



XIX CONGRESSO UIL NAZIONALE

TESI CONGRESSUALI

BOZZA TESI

INDICE

PARTE PRIMA

LINEE GUIDA E PRINCIPI GENERALI

- 1. IL SINDACATO DELLE PERSONE: UNA “RIVOLUZIONE COPERNICANA”**
- 2. L’IMPEGNO PER IL RECUPERO DELLA DIMENSIONE SOCIALE IN EUROPA E IN ITALIA**
- 3. IL VULNUS DELLE DISEGUAGLIANZE. NO AL PATTO DI STABILITÀ**
- 4. GIOVANI E PRECARIETÀ. NO AI LAVORATORI FANTASMA**
- 5. SALUTE E SICUREZZA. ZERO MORTI SUL LAVORO**
- 6. IL VALORE COSTITUZIONALE DELLA CONTRATTAZIONE. LA DETASSAZIONE DEGLI AUMENTI CONTRATTUALI**
- 7. LA RIFORMA STRATEGICA DELLA RAPPRESENTANZA**
- 8. UN NUOVO WELFARE**
- 9. IL GOVERNO DELL’INTELLIGENZA ARTIFICIALE**
- 10. IL RAPPORTO CON LA POLITICA**
- 11. IL RAPPORTO CON CGIL E CISL**
- 12. IL FUTURO DELLA UIL. L’ORIZZONTE DECENNALE DEL XIX CONGRESSO**

PARTE SECONDA

GLI APPROFONDIMENTI

- 1. POLITICHE ECONOMICHE**
- 2. POLITICHE DI INVESTIMENTI E PNRR**
- 3. POLITICHE DI COESIONE E PROGRAMMAZIONE FONDI EUROPEI**
- 4. POLITICHE FISCALI**

5. POLITICHE INDUSTRIALI IN EUROPA E IN ITALIA

Gli appalti

6. MERCATO DEL LAVORO

Gli ammortizzatori sociali

Gli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro

Il Fondo di integrazione salariale

Gli ammortizzatori in caso di disoccupazione involontaria

7. POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

La formazione e le nuove competenze

8. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

9. POLITICHE CONTRATTUALI

10. POLITICHE SALARIALI

11. RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITÀ

La partecipazione

12. PUBBLICO IMPIEGO

13. STATO SOCIALE

Disabilità: il quadro attuale e le prospettive di riforma

La riforma della non autosufficienza: obiettivi, strumenti e criticità

14. POLITICHE PENSIONISTICHE

15. SANITA'

16. MEZZOGIORNO

17. DEMOGRAFIA E MIGRAZIONI

18. POLITICHE AMBIENTALI, LA GIUSTA TRANSIZIONE. L'ECONOMIA CIRCOLARE

19. TUTELA DEL TERRITORIO

20. POLITICHE ABITATIVE

21. PARI OPPORTUNITÀ E POLITICHE DI GENERE

22. RIFORME ISTITUZIONALI

Le autonomie territoriali

23. SERVIZI PUBBLICI LOCALI

24. IL MODELLO ORGANIZZATIVO E LA CRESCITA DELLA UIL

PARTE PRIMA

LINEE GUIDA E PRINCIPI GENERALI

1. IL SINDACATO DELLE PERSONE: UNA “RIVOLUZIONE COPERNICANA”

È stata una scelta identitaria. Dal precedente Congresso, svoltosi a Bologna nell’ottobre del 2022, la UIL è il Sindacato delle persone. In questi quattro anni, tutte le proposte, le iniziative, le azioni e le battaglie che hanno caratterizzato la nostra Organizzazione sono state connotate da questo tratto distintivo. Perché in questa parola non si racchiudono solo significati emblematici, ma anche e soprattutto valori sociali e contenuti programmatici che tutta la UIL ha saputo incarnare e realizzare, a tutti i livelli. Non è una mera petizione di principio: sono i risultati, la storia di questo periodo e l’attività quotidiana che parlano per noi.

La UIL è cresciuta. Al di là dei dati organizzativi, che lo testimoniano numericamente e che hanno un ovvio peso oggettivo, quel che conta è la diffusa consapevolezza tra gli iscritti e i militanti di essere un’Organizzazione che coglie l’essenza del proprio tempo e che si impegna per individuare e proporre soluzioni utili ed efficaci a dare risposte ai problemi veri e ai bisogni concreti delle persone. La UIL è percepita come una realtà matura, responsabile e autorevole perché ha scelto, come metro di misura della propria azione, solo il merito delle questioni da affrontare e risolvere. Tutto ciò è insito nel suo stesso storico dna, che è indistruttibilmente laico e riformista, e in virtù del quale tutte e tutti coloro che in esso si riconoscono, dal singolo iscritto sino al dirigente nazionale, sono in grado di muoversi in questo alveo, naturalmente e a proprio agio, forti di tale inconfondibile identità.

L’idea del Sindacato delle persone ha semplicemente rafforzato e consolidato questa impostazione, trasformando, però, la centralità del soggetto dell’azione sindacale.

Un tempo si diceva, e tuttora si sostiene, che il lavoro nobilita l’uomo. Per la UIL non è così: siamo sempre più convinti del contrario e cioè che sia l’uomo a nobilitare il lavoro. Se questo è il principio che dovrebbe caratterizzare i nostri tempi moderni, da esso ne consegue un altro, come corollario: al centro dell’azione sociale deve essere collocata, per l’appunto, la persona. Un Sindacato, che voglia dare un significato concreto e non ideologico alla propria attività e che voglia conseguire risultati pratici e operativi, deve operare questa sorta di rivoluzione copernicana. Un cambio di prospettiva che allarga gli orizzonti e che fa includere nell’ambito dei destinatari delle tutele tutti coloro che si sentono gli ultimi di una società che fa ancora molto fatica a essere realmente inclusiva.

I giovani precari o inoccupati, le donne, gli immigrati, gli anziani abbandonati e gli abitanti di tutte le periferie dell’umanità, insieme alle lavoratrici e i lavoratori brutalmente esclusi dai processi

produttivi o che continuano a lavorare, ma in una condizione di disagio o di povertà sono persone che chiedono di essere trattate come tali e che devono poter trovare nelle persone della UIL un riferimento, nelle sue sedi un luogo familiare, nelle sue proposte e nelle sue battaglie una speranza di rinascita e di emancipazione.

2. L'IMPEGNO PER IL RECUPERO DELLA DIMENSIONE SOCIALE IN EUROPA E IN ITALIA

Su questa linea, dunque, la UIL ha incentrato la propria azione nel corso dei quattro anni trascorsi e, per dare coerenza, attualità e attuazione al Sindacato delle persone, si è battuta affinché, dal punto di vista progettuale e politico, ci fosse un recupero della dimensione sociale, a livello sia nazionale sia europeo. In entrambe queste realtà, infatti, ad eccezione del periodo della fase pandemica, che, però, sembra aver lasciato pochi insegnamenti, tutta l'attenzione è stata condizionata da una visione di ordine e di equilibrio finanziario, da un lato, e di esaltazione del profitto, dall'altro.

In questo quadro, l'incombenza drammatica della guerra dichiarata dalla Russia all'Ucraina, la tragedia umanitaria di Gaza e il conflitto israelo-palestinese, i nuovi e delicatissimi equilibri tra le potenze mondiali che, al momento, si giocano sulla base di guerre commerciali, con gli USA in prima linea, hanno ulteriormente contribuito a releggere la questione sociale in secondo piano. Sarebbe da sprovvveduti non considerare l'eccezionale gravità e la pericolosità di questi squilibri mondiali e, soprattutto, il dramma che stanno vivendo milioni di persone. È ovvio, dunque, che l'Europa sia chiamata a svolgere una funzione fondamentale, non solo per la preventiva difesa del proprio territorio, ma anche per essere protagonista di un percorso di pace effettivo e durevole. Allo stato attuale, purtroppo, il suo ruolo è del tutto secondario, se non addirittura marginale e assomiglia, sempre più, a quello di un vaso di cocci tra vasi di ferro, con scelte che appaiono l'effetto di una rincorsa affannosa e difensiva, piuttosto che il frutto di un governo degli eventi. Finiscono, così per prendere il sopravvento personalismi e nazionalismi, mentre il progetto europeista perde colpi. Ecco perché è giunto il tempo in cui l'Unione Europea o è politica o non è, ma questo processo realmente federativo sembra ben lungi dall'essere avviato.

