

CON
TATTO

1-22026

Anno XXXIV (175)
Poste Italiane SpA
Spedizione in abbonamento
postale 70% Roma – DCB Roma

I Congresso Nazionale UILFPC

13-14-15 maggio 2026

Buon
LAVORO



1° CONGRESSO NAZIONALE
ROMA • 13,14,15 MAGGIO 2026

DELEGAT*

STARE INSIEME FA CRESCERE I VANTAGGI.

Sconti e agevolazioni sempre un passo avanti.



UILFPC e Laborfin, con la collaborazione di **Unipol ed UniSalute**, hanno riservato per gli iscritti UILFPC alcune garanzie assicurative **gratuite**.

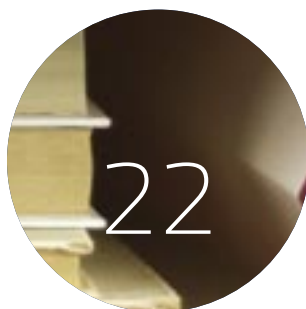


In quale ambito	Infortunio professionale ed extra professionale
Per quali spese	Sarà corrisposta una indennità di € 60,00 (Euro sessanta/00) per ogni giorno di ricovero a seguito d'infortunio e per la durata massima di giorni 55 per ogni ricovero. Se il ricovero è inferiore a 10gg la franchigia è di 1gg. Se il ricovero è superiore a 10gg la franchigia è eliminata.
Garanzia Aggiuntiva	Ustioni che comportano ricovero: all'assicurato che a seguito di ustione viene ricoverato verrà corrisposta la diaria da ricovero prevista dalla presente polizza.
Garanzia Aggiuntiva	Indennità di immobilizzazione con mezzi inamovibili. La diaria per ingessatura viene corrisposta per il periodo di guarigione prescritto dall'Istituto di Cura, anche qualora all'iscritto sia stata accertata radiologicamente una frattura al bacino, al femore, al coccige, alle costole, fratture nasali e maxillofacciali: € 20,00 (Euro venti/00) per giorno e per massimo 20 giorni
Garanzia Aggiuntiva	Indennità forfettaria di immobilizzazione con mezzi amovibili. L'indennità viene corrisposta anche qualora all'iscritto sia stata accertata radiologicamente una frattura alle vertebre: € 80,00 (Euro ottanta/00)
Garanzia Aggiuntiva	Assegno Funerario Nel caso di morte a seguito di infortunio professionale, la Compagnia liquiderà agli eredi dell'assicurato una somma di € 2.000,00 (Euro duemila/00), entro 90 giorni dalla data di presentazione della relativa documentazione
Dove	In tutto il mondo
Franchigia	3 giorni per la diaria da gesso

In caso di infortunio consulta il sito www.laborfin.it/coperture-iscritti-uil per la descrizione dei contenuti di polizza e per le modalità di denuncia dei sinistri

La presente scheda tecnica ha un valore puramente indicativo e non può essere intesa quale documento contrattuale.

sommario



3 Editoriale
Salvatore Uglierolo

4 **Claudio Solfaroli Camillocci**
Il valore della persona
dentro il cambiamento

16 Dipartimento Emittenze
Pierpaolo Mischi
Piattaforma per il rinnovo del contratto
integrativo Mediaset

20 Dipartimento Grafici – Cartai – Cartotecnici
Roberto Retrosi
Il CCNL Videofonografici

22 Dipartimento Grafici – Cartai – Cartotecnici
Alessandra Tommasini
Il Gruppo Mondadori
nel settore dell'editoria
tra trasformazioni e nuove strategie

24 Dipartimento Poste
Silvia Cirillo
Poste Italiane e Organismi Paritetici

28 Dipartimento Produzione Culturale
Roberto Corirossi
Non recitare da solo perché il sindacato
è il miglior coprotagonista

30 UILFPC
Fulvio Tranquilli
La legge di bilancio 2026

34 UILFPC
I Congresso Nazionale UILFPC
Galleria fotografica



**Pubblicazione trimestrale della UIL
Federazione Poste e Comunicazioni**
n. 1-2/2026, Anno XXXIV (175)

Autorizzazione Trib. di Roma n. 118-93
Reg. della Stampa 22-3-93,
spedizione in abb. post. D. L. 353/2003
(Conv. L. 27/02/2004 n. 46)
art. 1 Comma 1 - Dcb Roma

Direttore responsabile
Marco Trozzi
Direttore editoriale
Salvatore Uglierolo
Editor
Elsa Gnata

Redazione
Rossella Manfrini,
Claudio Solfaroli Camillocci

Hanno collaborato
Silvia Cirillo, Roberto Corirossi,
Pierpaolo Mischi, Roberto Retrosi,
Alessandra Tommasini, Fulvio Tranquilli

Redazione e amministrazione
c/o Comunicazione Lavoro srl
00198 Roma, Largo Ponchielli 4
Tel. 06 45686880

Amministratore delegato
Rossella Manfrini
Sito web
www.ulfpc.it
E-mail
comunicazionelavoro@comunicazionelavoro.it
Progetto grafico e impaginazione
Studio Ruggieri Poggi
ruggieripoggi.it

Stampa
Tipografia Gaspodini Arti Grafiche
Via Enrico Schliemann, 11
00178 Roma



**Il 50% delle persone che oggi si ammala
di cancro guarisce.***

Paola,
curata per leucemia
mieloide acuta.

**Scegli AIRC. Dai il tuo
5x1000
alla ricerca sul cancro.**

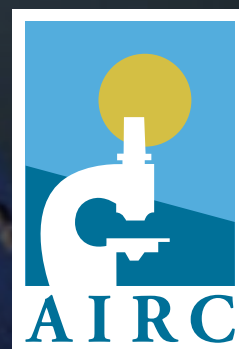
Scopri i risultati dei programmi speciali sulle metastasi
e aiutaci a sviluppare la nuova progettualità sui tumori
di difficile trattamento.

airc.it/5x1000

8 0 0 5 1 8 9 0 1 5 2

codice fiscale

*Raggiunge la stessa aspettativa di vita di chi non si è ammalato.
Fonte: I numeri del cancro in Italia 2024.





Nasce la UILFPC, la nuova categoria della UIL dall'unione di UILCOM e UILPoste

Il congresso di metà maggio ha segnato un passaggio importante per la nostra organizzazione, vedendo i due gruppi dirigenti confrontarsi e condividere il percorso che la nuova categoria, la UILFPC, sarà chiamata ad affrontare nei prossimi anni.

Al centro della discussione vi sono stati i temi del lavoro, che coinvolgono i numerosi settori rappresentati dalla nuova federazione. Una particolare attenzione è stata dedicata alla qualità del lavoro, un aspetto che oggi richiede interventi concreti e determinati. Troppo spesso, infatti, assistiamo a condizioni lavorative che si muovono nella direzione opposta rispetto a quella che riteniamo necessaria: lavoro povero, part-time involontario e situazioni occupazionali che non garantiscono alle persone una qualità della vita adeguata alle loro aspettative e al loro impegno.

Il nostro dovere è lavorare per migliorare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori, intervenendo sia sull'organizzazione del lavoro sia sul tema delle retribuzioni. I salari, infatti, sempre più spesso non riescono a tenere il passo con l'aumento del costo della vita. Gli sforzi negoziali e i risultati ottenuti attraverso la contrattazione vengono frequentemente erosi dall'inflazione e dai continui rincari che incidono sul potere d'acquisto delle famiglie. Siamo consapevoli che molti di questi fattori non dipendono direttamente dall'azione sindacale. Per questo sono necessari interventi strutturali da parte dei governi nazionali e delle istituzioni europee. Proprio in questa direzione, insieme alla nostra Confederazione, dovremo continuare a sollecitare le istituzioni affinché forniscano risposte rapide ed efficaci ai problemi che interessano il mondo del lavoro e l'intero Paese.

La nascita della UILFPC rappresenta dunque non soltanto l'unione di due importanti realtà sindacali, ma anche una nuova opportunità per rafforzare la rappresentanza, la tutela dei diritti e la capacità di dare voce alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori nei settori che rappresentiamo.

Salvatore Uglierolo

Relazione di apertura del I Congresso Nazionale UILFPC

a cura di **Claudio Solfaroli Camillocci**
Segretario Generale Aggiunto UILFPC Nazionale

Il valore della persona dentro il cambiamento



Un congresso che cambia per un tempo che cambia

Care delegate, cari delegati, ospiti, colleghi e colleghi, questo non è un congresso come gli altri. E non lo è non per retorica o per forma ma per una ragione molto semplice: perché **il tempo che stiamo vivendo non è un tempo ordinario**. È un tempo che non si limita a far scorrere gli eventi e ad aggiungere in fila fatti ed esperienze, ma è un tempo che rimette in discussione, che mette alla prova, che trasforma, che ci invita a uscire dalle ordinarie zone di comfort.

E se ci fermiamo un momento a guardare davvero quello che accade intorno a noi, ci rendiamo conto che tutto si muove insieme: si muovono gli equilibri internazionali, con guerre che non pensavamo più di dover vedere nel cuore dell'Europa e che invece sono tornate a segnare confini, paure, instabilità; si muovono gli equilibri economici, con crisi che si rincorrono, con un'inflazione che colpisce salari e pensioni, con famiglie che fanno sempre più fatica a programmare il proprio futuro; si muove la società, con disuguaglianze che crescono, con nuovi bisogni che emergono, con una richiesta sempre più forte di sicurezza, di stabilità, di equità; si muovono i confini dei concetti geopolitici, e così le regole del '900 sono ormai del tutto frantumate.

Dobbiamo chiederci, con onestà intellettuale: gli Stati Uniti sono ancora l'Occidente? Lo rappresentano ancora? O sono oggi un impero in lotta perenne contro altri imperi — Russia, Cina — in una contesa che non risparmia i lavoratori e la loro stabilità? Oggi gli obiettivi strategici degli USA non coincidono più con quelli europei; spesso sono in aperta contrap-



posizione. In questo scontro tra giganti, l'Europa rischia l'irrelevanza politica, ridotta a un'area di mercato che fa del profitto il suo unico obiettivo.

Noi diciamo "No" a questa deriva. **Vogliamo l'Europa dei popoli, non quella del freddo Patto di Stabilità. Vogliamo un'Europa che non sia schiava dei vincoli di bilancio ma che torni a essere un faro di giustizia sociale.**

E in questo scenario si muove e cambia, forse più di tutto, il modo in cui lavoriamo. Perché la trasformazione tecnologica che stiamo vivendo non è una trasformazione come le altre, non è semplicemente l'introduzione di nuovi strumenti, non è solo innovazione: è qualcosa di più profondo, è un cambiamento che entra dentro i processi, dentro le organizzazioni, dentro le decisioni e che oggi, per la prima volta, entra anche dentro la capacità di sostituire alcune funzioni umane che fino a poco tempo fa credevamo assolutamente insostituibili. L'intelligenza artificiale non

è più una prospettiva ma è oggi una realtà quotidiana: una realtà che produce opportunità indubbie e, allo stesso tempo, interrogativi profondi. E allora le domande che dobbiamo porci non sono solo domande tecniche, sono domande di fondo: che cos'è il lavoro oggi? Che valore ha? E soprattutto, che valore avranno le persone nel lavoro che verrà? E poi la domanda fondamentale che come sindacato dobbiamo porci: come possiamo tutelare con efficacia il valore della persona dentro il cambiamento? Il sociologo Zygmunt Bauman ha parlato, agli esordi degli anni 2000, di una modernità liquida, un tempo in cui tutto cambia forma velocemente, in cui le certezze si dissolvono, in cui ciò che sembrava stabile diventa improvvisamente fragile. Ecco, noi siamo sempre di più dentro quel tempo, un tempo in cui anche il lavoro, che per decenni è stato uno dei punti fermi delle nostre vite, oggi torna ad essere una domanda; e quando il lavoro diventa una domanda, diventa una domanda anche il futuro delle persone.

E allora capiamo perché questo congresso non può essere un congresso come gli altri: perché non siamo qui solo per discutere di forme e di categorie, siamo qui per capire che ruolo vogliamo avere dentro questo cambiamento, se vogliamo subirlo o se vogliamo governarlo, se vogliamo inseguire le trasformazioni o se vogliamo provare a guidarle e soprattutto se vogliamo lasciare che il cambiamento ridefinisca il valore del lavoro oppure se vogliamo essere noi a rimettere al centro il valore delle persone. E qui entra in campo il ruolo del sindacato, non di un sindacato qualsiasi, ma di un sindacato confederale, di un sindacato che ha una storia, una cultura, una responsabilità: **la UIL non è solo un'organizzazione, è un pezzo della storia sociale di questo Paese**, è una voce che nei momenti più difficili ha saputo tenere insieme diritti e sviluppo, lavoro e democrazia. E oggi, dentro questa fase di cambiamento così profondo, il ruolo della UIL diventa ancora più importante, perché quando aumentano le disuguaglianze, quando cresce



l'incertezza, quando il lavoro rischia di perdere valore, c'è bisogno di un soggetto capace di tenere insieme tutto questo, capace di rappresentare non solo categorie ma una visione di società, capace di dire che **il lavoro non è una variabile economica ma un valore sociale**, capace di dire che la crescita non può essere separata dalla dignità delle persone, capace di stare dentro il cambiamento senza subirlo.

