un'incertezza che blocca già oggi la manutenzione necessaria e mette a rischio impianti che



sono infrastruttura strategica del Paese. Condizionare gli incentivi pubblici al rispetto dei contratti nazionali e alla qualità dell'occupazione significa scontrarsi con chi preferisce il profitto alla responsabilità.

A Catanzaro abbiamo portato su questo tre richieste precise, che non sono dichiarazioni di principio: una Direttiva europea sulla Transizione Giusta, vincolante e non enunciativa, che obblighi a valutare preventivamente le conseguenze sociali di ogni scelta industriale e a predisporre strumenti adeguati; un piano nazionale dell'idroelettrico fondato su obiettivi certi, investimenti verificabili e continuità occupazionale; condizionalità sociali reali nell'Industrial Accelerator Act (rispetto dei contratti nazionali, salario equo, sicurezza, piani occupazionali) come condizione di accesso agli incentivi, non come principio enunciato. Noi siamo disposti a pagare i prezzi politici che queste richieste comportano. La domanda è se lo sono anche gli altri soggetti che siedono ai tavoli.

C'è poi una partita che si gioca a un livello che il sindacato conosce bene, anche se non ne parla abbastanza: il livello dello standard.

Utilizzo una piccola digressione storica, con la consapevolezza che la storia è sempre utile a comprendere



le dinamiche del presente. Alla fine dell'Ottocento si è combattuta una "guerra energetica" – la guerra tra la corrente continua di Edison e la corrente alternata di Tesla – sulla quale si è poi realmente costruito il mondo che viviamo: una battaglia per chi avrebbe controllato l'infrastruttura del futuro. Vinse chi impose lo standard. E chi impose lo standard, di fatto, ridisegnò la mappa del potere economico del secolo successivo.

Oggi la stessa battaglia si combatte ancora, sull'energia come infrastruttura e, soprattutto, sull'intelligenza artificiale non solo come tecnologia ma come paradigma: sui modelli fondazionali, sui dati di addestramento, sulle piattaforme di distribuzione, sui chip. Chi controlla quelle infrastrutture controlla la catena decisionale di interi settori industriali, inclusi i nostri. Decide come si organizza il lavoro, come si misura la produttività, come si gestisce il personale. Come si declina la quotidianità dell'umanità del futuro e del presente. Siamo davanti a una partita delicatissima che si gioca su equilibri di potere in grado davvero di decidere chi saremo, cosa faremo, dove andremo nel prossimo secolo.

Il sindacato che non entra in questa partita la perde per assenza. Perderla non significa semplicemente non aver negoziato un buon contratto: significa che le regole del lavoro verranno scritte da qualcun altro, con logiche che



non prevedono né la trasparenza né la partecipazione che consideriamo non negoziabili.

Per questo la contrattazione sull'intelligenza artificiale non è un tema del futuro. È urgente adesso, mentre i sistemi vengono progettati, mentre i modelli vengono addestrati, mentre le organizzazioni vengono ridisegnate. "Tra un minuto" è troppo tardi.

Quello che ci aspettiamo nei prossimi quattro anni non è un'altra stagione di emergenza gestita con strumenti inadeguati.

Ci aspettiamo che l'Italia decida finalmente quale industria vuole avere tra vent'anni e costruisca le condizioni per averla. Ci aspettiamo che l'Europa trasformi le sue intenzioni industriali in investimenti reali, con condizionalità sociali vincolanti e non decorative. Ci aspettiamo che le imprese che siedono ai nostri tavoli trattino la contrattazione non come un ostacolo alla competitività ma come una garanzia di stabilità: un sistema di relazioni industriali solido è un vantaggio competitivo, non un costo. Lo dimostrano i rinnovi che abbiamo portato a casa in questi anni costruiti su piattaforme solide e su relazioni industriali che si coltivano nel tempo con presenza e perseveranza.



E ci aspettiamo, infine, che il sindacato continui a fare quello che ha fatto in questi anni: arrivare preparato, in anticipo, con quell'atteggiamento concreto e proattivo che si dimostra ancora e sempre baluardo della libertà, dell'uguaglianza e della tutela dei più fragili. Portare ai tavoli la conoscenza dei processi, non solo rivendicazioni. Negoziare il cambiamento invece di protestare contro le sue conseguenze quando oramai il dado è tratto.

Da Catanzaro ripartiamo con una consapevolezza in più: il lavoro cambia, le tecnologie cambiano, i mercati cambiano. Ma ciò che non deve cambiare è la nostra idea di giustizia, di dignità e di solidarietà.

Perciò, non chiamatela *transizione* l'assenza di una politica industriale degna di questo nome, questo disordine in cui le regole non tengono conto della realtà, in cui le imprese chiudono prima che arrivi una strategia, e i costi finiscono sempre sulle stesse spalle. Noi quella politica industriale la pretendiamo, la costruiamo, la contrattiamo. Non a margine, non in seconda fila, non a cose fatte.

Dentro. Prima. ■



01

Dal IV Congresso nazionale Uiltec al futuro: Innoviamo processi, tuteliamo diritti

■ di Maria Anna Lerario



Per anni abbiamo avuto una scusa perfetta. La crisi finanziaria del 2008. Poi la pandemia. Poi la guerra in Ucraina. Poi il caro energia, le catene di approvvigionamento interrotte, il dollaro forte, la Cina che dumpa, gli Stati Uniti che sussidiano. Ogni volta che qualcosa si rompeva nel sistema industriale italiano ed europeo, c'era un evento straordinario a cui imputare la colpa. E ogni volta che l'evento straordinario si attenuava, arrivava il successivo.

Non erano scuse false. I fatti erano e sono tuttora reali. Il problema è che le scuse vere, ripetute abbastanza a lungo, diventano alibi strutturali. Smettono di spiegare e cominciano a giustificare l'assenza di scelte.



L'Italia è la seconda manifattura europea. Lo è ancora, nonostante tutto. Ma non perché abbia costruito negli ultimi vent'anni una politica industriale degna di questo nome. Lo è per inerzia, per qualità sedimentata, per la resistenza silenziosa di migliaia di lavoratrici e lavoratori, sindacalisti e imprese che hanno tenuto aperte le porte anche quando non c'era nessuno a sostenerli. Quella resistenza ha un limite. E quel limite si sta avvicinando.

Questo numero di *Industriamoci* nasce dal IV Congresso Nazionale UILTEC, svoltosi a Catanzaro dal 3 al 5 giugno, ma non è un numero congressuale nel senso commemorativo del termine. È un numero che ha l'ambizione di utilizzare il Congresso come punto di partenza per guardare avanti: all'Industrial Accelerator Act europeo che ha bisogno di gambe, non di dichiarazioni; ai tavoli aperti che chiedono risposte di sistema, non gestione dell'emergenza; ai contratti che rinnova una categoria che ha scelto di negoziare il futuro invece di subirlo.

Il filo che tiene insieme queste pagine non è la cronaca di cosa è successo a Catanzaro. È una domanda: adesso cosa facciamo?

Industriamoci prova a rispondere. O almeno a fare le domande giuste. ■



0 2

L'industria, il lavoro e la sfida di un nuovo equilibrio globale

■ di Redazione



C'è un dato che fotografa, meglio di qualsiasi discorso teorico, il cortocircuito in cui è avvitata l'Europa: spendiamo centinaia di miliardi di euro all'anno per importare combustibili fossili dall'estero. Risorse enormi, sottratte al nostro tessuto industriale e alla tutela del salario. I confini della fabbrica coincidono ormai con quelli del mondo e le crisi industriali non possono più essere lette con lenti puramente nazionali.

Un sindacato che vuole rappresentare il futuro non può limitarsi a osservare questi cambiamenti: deve comprenderli, interpretarli e contribuire a orientarli. È questa l'ambizione che ha attraversato il IV Congresso UILTEC e che ha trovato una delle sue espressioni più alte nel



panel internazionale *“Trade Unions and Industry in Europe: Challenges and Perspectives”*. A guidare e tessere i fili di questo delicato confronto è stato Angelo Pagliara, membro del CESE (Comitato Economico e Sociale Europeo), che ha saputo connettere la dimensione istituzionale di Bruxelles con la realtà dei territori, orientando la discussione verso una domanda fondamentale: come difendere il lavoro nell’epoca delle grandi trasformazioni economiche, energetiche e geopolitiche?

La presenza al tavolo di Judith Kirton-Darling, segretaria generale di IndustriAll Europe, e di Atle Høie, segretario generale di IndustriALL Global Union, nel dibattito con Daniela Piras, segretaria generale UILTEC, ha confermato una consapevolezza ormai inevitabile: di fronte alle tensioni sulle rotte commerciali e alla competizione tra grandi potenze, serve una risposta sindacale globale e di alto profilo strategico.

L’illusione green e il rischio della deindustrializzazione

Appare ormai banale la pur doverosa premessa che dalla pandemia ai conflitti internazionali, il mondo della produzione sta attraversando una trasformazione senza precedenti. La crisi energetica, asse centrale del dibattito congressuale, è stata letta dai relatori non come un



episodio contingente, ma come il segnale di una fragilità più profonda del modello di sviluppo europeo.

Judith Kirton-Darling ha definito chiaramente l'attuale fase come una vera e propria prova di forza per la sopravvivenza del manifatturiero continentale:

“SIAMO DI FRONTE A UNA **SFIDA ESISTENZIALE** PER L'INDUSTRIA EUROPEA – HA DETTO NEL CORSO DEL DIBATTITO – SE NON **METTIAMO AL CENTRO I LAVORATORI** E NON CREIAMO LE **CONDIZIONI PER INVESTIMENTI MASSICCI E TRANSIZIONI GIUSTE**, RISCHIAMO UNA DEINDUSTRIALIZZAZIONE IRREVERSIBILE CHE COLPIRÀ IL CUORE SOCIALE DELL'EUROPA.”