In un contesto così complesso e disarticolato, a maggior ragione, prende forza l'idea di un impegno, da costruire insieme al Sindacato europeo, per il rilancio delle priorità sociali, come fattore di aggregazione e coesione, ma anche come antidoto alla sconsolante e preoccupante deriva di questi tempi. Un impegno che risvegli la coscienza collettiva sulla necessità di mettere al centro, in Italia e nel Continente, il valore della persona, per la pace e lo sviluppo.

È l'altra via, questa, per ridare fiato all'originario disegno europeista sostenendolo coerentemente. Ed è il modello su cui, nel corso dei decenni, si è costruita la Uil, sino al punto di scegliere, per la sua

stessa bandiera, le stelle e i colori dell’Unione. Nessuno, dunque, più della nostra Confederazione, con il sano realismo dettato dalla consapevolezza del proprio perimetro di influenza, ha il dovere di provare ad affermare le ragioni e la necessità di un’altra Europa: quella delle persone e del sociale, per ridare vita allo spirito originario del manifesto di Ventotene.

3. IL VULNUS DELLE DISEGUAGLIANZE. NO AL PATTO DI STABILITÀ’

Se questo è l’approccio, se questi sono i principi ispiratori, la prima azione conseguente della Uil non può che essere quella della lotta alle diseguaglianze. Il che non può essere confuso, però, con un generico e massificante equalitarismo, ma deve declinarsi in un impegno che punti al riconoscimento della pari dignità tra tutte le persone, che metta tutti nella condizione di avere le stesse opportunità, che impedisca a chiunque di restare indietro.

Dal punto di vista macroeconomico, questa idea si traduce, innanzitutto, in un cambio di paradigma delle priorità insite nelle stesse politiche europee, a cui le politiche nazionali si sono pedissequamente adeguate, dimenticando le ragioni vere e gli stessi impegni istituzionali del progetto europeista.

Ecco perché la UIL ha avviato una campagna per dire “No al patto di stabilità” e non per una mera velleità di contrapposizione, ma proprio per ricordare a tutti che quel patto è nato monco e che, se non è accompagnato e controbilanciato da una prospettiva di crescita e sviluppo, tradisce la ragione stessa dell’esistenza dell’Europa e l’accordo di fondo che, a suo tempo, l’aveva ispirato.

Il Patto di stabilità, così come è stato costruito e come, poi, è stato recepito dagli ordinamenti nazionali e in Italia nella stessa Costituzione, è frutto solo di una logica ragionieristica e della preoccupazione di far quadrare i conti. È l’abdicazione della politica a favore della sola tenuta dei bilanci pubblici. Obiettivo legittimo e imprescindibile, quest’ultimo, ma che non può escludere la volontà e la capacità, tutta e solo politica per l’appunto, di immaginare e realizzare una società migliore in cui la crescita è talmente giusta, efficace, equilibrata e vigorosa da sopravanzare il debito. Ed è questa condizione che può garantire la vera stabilità, quella che oggi, invece, continua a essere sempre “instabile”, oltreché ingiusta, proprio perché incentrata su una visione difensiva dell’economia finanziaria e sulla paura di andare oltre.

Percorrendo questa strada non si arriva da nessuna parte. Si perde in credibilità, progettualità e coesione. E non si costruisce nulla. Si pensa solo a tagliare, scaricando inevitabilmente le conseguenze di questa scelta sulla spesa sociale, con le diseguaglianze che restano tali e le prospettive che permangono asfittiche. E questo vale in Europa come in Italia.

Deve essere riconosciuto, con onestà intellettuale, che alcuni impegni a livello europeo, con ricadute anche sulle decisioni nazionali, sono stati assunti nel tentativo di rilanciare gli investimenti. Basti pensare al PNRR, ad esempio, che sicuramente ha veicolato nel nostro Paese, più che in altri, risorse

importanti, ma che ha un solo grande limite: la durata. Il Piano volge al termine, ormai, e cosa accadrà dopo, lascia irrisolto più di un inquietante interrogativo.

Bisogna riconoscere, dunque, che il Next Generation EU, da un lato, e il programma Sure, dall'altro, partoriti sotto l'onda pressante della pandemia, sono stati strumenti importanti, per accompagnare le transizioni e per sostenere l'occupazione. Ma vanno riproposti e resi strutturali, immaginando anche di ricorrere programmaticamente al debito pubblico europeo, proprio per dare gambe e fiato a una visione sociale in Europa e, conseguentemente, in Italia. A lungo andare, questo renderebbe lo stesso Patto di stabilità superfluo.

È questa la battaglia che la UIL sta conducendo in prima linea, ormai da qualche anno a questa parte, anche con l'ausilio della campagna citata, che ha raggiunto i soggetti decisorii, le Istituzioni e il Sindacato europeo e che proseguirà anche negli anni a venire, sino a quando il dibattito politico non si concentrerà su questo tema e non si matureranno le decisioni necessarie a determinare questo indispensabile cambiamento di scenario.

4. GIOVANI E PRECARIETÀ. NO AI LAVORATORI FANTASMA

L'altra grande sfida, che ha caratterizzato l'impegno della UIL negli anni successivi all'ultimo Congresso, è stata quella intrapresa sul fronte della precarietà. I dati statistici che indicherebbero un andamento migliorativo del mercato del lavoro cozzano con una realtà testimoniata dalla quotidiana presenza di giovani nelle nostre sedi, che ci raccontano sia di proposte lavorative sempre più inaccettabili sia della loro volontà di lasciare il nostro Paese, per mettere a frutto le proprie competenze e la propria professionalità.

La prima occupazione, infatti, continua a essere di breve periodo, spesso non è di "qualità" o è addirittura un ripiego e, comunque, tale da impedire la programmazione di ogni progetto di vita.

Sono giovani, tantissime e tantissimi, che abbiamo incontrato anche in tutte le piazze italiane, girando con la nostra carovana, portando ovunque l'altra nostra campagna: "No ai lavoratori fantasma". Si tratta di ragazze e di ragazzi, infatti, che non esistono socialmente perché, proprio a causa della precarietà del loro lavoro, non possono progettare il loro futuro, non possono ottenere mutui per l'acquisto di una casa o di altri beni mobili di largo consumo e restano costantemente in attesa di conferme, in un limbo che li rende invisibili. Anche per loro bisogna combattere, dunque, perché smettano di essere fantasmi e diventino persone.

Un Paese che mostra di non preoccuparsi dei giovani, che continuano a essere precari nonostante la fascia di età interessata continui a innalzarsi costantemente, dimostra di non interessarsi del proprio futuro. Ecco perché abbiamo proposto un patto, l'unico che avrebbe un senso e un valore, attingendo

all'esperienza maturata in Spagna, dove è stato sottoscritto un accordo che limita fortemente il ricorso ai contratti a tempo determinato.

I giovani sono al centro della nostra attenzione. Per loro abbiamo organizzato corsi di formazione, e di aggregazione, da GoBeyond a Uilcamp, dai viaggi ad Auschwitz alle iniziative antimafia, da una struttura comunicativa basata sui social a loro vicini alla Piattaforma Terzo Millennio. Tutte esperienze che li aiutano a crescere, a socializzare, a scambiarsi conoscenze e testimonianze e che, talvolta, si sono anche trasformate in occasioni lavorative.