E allora questo congresso non è solo un passaggio organizzativo ma è una responsabilità: è la responsabilità di essere all'altezza del tempo che viviamo, è la responsabilità di costruire una risposta, non una risposta semplice, non una risposta immediata, ma una risposta seria, profonda, al passo con le sfide che abbiamo davanti. È da qui che dobbiamo partire, non solo da ciò che eravamo, ma da ciò che sta diventando il mondo intorno a noi e dal ruolo che vogliamo avere dentro questo mondo.

La nascita della UIL FPC

Ed è allora dentro questo passaggio storico, dentro questo cambiamento che tutti percepiamo – nei luoghi di lavoro, nei territori, nelle nostre vite – che prende forma questa categoria nuova che ci unisce: **la UIL FPC, la Federazione delle Poste e della Comunicazioni**. E guardate, non è un fatto scontato, perché unire due storie e due realtà non è mai un gesto tecnico, non è una questione di statuti, di sigle, di assetti organizzativi, **è una scelta che riguarda il modo in cui si interpreta il presente**.

UILCOM e UILPOSTE arrivano da percorsi di categoria diversi, questo è evidente, ma se ci fermiamo un attimo a osservare davvero ciò che accade oggi nel lavoro, ci accorgiamo che quelle differenze, nel tempo, hanno iniziato a intrecciarsi: le telecomunicazioni oggi non sono più solo infrastrutture, sono piattaforme, dati, relazioni; i servizi non sono più confinati in ambiti definiti, si muovono, si integrano, cambiano forma, si digitalizzano; il lavoro postale

stesso non è più quello di una volta, non è più solo recapito, non è più solo presenza fisica negli Uffici Postali ma è diventato logistica, prossimità, connessione anche digitale tra persone e servizi. E allora il punto non è più capire dove finisce un settore e dove ne inizia un altro, il punto è prendere atto che quel confine, di fatto, si è già evoluto nel fluire quotidiano e quando la realtà cambia in questo modo, la rappresentanza non può restare indietro, perché il rischio, altrimenti, è quello di parlare a un mondo di forme che non esistono più.

La UIL FPC nasce esattamente qui, in questo contesto e con questa visione, non per forzare un'unione, ma per riconoscere una trasformazione che è già avvenuta, nasce per dare una forma organizzata a qualcosa che, nei fatti, è già una realtà: un lavoro, nel settore postale e nelle comunicazioni, sempre più interconnesso, sempre meno separato, sempre più difficile da leggere con le categorie tradizionali.

E questo passaggio richiede una cosa che non è mai semplice: richiede di ampliare il

proprio punto di vista. Ciò significa smettere di guardare solo al proprio perimetro e iniziare a leggere il sistema nel suo insieme, significa accettare che le vecchie suddivisioni, in molti casi, necessitano di un cambio di passo più esteso, e significa anche fare un salto di visione, perché una federazione più ampia non è solo una federazione più grande, è una federazione che ha la possibilità di incidere di più, di pesare di più, di essere ascoltata di più. E oggi, diciamolo con chiarezza, questo è fondamentale, perché il lavoro sta cambiando rapidamente, ma non sempre in una direzione giusta e se la rappresentanza non cresce, non si rafforza, non si evolve, rischia semplicemente di rincorrere ciò che accade. E noi abbiamo scelto di non rincorrere, abbiamo scelto di stare dentro questo cambiamento con una struttura più forte, più coerente con la realtà, più capace di leggere le trasformazioni ed è una scelta che non riguarda solo noi, riguarda il ruolo che vogliamo avere nel Paese, perché la UIL FPC si inserisce dentro una tradizione precisa di radici comuni, quella della UIL, una confederazione che non ha mai avuto paura di cambiare, che ha sempre cercato di tenere insieme crescita e diritti, che ha sempre provato a interpretare il lavoro non come un fatto isolato, ma come parte di un equilibrio sociale più ampio.

E questa interconnessione che vive nel reale affonda le sue radici nella nostra tradizione socialista e nelle parole di Filippo Turati, nella sua raccolta di discorsi *"ai lavoratori di braccio e di tavolino"*. Turati, infatti, non vedeva divisione, ma una comunanza di destino tra chi sudava nelle officine e chi faticava dietro una scrivania, e in questo senso fu il primo a rappresentare l'unione, che noi in questo congresso rifondiamo, tra i lavoratori postali e telegrafici. Oggi non abbiamo più il telegrafo ma **il moderno mondo interconnesso delle comunicazioni che, in una unione di radici e di intenti, deve riunirsi al mondo delle Poste! E per dirla con Filippo Turati, che questo mondo ha rappresentato per primo, il "da farsi" di questa Federazione deve avere "una sola testa, un solo cuore!"**

La voce isolata dei settori delle Poste e dei Telegrafi – diceva Turati – avrebbe rischiato di diventare *"voce di clamanti nel deserto"* e invece l'unione è condizione di miglioramento nei contesti sociali com-

plexi. **E allora, oggi, quel "braccio" e quel "tavolino" sono uniti dai bit, dagli algoritmi e dalle piattaforme. Turati ci ha insegnato che il sindacato deve essere lo strumento per elevare la dignità umana contro ogni forma di sfruttamento, sia esso meccanico o digitale.** E oggi, nel nostro contesto socio-economico e politico, soprattutto se l'Europa non ritrova l'anima sociale che Turati sognava, il lavoro diventerà mera merce di scambio nelle guerre commerciali tra imperi.

La UIL FPC nasce oggi anche per questo: per dare una casa a chi, in questo disordine globale, rischia di restare solo.

E allora questa nuova Federazione delle Poste e delle Comunicazioni è un'evoluzione consapevole e sentita, che ci mette davanti a una responsabilità: dimostrare insieme e ogni giorno, nella nostra attività quotidiana, il senso profondo di questa scelta. E questo senso profondo non lo daranno i documenti formali, lo darà ciò che saremo capaci di fare insieme nei luoghi di lavoro, nelle vertenze, nel rapporto con le persone che rappresentiamo, perché alla fine tutto si riduce a questo: se questa nuova realtà sarà capace di parlare meglio al lavoro di oggi, alle lavoratrici, ai lavoratori, alle persone, allora avremo fatto la scelta giusta in un mondo del lavoro che cambia.

Il lavoro che cambia

Se vogliamo capire davvero cosa sta cambiando nel mondo del lavoro, dobbiamo andare oltre le parole che usiamo spesso — innovazione, digitale, trasformazione — ed entrare nella realtà concreta del lavoro quotidiano. Il cambiamento si vede nei gesti, nei ritmi e nelle condizioni in cui le persone lavorano ogni giorno.

Pensiamo a chi lavora in un contact center, sia nel mondo di Poste Italiane sia nelle telecomunicazioni: una persona davanti a uno schermo, con una cuffia, che parla con utenti spesso preoccupati o arrabbiati. Quel lavoro è sempre stato complesso, ma oggi è diverso, perché ogni attività viene monitorata: tempi, pause, risposte, risultati. Non è più solo una relazione tra persone, ma una relazione dentro un sistema fatto di algoritmi e indicatori. E questo cambia non solo il modo di lavorare, ma

anche il modo di sentirsi dentro il lavoro. La stessa pressione coinvolge oggi molti lavoratori commerciali e operatori di sportello che rappresentiamo.

Pensiamo poi ai tecnici delle telecomunicazioni: figure fondamentali per garantire connessioni e servizi. Anche qui il lavoro è cambiato: non conta solo la competenza tecnica, ma la capacità di adattarsi continuamente, aggiornarsi e rispondere in tempi sempre più rapidi. Il lavoro è diventato più fluido, più mobile, più difficile da separare dalla vita personale.

Lo stesso accade nel mondo dei servizi, dell'industria, dello spettacolo e dello sport, dove spesso prevalgono precarietà, cambiamenti continui e difficoltà nel costruire percorsi stabili.

Anche il settore postale è profondamente cambiato. Il portalelettere oggi svolge molte funzioni: è presenza sul territorio, relazione, punto di contatto tra cittadini e servizi. Ma mentre aumentano responsabilità e competenze, cresce anche la pressione: più velocità, più flessibilità, maggiore capacità di adattamento.

Il punto allora è chiaro: non stiamo osservando cambiamenti separati, ma un'unica trasformazione. Il lavoro diventa più fluido, più monitorato, più esposto a cambiamenti continui e, soprattutto, più difficile da riconoscere e definire.

Ed è qui che emerge il tema fondamentale: il senso del lavoro. Per molto tempo il lavoro non è stato solo un mezzo per vivere, ma anche uno spazio in cui costruire identità, competenze, continuità. Oggi, invece, quando il lavoro è frammentato e sottoposto a continue pressioni, diventa più difficile riconoscersi in ciò che si fa.

E questo è un problema profondo, perché lavorare non significa soltanto svolgere una funzione, ma sapere che ciò che si fa ha valore, ha un senso, contribuisce alla società. Quando questo legame si indebolisce e il lavoro viene ridotto a numeri, indicatori o semplici prestazioni, si rompe il rapporto tra la persona e il proprio lavoro. E quando accade, il lavoro smette di essere uno spazio di crescita, dignità e partecipazione e rischia di diventare soltanto uno spazio di esecuzione.

La rivoluzione AI

Dentro questo quadro si inserisce la rivoluzione dell'intelligenza artificiale, con i suoi interrogativi, i rischi ma anche le opportunità.

L'AI generativa non è soltanto una tecnologia che aiuta il lavoro umano: per la prima volta è una tecnologia che può influenzare il modo di pensare, apprendere e distinguere il vero dal falso. Sempre più attività vengono automatizzate, sempre più decisioni sono affidate ad algoritmi e sistemi informatici che incidono direttamente sull'organizzazione del lavoro.

Per questo non basta dire che stiamo vivendo un'innovazione: dobbiamo chiederci in quale direzione stia andando, chi la governa e quale spazio resterà alla persona. Dobbiamo capire anche quali opportunità questa trasformazione può offrire e come il sindacato possa fare in modo che l'innovazione non distrugga lavoro, ma contribuisca a ridargli valore e significato.

Il lavoro può cambiare strumenti e forme, ma se perde il suo significato perde anche la sua funzione sociale. La vera questione, quindi, non è essere favorevoli o contrari al cambiamento, ma capire come governarlo per tutelare il valore della persona.

Ed è qui che si colloca il nostro ruolo: non fermare la trasformazione, ma darle una direzione. Una direzione in cui la tecnologia non riduca lo spazio umano, ma lo rafforzi; in cui il lavoro torni a essere luogo di dignità, partecipazione e "uguaglianza sostanziale", come afferma l'articolo 3 della Costituzione.

Turati scriveva che il lavoro deve essere "emancipazione". Se l'intelligenza artificiale diventa uno strumento di controllo totale, quell'emancipazione rischia di svanire. Per questo il lavoro può cambiare, ma non può smettere di avere un significato per la vita delle persone che lo svolgono.

Il valore della persona: un'occasione nuova di tutela

In questo Congresso siamo chiamati a costruire una visione dentro un mondo del lavoro che cambia. La domanda centrale è semplice: dove si colloca la persona dentro

questa trasformazione e cosa possiamo fare, come sindacato, per migliorarne la tutela?

Per capirlo basta ascoltare chi lavora ogni giorno, chi tiene insieme responsabilità, aspettative e difficoltà senza avere certezze adeguate. Ed è proprio nei luoghi di lavoro che emerge un sentimento comune: la fatica di trovare stabilità, riconoscimento e prospettiva.

Pensiamo ai giovani: non manca la competenza e non manca la voglia di mettersi in gioco. Spesso manca invece una direzione. Il lavoro rischia di diventare una condizione sospesa, fatta di esperienze brevi e continue incertezze. È anche da qui che nasce il fenomeno delle grandi dimissioni: la richiesta di un lavoro che valorizzi davvero la persona e il suo ruolo nella società.

Poi ci sono le donne, per le quali il cambiamento del lavoro non ha eliminato le disuguaglianze, ma spesso le ha rese più invisibili. Dietro la parola "flessibilità" si nasconde spesso un sovraccarico di tempi e responsabilità difficili da conciliare. Per questo diventano centrali temi come il part-time volontario, la tutela delle caregiver, la parità nella genitorialità e un equilibrio reale tra vita e lavoro. La contrattazione moderna non può fermarsi al salario: deve riguardare la qualità della vita delle persone.

E poi ci sono tutte quelle lavoratrici e quei lavoratori che vivono la precarietà non più come una fase temporanea, ma come una condizione stabile: lavoro povero, part-time involontario, appalti al ribasso, salari insufficienti persino per sostenere le spese essenziali. Una realtà che non possiamo accettare.

Senza stabilità il lavoro perde la sua funzione sociale e anche le organizzazioni si indeboliscono, perché rinunciano a investire davvero sulle competenze e sulla crescita delle persone.