Questa deriva non significa solo perdita di posti di lavoro, ma una progressiva rinuncia all'autonomia strategica dell'intero continente. E alla perdita di una personalità e di un'identità, quella Europea, che non è ancora compiuta ed è, per questo, estremamente fragile. La discussione ha messo a nudo le contraddizioni di un'Europa che ha inseguito per anni cronoprogrammi teorici senza preoccuparsi di costruire filiere produttive autonome e, soprattutto, senza dare il giusto peso e rilievo alle differenze industriali strutturali – finanche economiche e sociali – di ciascun paese.



Come Europa, abbiamo abbracciato la transizione ecologica senza garantire l'indipendenza tecnologica, regalando spesso intere filiere a competitor globali estranei ai nostri standard sociali. Da qui la richiesta comune di una nuova politica industriale europea capace di accompagnare il Green Deal con investimenti reali e strumenti finanziari comuni, perché il percorso di sostenibilità non può trasformarsi nel caotico smantellamento della capacità produttiva.

Oltre l'ideologia: il realismo energetico e la neutralità tecnologica

Su questo specifico terreno emerge la forte convergenza tra le federazioni internazionali e la posizione espressa dalla UILTEC. Nel suo intervento, Daniela Piras ha ribadito con forza che il sindacato non mette in discussione gli obiettivi della transizione ambientale, ma il modo in cui essa viene governata.

“Gli obiettivi del Green Deal sono i nostri obiettivi – ha affermato la Segretaria Generale UILTEC – ma non è possibile chiedere ai sistemi produttivi di tutti i paesi di cambiare nello stesso modo e nello stesso tempo, senza fornire strumenti e strategie coerenti.”





La questione energetica rappresenta per l'Italia una sfida ancora più complessa che attraversa trasversalmente tutto il sistema produttivo e industriale del paese.

Ciò è ancor più vero nei settori rappresentati dalla UILTEC – energia, chimica, farmaceutica, petrolchimica, gomma-plastica, vetro e ceramica – che sono stori-



camente i più esposti all'aumento dei costi dei fattori produttivi e all'incertezza sugli approvvigionamenti. Per questo, il palco del Congresso ha ospitato un richiamo forte per abbandonare le contrapposizioni ideologiche e costruire una vera politica industriale nazionale.

La Segretaria generale Daniela Piras ha chiesto con fermezza scelte strutturali concrete e non continui interventi emergenziali, rivendicando una strategia fondata sul principio della neutralità tecnologica e sull'utilizzo pragmatico delle risorse disponibili. In quest'ottica, la proposta UILTEC sul futuro dell'idroelettrico punta a valorizzare una risorsa rinnovabile e programmabile che rappresenta un patrimonio industriale e ingegneristico straordinario, da tutelare e potenziare per aumentare l'autosufficienza del Paese. Parallelamente, diventa necessario guardare con realismo alle risorse nazionali, come il gas, per ridurre la dipendenza dalle importazioni dall'estero, che spesso viaggiano su rotte geopolitiche instabili e con standard ambientali e di tutela del lavoro decisamente inferiori ai nostri.

La dimensione globale dei diritti e il ruolo del negoziato

Allargando lo sguardo oltre i confini europei, Atle Høie ha ricordato come le crisi energetiche e le transizioni indu-



striali abbiano impatti profondamente asimmetrici nei vari continenti, rischiando di amplificare le disuguaglianze se lasciate alle sole regole del mercato globale:

“LA TRANSIZIONE NON PUÒ ESSERE DEFINITA “GIUSTA” **SE I SUOI COSTI ECONOMICI E SOCIALI VENGONO SCARICATI SULLE SPALLE DEI LAVORATORI PIÙ VULNERABILI** O DEI PAESI IN VIA DI SVILUPPO. IL POTERE DELLE MULTINAZIONALI SI CONTRASTA SOLO COSTRUENDO UNA SOLIDARIETÀ E UNA **CONTRATTAZIONE TRANSNAZIONALE FORTE**”.

Il dumping sociale e la deregolamentazione restano minacce concrete lungo le catene mondiali del valore, ed è per questo che il ruolo del sindacalismo globale diventa quello di costruire accordi transnazionali, rafforzare l'organizzazione e imporre il rispetto dei diritti. Una sfida che richiede un movimento capace di parlare una lingua comune di fronte a un potere economico che agisce su scala globale.

Il sindacato dimostra la sua maturità proprio quando riesce a tradurre queste grandi visioni macroeconomiche dentro i perimetri duri della contrattazione aziendale. È il modello praticato dalla UILTEC nei grandi tavoli



di negoziazione – il confronto aperto su Versalis, di cui la categoria tornerà a occuparsi nelle prossime settimane, ne è un esempio in corso – dove di fronte alle ristrutturazioni e alle dismissioni degli asset industriali storici determinate dalle nuove dinamiche di mercato, l'azione sindacale si fa rigorosamente contrattualista. Governare l'impatto industriale significa vincolare gli investimenti alla salvaguardia occupazionale, alla riconversione tecnologica e alla tutela strategica dell'indotto e delle filiere.

Non spettatori, ma protagonisti



“Non possiamo essere attori passivi di ciò che stiamo vivendo. Questo è il senso del nostro Congresso: abbiamo la responsabilità di studiare, proporre e contrattare”. È il cuore del messaggio che dal palco del Politeama ha lanciato Piras.

In questa sintesi è racchiuso il superamento di ogni logica passiva o puramente difensiva. Il sindacato non può limitarsi a gestire ex post le conseguenze delle trasformazioni; deve partecipare attivamente alla costruzione delle scelte che determineranno il futuro dell'industria, dell'energia e del lavoro.

La transizione sarà davvero sostenibile soltanto se saprà essere anche industriale e sociale. Difendere l'ambiente non può significare abbandonare la produzione europea; innovare non può significare creare nuove disuguaglianze; competere nel nuovo scenario globale non può significare comprimere i diritti. La sfida dei prossimi anni sarà proprio questa: costruire un nuovo modello di sviluppo in cui autonomia strategica, progresso tecnologico, sostenibilità e qualità del lavoro procedano insieme. Una sfida nella quale la UILTEC rivendica con forza il proprio ruolo: non spettatrice del cambiamento, ma protagonista della sua direzione. ■





CONGRESSO
NAZIONALE
UILTEC

INNOVIAMO
PROCESSI
TUTELIAMO
DIRITTI

Le trasformazioni
nel mondo del lavoro
a tutela delle persone

0 3

L'Umanesimo Algoritmico: Il Lavoro alla Prova dell'Intelligenza Artificiale

 di Redazione



L'Incipit di una Nuova Epoca: Tra Sovranità Tecnologica e Centralità dell'Uomo

Il dibattito contemporaneo attorno all'Intelligenza Artificiale ha ormai superato la fanciullesca narrazione della fascinazione tecnologica per addentrarsi nei territori complessi della sociologia del lavoro, dell'etica applicata e del diritto sindacale. Non si tratta di una mera transizione digitale, bensì di una metamorfosi profonda dei modelli organizzativi; una svolta epistemica che ridefinisce il concetto stesso di prestazione lavorativa.



Di fronte a questa spinta disruptiva, l'Europa e l'Italia si trovano a un bivio geopolitico e culturale: cedere alla corrente dell'automazione e della digitalizzazione cieca o rivendicare, con fermezza, il primato della persona.

È su questo crinale che il IV Congresso Nazionale UIL-TEC ha costruito uno dei suoi appuntamenti più densi: il panel *"Intelligenza artificiale, lavoro: rischi, strumenti, opportunità"* moderato da Francesco Maria Gennaro, della segreteria nazionale UIL e componente dell'**Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro** istituito dal Ministero del Lavoro. Mentre i modelli globali oscillano tra il rigore disumanizzante delle *Dark Factory* orientali (capannoni cinesi senza luce né persone, attivi ventiquattr'ore su ventiquattro, dove le multinazionali arrivano a produrre uno smartphone ogni tre secondi) e l'iper-sorveglianza biometrica d'oltreoceano, dove si abituano i dipendenti anche a indossare caschetti-videocamera che alimentano i modelli linguistici destinati a produrre i loro stessi sostituti robotici, la via italiana tracciata dal panel propone un paradigma alternativo: l'**umanesimo algoritmico**.

L'obiettivo cardine è l'introduzione della "contrattazione dell'algoritmo", un processo negoziale dinamico che permetta alle parti sociali di governare i sistemi



di *algorithmic management* prima, durante e dopo la loro implementazione. In questa visione, la produttività generata dall'IA non può configurarsi come un profitto esclusivo della macchina o del capitale, ma deve tradursi in un “dividendo tecnologico” da redistribuire alle lavoratrici e ai lavoratori, declinato in termini di incremento salariale, sicurezza e riduzione dell'orario di lavoro. Con sei lavoratori su dieci destinati a subire l'impatto di questa transizione secondo le stime del World Economic Forum, i processi di *upskilling* e *reskilling* non sono più opzionali, ma rappresentano il pilastro di una nuova cittadinanza industriale.

Le Voci del Confronto: Esperienze Settoriali e Buone Pratiche. La Prospettiva Sindacale e la Sperimentazione Contrattuale

Nel settore chimico-farmaceutico, la sfida dell'IA viene affrontata anticipando i tempi della metamorfosi tecnologica. Daniele Bailo, segretario nazionale Uiltec, ha evidenziato come l'impatto iniziale dell'IA stia colpendo in modo inedito le mansioni standardizzate e le strutture di staff, i cosiddetti colletti bianchi, producendo anche una rivoluzione sociologica importante nel mondo del lavoro. La risposta sindacale non risiede nel rifiuto protezionistico, ma nell'acquisizione di una profonda competenza tecnica da parte dei negoziatori, indispen-



sabile per evitare la deresponsabilizzazione dei processi decisionali. Le sperimentazioni avviate nei rinnovi contrattuali, a partire proprio dal Ccnl chimico-farmaceutico, puntano a strutturare un dialogo trasparente e simmetrico all'interno delle imprese, gettando le basi per i contratti collettivi del futuro.