Lo ribadiamo, vogliamo persone e non fantasmi. Crediamo nei giovani e perciò diciamo “no” alla precarietà. La politica e il Governo accettino questa sfida, costruiscano una politica e definiscano provvedimenti che valorizzino le potenzialità delle nostre ragazze e dei nostri ragazzi.

5. SALUTE E SICUREZZA. ZERO MORTI SUL LAVORO

La difesa della vita e il rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori è l'imprescindibile e prioritaria tutela che occorre rivendicare. Perché, per quanto possa apparire incredibile per un Paese che si definisce civile, questa non è una condizione rispettata da tutti. Ogni anno muoiono sul lavoro più di mille persone e si verificano oltre cinquecentomila incidenti, molti dei quali invalidanti. E, molto spesso, non si tratta di tragiche fatalità, come qualcuno vorrebbe far credere, ma di colpe, se non di dolo, di cui nessuno, altrettanto molto spesso, paga la responsabilità. Tutto questo accade perché la ricerca del profitto a ogni costo sopravanza il valore della vita. È inaccettabile.

Da questa consapevolezza ha preso il via la prima delle campagne messe in atto dalla UIL, in questi ultimi anni. “Zero morti sul lavoro” è nata nel periodo della pandemia, tra l'indifferenza e il disinteresse di molti, perché lo consideravano un approccio fuori contesto. E invece si è rivelato un impegno giusto e opportuno, con il coinvolgimento di personaggi del mondo della cultura, della società civile, dello spettacolo e dello sport, che hanno voluto sostenere la campagna con la loro immagine e da testimonial convinti.

Sin da quel momento abbiamo incalzato la politica con le nostre richieste e abbiamo preteso che il tema diventasse oggetto di confronto, riuscendo a ridestare l'attenzione delle Istituzioni e ottenendo anche qualche primo, seppur parziale, provvedimento. Il lavoro da fare è ancora tantissimo, sul terreno della prevenzione e della formazione, delle ispezioni e degli ispettori, oltreché per ottenere l'istituzione sia di una procura speciale sia del reato di omicidio sul lavoro.

A testimonianza della validità del percorso intrapreso e dell'autorevolezza acquisita sul campo, ci sono anche le risposte giunte dalla massiccia partecipazione alla campagna “Zero morti sul lavoro” da parte della cittadinanza, in occasione degli appuntamenti organizzati nelle diverse città italiane.

Soprattutto, c'è la condivisione attiva delle famiglie delle vittime sul lavoro, a cominciare dalla partecipazione alle nostre iniziative di Emma Marrazzo, la mamma della povera Luana D'Orazio, che ha fatto di questa battaglia un eccezionale impegno civile, nel ricordo della figlia. E, inoltre, c'è il Protocollo firmato con la Fondazione Roma, che ha voluto affidarsi solo alla UIL, per contattare e sostenere economicamente le famiglie che hanno subito questi drammatici lutti.

Sono tutte situazioni che ci commuovono, ma che ci responsabilizzano ulteriormente e ci incoraggiano a proseguire in questo cammino, senza abbassare mai la guardia, perché anche una sola vita persa a causa del lavoro è una sconfitta per tutti, che noi non possiamo accettare.

6. IL VALORE COSTITUZIONALE DELLA CONTRATTAZIONE. LA DETASSAZIONE DEGLI AUMENTI CONTRATTUALI

Da molti decenni, in Italia, esiste una questione salariale. Siamo agli ultimi posti, in Europa, per reddito percepito sul lavoro. Il fenomeno si è talmente accentuato che, di recente, ha preso corpo la categoria del cosiddetto lavoro povero. E non si tratta solo di lavoratrici e lavoratori costretti al "nero" o con carriere discontinue o in situazioni di precarietà: sono in tanti ad avere contratti regolari, ma a non riuscire ad arrivare alla fine del mese, per il sovraccarico delle spese della quotidianità.

Il costo della vita, per le ragioni più disparate, tra le quali vanno sicuramente annoverate la pandemia, i recenti eventi bellici, l'aumento del prezzo delle materie prime e dell'energia, è cresciuto a dismisura, mentre il potere d'acquisto è diminuito di molti punti percentuali.

La scarsa produttività di sistema, la difficoltà a rinnovare i contratti nei tempi giusti, il peso fiscale su stipendi e salari, oltretutto sulle pensioni, impediscono ai redditi fissi di crescere in modo adeguato a contrastare quella deriva.

Il Sindacato è chiamato, dunque, a recuperare e a esercitare il proprio ruolo di autorità salariale, ancorché le forze e le condizioni contrarie a tale funzione siano particolarmente pervicaci. Questa è stata e continuerà a essere una battaglia che scaturisce dallo stesso dna della UIL, storicamente considerata la più "salarialista" tra le Confederazioni.

Le leve su cui agire sono quella contrattuale e quella fiscale. Negli ultimi tempi, la UIL si è fatta strenua promotrice di una ripresa del confronto con le associazioni datoriali, anche per riformare un sistema contrattuale, depotenziato dal trascorrere del tempo, e creando le condizioni perché potessero chiudersi rinnovi contrattuali fermi al palo in più settori. I risultati sono stati molto soddisfacenti e le categorie sono riuscite a ottenere incrementi apprezzabili.

C'è, poi, il vulnus della produttività che, va ribadito, è innanzitutto una questione di sistema, oltreché di processo e di prodotto, ma che richiama anche la necessità di potenziare la contrattazione di secondo livello. La UIL ha lanciato questa sfida alle controparti e alla politica ed è pronta a un

confronto continuo e complessivo su questo tema, reso ancor più urgente dalle tante innovazioni e trasformazioni che vanno a impattare sul mondo del lavoro e che possono essere governate tramite questo strumento.

L'azione messa in campo ha già prodotto, di recente, qualche risultato importante sul fronte fiscale, con una tassazione di vantaggio per questo tipo di contrattazione, ancora non sufficiente e da rendere comunque strutturale, anche in virtù di accordi con le controparti.

Il fatto decisamente più significativo, però, emblema concreto di una storica battaglia vinta dalla nostra Confederazione, è l'aver ottenuto finalmente, dopo tante insistenze e dopo la determinazione con cui è stata rivendicata ai tavoli istituzionali, la detassazione degli aumenti contrattuali.

Questo risultato è stato il frutto di una battaglia di anni e di una trattativa lunga, paziente e ragionata, condotta in occasione dell'ultima legge di bilancio. Accade così, ora, che agli aumenti contrattuali maturandi, frutto di rinnovi sottoscritti anche nel 2024 e per redditi sino a 33mila euro, verrà applicata un'aliquota solo del 5%. Al di là del pur apprezzabile vantaggio economico, che andrà accrescendosi sempre più con il passare del tempo, il significato sindacale e “politico” di questo risultato sta nel riconoscimento del valore costituzionale della contrattazione, quale strumento essenziale di democrazia economica.

Dopo anni in cui l'obiettivo principale della politica è stato quello di puntare sulla disintermediazione e di marginalizzare sempre più il ruolo delle parti sociali, puntando anche a surrogare ad alcune funzioni proprie delle relazioni sindacali, si pongono ora le basi per restituire a ciascuno il proprio compito. Spetta a noi, adesso, svolgerlo nel migliore dei modi per dare positiva continuità ai risultati ottenuti.

7. LA RIFORMA STRATEGICA DELLA RAPPRESENTANZA

Proprio mentre parte questa stagione congressuale, la UIL è chiamata anche a dare seguito alla propria azione sindacale, per consolidare gli obiettivi raggiunti e per conseguirne altri di altrettanto spessore. Accade così che, mentre prende corpo il democratico percorso quadriennale e il consueto dibattito interno alla nostra Organizzazione, parallelamente si dovrebbe snodare un confronto con le nostre controparti datoriali su alcune questioni tipiche delle relazioni industriali, a partire, per quel che ci riguarda, dalla compiuta definizione delle regole sulla rappresentanza e rappresentatività. Sarà questo, infatti, il passaggio decisivo per consacrare la centralità del ruolo della contrattazione e per restituire dignità ai salari e al lavoro.