Per questo il valore della persona non è uno slogan, ma una questione concreta. Il lavoro non è soltanto reddito: è identità, autonomia, partecipazione. Hannah Arendt ricordava che il lavoro non può essere ridotto a semplice funzione produttiva, perché contiene anche una dimensione di riconoscimento e di appartenenza. Quando il lavoro

diventa solo prestazione, numero o parametro, si crea una frattura tra la persona e ciò che fa.

Parlare di valore della persona significa allora fare una scelta precisa: affermare che l'efficienza non può essere l'unico criterio e che la produttività non può essere separata dalla dignità. Significa costruire un modello in cui il sistema tenga conto dei bisogni, dei limiti e delle aspirazioni delle persone.

Questa scelta riguarda il salario, il tempo di vita, la sicurezza, la salute, la stabilità e la possibilità di riconoscersi nel proprio lavoro. Perché una società che non riconosce il valore del lavoro delle persone è una società più fragile e più diseguale.

Ed è qui che si colloca il nostro ruolo: trasformare questi principi in tutele concrete, attraverso la contrattazione, le politiche del lavoro e le scelte organizzative. Parlare oggi di persona significa fare una scelta profondamente politica: riportare il lavoro al centro di un progetto di società fondato su dignità, uguaglianza e partecipazione.

Anche l'innovazione tecnologica deve andare in questa direzione. L'intelligenza artificiale può diventare uno strumento di controllo e pressione, ma può anche migliorare la sicurezza, ridurre le mansioni più pesanti e aumentare la produttività da redistribuire in salario, tempo e benessere.

Noi della UIL FPC vogliamo percorrere questa seconda strada. Se la tecnologia produce più ricchezza, quella ricchezza deve essere redistribuita. Per questo sosteniamo la riduzione dell'orario di lavoro, un salario che recuperi l'inflazione reale e remunererà davvero la maggiore ricchezza prodotta, e una qualità del lavoro più umana e sostenibile.

La sfida del sindacato nel prossimo futuro sarà anche governare gli algoritmi: pretendere trasparenza nelle decisioni dell'AI, difendere il diritto alla disconnessione, vigilare sulla salute mentale e garantire che il sindacato venga coinvolto prima dell'introduzione di sistemi che incidono sull'organizzazione del lavoro.

Salario, tempo e dignità: sono queste le coordinate del nostro impegno.



Poste: l'azienda paese che va oltre il singolo settore

Se quello che abbiamo detto fino ad ora ha un senso, allora dobbiamo essere in grado di ritrovarlo nella realtà concreta. Non nelle definizioni, non nelle analisi generali, ma dentro un contesto preciso, dentro un luogo in cui il cambiamento prende forma ogni giorno. E quel luogo, per noi, è anche il mondo di Poste.

Perché Poste Italiane non è semplicemente un'azienda ma è un concetto articolato di "Azienda Paese", un concetto la cui funzione va oltre il perimetro economico. È presenza nei territori, è relazione con i cittadini, è un'infrastruttura sociale che tiene insieme pezzi diversi del Paese, anche quelli più fragili, anche quelli più lontani dai grandi centri. **E proprio per questo, quando il lavoro cambia dentro Poste, quel cambiamento non resta confinato lì, ma diventa un segnale più ampio, un indicatore di ciò che sta accadendo nel lavoro in generale.**

Negli ultimi anni questa trasformazione è stata evidente. Il recapito non è più solo recapito, la funzione logistica ha assunto un peso sempre più rilevante, i servizi si sono ampliati, le tecnologie sono entrate dentro l'organizzazione quotidiana. Tutto si è mosso e si è mosso velocemente. Ma dentro questo movimento, la domanda che dobbiamo continuare a porci è sempre la stessa: chi sostiene davvero questa trasformazione?

La risposta, se vogliamo essere onesti, non è complicata: questa trasformazione la sostengono le lavoratrici e i lavoratori.

Sono loro che ogni giorno tengono insieme questa complessità. Sono loro che si adattano a un'organizzazione che cambia, che assorbono l'aumento dei carichi, che fanno fronte a richieste sempre più articolate. Il portalettere o l'operatore di sportello, l'addetto di produzione, l'operatore digitale o il consulente commerciale e i responsabili di ufficio sono tutte figure simbolo ma anche estremamente concrete, e non svolgono più una funzione unica: gestiscono consegne, servizi, relazioni con il territorio,

spesso in condizioni che richiedono velocità, attenzione, capacità di risolvere problemi in tempo reale. E tutto questo avviene mentre i tempi si comprimono, mentre le aspettative crescono, mentre l'azienda chiede sempre di più.

E allora il punto non è negare il cambiamento, perché cambiamento c'è ed è giusto riconoscerlo. Noi oggi non siamo qui a chiederci se il mondo cambierà, perché il mondo sta già cambiando.

Poste è cresciuta, si è trasformata, ha assunto un ruolo centrale in ambiti nuovi, dalla logistica all'integrazione dei servizi, all'acquisizione di altre importanti Società. Ma proprio per questo, proprio perché questo cambiamento è reale, non possiamo accettare che venga scaricato interamente sulle persone che lavorano.

Dietro ogni processo, dietro ogni risultato, dietro ogni indicatore positivo, ci sono persone in carne e ossa: persone che troppo spesso lavorano sotto pressione, che devono garantire standard elevati, che de-

vono affrontare le richieste dei clienti e fare da cuscinetto tra l'azienda e il cittadino. E quando questo equilibrio si rompe, quando le richieste superano le condizioni reali di lavoro, allora emergono le criticità.

E noi queste criticità le conosciamo. Le vediamo. Le raccogliamo ogni giorno.

Le vediamo nei carichi di lavoro che aumentano senza un adeguato riequilibrio. Le vediamo nella difficoltà di tenere insieme qualità del servizio e sostenibilità del lavoro. Le vediamo nelle pressioni, nei tempi, nella necessità continua di adattarsi a cambiamenti organizzativi che non sempre passano attraverso un confronto strutturato con le parti sociali.

E allora qui il punto diventa politico, nel senso più pieno del termine.

Se Poste è un modello, come spesso viene detto, allora deve esserlo fino in fondo. Non solo nei risultati economici, non solo nella capacità di innovare, ma anche nel modo in cui valorizza il lavoro delle persone. All'azienda Poste diciamo che insieme, attraverso le Relazioni Industriali che includano tutte le sigle sindacali, dobbiamo realizzare un modello innovativo, che utilizzi l'evoluzione tecnologica per aumentare motivazione, tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, avanguardia nella sperimentazione di nuove forme di benessere lavorativo, che aumentino i risultati e diano un servizio sempre migliore alla popolazione.

I risultati economici e di produttività raggiunti da Poste Italiane sono non solo innegabili ma ci inorgogliscono, come inorgogliscono le lavoratrici e i lavoratori che con sacrificio hanno contribuito attivamente a realizzarli. **Per cementare questo orgoglio e lo spirito a fare sempre meglio, è necessario che questi risultati siano distribuiti maggiormente, traducendosi in condizioni di lavoro migliori, sia dal punto di vista del salario che del benessere lavorativo.**

E questo significa entrare nel merito. Significa parlare di organici, di organizzazione del lavoro, di tempi, di sicurezza, di stabilità. Significa riportare la contrattazione al centro, perché senza contrattazione il cambiamento non si governa ma si subisce.

E significa anche affermare un principio semplice, ma oggi tutt'altro che scontato: che **la qualità del servizio non può essere separata dalla qualità del lavoro**. Non si può chiedere efficienza senza garantire condizioni adeguate. Non si può costruire un sistema che funziona se chi lo fa funzionare è messo costantemente sotto pressione.

E allora Poste diventa davvero un caso emblematico. Non perché sia perfetta, ma perché dentro questo contesto si concentrano molte delle dinamiche che abbiamo descritto. La trasformazione, la spinta all'innovazione, la crescita, ma anche le tensioni, le criticità, la necessità di trovare un equilibrio, l'importanza di relazioni industriali non meramente rituali ma ricche di contenuti e di confronto reale.

Ed è proprio qui che il ruolo del sindacato diventa decisivo.

Perché noi non siamo spettatori di questo processo; non siamo osservatori esterni ma siamo parte attiva e costante. **Noi siamo il punto di contatto quotidiano tra il cambiamento e le persone che lo vivono**. E il nostro compito è quello di fare in modo che questo cambiamento non perda il suo equilibrio, che non si trasformi in una pressione unilaterale, che non produca nuove disuguaglianze dentro il lavoro ma che sia invece il motore di un'evoluzione culturale, normativa e motivazionale del lavoro e del valore della persona dentro il cambiamento.

L'importanza della sovranità digitale e il polo Poste/TIM

E oggi c'è un elemento cardine attraverso cui passa il futuro del Paese: **la Sovranità Digitale**. La Sovranità Digitale è la nuova frontiera della cittadinanza: il diritto alla connessione deve essere garantito a tutti, come l'acqua o l'elettricità.

In questo contesto, chi controlla i dati, controlla il futuro. E, in questo senso, lo sviluppo di un'unica grande rete digitale nazionale è una scelta strategica vitale, perché **il diritto alla connessione è la nuova frontiera dei diritti di cittadinanza. Senza rete, non c'è democrazia moderna**.

Parliamo quindi dell'ipotesi di un nuovo grande gruppo industriale che veda protagonisti Poste e TIM.

Qual è la sua missione strategica?

L'operazione Poste/TIM è certamente positiva solo se in grado di sviluppare e garantire la connettività universale, solo se in grado di tutelare l'occupazione e la riqualificazione del personale.

La costituzione di un grande gruppo industriale Poste/TIM è un'operazione positiva se saprà garantire lo sviluppo di un'unica grande infrastruttura nazionale, soprattutto in considerazione delle contraddizioni oggi esistenti in Italia sulla Rete, frammentata nel dualismo incomprensibile tra FiberCop e OpenFiber, che produce costi insostenibili, differenze strutturali, difficoltà di uniformazione tra "aree bianche" e "aree nere".

L'operazione Poste/Tim potrà essere efficiente solo se tutelerà l'occupazione e la riqualificazione del personale e se impedirà il dumping contrattuale tra i vari rami d'azienda.

Poste Italiane deve continuare ad essere un'infrastruttura sociale. Per questo difendiamo la capillarità degli uffici postali come presidio di coesione territoriale e siamo contrari all'ulteriore vendita di quote sul mercato, che rischiano di consegnare la funzione sociale agli interessi meramente di cassa di investitori composti da colossi multinazionali. La crescita dell'azienda deve tradursi in benessere per i dipendenti, non solo in dividendi per gli azionisti, **e l'acquisizione di TIM deve essere inclusa in un processo di questo tipo, che sia volto a sviluppare la funzione sociale della più grande azienda del Paese**.

Presente e le proposte per il modello futuro

Se ciò che abbiamo osservato nel mondo di Poste rappresenta una sintesi di quello che sta accadendo nel lavoro, allora dobbiamo allargare lo sguardo al modello complessivo che si è costruito in questi anni.



Un modello che ha prodotto innovazione e trasformazioni importanti, ma che allo stesso tempo ha generato squilibri sempre più evidenti. Squilibri che attraversano settori diversi e che si traducono in una percezione diffusa: un lavoro che chiede sempre di più e restituisce sempre meno.

Non è solo una questione di fatica. È la sensazione che tra il contributo dato dalle persone e il riconoscimento ricevuto si sia aperta una distanza sempre più ampia. Lo vediamo nei salari che non tengono il passo con il costo della vita, nelle difficoltà di tante famiglie e in una precarietà che non è più solo lavorativa, ma esistenziale.

Negli ultimi anni si è affermata una logica in cui il lavoro deve essere sempre più flessibile e adattabile. Il problema nasce quando questa adattabilità diventa unidirezionale: quando è sempre la persona a dover assorbire il cambiamento e il rischio viene scaricato verso il basso.

È qui che emerge lo squilibrio: nella precarietà che si estende, nella difficoltà di co-

struire percorsi stabili, nella pressione crescente e nella frammentazione del lavoro. Persone che lavorano nello stesso sistema ma con diritti, tutele e condizioni diverse. È in questo contesto che crescono i contratti dumping e i contratti pirata, contro i quali la UIL ha scelto di combattere con forza.

La frammentazione indebolisce il lavoro, la rappresentanza e la possibilità di costruire risposte collettive. Per questo dobbiamo invertire la rotta e ricostruire un equilibrio tra crescita economica e qualità del lavoro.

Noi non vogliamo limitarci a descrivere queste distorsioni: vogliamo affrontarle attraverso il confronto, la contrattazione e, quando necessario, attraverso il coinvolgimento delle persone, della società e di tutti gli strumenti democratici disponibili.

La nostra è una richiesta di equilibrio: tra impresa e lavoro, tra innovazione e tutela, tra crescita e dignità. Un equilibrio che si costruisce con relazioni industriali solide, con l'unità sindacale e con la capacità di

dire con chiarezza quando un modello non è più sostenibile.

Non possiamo accettare un sistema che produce lavoratori più fragili e quindi una società più fragile. Non possiamo accettare che il cambiamento generi solo efficienza senza produrre anche equità. Come ricordava Sandro Pertini: "La libertà senza giustizia sociale è una conquista vana".