Il comparto industriale della ricerca biologica e farmaceutica, del resto, offre un esempio pragmatico di coesistenza e governo partecipato dell'innovazione. Maria Teresa La Notte (GSK Italia), ospite del panel, ha tracciato i contorni di un'evoluzione che accelera esponenzialmente la scoperta scientifica (l'utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale in ricerca e sviluppo, anche nella sola misura dell'1%, può tradursi in circa ottanta nuovi farmaci scoperti in un anno) ma che necessita di rigidi confini etici. Attraverso il *Red Orange Etiquette*, un codice comportamentale siglato in sinergia con le RSU, GSK ha codificato il principio secondo cui l'IA conserva esclusivamente una funzione di supporto consultivo, lasciando la decisione finale all'intelletto umano. Il monitoraggio paritetico e bilaterale degli strumenti potenzialmente intrusivi, nel rispetto dell'Articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, dimostra come l'accordo sindacale possa precedere e integrare l'applicazione stessa del quadro normativo europeo dell'AI Act.



L'Allenamento Organizzativo e l'Etica by Design

Il superamento dell'attrito operativo e l'accrescimento delle competenze richiedono un mutamento metodologico radicale, come illustrato da Enrico Deschi (Forma Futura). Le aziende non devono essere considerate macchine da ottimizzare in modo ingegneristico, bensì organismi complessi da allenare. La rapida obsolescenza che i sistemi digitali impongono richiede un cambio di paradigma: passare da un apprendimento episodico a un'infrastruttura di **formazione continua**. Secondo le stime di Gartner, società globale di ricerca e consulenza strategica nel campo della tecnologia dell'informazione (IT) e del management, la competenza professionale odierna richiede un tasso di aggiornamento costante pari al 14-16% annuo. Per questo l'IA rischia di generare uno stress cognitivo insostenibile se non somministrata con una corretta "posologia". Il modello dell'etica *by design* si fonda su quattro direttrici, tra loro complementari: l'inclusione dei ritmi biologici dei lavoratori più lenti, la partecipazione corale alla progettazione, la trasparenza tecnologica assoluta senza "scatole nere" e la salvaguardia della dignità umana, che si misura nel tempo lavorativo restituito e liberato dai compiti alienanti, non sottratto alle persone.



La Tecnologia al Servizio della Vita nei Cantieri Complessi

Nell'analisi dei rischi e delle opportunità che l'intelligenza artificiale rappresenta nel mondo del lavoro, forse l'applicazione più nobile e stringente risiede nella tutela dell'incolumità fisica, un tema sviscerato da Massimiliano Branchi (Saipem). Operare in contesti geografici eterogenei e ad alto rischio impone il superamento dell'errore umano attraverso sistemi predittivi e di controllo. Branchi ha illustrato come l'introduzione di *smart camera* nei cantieri internazionali, nata a seguito di un grave infortunio mortale, permette la rilevazione in tempo reale del corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale e delle anomalie ambientali. L'intesa sindacale, costruita anche insieme alla Uiltec, ha qui risolto il delicato nodo della riservatezza attraverso l'oscuramento automatico dei volti e l'adozione della filosofia del *fail safe*: la tecnologia non giudica né punisce il lavoratore, ma interviene come salvavita. L'evoluzione verso gli *smart harness*, le imbragature intelligenti capaci di dialogare con l'operatore in quota, rappresenta la frontiera di una sicurezza industriale che punta ad azzerare l'incidenza della fatalità.

Digitalizzazione ed Efficientamento nei Servizi Previdenziali



Anche il settore dei servizi e della previdenza complementare si trova a gestire una transizione speculare, dove la dematerializzazione cartacea deve incontrare le esigenze di un'utenza talvolta distante dal digitale. Fabio Cappuccio (Previmoda) ha evidenziato come l'automazione dei flussi comunicativi di routine, che assorbono circa il 60% dei contatti ordinari tra telefonate ed e-mail, permetta una riallocazione delle risorse umane verso la consulenza ad alto valore aggiunto e la gestione dei casi complessi. L'adozione di un assistente virtuale attivo h24 in fase di lancio sul sito del fondo e l'implementazione dell'adesione online non rispondono a una logica di riduzione del personale, bensì al potenziamento della prossimità relazionale con l'iscritto e all'intercettazione delle generazioni più giovani, che scelgono già il proprio fondo pensione interrogando strumenti come NotebookLM.

L'Appello al Legislatore: Un Quadro Normativo per la Competizione Globale

Il panel si è chiuso con un'unanime e pressante esortazione rivolta alle istituzioni politiche nazionali ed europee. **L'Europa non può limitarsi a svolgere il ruolo di arbitro solerte in uno scacchiere globale dove Stati Uniti e Cina agiscono da giocatori dominanti;** vi è l'assoluta necessità di coniugare la regolamentazione con



l'investimento strategico e lo sviluppo infrastrutturale. "Il cloud non è una nuvola", ha ricordato Francesco Maria Gennaro chiudendo il confronto. "È un pezzo fisico, dentro un computer, dentro un edificio, in un Paese che ha le sue leggi che possono autorizzare quello Stato a requisire quei dati". È indispensabile, ha aggiunto, garantire la tutela della sovranità dei dati e dei segreti industriali attraverso l'utilizzo di grandi infrastrutture di calcolo nazionali, come ad esempio il polo Cineca-Leonardo di Bologna e gli spin-off universitari distribuiti sul territorio, evitando che il patrimonio informativo del mondo del lavoro e delle imprese venga interamente capitalizzato da soggetti terzi internazionali, fuori da ogni controllo.

Il legislatore deve pertanto produrre norme chiare, snelle e prive di zone d'ombra, che non ingessino l'innovazione ma che riconoscano nella contrattazione collettiva e nel dialogo sociale la sede naturale, flessibile e democratica per governare il cambiamento. "Solo preservando l'identità del saper fare italiano e la dignità del lavoratore – ha concluso la Segretaria generale Uiltec, Daniela Piras – l'Intelligenza Artificiale cesserà di essere percepita come una minaccia sostitutiva per rivelarsi, infine, come il più potente fattore di emancipazione e crescita del nuovo secolo". ■



BILANCIO
SOCIALE 2025

TRASPARENZA

RESPONSABILITÀ

PARTICIPAZIONE

0 4

Il lavoro che siamo: il Bilancio sociale 2025

■ di Redazione



C'È UN **ERRORE** CHE SI RISCHIA DI
COMMETTERE QUANDO SI APRE UN
BILANCIO SOCIALE: PENSARE CHE
RACCONTI **UN'ORGANIZZAZIONE**. IN
REALTÀ, LE ORGANIZZAZIONI RACCONTANO
SEMPRE **QUALCOSA DI PIÙ DI SÉ STESS**.
RACCONTANO IL TEMPO IN CUI VIVONO.

Il Bilancio Sociale 2025 della UILTEC, letto nel suo insieme, restituisce proprio questa impressione. I numeri che raccoglie descrivono sì l'azione sindacale della Uiltec



nell'ultimo anno ma anche, forse soprattutto, un lavoro che cambia natura, velocità, geografia e aspettative. Cambiano le persone che lo svolgono, le tecnologie che lo attraversano, le competenze richieste, i luoghi nei quali vengono prese le decisioni. E, inevitabilmente, cambia anche il modo in cui un sindacato è chiamato a rappresentarlo.

I singoli capitoli sembrano parlare di temi differenti; in realtà raccontano tutti la stessa trasformazione.

Lo dice, innanzitutto, la composizione della base associativa. Più del 70% degli iscritti ha superato i quarantacinque anni, mentre gli under 35 rappresentano appena il 10,3%. Sarebbe riduttivo leggere questo dato come un semplice problema di ricambio generazionale. È il riflesso di un mercato del lavoro che negli ultimi vent'anni ha reso più difficile l'ingresso stabile dei giovani, ha allungato la precarietà e ha modificato profondamente il rapporto con il lavoro e, di conseguenza, con la rappresentanza. Non è soltanto il sindacato ad avere meno giovani. È il lavoro ad averne lasciati entrare meno.

Lo stesso meccanismo si ritrova quando il Bilancio affronta il tema dell'intelligenza artificiale. Anche qui la prospettiva è diversa da quella che domina il dibattito pubblico. Non ci si interroga sulla tecnologia in sé, né



ci si lascia sedurre da scenari futuribili. Si parte da una constatazione molto più concreta: l'intelligenza artificiale è già presente nelle imprese, organizza processi, influenza decisioni, orienta la valutazione delle prestazioni. Se questa è la realtà, allora la domanda non è se utilizzarla, ma come impedire che l'innovazione produca nuove disuguaglianze. È qui che la contrattazione torna a essere decisiva.

Anche in questo senso, il 2025 ha confermato una capacità negoziale importante nei principali settori rappresentati dalla UILTEC incassando successi contrattuali che hanno tutelato il potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori e introdotto importanti novità normative. Il Bilancio sociale, tuttavia, interrogando lavoratrici e lavoratori ha posto in evidenza come il salario resti la priorità assoluta. Accanto alla questione salariale emerge poi un'altra domanda, forse ancora più significativa: quella di sistemi classificatori capaci di riconoscere professionalità che cambiano continuamente.

Oggi le competenze si costruiscono lungo percorsi sempre meno lineari, si aggiornano rapidamente, si contaminano tra discipline diverse. Gli inquadramenti, spesso, inseguono questa evoluzione invece di anticiparla: la richiesta è di maggiore attenzione alla rigidità negli inquadramenti. Anche questo è un aspetto interessante



che restituisce l'idea di un mondo del lavoro che cambia, con lineamenti professionali nuovi. Del resto, alle lavoratrici e ai lavoratori è richiesto – e lo sarà ancora di più in futuro – un bagaglio di competenze e skills che vengono acquisite e accumulate ma spesso non si riconoscono nell'inquadramento. Le professionalità, insomma, si costruiscono e si adattano giorno dopo giorno, evolvendosi velocemente. È un tema forte che viene messo in primo piano e contribuisce a restituire un altro tassello evolutivo del mondo del lavoro: uno scatto – o meglio, un atto – di crescita dei profili e delle aspettative professionali.