È chiaro ormai che la certificazione della rappresentanza non è solo una questione organizzativa per “pesare” le diverse Organizzazioni, anche perché sono già tante le occasioni per “contarsi” e solo chi non vuol vedere non riesce a cogliere qual è l'effettivo livello di rappresentatività dei vari Sindacati.

Questo passaggio, invece, è strategico perché potrà avere ripercussioni sullo stesso modello contrattuale da ricostruire alla luce delle innovazioni e delle trasformazioni che stanno imponendo una repentina evoluzione in tutte le realtà lavorative. Sarà fondamentale, inoltre, anche per regolamentare le relazioni sindacali e, conseguentemente, per assumere decisioni vincolanti per le varie Organizzazioni. Infine, sarà essenziale per arginare, una volta per tutte, il proliferare dei cosiddetti contratti pirata, che non avrebbero più alcuna effettività ed efficacia, con la conseguenza dell'applicazione di accordi che potrebbero finalmente garantire un incremento dignitoso dei salari e un riconoscimento dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori più poveri, tartassati e con tutele limitate. Insomma, il valore sociale ed economico di questa riforma, di cui le parti sociali devono rendersi protagoniste, sarebbe talmente alto da poter segnare un cambiamento delle stesse prospettive del mondo del lavoro.

Perché tutto ciò abbia una cogenza generalizzata, non sarà necessario imbastire un articolato dettato legislativo. Esiste già un Protocollo sottoscritto dalle parti sociali: sarà sufficiente aggiornarlo, semmai dovesse essere necessario, e supportarlo con due semplici norme. La prima, per rendere obbligatoria, per tutte le aziende, la comunicazione degli iscritti ai sindacati; la seconda, per stabilire una sorta di election day, così che, come già accade nel pubblico impiego, anche nel privato si possa votare in tutti i luoghi di lavoro negli stessi due-tre giorni.

È evidente che tutto ciò potrà e dovrà avere una conseguenza anche dal punto di vista istituzionale. Sarebbe l'occasione per dare attuazione all'articolo 39 della Costituzione, rimasto inapplicato sin dalla sua stesura. Sarebbe, inoltre, un passo coraggioso anche per il Sindacato e, in particolare, per la UIL che si considera pronta a percorrere le strade tracciate in quella storica norma e che condurrebbero, peraltro, al riconoscimento del valore erga omnes dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Una vera e propria riforma epocale che trasformerebbe radicalmente il sistema delle relazioni sindacali, ma che avrebbe ricadute positive anche dal punto di vista economico e sociale. Sarebbe, insomma, nel nostro ambito di competenza, la madre di tutte le riforme e, per ciò stesso, un motivo di impegno prioritario per un'Organizzazione riformista come la nostra.

8. UN NUOVO WELFARE

Quando si parla di lotta alle diseguaglianze, uno dei sistemi che viene chiamato in causa è, inevitabilmente, quello del welfare state. Oggi, anche questo tema, come tutto ciò che riguarda la sfera del sociale, è posto ai margini del dibattito politico. È una scelta miope, però, mentre sarebbe necessario un approccio lungimirante, proprio in considerazione delle eccezionali trasformazioni con cui saremo, tutti noi, costretti a fare i conti. Se non gestiamo questa fase si rischia di creare una società

strutturalmente povera, in cui la mancanza di coesione sarà causa di un'accentuazione delle differenze e di uno sviluppo strabico.

Senza uno Stato sociale adeguato ai nostri tempi, chi è debole è destinato a diventarlo sempre di più e, in particolare, i giovanissimi, gli anziani e le donne, in un contesto in cui i servizi tendono a ridursi o a essere privatizzati e, quindi, a costare troppo, rischiano di essere abbandonati a se stessi. Dalla previdenza alla sanità, dagli asili nido alle cure parentali, se non si crea un sistema pubblico consolidato, equilibrato, largamente diffuso e adeguatamente finanziato, non c'è dignità della persona, non c'è futuro.

Ecco perché diventa ineludibile un confronto complessivo sull'argomento, per capire non qual è il modello di welfare possibile, ma qual è quello necessario e come pensiamo di costruirlo. Anche in questo caso, riteniamo che tutto ciò debba essere il preludio a una vera riforma, di cui, per la parte che ci compete, dobbiamo farci carico, sollecitando l'apertura di un tavolo ai più alti livelli istituzionali e procedendo in un percorso che non potrà essere breve, ma che, proprio per questo motivo, deve essere avviato il più presto possibile e al di fuori degli asfittici spazi dedicati alle urgenze della manovra di bilancio.

Serviranno risorse importanti, ma per chi accampasse il più classico e consueto degli alibi, c'è già una risposta, quella che abbiamo dato anche in altre circostanze. Si possono continuare a tassare, in modo strutturale, gli extraprofitti di banche e di multinazionali o grandi aziende di alcuni settori; si può portare ai livelli della media europea l'aliquota per le successioni ultramilionarie; si può alzare, di quel poco che serve, la tassazione sulle rendite e sulle transazioni finanziarie. Solo per citarne alcune.

D'altro canto, il nostro è uno Stato fondato costituzionalmente sul principio della solidarietà. Che non è un'opera buona, ma il fattore indispensabile a far progredire, nel suo insieme, equilibratamente, il tessuto sociale ed economico. Un welfare state che funzioni, infatti, può avere riflessi benefici anche dal punto di vista finanziario e produttivo. Ed è con questo approccio laico e pragmatico, fondato sulla compresenza di equità ed efficacia economica, che la UIL vuole costruire lo stato sociale del futuro.

9. IL GOVERNO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

L'intelligenza artificiale è entrata stabilmente nella vita economica, produttiva e sociale. Non è una scelta opzionale né un processo rinviabile: è una trasformazione già in atto che incide sull'organizzazione del lavoro, sulle competenze, sulle relazioni industriali ed ha già ricadute significative nella quotidianità delle persone. Il quesito non è se l'IA ci piaccia o meno, né la sfida può essere quella di arrestare l'innovazione; ma, facendo i conti con la realtà, lo sguardo deve essere

teso a orientare e condizionare la direzione costante dell'IA affinché si riesca a governare il cambiamento, impeniandolo sulla sostenibilità sociale, dunque, sul rafforzamento della qualità del lavoro, dei diritti e della coesione sociale, evitando nuove disuguaglianze e scongiurando nuova disoccupazione tecnologica.

L'IA ha un potenziale rilevante di aumento della produttività. Tuttavia, senza regole chiare e senza un ruolo attivo delle parti sociali, l'aumento potenziale di efficienza rischia di tradursi esclusivamente in maggiore redditività per le imprese, senza benefici per salari e condizioni di lavoro. Per questa ragione, la redistribuzione del plus di produttività deve essere il perno della transizione tecnologica: l'innovazione deve creare valore condiviso e non concentrazione di ricchezza.

Redistribuire produttività significa redistribuire il tempo di lavoro e rafforzare le condizioni economiche. La riduzione dell'orario almeno a parità di salario rappresenta una risposta concreta a una tecnologia che consente di produrre di più con meno lavoro umano diretto. Ne parlavamo in UIL già oltre 5 anni fa e, in questo contesto, il tema diviene ancor più calzante, attuale e non rinviabile. Ridurre il tempo di lavoro migliora la conciliazione tra vita e lavoro, contrasta l'intensificazione dei ritmi e tutela la qualità dell'occupazione. Accanto al tempo, va redistribuito il valore economico. In un Paese segnato da salari bassi, ritardi nei rinnovi dei contratti e perdita di potere d'acquisto, l'IA non può diventare uno strumento di compressione salariale. Le imprese che beneficiano dell'innovazione tecnologica e di risorse pubbliche devono restituire valore al lavoro attraverso salari più equi, stabilità occupazionale e diritti rafforzati.