È su questi principi che si fonda la nostra azione:

- dire no ai lavoratori invisibili, ai precari e al lavoro povero;
- dire zero morti sul lavoro, perché sicurezza e salute sono valori non negoziabili;
- dire no ai contratti dumping e ai contratti pirata che alimentano sfruttamento e insicurezza.

Fare sindacato nel terzo millennio significa anche saper comunicare meglio, utilizzare nuovi strumenti e parlare alle persone con linguaggi nuovi, coinvolgendo lavoratori, giovani e studenti.

In questo scenario la formazione assume un ruolo decisivo. Non significa soltanto aggiornare competenze, ma dare alle persone strumenti per affrontare e governare il cambiamento.

E poi c'è la contrattazione, che resta il luogo fondamentale in cui il cambiamento si traduce in diritti, tutele e condizioni concrete. Rafforzare la contrattazione significa rafforzare l'intero sistema Paese.

Perché il lavoro non può essere lasciato solo alle logiche del mercato: è un fatto sociale e deve essere governato attraverso politiche che tengano insieme sviluppo, coesione e dignità.

Ed è qui che il ruolo del sindacato diventa essenziale: tenere insieme salario, sicurezza, tempo, formazione e stabilità dentro una visione coerente di società. Una scelta chiara che parte dall'articolo 1 della Costituzione: l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro. E noi sappiamo da che parte stare.

Un nuovo modello sociale di paese: la nostra visione dopo 80 anni di repubblica

Nel 2026 celebreremo gli 80 anni della Repubblica. È quindi il momento di fare un bilancio profondo e di riconoscere che la scomparsa dei grandi partiti di massa ha indebolito la partecipazione dei cittadini, lasciando spesso al sindacato il compito di colmare quel vuoto sociale e rappresentativo.

Anche le privatizzazioni degli anni '90 hanno rappresentato un errore strategico: hanno indebolito il servizio pubblico e ridotto la sovranità economica del Paese, nella convinzione che il mercato potesse risolvere tutto. I risultati sono visibili: servizi più fragili, territori abbandonati e disuguaglianze crescenti.

Per questo dobbiamo tornare a uno Stato sociale forte, capace di tutelare sanità, previdenza, istruzione e cura del territorio. In un Paese colpito sempre più spesso da emergenze ambientali e fragilità sociali, la prevenzione non è un costo ma un investimento di civiltà.

La missione della UIL FPC è rivendicare il valore dei servizi ai cittadini e riportarli al centro dell'azione pubblica. Come ricordava Filippo Turati, lo Stato deve essere "il servitore dei bisogni del popolo", non dei mercati finanziari.

Se mettiamo insieme tutto ciò che abbiamo detto finora — trasformazioni del lavoro, innovazione tecnologica, nuove fragilità e proposte di cambiamento — emerge una domanda fondamentale: che tipo di società vogliamo costruire?

Perché il lavoro non è mai un fatto isolato: è uno degli elementi che definiscono l'equilibrio di una comunità, il modo in cui si distribuiscono opportunità, diritti e partecipazione. Parlare di lavoro significa quindi parlare di società.

Negli ultimi anni la crescita si è concentrata nelle mani di pochi, mentre il lavoro ha perso, in molti casi, quella funzione di stabilità che aveva avuto in passato. Il pensiero di Karl Polanyi ci aiuta a comprendere questo passaggio: quando il mercato si espande senza equilibrio sociale, rischia di indebolire i legami che tengono insieme la società.

Ed è proprio qui che siamo oggi: dentro una trasformazione profonda del rapporto tra economia, tecnologia, lavoro e comunità. Per questo non basta adattarsi: serve una visione. Una visione che sappia orientare il cambiamento e renderlo compatibile con la dignità delle persone.

Serve un nuovo equilibrio in cui la crescita non venga misurata solo nei numeri, ma anche nella qualità della vita che produce. E questo richiede scelte politiche e sociali capaci di governare i processi economici e tecnologici.

In questo scenario il ruolo del sindacato diventa ancora più centrale: non solo nella difesa dei diritti, ma nella costruzione di una visione complessiva che tenga insieme sviluppo, lavoro e coesione sociale.

La UIL ha sempre cercato di coniugare crescita e tutela, innovazione e diritti. E la nascita della UIL FPC si inserisce proprio in questa prospettiva: costruire una rappresentanza capace di leggere il lavoro di oggi e di accompagnare il cam-

biamento senza perdere di vista il valore della persona.

La sfida che abbiamo davanti è costruire una società in cui il lavoro non sia una semplice variabile economica, ma un valore centrale, e in cui il cambiamento abbia sempre al centro le persone.

Un nuovo inizio, un impegno che accomuna tutti noi

Diceva Simone Weil:

**"Il lavoro, quando è riconosciuto e valorizzato,
è l'espressione più alta della dignità umana".**

La sfida che abbiamo davanti è non permettere che il lavoro perda questo senso.

Noi qui, non siamo spettatori di un tramonto, ma costruttori di un'alba.

Questo congresso non può essere un punto di arrivo ma deve essere un punto di partenza e soprattutto un impegno che ci accomuni da oggi e sempre:

l'impegno a rappresentare un lavoro che cambia, l'impegno a costruire insieme una presenza più forte, l'impegno a tutelare la dignità, il lavoro, il futuro delle persone sopra a ogni cosa.

La nascita della UIL FPC è il nostro impegno a essere protagonisti di questo tempo difficile e affascinante.

Non lasceremo che il futuro venga scritto solo dagli algoritmi o dai mercati. Lo scriveremo noi, con la forza della nostra rappresentanza, con la coerenza delle nostre idee e con la centralità delle persone.

Sta a noi dare direzione al cambiamento e lo faremo insieme con la persona al centro!

**"La vita è vivere con passione,
perdere con classe, e vincere osando
perché la vita appartiene a chi osa."**

Charlie Chaplin

Viva il lavoro, viva la UIL FPC, viva la UIL! ●

f o n d o

BYBLOS
p e n s i o n e



Byblos è il tuo FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE di categoria.

Sul sito **www.fondobyblos.it** abbiamo creato una sezione apposita con tutte le informazioni che ti servono per aderire.

I principali **vantaggi delle previdenza complementare** sono: contributo da parte del datore di lavoro, agevolazioni fiscali e costi enormemente più bassi rispetto alla concorrenza.

AVVERTENZA: Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari. Prima dell'adesione leggere la Parte I "Le informazioni chiave per l'aderente" e l'Appendice "Informativa sulla sostenibilità" della Nota Informativa.



VIA ANIENE, 14 - 00198 ROMA



T.0422.1745989



INFO@FONDOBYBLOS.IT

www.fondobyblos.it



È arrivata una nuova intelligenza nella formazione grafica-cartotecnica



PROVA ORA

L'**ENIP-GCT** - Ente Nazionale per l'Istruzione Professionale Grafica, Cartotecnica e Trasformatrice - è il primo Ente di formazione professionale grafica-cartotecnica in Italia ad integrare sistematicamente l'Intelligenza Artificiale nella didattica tecnica di settore.

Nasce **AI ENIP-GCT**, un tutor tecnico intelligente dedicato alla formazione nei settori grafico, cartotecnico e trasformatore, che supporta:



Lavoratori



Studenti



Formatori

ATTRAVERSO:



Un **chatbot** specializzato per rispondere a domande tecniche.



Un motore di ricerca avanzato per contenuti didattici certificati.



Una libreria multimediale con videolezioni e podcast.

OBIETTIVI:

1. Supportare ed aggiornare i lavoratori di settore e le aziende nelle loro attività quotidiane.
2. Migliorare l'esperienza di centinaia di studenti, riducendo il gap tra scuola e impresa.
3. Fornire ai formatori strumenti didattici avanzati.

LA TECNOLOGIA COME ALLEATO DIDATTICO, DIVENTA:

- ✓ Supporto reale.
- ✓ Strumento pratico.
- ✓ Evoluzione del metodo didattico.

Non per sostituire le competenze umane, ma per potenziarle.

“ Le aziende di settore hanno bisogno di competenze aggiornate. **AI ENIP-GCT** è un sistema pensato e costruito sulle esigenze reali del comparto grafico e cartotecnico. L'innovazione non è solo produzione. È anche formazione. ”

Un progetto strategico nazionale supportato da:



UNISCITI AL FUTURO CON ENIP-GCT!

ENTE NAZIONALE PER L'ISTRUZIONE PROFESSIONALE
GRAFICA CARTOTECNICA E TRASFORMATRICE



CHI SIAMO

Dal 1955 siamo il qualificato tramite **tra il mondo del lavoro e quello della scuola** per migliaia di giovani che aspirano a lavorare nel dinamico, creativo e stimolante **mondo della grafica, della stampa e della cartotecnica**. Siamo emanazione di Assografici Nazionale e di SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM.



MISSION

Come stabilito dai CCNL del settore grafico-editoriale e del settore cartotecnico-cartario, siamo l'organo nazionale preposto, senza finalità di lucro, allo studio e allo sviluppo delle iniziative dirette alla formazione professionale dei lavoratori grafici, poligrafici, cartotecnici, trasformatori e dell'imballaggio flessibile. Motiviamo i nostri giovani anche erogando borse di studio.



COLLABORAZIONI

Per lo sviluppo di attività di formazione e ricerca collaboriamo a livello nazionale con i nostri **10 Comitati Provinciali**, con le nostre **34 Scuole** a indirizzo grafico-cartotecnico accreditate, con le Associazioni di settore e con le Istituzioni competenti.

LE NOSTRE PUBBLICAZIONI

Lavoriamo alla realizzazione di **pubblicazioni tecniche** e ad ampio spettro utili sia per **esperti di settore** che per studenti delle scuole ad indirizzo grafico-cartotecnico, anche **Manuali sulla Sicurezza sul lavoro**, risorse imprescindibili per i nostri addetti.



UN PUNTO DI RIFERIMENTO

Con una **solida reputazione** ed una lunga tradizione di esperienza rappresentiamo un punto di riferimento e **garanzia di sicurezza** anche nel campo della formazione continua, **coordinando a livello nazionale** tutte le iniziative relative alla formazione professionale tese allo sviluppo dell'intero settore.



enipgct.it



formazione.enipgct.it



+39.06.3612197



enipgct@enipgct

Rinnovo Contratto Integrativo Mediaset

a cura di **Pierpaolo Mischi**

Responsabile Dipartimento Emittenze UILFPC Nazionale

Piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo



nando anche sul fronte economico nuovi sviluppi, sempre più complessi e sempre più interconnessi con gli avvenimenti internazionali.

Sul versante della competizione tra editoria tradizionale ed i cosiddetti OTT (Over The Top), poco si è fatto e con le politiche messe in atto dall'attuale amministrazione americana, complice una preoccupante disarticolazione della politica europea, si sono registrati addirittura degli arretramenti sul fronte regolatorio, arrivando non solo a non accorciare il divario competitivo, ma addirittura ad allargarlo.

SLC/CGIL FISTEL/CISL UILFPC/UIL in coerenza con quanto stabilito negli accordi interconfederali e nel rispetto degli articoli del CCNL Nazionale per i dipendenti di Imprese RadioTV, Multimediali e Multiplatforma rinnovato lo scorso novembre 2025, danno avvio alla fase di rinnovo del Contratto integrativo Aziendale di Gruppo (AIA).

Premessa.

L'attuale scenario internazionale che sta ridefinendo nuovi equilibri geopolitici sta determi-

Il gruppo Mediaset ha operato nella direzione di allargamento del tradizionale perimetro industriale italo-spagnolo, completando l'acquisizione del gruppo tedesco ProSieben e sul mercato portoghese, con l'acquisizione di circa un terzo delle quote societarie del gruppo Impresa.

Tutte queste operazioni hanno avuto lo scopo di creare una grande multinazionale generalista che possa meglio competere sul fronte produttivo e creativo con le grandi big tech.



Una scelta strategica importante e virtuosa che va monitorata con la giusta attenzione del caso.

MFE rappresenterà a livello europeo uno dei più grandi gruppi multimediali esistenti e anche la recente acquisizione di Radio Norba vanno nella direzione di avere una economia di scala più in linea con il difficile scenario competitivo.

In questo contesto che comunque ha determinato in questi anni ottimi risultati per il gruppo, SLC/FISTEL/UILFPC e le RSU di Gruppo, recentemente rinnovate, hanno elaborato la presente ipotesi di piattaforma per il rinnovo dell'Accordo Integrativo aziendale (AIA).

Relazioni Industriali

Le buone relazioni sindacali, tradizione di questo Gruppo, passano comunque attraverso processi tempestivi e nell'ottica della prevenzione; consideriamo quindi utile sviluppare ulteriormente tali propositi. Al tempo stesso riteniamo fondamentale ri-

lanciare il ruolo del CAE, con un nuovo accordo che tenga conto del recente allargamento del perimetro industriale del Gruppo in Europa.

Agibilità Sindacali

Chiediamo l'incremento del monte ore complessivo di Gruppo, in linea con quanto previsto in altre realtà operanti nel settore radio televisivo.

Appalti

Dare maggior continuità a quanto già previsto dall'art.10 vigente dell'AIA, sia in termini di corretta applicazione dei contratti sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative, sia in termini di corretta applicazione delle norme su sicurezza e regolarità contributiva e retributiva.