Anche uno dei dati più sorprendenti del Bilancio va letto dentro questa stessa trasformazione. Oltre sette iscritti su dieci dichiarano di conoscere poco o nulla i Comitati Aziendali Europei. Potrebbe sembrare un'informazione marginale. In realtà dice molto del mondo in cui viviamo. Le grandi decisioni industriali vengono prese sempre più spesso oltre i confini nazionali, mentre gli strumenti della partecipazione europea restano poco conosciuti da chi dovrebbe utilizzarli. È uno scarto che misura quanto la globalizzazione proceda più rapidamente della consapevolezza collettiva. È per questo che tra gli impegni e gli sviluppi futuri figura proprio il rafforzamento del coinvolgimento dei delegati nei processi europei e internazionali, per rendere più solido il



collegamento tra attività sovranazionale e azione nei territori. In questo senso, resta centrale la formazione, che va oltre l'aggiornamento delle competenze sindacali. Diventa, piuttosto, uno strumento per ridurre la distanza tra la velocità del cambiamento e la capacità delle persone di comprenderlo. Non è casuale che chi ha partecipato ai percorsi promossi dalla UILTEC ne riconosca il valore. Più significativo ancora è il principale ostacolo segnalato: non la qualità dell'offerta, ma il tempo necessario per poterne usufruire, segno questo di un grande interesse e di una volontà più stringente di formazione. Ulteriore segnale del mondo del lavoro che cambia è la necessità di più tempo per formarsi. Tempo e formazione, sono insomma, a tutti gli effetti, una risorsa contrattuale.

Forse è proprio questo il messaggio più importante che emerge dal Bilancio Sociale 2025. Il lavoro continua a essere il principale fattore di integrazione economica e sociale, ma non è più quello di pochi anni fa. Cambiano le età di chi lavora, le competenze richieste, le tecnologie, i luoghi in cui si prendono le decisioni e perfino il modo in cui si costruisce una carriera professionale. Tutto si muove contemporaneamente.

Dentro questa accelerazione, il Bilancio non misura soltanto l'attività svolta dalla UILTEC. Misura qualcosa di



ancora più impegnativo: la capacità di un'organizzazione di riconoscere il cambiamento mentre accade e di trasformarlo in rappresentanza, contrattazione e tutela.

Perché il sindacato, oggi, non è chiamato soltanto a difendere il lavoro ma, prima di tutto, a comprenderlo. ■



0 5

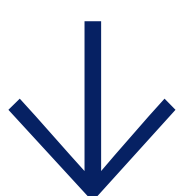
Territori, persone, futuro

■ di Redazione



La stagione congressuale ha rinnovato la guida della UILTEC nei territori, affidando ai nuovi e confermati segretari generali la responsabilità di rafforzare la rappresentanza e accompagnare l’organizzazione nelle sfide dei prossimi anni.

Dalla transizione energetica all’innovazione tecnologica, dall’intelligenza artificiale alla difesa dell’occupazione e della qualità del lavoro, le trasformazioni che attraversano i settori della UILTEC richiedono una presenza sindacale sempre più competente, radicata e capace di contrattare il cambiamento.



In queste pagine raccontiamo i volti, le esperienze e le priorità dei segretari generali eletti nelle diverse regioni, attraverso una sintesi degli obiettivi e delle sfide che accompagneranno il prossimo mandato.



Fabio Pennati – LOMBARDIA

La forza della UILTEC Lombardia sono i delegati e le delegate: è il lavoro quotidiano nei luoghi di produzione, nelle aziende, nei territori; è la capacità di ascoltare i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori e di trasformarli in piattaforme rivendicative concrete. Abbiamo le idee chiare: più contrattazione, più partecipazione, più formazione, più rappresentanza, per aumentare salari e diritti. Tutelare il lavoro ogni giorno con unità, competenza e determinazione: è questa la responsabilità e l’impegno che la UILTEC Lombardia si assume per il futuro.



Alessandro Casellato – PIEMONTE

Il congresso della Uiltec Piemonte ha segnato un ulteriore passo avanti nel percorso di regionalizzazione



dell’organizzazione, con l’integrazione dei territori già avviata e l’obiettivo di completarla entro il prossimo mandato. Una struttura più coesa per affrontare le sfide di un territorio industrialmente complesso. Le priorità per il futuro restano la crescita e il consolidamento del lavoro svolto.



Gabriele Paganini – LIGURIA

Il tema centrale del futuro per la Uiltec Liguria è il rapporto tra innovazione tecnologica, intelligenza artificiale e tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori in un settore in profonda trasformazione. La priorità è che l’innovazione tecnologica e l’intelligenza artificiale producano sviluppo inclusivo, mai esclusione. Contratteremo ogni trasformazione per tutelare il lavoro e le persone.



Andrea Rizzo – FRIULI VENEZIA GIULIA

Crescita associativa, formazione continua dei delegati, cultura della sicurezza, pari opportunità: sono le quattro coordinate con cui la UILTEC



FVG affronterà i prossimi quattro anni. Non obiettivi separati ma parti di un unico progetto: un’organizzazione più radicata nei luoghi di lavoro, più capace di rappresentare chi oggi non ha ancora una voce sindacale, più attrezzata per governare le trasformazioni di un territorio industrialmente articolato.



Maurizio Don – VENETO

Venti mesi intensi: dalla reggenza al congresso straordinario, fino a una struttura completamente regionalizzata, senza più aree vaste, con una rete di coordinatori che mantiene il radicamento provinciale dentro un disegno organizzativo più solido. La UILTEC Veneto ha rifatto le fondamenta. Ora si costruisce: più copertura dei distretti, più contrattazione, più attenzione alla qualità delle persone che lavorano nell’organizzazione. Con la direzione indicata a Catanzaro come bussola.



**Filippo Spada –
EMILIA ROMAGNA**

La UILTEC Emilia-Romagna assume come asse strategico il rafforzamento della rappresentanza e della



presenza organizzativa nei territori e nei luoghi di lavoro, a partire dal ruolo centrale di iscritti e RSU. L'obiettivo è consolidare e ampliare la presenza in tutte le province e nei principali comparti industriali ed energetici della regione, accompagnando le trasformazioni in atto: dalla transizione energetica al biomedicale, dalle multiutility al petrolchimico, fino a ceramica, tessile e farmaceutico. Una crescita organizzativa che si misura nella capacità di presidio e nella forza contrattuale.



Doriana Gramaccioni – UMBRIA

Rafforzare la rappresentanza e la contrattazione attraverso una maggiore partecipazione è la priorità della UILTEC Umbria per i prossimi quattro anni. L'organizzazione sarà protagonista nel governare le trasformazioni industriali, occupazionali, tecnologiche e digitali, senza subirle, ma orientandole attraverso la contrattazione e la tutela attiva dei diritti in ogni luogo di lavoro e in tutti i settori rappresentati, con l'obiettivo di garantire lavoro, diritti e sicurezza dentro i processi di cambiamento della regione.





Alessandro Petriella – MOLISE

In una regione piccola ma con un tessuto produttivo reale – chimico-farmaceutico, tessile, gomma-plastica, energia – la UILTEC Molise ha dimostrato che la contrattazione produce risultati anche nelle situazioni più difficili. Le vertenze Unilever e Vibac ne sono la prova. L’agenda per i prossimi anni: difesa dell’occupazione, formazione continua, presidio della sicurezza, governance dell’intelligenza artificiale. Con un principio fermo: senza impresa non c’è lavoro, ma senza lavoro dignitoso non c’è futuro.



Salvatore Pomo – CAMPANIA

Governare le transizioni – industriale, energetica, digitale – senza perdere di vista i territori e le persone che li abitano. È la bussola della UILTEC Campania per i prossimi quattro anni: più contrattazione, più rappresentanza nei luoghi di lavoro, più attenzione alla qualità dell’occupazione in una regione che ha bisogno di industria seria e di tutele concrete, non di promesse.





Angelo D’Errico – PUGLIA

La Puglia è uno dei territori dove le contraddizioni industriali del Paese si vedono con più chiarezza: Versalis, Cerano, Euroapi, Basell, il tessile. Vertenze aperte, crisi reali, occupazione da difendere. La UILTEC Puglia lavorerà per rafforzare la presenza nei luoghi di lavoro, governare l’impatto delle nuove tecnologie attraverso la contrattazione e costruire tutele concrete su sicurezza, salario e qualità del lavoro. Da Brindisi a Taranto, nessun territorio sarà lasciato indietro.



Alan Tancredi – TRENTINO ALTO ADIGE

La Segreteria regionale Uiltec Trentino-Alto Adige fonda la propria azione sulla costruzione e sul sostegno della presenza sindacale in ogni luogo di lavoro, attraverso l’elezione di RSU e RLS e il supporto alla contrattazione. Centrale è l’impegno su salario, sicurezza e partecipazione. La prevenzione degli infortuni e la tutela del benessere



psicofisico restano priorità. Uiltec si conferma un punto di riferimento nella promozione dei diritti e della qualità del lavoro, affrontando con responsabilità le trasformazioni sociali ed economiche.



Elia Brandi – LAZIO

“Ricostruire, riorganizzare e rilanciare”: sono queste le parole d’ordine la Uiltec Lazio. La regionalizzazione della Uiltec Lazio rappresenta una grande occasione per costruire una struttura più forte e coesa, capace di rispondere in modo efficace a lavoratrici e lavoratori, superando le frammentazioni e rendendo l’azione sindacale più incisiva.