Il governo dell'IA deve affidarsi al binomio composto dal protagonismo della contrattazione e da una legislazione solida e rassicurante. Tecnologie così pervasive richiedono una legislazione nazionale ed europea, capace di fissare principi inderogabili: trasparenza, spiegabilità dei sistemi, supervisione umana obbligatoria, tutela dei dati personali e divieto di decisioni esclusivamente automatizzate che incidano sui diritti delle persone. La contrattazione si connota come strumento decisivo anche nell'intercettare con agilità nuovi bisogni e nuove necessità man mano che l'IA intensifichi la propria messa a terra sui luoghi di lavoro. Legislazione e contrattazione devono agire in modo complementare e sinergico.

Un ruolo decisivo spetta al sindacato. Per la UIL, contrattare l'algoritmo è una necessità concreta. Ogni sistema di IA incorpora scelte organizzative che incidono su mansioni, carichi di lavoro e percorsi professionali. È fondamentale intervenire prima dell'implementazione, garantendo informazione preventiva, audit indipendenti, supervisione umana e il divieto di decisioni esclusivamente automatizzate su assunzioni, licenziamenti o sanzioni disciplinari.

La formazione è l'altra leva decisiva della transizione. Senza politiche strutturate di upskilling e reskilling, il rischio è una nuova segmentazione del mercato del lavoro. La formazione deve essere

continua, contrattata e accessibile, accompagnata da strumenti di protezione sociale, anche rilanciando i programmi europei per la giusta transizione.

Questa sfida non può non riguardare anche il sistema della ricerca e dell'università. Senza investimenti pubblici e senza una reale valorizzazione di chi lavora nella ricerca, l'Italia e l'Europa rischiano di restare subalterne nello sviluppo dell'IA. È necessario coinvolgere maggiormente le università, rafforzare i percorsi di ricerca pubblica e costruire un piano di rientro e trattenimento dei talenti, contrastando la fuga dei cervelli e creando buona occupazione qualificata.

Su scala più ampia, l'Italia e l'Europa devono dotarsi di una strategia industriale sull'IA. Servono investimenti in infrastrutture digitali, competenze e modelli di IA europei e open source, capaci di garantire autonomia tecnologica, tutela del lavoro e sviluppo sostenibile.

Un Sindacato delle persone, che mette la vita al primo posto guarda alla sicurezza sul lavoro e alla salute anche pensando all'utilizzo delle potenzialità dell'IA.

In un Paese che continua a registrare un numero inaccettabile di infortuni e morti, l'uso regolato dell'intelligenza artificiale può contribuire alla prevenzione. Sistemi predittivi, sensori intelligenti e monitoraggi in tempo reale possono ridurre l'esposizione ai rischi e migliorare la pianificazione della sicurezza. Questo potenziale va incoraggiato ed anche orientato esclusivamente alla tutela delle persone, evitando derive di sorveglianza e controllo punitivo.

Ma l'IA può migliorare anche prevenzione, diagnosi, percorsi di cura e gestione dei servizi sanitari, riducendo disuguaglianze di accesso e tempi di attesa e salvando vite. Anche in questo campo è essenziale un uso etico e responsabile, con piena tutela dei dati sensibili e controllo umano delle decisioni.

Infine, l'IA incide direttamente su giovani e sistema educativo, cioè il perno del nostro futuro. Può ampliare l'accesso alla conoscenza e sviluppare nuove competenze, ma comporta anche rischi di nuove disuguaglianze educative e di passività o apatia intellettuiva. Servono investimenti nella scuola, formazione dei docenti ed educazione critica all'uso dell'IA.

Noi riteniamo che un Sindacato moderno e riformista come la UIL, non soltanto debba essere in prima linea nella rappresentanza delle istanze nell'alveo della sfida della transizione digitale e tecnologica, ma possa attingere dall'innovazione per rinnovarsi e migliorare ulteriormente la capacità di svolgere la propria missione.

Da circa un biennio, anticipando qualsiasi altro attore, abbiamo previsto la portata di questa trasformazione e abbiamo dato vita a un comitato scientifico che ha accompagnato il nostro ecosistema in un percorso di alfabetizzazione dell'IA e di affiancamento nell'attività negoziale e contrattuale. È giunto il momento che la UIL inizi a praticare, naturalmente in modo etico e

responsabile, l'IA come strumento di facilitazione, amplificazione e supporto dell'impegno quotidiano sindacale.

L'intelligenza artificiale deve diventare un alleato del lavoro umano a cui delegare compiti gravosi o ripetitivi. La sfida sarà respingere il concetto di sostituzione umana, ricercando l'integrazione e l'interazione virtuosa tra macchina e persona. Governare l'innovazione, redistribuire i benefici e rafforzare diritti e competenze è la condizione perché l'IA sia una leva di progresso condiviso e non un nuovo fattore di esclusione.

10. IL RAPPORTO CON LA POLITICA

Molte delle rivendicazioni avanzate e molte di quelle che proponiamo, oltre alle azioni realizzate e a quelle che attueremo, hanno avuto e avranno come interlocutori la politica e, soprattutto le Istituzioni. Banalmente e semplicemente perché è da lì che provengono le decisioni. Il nostro compito deve essere quello di denunciare le ingiustizie, sollecitare provvedimenti e avanzare le proposte, dimostrandone la validità e l'efficacia. Magari, sottolineando il fatto che su quelle nostre idee, che sono condivise dalle persone che rappresentiamo, si è anche coagulato il consenso dell'opinione pubblica.

Se, dunque, una nostra richiesta viene accolta, chiunque sia il soggetto che l'ha fatta propria e l'ha trasformata in un conseguente provvedimento, il nostro giudizio su quello specifico punto non può che essere positivo.

Il merito è la stella polare dei nostri orientamenti. Non c'è altro criterio di giudizio: né colori, né casacche, né ideologie. Le nostre iscritte e i nostri iscritti non ci chiedono per chi noi votiamo né per chi loro debbano votare: si aspettano solo risultati e di questo vogliono che si dia conto.

Ecco perché, ormai da decenni, i nostri rapporti con la politica sono sempre stati sulla stessa linea di condotta: noi non siamo l'ancella del Governo né la stampella dell'opposizione.

Quando ci siamo convinti dell'efficacia dei contenuti, siamo anche arrivati a sottoscrivere accordi o, quantomeno, a riconoscere la validità delle decisioni assunte. Quando le nostre rivendicazioni sono state ignorate, oppure si è reso opportuno sostenerle con particolare determinazione, abbiamo proclamato le mobilitazioni e gli scioperi necessari a sollecitare l'attenzione dei decisori politici.

La nostra rotta è stata sempre la stessa, non è mai mutata. La coerenza dei nostri comportamenti è la forza delle nostre idee, da cui discende anche l'autorevolezza delle opinioni e la credibilità dell'operato.

Nonostante nel corso degli anni la politica abbia perso il suo appeal, resta sempre un argomento dal forte richiamo mediatico. Le ragioni sono ovvie. E, dunque, spesso, la stessa politica finisce con il diventare il metro di misura anche per tutte le altre vicende economiche e sociali. La polarizzazione che la caratterizza spinge a ridurre tutto il resto a una scelta relativa alla sponda sulla quale essere

collocati. Noi, invece, vorremmo che le forze sociali e, segnatamente, il Sindacato si sottraessero a questa omologazione. Per la UIL è così: noi ci rifiutiamo di essere schierati e di essere appiattiti su un lato o sull'altro. Rivendichiamo il diritto di fare politica, ma politica sindacale, perché indichiamo proposte e operiamo scelte. E rivendichiamo orgogliosamente, la nostra autonomia.

11. IL RAPPORTO CON CGIL E CISL

Fatte, ovviamente, le debite proporzioni, analogo ragionamento vale nei rapporti con CGIL e CISL. A chi ci chiede, commettendo un errore marchiano, la UIL con chi sta, noi possiamo rispondere, ancora una volta orgogliosamente, che la UIL sta solo con le proprie iscritte e i propri iscritti.