Si deve inoltre rafforzare la parte relativa ai diritti di informazione su attività, organici e contratti applicati, con particolare attenzione alla necessità di rendere realmente esigibile il diritto di assemblea consentendo alle lavoratrici e ai lavoratori in ap-

palto di svolgere assemblee sindacali in spazi del gruppo Mediaset.

Innovazione Digitale, A.I. ed evoluzione delle professionalità

L'implementazione di modelli produttivi sempre più attraversati dall'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale, rendono necessario un monitoraggio costante di questi processi. Per tale ragione si richiede l'allargamento dei compiti previsti dall'attuale commissione "Professionalità", dando ad essa anche il compito di indirizzare i cambiamenti avendo come obiettivo il mantenimento della centralità della persona, della sua professionalità e del suo fabbisogno formativo.

La Commissione dovrà allargare il proprio spettro di analisi alle figure con contratti non standard e precari all'interno dell'Azienda, monitorandone l'evoluzione qualitativa e quantitativa. Sono sempre più all'interno di MFE le figure che svolgono funzioni riconducibili alla disciplina contrattuale, ma che, anche per i limiti della legi-



slazione lavoristica, si trascinano da anni fra partite iva e contratti non standard. Professionisti giovani e meno giovani, che risultano privi delle tutele normative e salariali previste dal CCNL e dall'AIA, alla mercè delle dinamiche di mercato. Per queste ragioni, per le figure non genuinamente libero-professionali, si dovranno prevedere, a valle del monitoraggio, anche percorsi di stabilizzazione chiari e trasparenti, aprendo un tavolo specifico di confronto con l'azienda sul tema". In tema di formazione si deve, più in generale, renderla più professionalizzante (e anche certificata). Si devono preveder maggiori investimenti in questo senso e un dialogo maggiore con le necessità espresse dai lavoratori.

Infine, è necessario procedere ad una revisione e ad una ricostruzione delle dichiarazioni professionali aggiornando i livelli in relazione alle trasformazioni tecnologiche e riallineando più coerentemente gli inquadramenti esistenti alle nuove organizzazioni del lavoro, prevedendo il riconoscimento/valorizzazione della polivalenza con un inquadramento professionale adeguato.

Assunti post 2018

Prevediamo, rispetto ai pari mansioni, un accorciamento dell'iter di maturazione degli istituti previsti nei precedenti rinnovi contrattuali.

Salute e Sicurezza ed ambienti di lavoro. Chiediamo la condivisione dei contenuti for-

mativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare per le figure dei Preposti, Dirigenti, Datori di Lavoro e RSPP, RLS, in coerenza con gli Accordi Stato-Regioni.

Attivazione di uno sportello di ascolto per il disagio lavorativo, così come previsto dal testo unico D.lgs. 81/08.

Welfare e sostegno alle fragilità.

Una grande azienda non può limitarsi a generare reddito per i propri dipendenti, ma deve anche svolgere un ruolo sociale. Proponiamo la creazione di un modello aziendale condiviso finalizzato alla gestione e al supporto dei colleghi che affrontano con maggiore difficoltà il mondo del lavoro. Rafforzamento delle prerogative della Commissione Pari Opportunità, al fine di ridurre il rischio di eventuali discriminazioni e comportamenti inappropriati.

Aumento del numero di ore di permesso per visite mediche in orario di lavoro dalle 32 attuali a 36. Recepimento delle nuove normative in materia di permessi sulla genitorialità e sul tema violenza vittime di genere.

Introduzione dell'istituto delle ferie e permessi solidali da devolvere, su base volontaria, a favore di lavoratori e lavoratrici che ne abbiano necessità per sé stessi o che siano care-giver verso congiunti fino al primo grado di parentela.

Servizi Aggiuntivi Aree Mediacenter: proponiamo l'implementazione dei servizi di cura e benessere della persona

Orari di Lavoro

Riduzione dell'orario di lavoro: con lo sviluppo delle nuove tecnologie e l'avvento dell'intelligenza artificiale, il mondo del lavoro sta vivendo un cambiamento profondo e accelerato. Riteniamo che sia necessario orientarsi verso una progressiva riduzione dell'orario di lavoro, a parità di salario, nel pieno rispetto dell'articolo 26 ed in particolare ai commi 1/9/10/ e nota a verbale, con l'obiettivo primario di mantenere costante la stabilità occupazionale. ROL

Allungamento tempi di fruizione rol residui anno precedente almeno fino a novembre dell'anno successivo.

Rilevamento presenza: chiediamo lo snellimento del sistema delle timbrature, riducendola ed uniformandola alle consuetudini presenti in vaste aree aziendali individuando un metodo alternativo di rilevamento della presenza.

Adeguamento istituto ISF

Chiediamo un adeguamento dell'istituto "ISF" non soggetto a indicizzazione automatica e che risulta non essere mai stato soggetto a adeguamenti economici anche in relazione degli aumenti contrattuali e ad eventuali spostamenti di reparto.

Indennità di trasporto

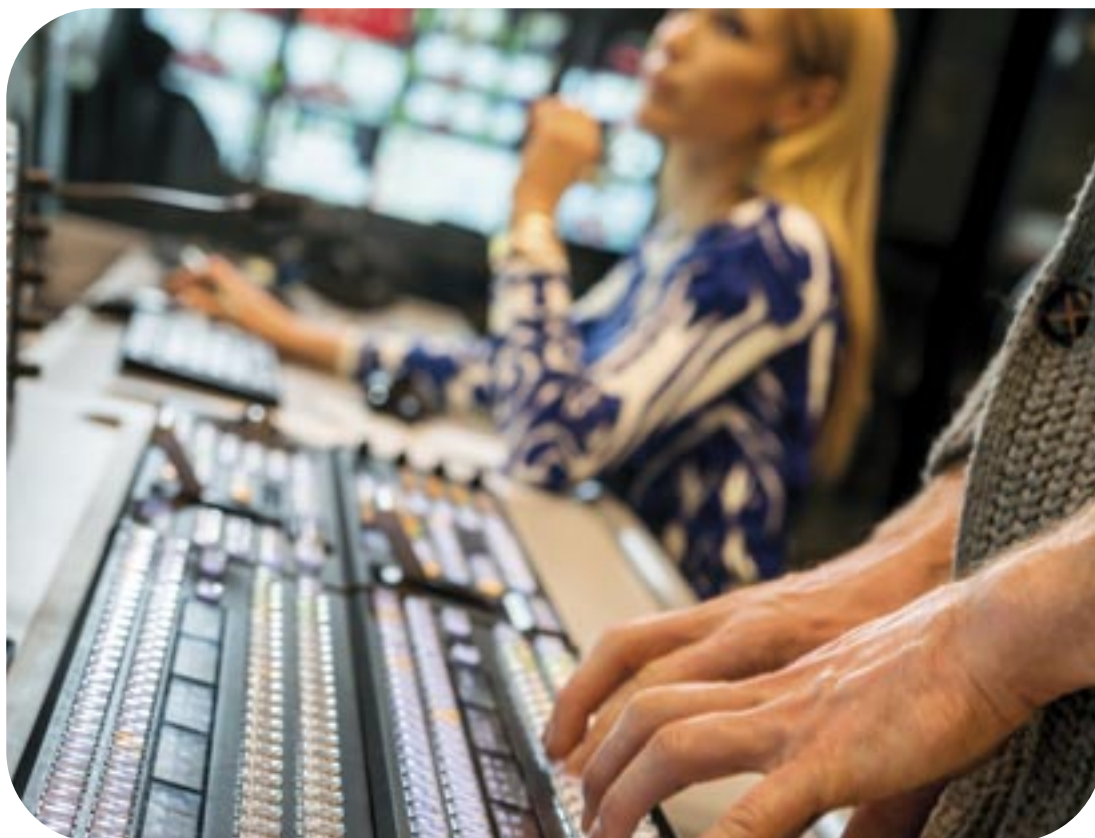
Riconoscimento indennità di trasporto giornaliera, che viene corrisposta a tutto il personale la cui prestazione lavorativa in orario ordinario e straordinario termini o inizi nella fascia compresa tra le ore 22.00 e le 6.45 dal lunedì al venerdì oltre a sabato, domenica e festivi per tutte le fasce orarie.

Indennità di fascia orario tecnico-produttivo (art.26).

Si richiede innalzamento dell'attuale percentuale, oggi prevista del 13.5%, con estensione dalle ore 18.00 alle ore 8.00. Revisione delle modalità e della fruizione dello straordinario, anche programmato (indennità, corresponsione a ora/ore intere).

Indennità turni avvicendati

innalzamento dell'attuale percentuale del 9%.



Indennità “seguito troupe”

con trasformazione dell'importo di € 20,00 lordi per giornata di prestazione.

Riconoscimento maggiorazione sul festivo
Riconoscimento complessivo delle maggiorazioni festive, straordinarie e notturne in coincidenza di attività svolta a cavallo tra una giornata festiva e feriale.

Lavoro domenicale e festivi

Si richiede una revisione dei criteri di calcolo dello straordinario applicato alle prestazioni effettuate a cavallo tra giorni festivi e domenicali. In particolare, per le attività che si estendono nelle fasce orarie immediatamente precedenti o successive a tali giornate, si propone l'introduzione di un sistema remunerativo più virtuoso, che riconosca e valorizzi la disponibilità dei lavoratori ad accettare questa particolare forma di flessibilità.

Orario Straordinario

Si richiede di innalzare il tempo minimo sulla richiesta di prestazione straordinaria in caso di utilizzo dell'istituto per frazioni di ora.

Smart Working

Proponiamo il consolidamento dell'attuale modello di smart working applicato nel gruppo MFE, con il recepimento in AIA degli accordi in materia sin qui sottoscritti, e con l'estensione, ove possibile, della disciplina e delle modalità operative in tutti i settori del Gruppo.

Diaria/Trasferta/Rimborsi chilometrici

Si richiede la corretta interpretazione della norma e la sua equa applicazione.

Premio di Risultato

A seguito dell'incremento delle agevolazioni previste nella legge di bilancio 2026, chiediamo l'adeguamento del valore attualmente pari a 35 euro per ogni quarto di punto, al fine di valorizzare l'utilizzo della piattaforma welfare, estendendo a tutte le società del gruppo di accedervi e ribadendo che l'adesione al welfare rimane su base volontaria.

Previdenza Complementare

Proponiamo di aumentare la quota di partecipazione del datore di lavoro al Fondo Pensione, attualmente fissata all'1,7%, con l'obiettivo di portarla al 2%. Intendiamo de-

finire, con accordo ed in modo volontario, di poter trasferire al Fondo Pensione Integrativo il proprio TFR maturato ma già in azienda.

Art. 27 dell'AIA – sede di lavoro

Si richiede la corretta interpretazione di quanto previsto nell'art. 27 dell'AIA.

Buoni Pasto

A seguito della recente legge di bilancio, che ha innalzato la soglia di detassazione dei buoni pasto elettronici a 10 euro, chiediamo l'adeguamento a tale cifra dei due ticket aziendali attualmente presenti. Ampliamento del ticket sul telelavoro.

Polizza Sanitaria

Pur ribadendo la centralità dello strumento all'interno dell'AIA, ci poniamo l'obiettivo della piena salvaguardia dell'impianto complessivo, sia in termini di coperture che di sostenibilità, includendo la possibilità di procedere attraverso consultazioni referendarie. Per il nucleo familiare, chiediamo la possibilità di riaprire le adesioni.

Roma, 20 maggio 2026

Le Segreterie Nazionali
SLC/CGIL FISTEL/CISL UILFPC /UIL

Uno spartito normativo solido per il futuro della musica italiana

a cura di **Roberto Retrosi**
Responsabile Dipartimento Industria UILFPC Nazionale

Il CCNL videofonografici



Il 22 maggio 2025 resterà una data spartiacque per l'industria discografica italiana. Presso la sede di Assolombarda a Milano, è stata siglata l'ipotesi di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i lavoratori del settore video-fonografico, mettendo fine a un'eclissi normativa durata undici anni. Dal lontano 2014, infatti, i circa 1.000 professionisti che animano le case discografiche e le aziende di produzione e distribuzione operavano in un limbo normativo, figli di un contratto scaduto che faticava a riflettere le trasformazioni radicali

di un mercato travolto dalla digitalizzazione e dai nuovi modelli di consumo globale.

Per comprendere la portata storica di questo accordo, occorre riavvolgere il nastro di una storia industriale che ha visto l'Italia trasformarsi da terra di grandi stabilimenti di pressatura di vinili e CD a hub d'avanguardia per lo streaming e i contenuti cross-mediali. Il settore video-fonografico italiano ha radici profonde, nate nel secondo dopoguerra con il boom della "canzone italiana" e il consolidamento delle grandi etichette che hanno reso Milano una delle capitali europee della musica.

Tuttavia, negli ultimi due decenni, questa industria ha affrontato tempeste senza precedenti: prima la crisi della pirateria digitale, poi la transizione traumatica al digitale e infine l'esplosione dello streaming, che oggi rappresenta la quasi totalità dei ricavi del comparto. In questo scenario, i lavoratori hanno dovuto gestire una complessità crescente — tra gestione dei metadati, licenze globali e marketing algoritmico — con uno strumento contrattuale ormai obsoleto.