Cambiare significa essere più efficaci nelle sfide che ci attendono e tra le più impegnative c’è certamente l’intelligenza artificiale, che, se governata correttamente, può trasformarsi in un’opportunità di sviluppo e inclusione, ma per offrire risposte concrete dobbiamo essere presenti in modo capillare sul territorio, vicini alle persone e alle realtà produttive.





Andrea Bottaro – SICILIA

La Sicilia si trova a un bivio cruciale. I settori dell’energia e della chimica stanno attraversando una profonda trasformazione che segnerà il futuro industriale dell’isola. Gestire questo cambiamento sarà determinante per il rilancio economico della regione.

La trasformazione di energia e chimica, insieme alle criticità del sistema idrico e della rete elettrica, richiede scelte responsabili e investimenti concreti. Per la UILTEC Sicilia è indispensabile governare questi cambiamenti tutelando occupazione e sviluppo. Rivendichiamo un ruolo di proposta e, quando necessario, di mobilitazione. Dal congresso parte una campagna per il lavoro stabile e di qualità, con un obiettivo preciso: offrire ai giovani siciliani un futuro nella loro terra.



Manuel Broglia – MARCHE

Il mandato che ci consegna il quarto congresso della Uiltec delle Marche, si inserisce in un momento di grandi sfide e cambiamenti nel tessuto produttivo marchigiano. Abbiamo un distretto calzaturiero che sta



attraversando l'ennesima crisi di comparto, aziende storiche per l'ecosistema economico delle Marche che cambiano proprietà: passando da imprese a conduzione familiare a grandi gruppi industriali mondiali come Socar, riorganizzazioni aziendali che internazionalizzano e modernizzano gruppi storici dell'industria marchigiana come Angelini Pharma. Le trasformazioni in atto richiedono una politica industriale regionale forte, fondata su innovazione e formazione, capace di attrarre investimenti e creare buona occupazione, crescita e sviluppo territoriale. Noi vogliamo essere il motore di questo cambiamento.



Vincenzo Celi – CALABRIA

La Calabria è coinvolta dai processi di transizione che interessano i nostri settori, dai servizi essenziali al manifatturiero. Lavoriamo ogni giorno perché i giovani possano crescere, formarsi e lavorare nella loro terra, per rilanciare gli investimenti nei servizi pubblici essenziali e cogliere le opportunità offerte dalla transizione energetica e tecnologica. Scegliamo di essere interlocutori a tutela dei diritti nei processi di trasformazione e di rivendicare investimenti industriali che producano buona occupazione e sviluppo del territorio, chiedendo



anche alle aziende partecipate dallo Stato di esercitare un ruolo sociale più forte.



**Debora Del Fiacco
– ABRUZZO**

L’Abruzzo vive una fase complessa, caratterizzata da un forte utilizzo degli ammortizzatori sociali soprattutto nelle piccole e medie imprese, mentre nelle realtà più solide cresce la richiesta di maggiore flessibilità. In questo scenario servono politiche industriali regionali e nazionali più strutturate, capaci di sostenere le imprese, tutelare il lavoro e accompagnare le trasformazioni in atto. La UILTEC Abruzzo continuerà a rafforzare la propria presenza nei territori e nei luoghi di lavoro, per costruire risposte concrete e garantire occupazione, diritti e sviluppo.



Claudio Di Caro – TOSCANA

La Uiltec Toscana nei prossimi quattro anni, dopo aver definito e attuato la regionalizzazione durante il Congresso Regionale, ha l’obiettivo di continuare ad aumentare la presenza nelle aziende del distretto



della moda, nonostante la grande crisi che sta attraversando il settore.

Recuperare presenza e partecipazione per crescere, dunque, anche in vista dei prossimi rinnovi delle RSU. Porteremo avanti il percorso di rinnovamento della nostra organizzazione, presidiando il territorio e i settori, con l'intento di allargare il coinvolgimento e la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori nel nostro sindacato.



Pierluigi Loi – SARDEGNA

In Sardegna il sistema industriale è al centro di una tempesta, schiacciato da un gap infrastrutturale storico e dall'impennata dei costi energetici e dei trasporti, aggravati dai nuovi vincoli ETS. Crisi storiche come Portovesme, Sider Alloys ed Eurallumina si saldano oggi alle sofferenze di Sanac e Fluorsid a Macchiareddu. Non c'è più tempo: serve una politica industriale nazionale e regionale capace di fare sistema, puntando su un piano di riconversione ad alta tecnologia, come gli hub per le terre rare, a basso impatto energetico. Solo valorizzando le aree attrezzate e gli scali portuali di Porto Torres e Cagliari potremo attrarre nuovi investimenti e



salvare il futuro produttivo dell’isola. La Uiltec Sardegna è in prima linea ogni giorno: non accetteremo passi indietro sulla tutela del lavoro e continueremo a lottare perché lo sviluppo del territorio sia una prospettiva reale, sostenibile e non più rinviabile. ■



0 6

XIX Congresso nazionale Uil: il lavoro che verrà

■ di Redazione

FUTURO
IMPEGNO
PRESENTE
INNOVAZIONE
PERSONE E SERVIZI
NELLE NOSTRE AZIENDE

IL SINDACATO DELLE PERSONE



La UIL di Bombardieri con un’agenda segnata dall’intelligenza artificiale

DOPO QUASI QUARANT’ANNI **IL VENETO TORNA A OSPITARE IL CONGRESSO NAZIONALE CONFEDERALE**. TRE GIORNI DI LAVORI CHIUSI DALLA **RICONFERMA UNANIME DEL SEGRETARIO GENERALE** E DA UN **CONFRONTO DIRETTO CON LA PREMIER MELONI** SU SALARI, FISCO E SICUREZZA



Dal 2 al 4 luglio la Fiera di Padova ha ospitato il XIX Congresso Nazionale della UIL. Circa quattromila tra delegati e ospiti riuniti sotto il titolo “Lavoro futuro, impegno presente. Innovazione, persone e diritti nell’era dell’IA”. Un titolo che non è slogan di circostanza: l’intelligenza artificiale, nella relazione introduttiva del segretario generale Pierpaolo Bombardieri, è stata collocata al primo posto dell’agenda per il prossimo quadriennio, accanto alle battaglie storiche dell’organizzazione. Non una novità di metodo, la contrattazione resta il perno intorno a cui la UIL costruisce la propria proposta, ma un salto di oggetto: la redistribuzione della produttività generata dall’IA entra ufficialmente tra i temi da portare ai tavoli con governo, controparti datoriali e istituzioni europee.

Il congresso si è chiuso sabato 4 luglio con la rielezione all’unanimità di Bombardieri per il suo terzo mandato alla guida della confederazione. Confermata l’intera squadra uscente – Emanuele Ronzoni, Ivana Veronese, Vera Buonomo e Santo Biondo in segreteria confederale, Benedetto Attili come tesoriere – con una formula che lo stesso segretario ha sintetizzato senza troppi giri di parole: “squadra che vince non si cambia”.

Nel discorso post-elezione Bombardieri ha rivendicato un percorso definito volutamente non concessivo verso nessuno, né verso il governo né verso le controparti



datoriali. Due i punti indicati come prioritari per il nuovo mandato: portare l'intelligenza artificiale sui tavoli di confronto come terreno di contrattazione e non solo di regolazione, e riaprire la partita della pressione fiscale su lavoratori e pensionati, a partire dal livello regionale e comunale, con l'obiettivo dichiarato di riportare l'organizzazione al primo posto tra i sindacati italiani per rappresentanza.

La presenza delle principali istituzioni politiche e sindacali ha dato al congresso una dimensione che è andata oltre il confronto interno all'organizzazione, trasformando il XIX Congresso nazionale UIL in un luogo di discussione sui grandi cambiamenti che stanno attraversando il mondo del lavoro e il sistema produttivo italiano.

La prima giornata si è aperta con gli interventi del segretario generale UIL Veneto Roberto Toigo, del presidente della Regione Alberto Stefani e del sindaco di Padova Sergio Giordani, prima della relazione del segretario generale Pierpaolo Bombardieri e dell'intervento della presidente del Consiglio Giorgia Meloni.

Dal palco di Padova Meloni ha ricordato di essere l'unica presidente del Consiglio ad aver partecipato, durante il proprio mandato, ai congressi delle tre principali confederazioni sindacali. Un passaggio con cui ha voluto





sottolineare la volontà del governo di mantenere aperto il confronto con le parti sociali, anche in una fase caratterizzata da trasformazioni profonde e da numerose sfide economiche e industriali.

Al centro dell'intervento della premier il tema del salario. Meloni ha rivendicato l'introduzione del cosiddetto "salario giusto", inteso come collegamento del trattamento economico complessivo ai contratti nazionali sottoscritti dalle organizzazioni maggiormente rappresentative, definendolo un principio sollecitato anche dalla UIL. Ha inoltre annunciato la disponibilità dell'esecutivo a prorogare la detassazione degli aumenti contrattuali



per i rinnovi 2027 e 2028 per i redditi fino a 35 mila euro lordi annui.

Un confronto che, però, non esaurisce le distanze ancora aperte tra governo e sindacati. Sul tavolo restano questioni centrali come il recupero del potere d'acquisto perso negli ultimi anni, la necessità di aumentare la sicurezza nei luoghi di lavoro, il rafforzamento delle politiche industriali e la gestione delle grandi trasformazioni tecnologiche. La diffusione dell'intelligenza artificiale, in particolare, è destinata a modificare processi produttivi, organizzazione del lavoro e competenze richieste: una sfida che, secondo il sindacato, deve essere governata attraverso formazione, partecipazione e tutela occupazionale, evitando che l'innovazione si traduca in nuovi squilibri sociali.

La seconda giornata ha visto salire sul palco Maurizio Landini, segretario generale della CGIL, e Daniela Fumarola, segretaria generale della CISL. Un passaggio significativo anche alla luce della piattaforma unitaria sottoscritta recentemente dalle tre confederazioni su contrattazione e misurazione della rappresentanza.