Questa precisazione è tanto più utile proprio alla luce delle ultime vicende che hanno visto la nostra Organizzazione non proclamare lo sciopero contro i provvedimenti dell'ultima legge di bilancio, esclusivamente in forza degli obiettivi conseguiti e delle proposte accolte.

Da alcuni primi passi in materia di salute e sicurezza alla tassazione degli extraprofitti delle banche, dalle risorse per i contratti del pubblico impiego alla detassazione degli aumenti contrattuali: lo ribadiamo ancora una volta, è questo il merito e sono queste le ragioni che ci hanno indotto, a differenza di quanto accaduto negli anni precedenti, a non esprimere un giudizio totalmente negativo e a ritenere la protesta dello sciopero non adeguata alla circostanza.

Ovviamente, abbiamo espresso tutta la nostra contrarietà sugli altri capitoli della manovra, a cominciare da quelli sulle pensioni, sul fisco e sulla sanità, indicando la strada da seguire per affrontare questi ed altri argomenti.

È un cammino che faremo nuovamente con CGIL e CISL? Noi non abbiamo stracciato le piattaforme unitarie che, a suo tempo, erano state redatte di comune intesa e su molti punti condivisi. Peraltro, continuiamo a considerare quello dell'unità un valore prezioso, perché attribuisce più forza alle nostre rivendicazioni. Al tempo stesso, però, riteniamo che il pluralismo sindacale sia una ricchezza per la democrazia del nostro Paese e che, dunque, non c'è da scandalizzarsi se ci si possa trovare su posizioni differenti, come è accaduto spesso nel corso della lunga storia delle tre Confederazioni, dal secondo dopoguerra sino ai giorni nostri.

Noi proporremo a CGIL e a CISL di misurarci sui temi concreti del Paese e di provare a farlo insieme, sapendo che permangono delle differenze, ma che, nonostante le diverse storie e le diverse visioni alcuni temi si possono affrontare congiuntamente, purché le gravissime e inaccettabili aggressioni, come quelle avvenute a Genova da parte di delegati della FIOM a danno dei delegati della UILM, siano condannate con fermezza e non accadano mai più.

Avremo occasione di verificare, sin da subito, se ci sono le condizioni per riprendere una nuova stagione unitaria: saranno i confronti in atto con le associazioni datoriali a consentirci di tastare il

polso della situazione. Crediamo che la posta in gioco sia davvero molto alta. Sarebbe un atteggiamento responsabile, dunque, nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori del nostro Paese, cogliere questo momento per riprendere un percorso insieme e scrivere un'altra pagina di storia del nostro movimento sindacale.

12. IL FUTURO DELLA UIL. L'ORIZZONTE DECENNALE DEL XIX CONGRESSO

In questi quattro anni, la UIL è cresciuta in termini di iscritti e di consensi ottenuti in occasione delle elezioni per il rinnovo delle Rsu. Le distanze dalla CGIL e della CISL si sono progressivamente sempre più ridotte e in molti luoghi di lavoro siamo saldamente la prima Organizzazione.

Anche dal punto di vista amministrativo, la UIL è un Sindacato sano, con i conti in regola e i bilanci certificati.

Abbiamo dovuto affrontare alcune vicende interne che ci hanno costretto, in qualche territorio, al passo del commissariamento. Una scelta sempre sofferta, ma di grande responsabilità nei confronti delle nostre iscritte e dei nostri iscritti. Ne siamo usciti e ne stiamo uscendo rafforzati. E anche in questo caso sono i numeri che lo testimoniano.

Abbiamo proceduto all'accorpamento di alcune categorie omogenee tra loro per dare maggior peso alle battaglie e alle azioni che si profilano all'orizzonte.

Ci siamo posti l'obiettivo di gestire e di non subire i cambiamenti, per essere protagonisti del nostro tempo e per assicurare ai nostri rappresentati quelle tutele, quell'assistenza e quei diritti di cui c'è sempre più bisogno in una società in continua evoluzione.

Non abbiamo alcuna intenzione di svolgere un Congresso celebrativo e men che meno rituale. Né vogliamo limitarci a ragionare sul presente o sull'emergenza. Abbiamo l'ambizione di gettare le basi per costruire la UIL dei prossimi dieci anni. Lo dobbiamo a chi verrà dopo di noi, ma lo dobbiamo anche a noi stessi e a coloro che ci hanno lasciato questa Organizzazione.

È ciò che vorremmo consegnare alla Storia: il XIX Congresso dovrà essere quello della consapevolezza e dell'identità di un Sindacato moderno, fatto di persone che guardano ad altre persone e che si preoccupano di dare una prospettiva di crescita alla propria azione. Al di là del contingente e oltre il recinto delle proprie convenienze.

Perché abbiamo senso di esistere se siamo futuro. Ed è per un futuro, migliore, equo e di sviluppo equilibrato che vogliamo continuare nelle nostre battaglie di civiltà, emancipazione e di giustizia insieme.

PARTE SECONDA

GLI APPROFONDIMENTI

1. POLITICHE ECONOMICHE

Le politiche economiche rappresentano uno degli snodi fondamentali attraverso cui si misura la qualità della democrazia, la solidità del patto sociale e la capacità di un Paese di garantire diritti effettivi alle persone che lo abitano.

In Italia permangono segnali di squilibrio. La crescita economica rimane fragile e discontinua, in un contesto geopolitico e macroeconomico radicalmente mutato rispetto al passato. Gli unici contributi alla crescita sono derivati nel recente passato dal PNRR, senza il quale l'economia sarebbe già oggi in recessione. Tale “navigazione a vista”, basata su bonus temporanei e “toppe” applicate di volta in volta secondo logiche emergenziali, determina un modello incapace di tradursi in un miglioramento diffuso delle condizioni materiali di lavoratrici, lavoratori, pensionate e pensionati. L'inflazione ha colpito in modo selettivo i redditi fissi, erodendo il potere d'acquisto e ampliando le disuguaglianze sociali e territoriali. In questo contesto, il carico fiscale complessivo è aumentato, ma in modo profondamente iniquo, concentrandosi quasi esclusivamente su chi vive di lavoro e di pensione, mentre altre forme di reddito e di ricchezza continuano a contribuire in misura marginale.

È indispensabile un cambiamento di impostazione che restituisca centralità alla politica economica come strumento di coesione sociale, rilanciando gli investimenti pubblici, non come risposta emergenziale, ma come scelta strutturale orientata allo sviluppo sostenibile, all'innovazione, alla qualità dell'occupazione e alla riduzione dei divari territoriali.

2. POLITICHE DI INVESTIMENTI E PNRR

Ci stiamo avviando all'ultimo miglio del PNRR. Il 2026 è l'anno di scadenza del piano, anche se, approfittando dei regolamenti europei che permettono il ricorso a strumenti finanziari per incentivare gli investimenti strategici, si può andare oltre tale termine.

Nel mese di settembre 2025, il Governo ha predisposto una nuova revisione del PNRR, che prevede il rafforzamento di alcune misure esistenti, la rimodulazione delle risorse per le misure non attuabili negli stringenti tempi del Piano e il ricorso alla cosiddetta misura “facility”.

Si tratta di una rimodulazione di 34 misure pari al 7,3% delle risorse (circa 14 miliardi di euro) e per altre 18 misure si farà ricorso allo strumento della “facility”, con il trasferimento delle risorse a un

gestore finanziario indipendente o nel Programma InvestEU, per un valore di altri 14,1 miliardi di euro.

È prevista un’ulteriore rimodulazione del PNRR anche perché una parte delle risorse, pari a 6,1 miliardi di euro, è destinata alla copertura della Legge di bilancio per il 2026.

Il PNRR ha avuto effetti espansivi del moltiplicatore della spesa pubblica in investimenti, evitando che il Paese finisse in stagnazione, come la Germania, o addirittura in recessione. Dall’altra parte, si deve rilevare che, per come è stato gestito il piano dal nostro Paese, il PNRR non ha sviluppato tutto il suo potenziale, per motivi vari, ad iniziare dalla spesa che non è stata effettuata o lo è stata, ma in ritardo.