La svolta del 2025 non risiede però solo nell'aggiornamento dei salari, ma in una scelta strategica di ampio respiro: la confluenza strutturale del settore all'interno del CCNL Grafici Editoriali, sottoscritto il 18 dicembre 2023. Questa mossa non è una semplice annessione burocratica, ma rappresenta la nascita di un vero e proprio "contratto di filiera". In un panorama mediatico dove i confini tra editoria cartacea, contenuti digitali e audio sono sempre più sfumati, riunire queste professionalità sotto un unico impianto normativo solido permette di offrire tutele più efficaci.

Uno dei cardini di questo nuovo corso è l'attenzione senza precedenti al Diritto d'Autore. In un settore in cui il valore risiede nella proprietà intellettuale, definire norme precise su questo tema è fondamentale per proteggere la creatività umana in un contesto tecnologico dove la tracciabilità e la corretta remunerazione delle opere sono diventate battaglie quotidiane contro la svalutazione dei contenuti.

Ma la vera sfida del futuro, affrontata con estrema lungimiranza in questo accordo, ha un nome preciso: Intelligenza Artificiale. Se un tempo la minaccia era il "copia e incolla" illegale, oggi l'industria deve confrontarsi con algoritmi capaci di generare armonie, testi e persino voci sintetiche partendo da semplici input testuali. Il settore video-fonografico è in prima linea in questa trasformazione: si stima che l'IA generativa possa influenzare drasticamente i flussi di lavoro creativi e tecnici entro il prossimo triennio. Per questo motivo, l'istituzione di un Osservatorio Bilaterale sull'Intelligenza Artificiale rappresenta il punto più avanzato dell'accordo. Questo organismo non avrà solo il compito di monitorare il mutamento delle mansioni, ma agirà come un laboratorio di formazione continua per governare l'innovazione anziché subirla.

L'obiettivo è proteggere il "talento umano" garantendo che l'IA rimanga uno strumento di supporto alla creatività e non un elemento di precarizzazione o sostituzione, vigilando inoltre affinché i cataloghi musicali

non vengano utilizzati per addestrare algoritmi senza il consenso e la giusta remunerazione dei lavoratori e dei titolari dei diritti.

Sul fronte economico, l'ipotesi di accordo interviene con decisione per recuperare il potere d'acquisto eroso in oltre dieci anni di attesa. È stato concordato un aumento complessivo di 275 euro a regime, corrispondente a un incremento del 15,70%. Questo pacchetto riflette una visione moderna di welfare contrattuale: 255 euro saranno destinati ai minimi tabellari, mentre 13 euro saranno versati nel Fondo Salute Sempre per l'assistenza sanitaria integrativa e 7 euro nel Fondo BYBLOS per la previdenza complementare.

Per rendere l'impatto economico sostenibile per le imprese e immediato per le famiglie, l'incremento sarà distribuito in due tranche: 110 euro a partire da luglio 2025 e 145 euro da marzo 2026. Inoltre, a titolo di indennizzo per il lungo periodo di vacanza contrattuale, è prevista l'erogazione di una quota una tantum di 500 euro per ciascun lavoratore, suddivisa in due versamenti da 250 euro a settembre 2025 e marzo 2026.

In conclusione, questo rinnovo rappresenta il superamento di una fase di incertezza che rischiava di soffocare un comparto strategico. Grazie alla nuova cornice del CCNL Grafici Editoriali, il settore video-fonografico non è più un satellite isolato, ma parte integrante di un ecosistema creativo pronto a navigare tra le sfide dell'IA con la bussola di diritti certi e una visione industriale finalmente al passo con i tempi.

La musica italiana ha ora uno spartito normativo solido su cui continuare a scrivere la sua storia di successo globale. 🎵

Mondadori si presenta oggi come una piattaforma integrata di contenuti e servizi

a cura di **Alessandra Tommasini**
UILFPC Nazionale

Il Gruppo Mondadori nel settore dell'editoria tra trasformazione e nuove strategie



L'industria editoriale è da oltre un decennio al centro di un cambiamento strutturale che ha riscritto le regole della produzione, distribuzione e fruizione dei contenuti. La diffusione di internet, l'affermazione degli e-book e degli audiolibri, l'ascesa delle piattaforme digitali e il cambiamento delle abitudini di consumo culturale hanno messo sotto pressione il modello tradizionale basato sulla stampa cartacea e sulla vendita in libreria.

A livello globale, la risposta degli editori è stata duplice: da un lato diversificare i formati e i canali, dall'altro ampliare il proprio raggio d'azione oltre il libro. I grandi gruppi non si definiscono più solo "case editrici", ma diventano operatori di contenuti a 360 gradi. Integrano education, formazione professionale, banche dati, eventi, marketing e servizi digitali per creare ecosistemi in grado di generare ricavi più stabili e meno dipendenti dai cicli delle vendite librerie.

In Italia questo processo è arrivato con un certo ritardo, ma oggi è in pieno svolgimento. Il mercato resta frammentato e i principali player stanno accelerando su acquisizioni, digitalizzazione e internazionalizzazione. Il risultato è un settore che, pur mantenendo il suo ruolo culturale, si muove sempre più con logiche industriali e tecnologiche.

Ed infatti l'editoria italiana sta attraversando una fase di profonda trasformazione. Da una parte il mercato del libro continua a confrontarsi con cambiamenti nelle abitudini di lettura, con la crescita dei contenuti digitali e con una cre-



sciente pressione sui margini. Dall'altra, i principali operatori del settore stanno reagendo attraverso acquisizioni, investimenti tecnologici e una sempre maggiore integrazione tra contenuti, distribuzione e servizi.

In questo scenario, il Gruppo Mondadori rappresenta un caso significativo.

Le recenti operazioni concluse dal gruppo mostrano una strategia che va oltre la semplice crescita dimensionale. L'acquisizione dell'editoria scolastica di Hoepli e l'ingresso di Edilportale nel perimetro aziendale rafforzano due aree considerate strategiche: l'education e il digitale professionale.

L'operazione Hoepli è particolarmente significativa perché riguarda il segmento scolastico, uno dei più redditizi e resilienti dell'intero comparto editoriale. Con questa acquisizione Mondadori rafforza ulteriormente una posizione già importante nell'education, settore che rappresenta una quota rilevante della redditività del gruppo.

La stessa scelta di investire nel digitale attraverso Edilportale riflette un orientamento che accomuna molti grandi editori internazionali. Oggi il valore non risiede soltanto nei contenuti, ma anche nelle community professionali, nei dati e nei servizi collegati. Per questo motivo le attività digitali stanno diventando una leva sempre più importante per la crescita futura del settore.

Accanto a Mondadori operano realtà come Feltrinelli, GeMS e Giunti Editore, che negli ultimi anni hanno investito nel rafforzamento dei cataloghi, nelle reti distributive e nelle attività complementari all'editoria tradizionale. Tuttavia, Mondadori appare oggi tra i gruppi più attivi sul fronte del consolidamento industriale

Durante l'informativa annuale, prevista dal CCNL Grafici/editoria, sull'andamento economico-produttivo e occupazionale del Gruppo Mondadori svoltasi il 17 giugno u.s. si è preso atto dei positivi risultati conseguiti che pongono le basi per un confronto co-

struttivo su priorità condivise con le Organizzazioni sindacali quali la stabilità occupazionale e il governo della transizione digitale e dell'Intelligenza Artificiale da accompagnare attraverso adeguati e strutturati percorsi di formazione e riqualificazione professionale.

I risultati declinati dall'azienda confermano che in un contesto economico non privo di incertezze, la capacità di combinare editoria tradizionale, education, retail e servizi online rappresenta un vantaggio competitivo rilevante.

Mondadori si presenta oggi come una piattaforma integrata di contenuti e servizi. È questa la direzione verso cui si stanno muovendo i maggiori gruppi editoriali internazionali e la recente strategia del gruppo di Segrate sembra confermare la volontà di giocare un ruolo da protagonista in questa evoluzione.

Le ultime acquisizioni non rappresentano quindi episodi isolati, ma tasselli di un progetto industriale più ampio che punta a consolidare la leadership del gruppo in un settore destinato a diventare sempre più concentrato, digitale e specializzato.

I risultati ottenuti da Mondadori non sono però il frutto esclusivo delle strategie di acquisizione e degli investimenti industriali.

La parte veramente importante del merito va alle persone che lavorano all'interno del Gruppo.

La capacità di adattarsi ai cambiamenti del mercato, sviluppare nuovi progetti e integrare realtà diverse acquisite nel tempo rappresenta un elemento fondamentale del percorso di crescita dell'azienda.

In un settore in continua evoluzione, il capitale umano resta infatti l'asset più importante per sostenere innovazione, qualità e competitività. In altre parole, il successo del gruppo passa attraverso il lavoro quotidiano di migliaia di lavoratrici e lavoratori che trasformano le scelte del management in risultati concreti. 

Il futuro del lavoro si costruisce attuando gli Organismi Paritetici

a cura di **Silvia Cirillo**

Responsabile Dipartimento Poste UILFPC Nazionale

Poste Italiane e Organismi Paritetici



Attuale e fonte di numerosi approfondimenti nel dibattito sindacale è il tema della partecipazione dei lavoratori alle decisioni aziendali. Un tema non nuovo, che in realtà lega tutta la Storia del movimento sindacale. Eppure, oggi questo tema costante va letto sotto una luce nuova, ben delineata dalle tesi congressuali della UIL confederale.

La partecipazione, infatti, può imboccare due strade opposte. Da un lato il rischio della com-

mistione tra sindacato e impresa, che finisce per confondere ruoli e responsabilità; dall'altro il rischio opposto di organismi previsti dai contratti ma mai realmente attivati, ridotti a semplici nomine formali e privi di effettiva capacità di incidere sui processi organizzativi.

La UIL rivendica invece il modello dualistico: una netta distinzione tra ruolo sindacale e ruolo aziendale e, al tempo stesso, una partecipazione reale attraverso Organismi Paritetici strutturali, in un'ottica non meramente consultiva o informativa ex post ma costruttiva di nuove tutele, atte a frequentare il futuro dei diritti.

In questo senso, il sistema degli Organismi Paritetici previsto dalla contrattazione collettiva rappresenta uno degli strumenti più avanzati a disposizione delle relazioni industriali moderne: non un elemento accessorio, ma una vera infrastruttura democratica capace di accompagnare le trasformazioni del lavoro.

Il problema da affrontare è che, troppo spesso, questi strumenti, pur previsti e regolati dalla



contrattazione collettiva, restano sulla carta. **È tempo invece di effettività: l'effettività** che vogliamo vedere nella convocazione degli Organismi Paritetici previsti dal CCNL e l'effettività di azione che vogliamo dare alle nomine recentemente formalizzate dal Dipartimento Poste della UIL FPC, a livello nazionale e territoriale. **L'obiettivo non è attribuire ruoli nominali, ma costruire studio, proposta e nuove tutele.**

Tra gli organismi previsti dal CCNL di Poste Italiane ce n'è uno, tristemente inattuato da anni, che assume oggi un'importanza decisiva e non più rinviabile: **la Commissione Nazionale Paritetica per la classificazione del personale.**

La trasformazione di Poste Italiane negli ultimi vent'anni è stata profonda. L'azienda ha progressivamente ampliato il proprio perimetro di attività, affiancando alle tradizionali funzioni postali servizi finanziari, assicurativi, digitali, logistici e tecnologici. Contestualmente si sono moltiplicate le

professionalità, le specializzazioni e le responsabilità richieste ai lavoratori.

Tuttavia, **l'evoluzione organizzativa è stata spesso più rapida della capacità di rappresentarla all'interno dei sistemi di classificazione delle mansioni, degli inquadramenti e conseguentemente delle retribuzioni.**

Per questa ragione la Commissione per la classificazione del personale non rappresenta soltanto un adempimento contrattuale, noto per essere stato più volte disatteso, ma è oggi una vera e propria necessità strategica per tutelare le lavoratrici e i lavoratori.

Ricordiamo innanzitutto che la Commissione per la classificazione del personale, da art. 20 del CCNL di Poste Italiane, dovrebbe essere convocata con cadenza almeno annuale, fermo restando la possibilità di ciascuna delle Parti di richiederne la convocazione anticipatamente rispetto al termine previsto.

La sua attivazione consentirebbe innanzitutto di fotografare in modo puntuale il lavoro reale svolto nelle diverse articolazioni aziendali. Non il lavoro descritto sulla carta in fonti spesso incomplete e disomogenee ma quello concretamente esercitato ogni giorno nei Centri di Recapito, negli Uffici Postali, nelle strutture di Staff, nei Servizi Digitali, nella Logistica e nei settori di business emergenti; una fotografia realistica delle attività che necessita poi urgentemente di essere raccolta in fonti chiare e omogenee, facilmente consultabili e reperibili, perché **oggi chi deve iniziare, per assunzione o per sviluppo, una nuova mansione in Poste Italiane non sa dove consultare le attività che dovrà svolgere né dove trovarne i confini di responsabilità e le job description.**

Conoscere, cogliere e classificare il lavoro reale significa comprendere l'evoluzione delle mansioni, le nuove competenze richieste, le responsabilità effettivamente assunte e il valore professionale prodotto.