Il tema della rappresentanza sarà infatti uno dei terreni decisivi dei prossimi mesi. In un mercato del lavoro segnato dalla frammentazione e dalla crescita dei co-



siddetti contratti pirata, la definizione di criteri certi per misurare la reale rappresentatività delle organizzazioni sindacali e datoriali diventa un elemento fondamentale per difendere il valore della contrattazione collettiva e garantire condizioni economiche e normative omogenee ai lavoratori.

La giornata conclusiva ha visto anche l'intervento di Elly Schlein, segretaria del Partito Democratico, che ha rilanciato la necessità di criteri condivisi tra le parti sociali per contrastare il fenomeno dei contratti irregolari e rafforzare il ruolo della rappresentanza.

Il congresso ha rappresentato anche un momento di riflessione sul futuro del sindacato in una fase nella quale il lavoro sta cambiando rapidamente. Dalla transizione energetica alla digitalizzazione, dalla crisi di alcune filiere industriali alla necessità di rilanciare la produttività senza comprimere diritti e salari, il confronto ha riportato al centro il ruolo delle organizzazioni dei lavoratori come soggetti capaci di accompagnare le trasformazioni e contribuire alla definizione delle politiche economiche del Paese.

Una prospettiva che ha trovato sintesi nella linea tracciata da Bombardieri: un sindacato che rivendica il proprio ruolo sociale chiede risposte concrete su sa-



lari e sicurezza e punta sulla partecipazione dei lavoratori nelle scelte che riguardano il futuro dell'industria e dell'occupazione.

**Cecchettin e la campagna
contro la violenza di genere**



Tra i momenti più intensi e partecipati del congresso, la testimonianza di Gino Cecchettin, padre di Giulia, uccisa nel 2023, ha portato al centro del dibattito una delle emergenze sociali più drammatiche del nostro Paese:



la violenza contro le donne e la necessità di costruire una cultura diffusa della parità e del rispetto.

Dal palco di Padova la UIL ha annunciato l'avvio di una campagna nazionale di comunicazione dedicata alla parità di genere e al contrasto della violenza sulle donne, che coinvolgerà i luoghi di lavoro e le sedi sindacali su tutto il territorio. Un'iniziativa che punta a trasformare il sindacato in un presidio attivo di prevenzione e consapevolezza, riconoscendo il ruolo che il mondo del lavoro può avere nell'intercettare situazioni di fragilità, promuovere comportamenti responsabili e diffondere una nuova cultura delle relazioni.

La campagna sarà accompagnata da un percorso formativo realizzato in collaborazione con la Fondazione Giulia Cecchettin, rivolto alle donne e agli uomini dell'organizzazione, con l'obiettivo di affrontare il tema della violenza di genere non soltanto nella sua dimensione emergenziale, ma soprattutto nelle sue radici culturali e sociali. Un lavoro che riguarda linguaggi, stereotipi, modelli educativi e consapevolezza dei comportamenti quotidiani.

Nel suo intervento Gino Cecchettin ha richiamato la necessità di un cambiamento profondo che coinvolga l'intera società, sottolineando come la prevenzione debba



partire dall'educazione e dalla responsabilità collettiva. Un messaggio che ha trovato particolare attenzione in un congresso dedicato al futuro del lavoro, perché anche i luoghi di lavoro rappresentano spazi fondamentali nei quali promuovere rispetto, inclusione e sicurezza.

Per il segretario generale della UIL Pierpaolo Bombardieri quella contro la violenza sulle donne è “una battaglia di civiltà”, da collocare sullo stesso piano delle grandi sfide che il sindacato affronta quotidianamente: la tutela dei salari, il contrasto alla precarietà, la sicurezza nei luoghi di lavoro e la difesa dei diritti. La violenza di genere, infatti, non può essere considerata un tema separato dalle politiche del lavoro e della partecipazione sociale, perché riguarda la qualità complessiva della democrazia e delle relazioni all'interno della comunità.

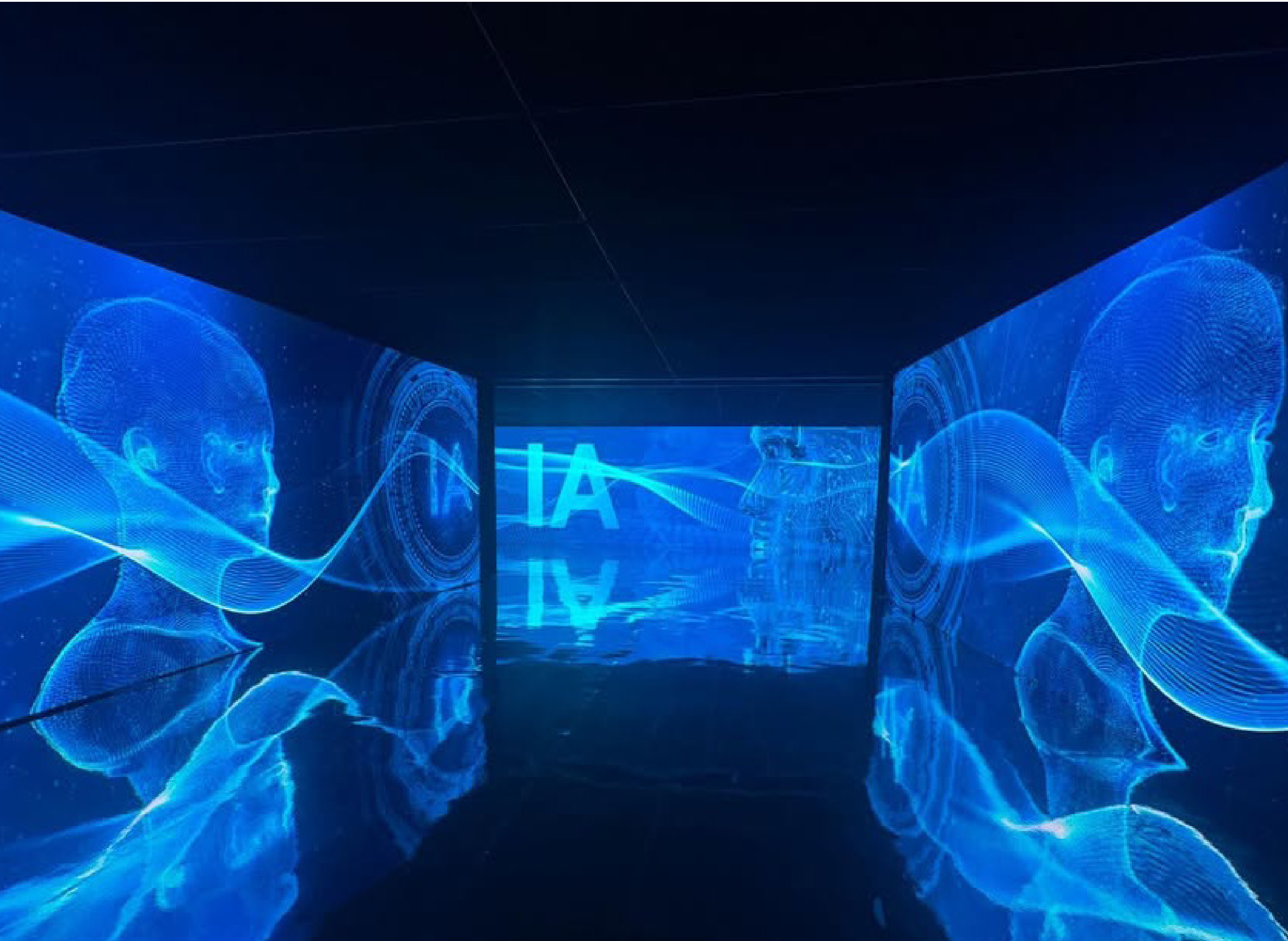
L'iniziativa annunciata al congresso rafforza quindi l'impegno della UIL su un fronte che negli ultimi anni è diventato sempre più centrale nell'azione sindacale: la promozione della parità effettiva tra uomini e donne, il contrasto alle discriminazioni e la costruzione di ambienti professionali nei quali nessuno debba sentirsi escluso, ricattabile o privo di tutela.

In una fase in cui il mondo del lavoro attraversa trasformazioni profonde, il congresso ha ribadito che innova-



zione e crescita economica non possono prescindere da un modello sociale fondato sul rispetto delle persone. La lotta alla violenza di genere entra così pienamente nell’agenda del sindacato, non come un capitolo separato, ma come parte integrante della battaglia per un lavoro più giusto e una società più equa.

XIX CONGRESSO UIL – L’intelligenza artificiale: contrattazione e futuro



Se un congresso si giudica anche da ciò che sceglie di mettere in copertina, quello di Padova lo ha fatto senza ambiguità: per la Uil, avanguardista in questo senso, l'intelligenza artificiale è sullo stesso piano dei diritti storici del lavoro, non come appendice tecnologica ma come terreno di trattativa. Nella relazione Bombardieri rivendica un lavoro di formazione interna all'organizzazione avviato già da due anni, per "arrivare preparati" a una trasformazione paragonata, per portata, solo all'arrivo del web o dell'elettricità: non un evento che sostituirà l'umanità, ma un cambiamento profondo nel modo in cui si lavora, si decide, si impara. Una rivoluzione, insomma.

L'analisi che la relazione sviluppa non si ferma alla superficie occupazionale. L'IA non elimina solo mansioni manuali ripetitive ma investe anche attività impiegatizie, amministrative, tecniche e professionali, e apre la strada a un controllo continuo di tempi e produttività, un fenomeno già presente nelle piattaforme logistiche, dove sorveglianza costante, perdita di autonomia e decisioni algoritmiche su licenziamenti e sanzioni sono realtà, non ipotesi.

Senza una redistribuzione esplicita, il rischio indicato è quello di profitti concentrati nelle imprese, salari fermi e occupazione in calo. La risposta della UIL è la richiesta di una quota di quei guadagni destinata a salario,



tempo, formazione e stabilità occupazionale, con la riduzione dell'orario a parità di trattamento economico come obiettivo prioritario: se le macchine producono di più – è il principio – i lavoratori devono lavorare meno vivendo meglio.