Se alla fine si può prevedere che quasi tutte le risorse saranno utilizzate, anche se con molto ritardo, rimane il nodo della qualità della spesa.

La causa di questi ritardi è, in larga parte, la mancata o ritardata presenza di investimenti nel capitale umano della Pubblica amministrazione. Anni di blocco del turn over e tagli alla spesa pubblica dei decenni passati hanno ridotto all’osso la capacità programmatica: occorre un piano di rigenerazione con assunzioni oltre il turn over, a iniziare dalla stabilizzazione di tutte le precarie e di tutti i precari assunti a tempo determinato con il PNRR.

A ciò si aggiunge la “riduzione dell’operatività” delle Province che potevano svolgere una funzione di “hub territoriale del procurement” per i Comuni più piccoli del loro territorio.

Il parametro principale per valutare positivamente gli interventi del PNRR sarà l’occupazione di qualità creata, soprattutto per giovani e donne. Così come sarà importante il rispetto della clausola del 40% delle risorse del piano al Mezzogiorno.

Un tratto negativo è stata la mancanza di dialogo sociale nell’attuazione del PNRR, un piano che non appartiene solo alla politica, ma al Paese, alle lavoratrici e ai lavoratori, ai giovani e agli anziani.

Ora è tempo di rendere strutturale il meccanismo della Next Generation UE, unitamente ad un rinnovato SURE 5.0, per proiettarci verso la creazione di un’Europa dei popoli più giusta, solidale ed equa.

3. POLITICHE DI COESIONE E PROGRAMMAZIONE FONDI EUROPEI

La grande occasione per il rilancio del Paese passa anche per un uso efficiente ed efficace dei Fondi Strutturali e di Investimento Europei e del Fondo di Sviluppo e Coesione.

Queste, infatti, rappresentano le “uniche e preziose” risorse certe e manovrabili all’interno dei bilanci pubblici da destinare allo sviluppo e alla crescita e per ridurre le disuguaglianze.

Il tema della nuova programmazione 2028-2034, a prima vista, può sembrare lontano, ma nella realtà è quanto mai di attualità, in quanto il negoziato si è aperto ufficialmente e si concluderà prima della

fine del 2027. Tra l'altro, esso sarà fortemente influenzato dalle performances dell'attuale ciclo di programmazione, che vede il nostro Paese con impegni di spesa sopra la media europea, ma con un bassissimo livello di spesa certificata. Al 30 giugno del 2025, su un totale di 74,9 miliardi di euro, l'Italia presentava un livello di programmazione al 25% (circa 18,7 miliardi di euro), con una spesa effettiva al 7% (5,2 miliardi di euro).

Accelerazione della spesa dovrà essere la “parola d'ordine”, unitamente al tema della selettività degli interventi e della “qualità della spesa”. In tale direzione occorrono scelte di politica industriale, di occupazione di qualità, di formazione continua e di rafforzamento della capacità amministrativa anche in ambito locale, dando un'anima politica e sociale ai programmi di sviluppo e coesione.

Non si deve, infatti, guardare a queste politiche come a uno strumento “tecnico” su cui incardinare i vari interventi, ma come a un atto di strategia economica per il medio periodo.

Il nuovo Quadro Finanziario Pluriennale 2028-2034 presentato dalla Commissione Europea, che ammonta a 1.980 miliardi di euro nei 7 anni, pari all'1,26% del Reddito Nazionale Lordo dell'Unione Europea, contiene due rubriche di spesa: la prima è il Fondo per la competitività, la seconda è il Fondo per la coesione economica, sociale e territoriale, agricoltura, prosperità e sicurezza rurale e marittima. Quest'ultima rubrica è la grande novità, seppure non propriamente positiva, della proposta del nuovo QFP.

In questa rubrica vengono programmate le risorse della PAC (Politica Agricola Comune), i Fondi per la Coesione, i fondi per le migrazioni e la gestione dei confini, i programmi della cooperazione territoriale riuniti in un unico programma interregionale, il nuovo strumento di EU Facility, da programmarsi in un unico Piano di Partenariato Nazionale e Regionale (PPNR).

La politica di coesione e la PAC dell'Unione Europea rappresentano un elemento fondante del progetto europeo e, pertanto, devono continuare a essere la principale politica di investimenti sociali del prossimo Quadro Finanziario Pluriennale europeo 2028-2034. E il principio guida dovrà essere quello dell'articolo 3 del Trattato. È lì che l'Unione Europea deve ravvisare le priorità, partendo dal combattere l'esclusione sociale e le discriminazioni, favorendo la promozione della giustizia e la protezione sociale, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni, la promozione della coesione economica, sociale e territoriale, la solidarietà tra gli Stati membri.

La previsione di un Fondo unico di partenariato nazionale e regionale, in cui fare confluire le risorse della PAC e della Coesione, così come il forte ridimensionamento di quelle destinate a queste finalità non vanno sicuramente in tale direzione.

La Politica di Coesione andrebbe riformata e rafforzata non solo dal punto di vista economico, ma anche dal punto di vista della “Governance” e della semplificazione amministrativa. È necessario, sul

modello del PNRR, sia introdurre obiettivi chiari, quantificati e verificabili, condizionando al loro raggiungimento l'utilizzo dei fondi, sia rafforzare l'efficienza della governance.

Uno dei nodi che la riforma dovrebbe provare a sciogliere è quello della velocità di attuazione delle politiche di coesione. La questione della capacità amministrativa, soprattutto a livello locale, è stata spesso un serio ostacolo alla competitività e alla crescita, prima che fattore determinante nell'inefficacia della spesa dei fondi comunitari sul territorio. È fondamentale stimolare la buona azione delle Amministrazioni Pubbliche nella gestione delle risorse, anche attraverso assunzioni straordinarie di personale e piani di formazione.

Occorre ribadire due principi: co-finanziamento nazionale e addizionalità, in modo tale che, da un lato, si rendano gli Stati membri corresponsabili degli interventi finanziati dall'Unione Europea e, dall'altro, non si sostituiscano i fondi comunitari ai fondi nazionali, ma siano aggiuntivi ad essi.

Va favorita la concentrazione degli interventi su un numero limitato di obiettivi tematici, al fine di massimizzarne l'impatto e il valore aggiunto.

Va salvaguardata la peculiarità del Fondo Sociale Europeo Plus (FSE), il cui ruolo va anzi rafforzato anche alla luce delle sfide sociali che la stessa Commissione individua per il futuro, con corrispondenti maggiori risorse finanziarie pari almeno al 25% della dotazione dei PPNR.

4. POLITICHE FISCALI

A livello nazionale, uno dei principali strumenti delle politiche economiche dovrebbe essere quello delle politiche fiscali, potente leva per la redistribuzione e la coesione. Nel tempo, però, i principi di progressività e di capacità contributiva, sanciti dalla Costituzione, sono stati disattesi. La proliferazione di regimi sostitutivi, come la flat tax sul lavoro autonomo, continua a favorire interessi corporativi e il ricorso ormai cronicizzato a condoni e sanatorie, a favore di chi scientemente non paga le tasse, incentiva l'evasione fiscale, sottraendo risorse alla collettività.

Negli ultimi anni, l'aumento del gettito fiscale è stato sostenuto in larga parte dall'IRPEF e dalle imposte sui consumi, mentre il contributo derivante da profitti, rendite finanziarie, grandi patrimoni e successioni resta marginale. Parallelamente, il proseguimento di un'agenda politica basata sul modello dell'austerità continua a ridurre il finanziamento dei settori che costituiscono l'ossatura dello stato sociale, come sanità, istruzione e previdenza, compromettendo la capacità del sistema di rispondere ai bisogni reali della popolazione e comprimendo i diritti sociali.