Una moderna classificazione del personale non può prescindere da questa analisi preventiva e costante, in grado di rendere le norme al passo con i tempi e la **retribuzione al passo con le attività svolte e le responsabilità assunte**.

L'attivazione della Commissione per la classificazione del personale assume infatti un valore attuale ancora maggiore se collegata alla necessità di costruire **sistemi stabili di riconoscimento economico**.

Troppo spesso, infatti, l'evoluzione delle responsabilità organizzative non trova un corrispondente riconoscimento strutturale.

Molte figure professionali hanno visto aumentare complessità operative, responsabilità gestionali e competenze richieste senza che questo processo trovasse una traduzione coerente negli strumenti classificatori. Un esempio cardine e non esaustivo sono i **Direttori degli Uffici Postali Hub**, che nonostante il crescente carico di responsabilità e mansioni non figurano neppure nell'allegato 1 nel CCNL né hanno una specifica indennità (da non confondere con i responsabili Hub in DTO); lo stesso avviene per la mansione di **Rete Corriere**, disciplinata da accordi nazionali e che lega l'indennità alla specifica mansione e allo svolgimento di 39 ore settimanali ma che non figura affatto nel CCNL. Allo stesso tempo, completamente inadeguate e superate dai tempi appaiono le indennità oggi previste per i **Portalettere** (0,58 Euro lordi giornalieri), per i **Direttori degli Uffici Monounità** (2,00 Euro lordi giornalieri) e l'indennità di cassa per gli **Operatori di Sportello** (3,43 Euro lordi giornalieri). Di recente istituzione, ma ancora da migliorare e le cui cifre sono disciplinate da accordo nazionale e non direttamente nel CCNL, l'indennità di relazione per gli **Operatori Front End** (5,50 Euro lordi giornalieri), per gli **Specialisti Consulenti Finanziari e Specialisti Consulenti Business** (6,00 Euro lordi giornalieri), per gli **Specialisti Consulenti Mobili** (9,00 Euro lordi giornalieri).

La Commissione potrebbe rappresentare quindi quel luogo strutturale nel quale affrontare in maniera organica il tema delle indennità; e le indennità professionali potrebbero così diventare un elemento

reale di valorizzazione professionale e di **integrazione salariale. Trattare e sviluppare in modo adeguato le indennità professionali delle varie mansioni significa sperimentare un nuovo modello effettivo di integrazione salariale. Un modello non occasionale, non legato alle oscillazioni di Mercato bensì strumento stabile di valorizzazione professionale.**

Riconoscere economicamente le mansioni specifiche esercitate significa rafforzare la motivazione delle lavoratrici e dei lavoratori postali, oggi troppo spesso vacillante, **aumentare la trasparenza organizzativa e strutturare dignità professionale.**

La partecipazione diventa concreta quando produce anche redistribuzione del valore e tale obiettivo è insito nelle potenzialità concrete della Commissione per la classificazione del personale e nella necessità di convocarla.

La questione poi assume una rilevanza ancora maggiore alla luce della rivoluzione tecnologica in corso.

"La rivoluzione AI" è già in pieno corso, già insita nei processi produttivi, nei sistemi di assistenza, nelle attività amministrative, nella gestione dei dati e nell'organizzazione del lavoro in Poste Italiane.

La digitalizzazione dei servizi e l'impiego crescente di sistemi algoritmici stanno modificando mansioni, competenze e modalità operative. **Oggi ad esempio in Poste Italiane gli algoritmi decidono se un lavoratore a tempo determinato merita o meno di essere prorogato e il sindacato non è stato coinvolto in tale processo!**

Il nostro ruolo sindacale è quello di inclinare il piano verso la tutela della persona, utilizzando l'evoluzione tecnologica per migliorare la qualità del lavoro, aumentare la sicurezza, il benessere e il work life balance, ridistribuire ricchezza, contrattare tempo libero oltre che salario.

Il modello di involuzione tecnologica che dobbiamo impedire è invece quello della sostituzione, del controllo invasivo e della compressione dell'autonomia professionale.

La differenza tra questi due modelli non è tecnologica ma è politica e contrattuale.

Per questa ragione assume particolare importanza strategica l'Osservatorio Nazionale sulla Digitalizzazione del lavoro previsto dal CCNL, che si collega al lavoro della Commissione per la classificazione del personale e a quello di tutti gli altri Organismi Paritetici.

L'Osservatorio sulla Digitalizzazione può e deve diventare il luogo nel quale monitorare gli impatti delle nuove tecnologie, analizzare gli effetti dell'intelligenza artificiale sulle mansioni e individuare preventivamente le competenze emergenti ma, affinché questo lavoro produca risultati concreti, è necessario un collegamento strutturale con la Commissione per la classificazione del personale.

L'Osservatorio per la digitalizzazione del lavoro può individuare i cambiamenti e la Commissione per la classificazione del personale può tradurli in riconoscimenti professionali, percorsi di valorizzazione e strumenti economici adeguati.

In altre parole, **l'innovazione deve entrare nella contrattazione.** Al contempo, contrattare oggi non significa più soltanto contrattare salario ma significa contrattare anche tempo, benessere, qualità della vita, formazione continua, utilizzo degli algoritmi e governo dell'innovazione.

Gli organismi paritetici rappresentano il ponte tra questi nuovi bisogni e la contrattazione collettiva.

Per questo la piena attivazione della Commissione per la classificazione del personale e il rafforzamento dell'Osservatorio sulla Digitalizzazione non devono essere considerati temi tecnici riservati agli addetti ai lavori ma strumenti fondamentali per costruire una partecipazione autentica e dare sostanza all'idea di sindacato che abbiamo costruito al primo Congresso Nazionale della UIL FPC: **la tutela della persona dentro il cambiamento.** 🟡

INSIEME DIAMO FORZA AL FUTURO



Fondo Telemaco è il **fondo pensione negoziale complementare** delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende di Telecomunicazione.

www.fondotelemaco.it
info@fondotelemaco.it



Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari – prima dell'adesione leggere la Parte I "Le informazioni chiave per l'aderente" e l'Appendice "Informativa sulla sostenibilità" della Nota Informativa.

Attori: il talento è vostro, ma la difesa del vostro futuro è un lavoro di squadra

a cura di **Roberto Corirossi**

Responsabile Dipartimento Spettacolo e Sport UILFPC Nazionale

Non recitare da solo: perché il sindacato è il miglior coprotagonista



La risposta è **SI**, oggi più che mai. E non si tratta di "vecchia burocrazia", ma di pura sopravvivenza professionale e di dignità del lavoro.

La motivazione:
trasformare la passione
in una professione (protetta)

Si fa presto a dire "passione". Per chi sceglie la strada della recitazione, il palcoscenico o il set sono il centro del mondo. Ma dietro le luci della ribalta c'è una realtà fatta di contratti a chiamata, casting estenuanti, partite IVA, periodi di stop forzato e una giungla di tutele spesso invisibili. In un settore così frammentato, una domanda sorge spontanea, soprattutto tra i più giovani: **in un lavoro "atipico" come lo spettacolo, ha ancora senso iscriversi al sindacato?**

Molti giovani attori partono dal presupposto che il lavoro dello spettacolo sia un'eccezione a tutte le regole. Si tende ad accettare compromessi al ribasso pur di "lavorare", di fare curriculum o di farsi notare. È qui che scatta la trappola dello sfruttamento.

Iscriversi al sindacato significa fare un salto di mentalità: **smettere di considerarsi "hobbisti fortunati" e iniziare a percepirsi come lavoratori a tutti gli effetti**. Il sindacato è lo strumento che rompe l'isolamento del singolo artista. Se davanti a una produzione scorretta un giovane attore da solo ha paura di far valere i propri diritti per il timore di essere "tagliato fuori" dal giro, la forza collettiva del sindacato azzerà questa paura.



I vantaggi concreti: cosa fa la struttura per te

Un sindacato dello spettacolo non è solo ideologia; è una cassetta degli attrezzi fondamentale per la vita quotidiana di un artista:

- **Tutela Contrattuale:** Prima di firmare un contratto per un film, una tournée teatrale o uno spot, gli esperti del sindacato verificano che siano rispettati i Minimi Contrattuali Nazionali (CCNL), i tempi di pagamento, le penali e i diritti d'immagine.

● Sportello Fiscale e Previdenziale (CAF - ITAL):

Il sistema previdenziale dei lavoratori dello spettacolo è un labirinto. Quante giornate servono per la pensione? Come funziona la disoccupazione specifica per gli artisti? Il nostro patronato risolve questi dubbi e gestisce le pratiche.

- **Consulenza Legale:** In caso di compensi non pagati, controversie con agenzie o produzioni che spariscono nel nulla, l'ufficio legale del sindacato interviene per vie ufficiali per recuperare quanto dovuto.

Il valore della rete: Oltre ai servizi tecnici, iscriversi significa entrare in una comunità di colleghi con cui condividere esperienze, criticità e battaglie comuni, come quella per il riconoscimento del lavoro invisibile (le ore di prova, lo studio della sceneggiatura, i provini).

Il futuro dello spettacolo si scrive insieme

Ai giovani attori che si affacciano oggi su questo mestiere diciamo: il talento è vostro, ma la difesa del vostro futuro è un lavoro di squadra. Iscriversi al sindacato non significa porre un freno alla propria libertà artistica, ma mettere uno scudo protettivo attorno al proprio talento.

Non lasciate che siano gli altri a decidere il valore del vostro lavoro.

**Salite sul palco, ma fatelo
con le spalle coperte.** ●

Le novità fiscali e previdenziali per famiglie e piccole imprese

a cura di **Fulvio Traquilli**

Dottore Commercialista e Revisore Contabile

La legge di bilancio 2026



Anche quest'anno come per gli anni trascorsi si è voluto fornire una breve disamina sulle più importanti e rilevanti novità fiscali e previdenziali introdotte dalla legge di Bilancio 2026 (Legge 30 dicembre 2025 n.199) che è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 30 dicembre 2025 n.305), su due macro-categorie: le persone fisiche (lavoratori dipendenti, autonomi, professionisti, pensionati) e piccole e medie imprese.

L'analisi sviluppata tenta di fornire utili indicazioni sia per i lavoratori dipendenti ed autonomi, sia per i piccoli imprenditori, con l'auspicio di dare un contributo a queste categorie di lavoratori, al fine di essere preparati per migliorare i rapporti con il fisco, nonché perseguire quell'approccio costruttivo (compliance) con gli organi della Pubblica Amministrazione deputati ai controlli fiscali e previdenziali.

È notorio come le norme di riferimento ai sopraindicati ambiti siano sempre di non facile lettura ed interpretazione, pertanto l'odierno articolo dovrà dare indicazioni semplici, di immediata e corretta informativa. È bene comunque precisare che per i necessari approfondimenti viene espressamente consigliato un rinvio alla normativa ed alla dottrina di riferimento.

L'analisi è stata sviluppata sia nell'ambito delle novità fiscali e sia nell'ambito delle principali novità previdenziali contenute nella legge di bilancio 2026.



Le principali novità fiscali e previdenziali contenute nella legge di bilancio 2026 rilevanti per dipendenti e pensionati.

Aliquote IRPEF:

La principale novità introdotta nella legge di bilancio stabilisce che a partire dal 01.01.2026 i redditi delle persone fisiche scontano una imposta (IRPEF) con soli tre scaglioni, con aliquota media ridotta al 33% (cui continuano ad aggiungersi le addizionali regionali e comunali). La struttura delle aliquote irpef 2026 è pertanto individuabile nelle sole tre aliquote per scaglioni di reddito:

- Da € 0,00 fino a € 28.000,00 l'aliquota è del 23% Costante a detrarre € 0,00.
- Da € 28.000,00 fino a € 50.000,00 l'aliquota è del 33% Costante a detrarre € 2.800,00.
- Oltre € 50.000,00 aliquota del 43% Costante a detrarre € 7.800,00.

La costante a detrarre consente di calcolare in un'unica operazione l'imposta dovuta. Infatti applicando al reddito l'aliquota del proprio scaglione e sottraendo la costante corrispondente (metodo utile per i calcoli rapidi di busta paga).

È da precisare che le detrazioni per i redditi di lavoro dipendente non risultano modificate nel corso del 2026 restando confermate quelle del 2025 che pertanto risultano:

- Fino a € 15.000,00 con minimo garantito di € 690,00 per i lavori a tempo indeterminato ed € 1.380,00 per i lavori a tempo determinato.
- Tra € 15.000,00 ed € 28.000,00: $1.910 + (1.190 \times (28.000 - RC) / 13.000)$;
- Tra € 28.000,00 ed € 50.000,00: $1.910 \times ((50.000 - RC) / 22.000)$;
- Tra € 25.000,00 ed € 35.000,00 l'importo risultante viene aumentato di € 65,00.