Sul piano industriale, il ragionamento si allarga alla scala europea. Bombardieri denuncia una progressiva delocalizzazione di know-how, ricerca e asset produttivi, con l'automotive che sostiene circa 15 milioni di posti in Europa, indicato come caso esemplare del rischio di passare da produttori a semplici montatori quando progettazione, software e componenti strategici si spostano altrove. La ricetta proposta non è il protezionismo ma una strategia europea di reindustrializzazione fondata su investimenti in batterie, software, robotica, automazione avanzata e appunto intelligenza artificiale, con energia, manifattura avanzata e IA indicate come i tre settori prioritari anche per una strategia industriale italiana.

Il congresso ha tradotto questa impostazione in un impegno operativo: la UIL predisporrà un documento da inviare a controparti datoriali e governo, articolato in dieci capitoli: dalla valutazione di impatto algoritmico al diritto di contestazione sulle decisioni automatizzate, dalla certificazione di sostenibilità algoritmica al diritto-



to soggettivo alla formazione continua sull’IA in orario di lavoro, fino a un fondo nazionale per la transizione, alla richiesta di sovranità tecnologica su modelli linguistici e centri di ricerca applicata, e a una revisione dell’articolo 3 della legge 604/1966 sui licenziamenti legati ad automazione e digitalizzazione. Un impianto che la Confederazione di via Lucullo riassume in una formula netta: non frenare l’innovazione, ma orientarla, condizionarla, contrattarla.

Robot in fiera e una tavola rotonda a sei voci



C'è una specularità che colpisce, a Padova, prima ancora che si entri nel merito di un solo intervento: la scenografia scelta per il congresso – pareti a led che pulsano come circuiti vivi, un chip luminoso proiettato sul fondale, pavimenti a specchio che raddoppiano ogni corpo e ogni luce in un effetto acquatico quasi ipnotico – non illustra l'“era dell'IA”, la mette in scena come argomento. È la stessa specularità, in fondo, che la UIL rivendica per sé in questi giorni: guardarsi allo specchio della tecnologia senza esserne inghiottiti. Non a caso, tra le delegate e i delegati, a circolare ci sono anche macchine: un cane robotico che cammina a passo felpato tra le sedie, un umanoide che saluta e si destreggia goffo ma deciso tra gli stand, che accoglie il Presidente del Consiglio e racconta di sé stesso e della sua stessa essenza introducendo i panel dedicati all'AI. Presenze che si rivelano la traduzione fisica di una domanda che il congresso pone a sé stesso e alla società: se cioè la macchina resti strumento o diventi misura dell'uomo.

Dietro le luci ci sono anni di ricerca applicata. L'Istituto Italiano di Tecnologia mostra RealMove, un sistema che legge i movimenti di chi lavora per intercettare in anticipo un rischio ergonomico o una protezione indossata male, prima che diventi infortunio. La Sapienza porta umanoidi pensati non per sostituire ma per informare, dialogare, orientare. Padova espone la propria vocazio-



ne più intima – esoscheletri, deambulatori intelligenti, sedie a rotelle con IA – restituendo, letteralmente, l'autonomia a chi l'ha persa. Verona fa volare droni per il monitoraggio ambientale e la logistica; Modena e Reggio Emilia chiude il cerchio della ricerca italiana applicata al lavoro. Nessuno di questi progetti promette un futuro senza fatica: promettono, più modestamente e più seriamente, un futuro con meno corpi spezzati.

È attorno a questo crinale – la macchina che aiuta o la macchina che sorveglia – che si è mossa la tavola rotonda “Intelligenza Artificiale, Lavoro e Diritti. Protagonisti del cambiamento”, moderata dall'autorevole giornalista Tiziana Panella davanti a sei voci di rilievo nel panorama AI: Arash Ajoudani dell'IIT, la giuslavorista Teresa Coelho Moreira per l'OIL, Phoebe V. Moore dell'Università dell'Essex, i due sapienzini Daniele Nardi e Roberto Navigli, e monsignor Vincenzo Paglia, già alla guida della Pontificia Accademia per la Vita.

Il dibattito ha evidenziato la doppia natura dell'IA, sospesa tra il potenziale di liberare i lavoratori dalle mansioni più dure e il rischio di un'intensificazione dei ritmi senza controllo umano. Di fronte a ritardi geopolitici e dilemmi etici, emerge la necessità di governare la tecnologia mettendola al servizio delle persone. Il sindacato



ribadisce così il proprio ruolo centrale: tutelare l'essere umano, non le macchine.

Se la tavola rotonda ha messo in scena il conflitto, la lectio magistralis di Daniel Susskind, economista a Oxford e al Gresham College, gli ha dato una cornice più analitica. Per Susskind l'Europa ha già mancato l'appuntamento con la corsa ai modelli più avanzati, ma può ancora scegliere le regole e i valori con cui quella tecnologia verrà usata: a partire, propone, da uno spostamento del peso fiscale dal lavoro verso altre forme di capitale. Ma il nodo, per lui, non è solo distributivo. Il lavoro – ha insistito – non è soltanto reddito: è comunità, identità, un motivo per uscire di casa la mattina. Perderlo del tutto, anche in cambio di un reddito garantito, non è una soluzione ma un'altra forma di perdita. Ai sindacati, ha detto, tocca ora inventare i meccanismi di compensazione capaci di redistribuire ciò che l'IA produrrà o il potere, altrimenti, resterà tutto dalla parte di chi possiede le macchine.

A tenere insieme, nel tempo, ciò che in questi tre giorni è rimasto sospeso tra scenografia e pensiero, arriva un atto concreto, destinato a durare oltre il congresso: la firma, tra Bombardieri e Cosmano Lombardo di Search On Media Group, del protocollo che fa nascere il primo Osservatorio italiano su Intelligenza Artificiale, Lavoro e



Diritti costruito fuori dal perimetro pubblico. Un modo, forse, per dire che lo specchio d'acqua di Padova non si richiuderà con le luci della Fiera.

Resta una domanda che è insieme dubbio e stimolo: se l'intelligenza artificiale cambierà davvero il lavoro, chi scriverà le nuove regole? A Padova la UIL ha scelto la propria risposta: non inseguire il cambiamento, ma negoziarlo. Sarà la contrattazione, più ancora della tecnologia, a dire se quell'ambizione diventerà realtà. ■



A P P E N D I C E

La stagione dei contratti: salari, diritti e innovazione

■ di Redazione

La stagione congressuale della Uiltec si è intrecciata con una delle più intense stagioni contrattuali degli ultimi anni.

I rinnovi sottoscritti in questi primi sei mesi del 2026 e l'avvio delle nuove trattative rappresentano il risultato di una positiva attività negoziale e raccontano una visione del lavoro, dell'industria e del ruolo del sindacato che coincide pienamente con il messaggio emerso dal IV Congresso nazionale: mettere la persona al centro di transizioni e trasformazioni che rivoluzionano e rivoluzioneranno ancora la quotidianità.

Dall'occhialeria a Unionchimica Confapi, dal settore delle penne, spazzole e pennelli alle lavanderie industriali, fino al rinnovo del vetro e all'apertura del confronto per il contratto delle pelli e della concia, emerge una linea sindacale coerente e riconoscibile. Una contrattazione che continua a garantire aumenti salariali significativi per difendere il potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, ma che allo stesso tempo amplia il proprio raggio d'azione per rispondere ai cambiamenti che stanno attraversando il mondo del lavoro.

La dimensione economica resta naturalmente centrale.

Gli incrementi salariali ottenuti nei diversi rinnovi rappresentano una risposta concreta agli effetti dell'infla-



zione e alla necessità di redistribuire una parte della ricchezza prodotta. Ma sarebbe riduttivo fermarsi ai numeri. La vera novità di questa stagione contrattuale è la capacità di affrontare insieme salario, diritti, welfare e partecipazione.

In tutti gli accordi ritroviamo infatti un rafforzamento degli strumenti di sanità integrativa e previdenza complementare, una maggiore attenzione alle fragilità, alla disabilità, alle pari opportunità e alla conciliazione tra vita e lavoro. Si consolidano inoltre le tutele contro la violenza di genere e si affermano principi sempre più avanzati di inclusione e valorizzazione delle differenze.

Accanto a questo, la contrattazione si misura con le sfide del nostro tempo. Nei rinnovi trovano spazio il tema dell'intelligenza artificiale, la formazione continua, la certificazione delle competenze, il governo delle innovazioni organizzative e tecnologiche, la transizione digitale e quella ambientale. Questioni che fino a pochi anni fa sembravano estranee ai contratti nazionali e che oggi ne rappresentano, invece, una componente essenziale.

Dall'analisi di contratti e piattaforme emerge il significato più profondo dell'azione sindacale della Uiltec. Le transizioni non vengono subite né contrastate per principio. Vengono governate. Anzi. Contrattate. Perché



ogni cambiamento industriale produce conseguenze concrete sulle condizioni di lavoro, sulle professionalità e sulla qualità della vita delle persone. Il compito del sindacato, del resto, è proprio quello di fare in modo che innovazione e sviluppo diventino occasioni di crescita collettiva e non fattori di esclusione.

I rinnovi del 2026 e le trattative che si stanno portando ancora avanti indicano quindi una direzione precisa. La contrattazione continua a essere il luogo nel quale si costruiscono diritti, partecipazione e coesione sociale. Una funzione che assume ancora più valore in un contesto di instabilità generale e di sostanziale frammentazione delle “regole” sociali, economiche e politiche alle quali siamo stati per lungo tempo abituati.