Trattamento integrativo "ex Bonus Renzi"

Anche per il 2026 è stato confermato il trattamento integrativo per i lavoratori dipendenti (esclusi i pensionati) e per i lavoratori assimilati (borse di studio, collaborazioni etc): tale trattamento integrativo viene così applicato:

- Fino ad € 15.000,00 trattamento integrativo di € 1.200,00 (annui), subordinata alla condizione che l'imposta lorda sia superiore alla detrazione per lavoro di dipendente ridotta di € 75,00.
- Tra € 15.000,00 ed € 28.000,00 trattamento integrativo in misura non superiore ad € 1.200,00. Se la somma delle detrazioni supera l'imposta lorda, l'importo è pari alla differenza tra detrazioni e imposta lorda.



Forme di intervento su imposte sostitutive ed altre modifiche sull'irpef:

Sono state inoltre confermate anche se con leggere modifiche le detrazioni sull'Irpef per gli interventi recupero patrimonio edilizio (Bonus casa) è stata stabilita una detrazione del 36% per le spese sono state effettivamente sostenute nel biennio 2025-2026 e del 30% per quelle sostenute nel 2027. Confermando il limite massimo di spesa detraibile in €96.000,0 per ogni unità immobiliare comprensiva delle relative pertinenze.

Sono state introdotte (solo per il 2026) per i lavoratori del settore privato con reddito rispettivamente non superiore ad €. 35.000,00 e ad €.40.000,00 una imposta sostitutiva (sull'irpef ed addizionali) del 5% sugli incrementi retributivi derivanti a rinnovi contrattuali ed una imposta sostitutiva (sull'irpef ed addizionali) del 15% sui trattamenti accessori. Dando tuttavia facoltà ai lavoratori di rinunciare all'applicazione di tali imposte sostitutive.

È stato aumentato da €.8,00 ad €.10,00 l'importo non imponibile ai fini dei redditi di lavoro dipendente dei buoni pasto elettronici.

È stato incrementato da €.5.164,57 ad €.5.300,00 il limite di deducibilità dal reddito complessivo IRPEF dei contributi versati alle forme di previdenza complementare.

È stato incrementato il limite di reddito da €.30.000,00 ad €.35.000,00 per consentire ai lavoratori dipendenti (e assimilati) di poter esercitare anche una attività di lavoro autonomo e/o d'impresa in regime forfettario.

Rottamazione quinquies

È stata infine prevista una nuova rottamazione, ovvero la "rottamazione quinquies" di interesse per tutti i soggetti sia persone fisiche che società e/o Enti. Tale provvedimento limitato ai ruoli consegnati agli Agenti della riscossione dal 01.01.2000 al 31.12.2023, non generalizzato, ma prevalentemente per violazioni ed omissioni di

carattere fiscale e previdenziale. L'adesione a tale provvedimento consente sostanzialmente nel pagare (anche mediante una rateazione di nove anni) le imposte ed i contributi a suo tempo non versati. Ottenendo pertanto il beneficio dello stralcio delle sanzioni amministrative, dei soli interessi compresi nei carichi, degli interessi di mora e dei compensi per la riscossione interessi. Dal pagamento della prima rata della "rottamazione quinquies" cessano le procedure esecutive in essere.

Misure sul TFR e previdenza complementare dal 01.07.2026

La previdenza integrativa (o complementare) resta di natura volontaria ma dal 01.07.2026 verrà introdotto un nuovo meccanismo di adesione automatico del lavoratore, decorsi 60 giorni dall'assunzione, salvo espressa scelta contraria. Tale provvedimento si ritiene possa rafforzare l'accumulo pensionistico futuro e pertanto il potere di acquisto nella vecchiaia.

Requisiti pensionistici 2026.

I principali trattamenti pensionistici per il 2026 sono così riassumibili:

- Pensione di vecchiaia ordinaria:
- 20 anni di contribuzione con 67 anni di età e nessuna finestra mobile.
- Pensione di vecchiaia per i nuovi iscritti (senza anzianità al 31.12.1995):
- 5 anni di contribuzione con 71 anni di età.
- Pensione di vecchiaia per lavori gravosi:
- 30 anni di contribuzione con 66 anni e 7 mesi di età.

Incremento delle pensioni minime

Anche nel 2026 viene rilevato un incremento degli importi delle pensioni minime a favore dei soggetti in condizioni disagiate. Tale incremento annuo per il 2026 è di €.260,00, pari ad €.20,00 per 13 mesi.

Le principali novità fiscali e previdenziali contenute nella legge di bilancio 2026 rilevanti per i lavoratori autonomi e per le piccole e medie imprese.

Come per i lavoratori dipendenti e pensionati, anche per i redditi dei titolari di partita iva in regime semplificato ed or-

dinario, saranno assoggettati ad IRPEF in base a tre scaglioni con aliquota media del 33% (23% fino ad €.28.000,00, 33% tra €.28.000,00 e €.50.000,00, 43% oltre €.50.000).

È prevista sino al 2027 una deduzione che permette di aumentare del 20% il costo del neo personale assunto a tempo indeterminato. Questa agevolazione consiste pertanto nel ridurre indirettamente il reddito su cui calcolare le imposte.

Una particolare innovazione è riscontrabile nell'ambito delle locazioni brevi infatti è stata prevista una presunzione di imprenditorialità. A partire dal 2026 chi loca tra appartamenti con regime di cedolare secca fuoriesce da tale regime ed è obbligato ad aprire una Partita Iva entrando nell'ambito dei regimi dei redditi di impresa.

Sono stati per l'ennesima volta i termini per l'assegnazione agevolata degli immobili dell'imprenditore, che consente il trasferimento degli immobili dalla sfera imprenditoriale alla sfera personale attraverso una tassazione più bassa ed agevolata. Nello specifico tale regime agevolativo prevede l'assoggettamento della plusvalenza conseguente alla estromissione del bene immobile, ad una imposta sostitutiva con aliquota pari all'8%, precisando che ai fini della determinazione della plusvalenza si può assumere se più favorevole anche il valore catastale. L'operazione dovrà avvenire tra il 01.01.2026 ed il 31.05.2026 e la relativa imposta sostitutiva dovrà esser pagata per il 60% entro il 30.11.2026 e per il 40% entro il 30.06.2027.

Riduzione dei contributi IVS

Per gli imprenditori iscritti per la prima volta (dal 2025) alla gestione INPS artigiani e commercianti (anche i forfettari) possono continuare a beneficiare anche nel 2026 alla riduzione del 50% dei contributi IVS per 36 mesi dall'avvio dell'attività. Per i nuovi iscritti alle gestioni obbligatorie dal 2025 inoltre è prevista la facoltà di versare una piccola maggiorazione (volontaria) della propria aliquota pensionistica fino al 2% che sarà poi restituita in più sulla pensione. Tuttavia, questi maggiori contributi di carattere volontario risulta deducibili nella misura del 50%.

Per l'anno 2026 l'INPS ha confermato regole, aliquote e scadenze per la contribuzione previdenziale dovuta da artigiani e commercianti. Il sistema contributivo continua a basarsi sul doppio binario del minimale di reddito e della quota eccedente, con specifiche differenze tra le due gestioni.

In particolare il sistema contributivo del 2026 per i lavoratori autonomi e piccoli imprenditori iscritti alle gestioni INPS può essere così riassunto:

Artigiani e Commercianti (titolari di impresa individuale): minimale di reddito imponibile €.15.807,95; limite pensionabile €.56.224,00; massimale €.92.706,67; per i nuovi iscritti massimale €.122.295,00;

Professionisti iscritti alla gestione separata: Aliquota 26,07% per iscritti in altre gestioni; aliquota del 24% per pensionati ed iscritti in altre gestioni. Con un massimale di

€.122.295,00 e con rivalsa del 4% sui compensi lordi.

Considerazioni conclusive.

Il quadro complessivo degli interventi legislativi di carattere fiscali e previdenziale contenute nella c.d "Legge di Bilancio 2026" non si esaurisce con la presente analisi. La quale si ritiene possa fornire solo una quadro introduttivo per i primi spunti di analisi. Invero ulteriori approfonditi saranno assolutamente necessari per una disamina più attenta e peculiare.

Come per le leggi di bilancio attuate negli anni precedenti l'intento del legislatore è stato quello di efficientare il regime delle entrate erariali per migliorare l'equilibrio e diminuire il Deficit dello Stato, ma anche per favorire una più equa distribuzione dei carichi fiscali tra le diverse categorie sociali. ●





Dietro ogni dibattito, ogni mozione e ogni traguardo raggiunto in questo Congresso, ci sono le persone. In questa galleria fotografica abbiamo raccolto i volti, la determinazione e l'energia dei Delegati/e e dei partecipanti che, con la loro presenza e il loro voto, hanno tracciato la rotta per le sfide future della nostra Organizzazione.

Buon **LAVORO**



dentro i

UILFPC

LAVORO

II CONGRESSO NAZIONALE
ROMA - 12, 13, 14 MAGGIO 2024



SALVO UGLIAROLO

FONDI

PARATO

ROSSELLA MANFRINI

UILFPC

BYBLOS

promozione

Vicini alle

UILFPC

LAVORO

CONGRESSO NAZIONALE
ROMA - 12, 13, 14 MAGGIO 2024

Laborfin

Unipol

Vicini alle per



LAVORO

UILFPC

1° CONGRESSO NAZIONALE











"Grazie per aver partecipato
e aver reso storico il nostro
I Congresso Nazionale UILFPC.
Da oggi, la forza delle nostre idee
diventa azione!"



Foto di Lugo Pirella

PER QUESTO SORRISO CI SONO VOLUTI

OLTRE 2 ANNI DI LAVORO INSIEME

304 NOTTI INSONNI

1.000 ABBRACCI

550 ORE SUI BANCHI DI SCUOLA

1 IDEA FISSA: FARE.

Laila H. - Progetto Jamila - Kabul, Afghanistan

Microcredito, diritti umani, dignità e rispetto.
Dal 2003, in Afghanistan, Pangea offre alle donne e ai loro figli
l'opportunità e gli strumenti per una vita migliore.

pangeaonlus.org/donaora


Pangea
la vita riparte da una Donna

P A C E



SE AMI GLI ANIMALI, SEI UNO DI NOI.

Enpa ringrazia per la concessione gratuita di questo spazio.

5 **X** 1000



**PIÙ DI UNA FIRMA.
UN GESTO D'AMORE
CONCRETO.**

#iofirmoperenpa

**CODICE FISCALE
80116050586**



**Ente
Nazionale
Protezione
Animali**
Ente morale • ODV

enpa.org



IL SINDACATO DEI CITTADINI

CONVENZIONE UIL - UNIPOL



Il salto di qualità con UIL!

VANTAGGI
E OFFERTE ESCLUSIVE
DEDICATE AGLI ISCRITTI
E AI LORO FAMILIARI



la tua mobilità

-6%
per autovetture,
ciclomotori
e motocicli

Scegli **YOU KMSICURI**
e scopri **Unibox** che
ti fa risparmiare
fino al **30%**
su RC Auto.

-10%
per gli Iscritti
UIL/UILP

RATE MENSILI
**TASSO
ZERO**

**DA OGGI
LA TUA POLIZZA AUTO
LA PAGHI ANCHE
A RATE MENSILI
A TASSO ZERO!*****



la tua casa

**fino al
-30%**

Con **YOU CASA**, tutela
la tua casa con garanzie
complete per la totale serenità
della famiglia.

CASA
+ INFORTUNI
-5%
EXTRA**

la tua protezione

Oggi con **YOU INFORTUNI**
puoi proteggere
il bene più importante:
la salute.



**fino al
-30%**

* Per premi minimi di € 250 al netto dello sconto di Convenzione



il tuo risparmio

Per **investire** in modo sicuro, proteggere i tuoi **risparmi** e dare stabilità
ai tuoi cari abbiamo risposte su misura!

**MENO
COSTI**

Unipol

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

Laborfin

Laborfin srl

Via Castelfidardo, 43/45 - 00185 Roma

Tel. 06 86324764 - Fax 06 86329887

email: 01331@agenzia.unipol.it

email per denuncia sinistri: laborfin.sinistri@agenzia.unipol.it

***La rateizzazione del premio potrà essere effettuata tramite un finanziamento di Finitalia S.p.A., società del Gruppo Unipol, a tasso zero (TAN 0,00%, TAEG 0,00%). Esempio: importo totale del credito € 500,00 - TAN 0,00% Commissioni di acquisto 0,00% - importo totale dovuto dal consumatore € 500,00 in 10 rate mensili da € 50.
Il Cliente non subirà alcun costo aggiuntivo, fino alla prima scadenza annuale di polizza, in quanto tutti gli oneri saranno a carico di Unipol Sai Assicurazioni. La concessione del finanziamento è subordinata all'approvazione della finanziaria. Messaggio Pubblicitario. Prima di aderire all'iniziativa leggere la documentazione prevista per legge da richiedere in agenzia e consultabile sui siti www.finitaliaspa.it e www.unipolsai.it.

TESSERAMENTO 2026

**SUL LAVORO
STESSI DOVERI E STESSI DIRITTI.**



DICIAMO INSIEME BASTA AI CONTRATTI DUMPING.



TERZO MILLENNIO



**NO AI LAVORATORI
FANTASMA**



**NO
CONTRATTI
DUMPING**



IL SINDACATO DELLE PERSONE