Il Congresso ha ribadito che la persona deve essere il punto di partenza e il punto di arrivo di ogni scelta sindacale. La stagione contrattuale di questi mesi dimostra che quella indicazione non è soltanto un principio, ma una pratica quotidiana. È dentro gli accordi sottoscritti, nelle tutele conquistate, nelle nuove sfide affrontate ai tavoli negoziali. È lì che prende forma, concretamente, l’idea di un sindacato che costruisce il futuro senza perdere di vista il valore del lavoro e la dignità delle persone. ■



FILCTEM - FEMCA - UILTEC - ANFAO

Ccnl Occhialeria

vigenza contrattuale 2026 - 2028

18.500 addetti

820 aziende
(grandi e pmi)

AUMENTO TEC

204 €

complessivo triennio

AUMENTO TEM

195 €

IV livello +9,8%

MONTANTE

4.315 €

nel triennio +9.8%

SCAGLIONI SALARIALI

Mar 2026

€ 50

Ott 2026

€ 30

Mag 2027

€ 50

Mag 2028

€ 45

Nov 2028

€ 20

WELFARE CONTRATTUALE

Sanimoda (dal 2027)

+€ 3/mese

da 15 a 18 euro mensili

Previmoda (dal 2028)

+0,20%

Premorienza (gen 2026)

+0,24%

Trasferta

+30% retrib. giornaliera

SALUTE E SICUREZZA

- Ore RLSA 40 → 72/anno
- Formazione congiunta RLSA/Preposti
- "microclima" nella valutazione dei rischi
- Mappatura near miss e hazard alert

PARITÀ E INCLUSIONE

- Congedo violenza 1 → 3 mesi
- Recepimento Direttiva Pay Transparency e progetto "Walk the Talk"
- Accomodamenti ragionevoli disabilità

DIRITTI E TUTELE

- Aspettativa comporto 6 → 9 mesi
- Lutto esteso per familiari
- Invalidi civili >50%: 30 gg retribuiti

FUTURO E FORMAZIONE

- Esami univ. 2 → 3 gg retribuite
- Formazione continua obbl. +8 ore/anno
- Linee guida AI nell'Osservatorio

Un rinnovo importante che guarda al futuro,
punta al rilancio del settore e dà risposte certe alle lavoratrici e ai ai lavoratori, incrementando
i salari e rafforzando i diritti.

INNOVIAMO PROCESSI TUTELIAMO DIRITTI

78

FILCTEM - FEMCA - UILTEC - ANFAO

Ccnl Lavanderie industriali

vigenza contrattuale 2026 - 2028

25.000 addetti

1200 aziende
(turismo e sanità)

AUMENTO TEC

188 €

complessivo triennio

AUMENTO TEM

180 €

Il livello B1 +9,8%

MONTANTE

3.500€

di cui 100 in welfare erogate entro marzo 2027

SCAGLIONI SALARIALI

Mag 2026

€ 50

Dic 2026

€ 20

Ott 2027

€ 50

Ott 2028

€ 65

l'elemento perequativo per le aziende che non effettuano la contrattazione di secondo livello passa da 350 a 380 euro nel corso della vigenza contrattuale

WELFARE CONTRATTUALE

Fondo sanitario FASIL

da 12 a 15 euro mensili

Previmoda

+0,1% a carico delle aziende

SALUTE E SICUREZZA

- Assistenza legale a carico azienda per i Preposti
- Osservatorio paritetico lavanderie su salute e sicurezza
- Impegno congiunto per inserimento tra i lavori usuranti

PARITÀ E INCLUSIONE

- Copertura FASIL per vittime violenza durante aspettativa
- Linee guida su diversità, equità e inclusione
- Banca ore solidale e accomodamenti ragionevoli

ORARIO DI LAVORO

- ROL turnisti → 56 ore dal 2027
- Sterilizzazione 6gg/7gg: ROL 68 / 80 ore
- Tempo vestizione sterilizzazione 10 min/gg nel 2026 15 min/gg da gennaio 2027

FUTURO E FORMAZIONE

- 150 ore diritto allo studio estese ai corsi universitari
- Contratti a termine ridotti da 35% → 30%
- Osservatorio per la transizione digitale rafforzato

Un rinnovo di grande responsabilità sociale per un settore ad alta intensità di lavoro: tutela il potere d'acquisto, riconosce la specificità dei cicli lavorativi e avanza la richiesta di classificare il settore tra i lavori usuranti.

INNOVIAMO PROCESSI TUTELIAMO DIRITTI

79

FILCTEM - FEMCA - UILTEC - ASSOSCRITTURA-ASSOSPAZZOLE

Ccni Penne Spazzole e Pennelli

vigenza contrattuale 2026 - 2028



AUMENTO TEC

193 €

complessivo triennio

AUMENTO TEM

188 €

IV livello +9,6%

MONTANTE

4.018 €

nel triennio

SCAGLIONI SALARIALI

Apr 2026

€ 63

Apr 2027

€ 50

Apr 2028

€ 50

Ott 2028

€ 50

WELFARE CONTRATTUALE

Sanimoda

da 15 a 18 euro mensili

per accedere a Piano

Platinum



RELAZIONI INDUSTRIALI

Ampliamento sistema di informazione in materia di:

- gestione degli orari di lavoro
- mobilità interna
- introduzione di nuove tecnologie, automazione o nuovi modelli organizzativi



PARITÀ E INCLUSIONE

- Retribuzione aggiuntiva vittime violenza: +1 mese a carico azienda
- Introduzione linee guida su **Accomodamenti ragionevoli**



DIRITTI E TUTELE

- Conservazione posto gravi patologie 18 → 19 mesi
- Estensione della fruibilità dei permessi per lutto e gravi infermità



FUTURO E FORMAZIONE

- Diritto allo studio: estensione dei permessi retribuiti previsti dalla normativa

Un rinnovo che rafforza la partecipazione sindacale nei processi di trasformazione digitale e organizzativa e dà tutele concrete alle lavoratrici più vulnerabili.



INNOVIAMO PROCESSI TUTELIAMO DIRITTI

80

FILCTEM - FEMCA - UILTEC - UNIONCHIMICA/CONFAPI

Ccni Chimica, plastica, concia, vetro PMI

vigenza contrattuale 2026 - 2028

58.000 addetti

3.800 PMI

CHIMICO/CONCIA

237 €

complessiva triennio

PLASTICA E GOMMA

208€

IV livello +9,8%

CERAMICA VETRO E ABRASIVI

201

nel triennio +9,8%

SCAGLIONI SALARIALI

(prima tranche uguale per tutti)

Gen 2026

Apr 2027

Dic 2027

Giu 2028

Dic 2028

€ 61

variabile per settore

variabile per settore

variabile per settore

variabile per settore

WELFARE CONTRATTUALE

Fondapi +0,10%

a carico dell'azienda

dal 1° gennaio 2026

SALUTE E SICUREZZA

- Tutela assicurativa e legale per il Preposto
- Incontri specifici per valutazione microclima
- Tutele estese ad aziende con meno di 15 addetti
- +1 ora assemblea annua su salute e sicurezza

PARITÀ E INCLUSIONE

- Recepimento legge Gender Pay Gap
- Estensione disposizioni contrattuali anche per unioni civili e convivenze

DIRITTI E TUTELE

- "Tempo tuta" riconosciuto contrattualmente
- Agevolazione part-time
- Accomodamenti ragionevoli per disabilità
- Recepimento L106/2025 patologie oncologiche
- Tutele per DSA (disturbi specifici apprendimento)

FUTURO E FORMAZIONE

- Rafforzamento ruolo RSU e sindacati territoriali
- Revisione sistema classificatorio dopo decenni
- AI negli Osservatori nazionali e aziendali
- Certificazione professionalità lavoratori

Un rinnovo rapido che ha dato risposta salariale immediata a 58.000 lavoratrici e lavoratori in 5 comparti, con la prima tranche uniforme per tutti e importanti avanzamenti normativi per le PMI.

INNOVIAMO PROCESSI TUTELIAMO DIRITTI

81

FILCTEM - FEMCA - UILTEC - ASSOVBETRO

Ccnl Vetro Lampade e Display

vigenza contrattuale 2026 - 2028

28.000 addetti

AUMENTO TEC

206 €

complessivo triennio

AUMENTO TEM

195 €

livello D1

MONTANTE

4.346 €

nel triennio

SCAGLIONI SALARIALI

Gen (R) 2026

€ 50

Ott 2026

€ 15

Gen 2027

€ 30

Giu 2027

€ 25

Lug 2028

€ 75

WELFARE CONTRATTUALE

Fonchim +0,5% (11,00€)

1,5% → 2%

a carico delle imprese

Assemblea FASIE

+ 1 ora di assemblea per la promozione del fondo

SALUTE E SICUREZZA

- RLSSA: +8 ore formazione/anno
- Condivisione dati **near miss** con RSU/RLSSA
- Tutela specifica per la figura del Preposto
- Recepimento **Protocollo Clima** Cgil/Cisl/Uil-Confindustria

PARITÀ E INCLUSIONE

- Recepimento legge **Gender Pay Gap**
- Estensione disposizioni contrattuali anche per unioni civili e convivenze
- Congedo paternità **fino a 12 giorni**

FUTURO E FORMAZIONE

- Revisione sistema classificatorio dopo decenni
- Commissione paritetica per Vetro artistico
- Certificazione professionalità lavoratori
- Osservatorio intelligenza artificiale**

DIRITTI E TUTELE

- Conciliazione orario per DSA
- Recepimento L.106/2025 patologie oncologiche
- Accomodamenti ragionevoli per disabilità
- Osservatorio stress lavoro-correlato

Un rinnovo che riconosce la complessità produttiva del settore vetrario, aggiornando il sistema classificatorio dopo decenni e dando risposte certe sul salario a partire dal primo giorno di vigenza.

INNOVIAMO PROCESSI TUTELIAMO DIRITTI

82

PERIODICO **UILTEC**

Sede legale e redazione via Po 162, Roma
Direttore responsabile Maria Anna Lerario

Anno III – N°2 – Luglio 2026

Numero iscrizione 123 del 2024
Registro Stampa Tribunale di Roma