Non può esserci crescita senza giustizia sociale, né sviluppo senza equità fiscale. Continuiamo a batterci per la riduzione del carico fiscale su salari e pensioni e per l'allargamento della base imponibile dell'IRPEF. Tutte le forme di reddito devono contribuire in modo equo, superando la logica della flat tax e dei regimi sostitutivi generalizzati. La tassazione delle rendite finanziarie, dei

grandi patrimoni, degli extraprofitti e delle successioni deve essere ripensata in una logica di equità e di sostenibilità del welfare, destinando le maggiori entrate al rafforzamento dei servizi pubblici e alla riduzione delle disuguaglianze.

Le politiche fiscali devono trovare uno spazio di coordinamento internazionale, in particolare a livello europeo, per contrastare in modo efficace le nuove forme di elusione e di dumping fiscale, che sfruttano sempre più le asimmetrie tra i Paesi. Tale coordinamento è inoltre indispensabile per affrontare le sfide della transizione ecologica e digitale, che richiedono risorse da reperire anzitutto presso chi, oggi, sottraendosi ai propri doveri fiscali, non contribuisce al bene comune. Per queste ragioni, è fondamentale agire sia sul piano nazionale sia su quello europeo per costruire attorno al tema un ampio consenso sociale e pubblico, capace di impegnare la politica, affinché il fisco torni a svolgere pienamente la sua funzione di giustizia sociale.

La lotta all'evasione e all'elusione fiscale deve diventare una priorità assoluta: occorrono investimenti nelle competenze e negli organici dell'amministrazione finanziaria, l'interoperabilità delle banche dati, strumenti di controllo efficaci, il rafforzamento della fatturazione elettronica, degli strumenti digitali e l'implementazione dell'intelligenza artificiale, oltre a un irrobustimento delle tutele per i contribuenti onesti. Senza legalità fiscale, il contratto sociale si indebolisce e la democrazia perde uno dei suoi fondamenti. Soprattutto, serve un cambio di rotta culturale sul fisco, nella consapevolezza che il cittadino non è soltanto contribuente, ma anche utente di servizi pubblici: pagare le tasse, ciascuno secondo le proprie possibilità, risulta imprescindibile per finanziare le infrastrutture, lo stato sociale e, in generale, quell'architettura civile che tiene insieme le persone.

5. POLITICHE INDUSTRIALI IN EUROPA E IN ITALIA

La UIL rivendica con forza l'elaborazione e l'attuazione di una politica industriale nazionale ed europea di ampio respiro, fondata su una programmazione pubblica chiara e su un solido binomio ricerca/sviluppo e innovazione, in grado di orientare la crescita economica verso obiettivi di stabilità occupazionale, qualità del lavoro e giustizia sociale. Parallelamente, appare indifferibile una riforma della regolamentazione finanziaria che superi una visione limitata alla mera stabilità contabile e assuma pienamente la funzione di leva per l'economia reale, favorendo investimenti produttivi, occupazione di qualità e protezione delle fasce sociali più esposte agli impatti della duplice transizione ecologica e digitale.

L'Unione Europea è chiamata a rafforzare la propria autonomia strategica. La Commissione europea, infatti, ha evidenziato le forti dipendenze dell'UE da Paesi terzi, in particolare nei settori ad alta intensità energetica, nelle tecnologie digitali, nella microelettronica, nei semiconduttori, nelle batterie e nell'approvvigionamento di materie prime critiche e terre rare. Tali dipendenze costituiscono un

rischio non solo industriale, ma anche occupazionale e sociale, da affrontare attraverso investimenti pubblici mirati, politiche di reshoring, sviluppo di capacità produttive europee e nazionali e rafforzamento delle filiere strategiche. Fondamentale è l’istituzione di un Fondo Sovrano Europeo di dimensioni adeguate, ispirato all’esperienza del programma SURE e orientato alla transizione industriale, all’innovazione tecnologica e alla resilienza occupazionale. Tale strumento, che potrebbe essere configurato come un vero e proprio “SURE per la Transizione”, dovrebbe rendere strutturali i meccanismi europei di sostegno al reddito e alla coesione sociale. Il Fondo avrebbe la funzione anche di sostenere percorsi di reskilling e upskilling delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nelle filiere maggiormente esposte alle trasformazioni industriali, al contempo, garantendo alle imprese la disponibilità di competenze specialistiche indispensabili per la competitività.

Il programma Next Generation EU, unitamente al rinnovato impianto di politica industriale promosso dalla Commissione europea e ulteriormente sviluppato attraverso il Clean Industrial Deal, rappresenta una discontinuità necessaria rispetto alle politiche economiche e industriali perseguiti negli ultimi decenni. La crisi pandemica del 2020, le tensioni geopolitiche, la crisi energetica e la prolungata fase inflativa, infatti, hanno evidenziato in modo inequivocabile i limiti di un modello di sviluppo fondato prevalentemente sull’autoregolazione dei mercati, sulla frammentazione degli interventi e sulla compressione della spesa pubblica. Il Clean Industrial Deal può costituire un’evoluzione positiva del Green Deal europeo nella misura in cui pone al centro la competitività industriale, la sicurezza degli approvvigionamenti, la riduzione strutturale dei costi energetici e la salvaguardia dell’occupazione. Tuttavia, tale strategia potrà produrre risultati concreti e duraturi solo se accompagnata da politiche industriali attive, da un rafforzamento dell’intervento pubblico e da un pieno e strutturale coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle priorità e delle scelte strategiche.

In tale cornice, la UIL ribadisce il principio della neutralità tecnologica quale elemento fondante di una transizione giusta. La riconversione industriale non può essere governata mediante divieti generalizzati o approcci unidirezionali, ma deve valorizzare l’insieme delle soluzioni tecnologiche disponibili, nel rispetto degli obiettivi climatici e della sostenibilità sociale. In questa prospettiva, sono condivisibili il superamento dello stop indiscriminato al motore endotermico nel 2035 e la promozione di un percorso graduale che tenga conto dell’evoluzione tecnologica, dell’impatto sulle filiere produttive e della tenuta occupazionale. Permangono tuttavia rilevanti criticità nell’attuale impostazione della politica industriale europea, ancora eccessivamente orientata al mercato e all’incentivazione dell’investimento privato con conseguenze penalizzanti anche per il nostro Paese. Peraltro, si pone il tema della competitività del sistema produttivo italiano che deve fondarsi sulla qualità dei prodotti e dei processi, unico fattore strutturale in grado di reggere una competizione globale segnata da forti asimmetrie su costi, salari e condizioni di lavoro. Inseguire modelli basati sul

dumping competitivo è impraticabile e incompatibile con la storia economica e sociale del Paese. Anche il nanismo produttivo non rappresenta un fattore strutturale di innovazione né un volano di sviluppo duraturo. La risposta risiede, invece, nel valore aggiunto del “made in Italy”, costruito su competenze, innovazione, organizzazione del lavoro avanzata e partecipazione dei lavoratori, capace di garantire condizioni economiche e sociali sostenibili.

Al momento, purtroppo, la moltiplicazione dei tavoli di crisi aperti presso il Ministero competente, che coinvolgono migliaia di lavoratrici e lavoratori, testimonia l'assenza di una visione industriale complessiva. Occorre quindi una chiara individuazione degli assi portanti dell'apparato produttivo nazionale e l'attivazione di politiche sui fattori di contesto - infrastrutture, energia, finanza, formazione - con il coinvolgimento strutturato delle parti sociali.

Risulta necessario ricostruire una visione organica di sviluppo industriale capace di integrare transizione ecologica, competitività, qualità del lavoro e coesione sociale. Una visione che ponga al centro il tema dell'energia, attraverso l'attuazione del PNIEC e una strategia nazionale orientata alla riduzione strutturale dei costi energetici per imprese e famiglie, che accompagni i processi di decarbonizzazione dell'industria pesante e manifatturiera con investimenti pubblici, strumenti di politica industriale e garanzie occupazionali, che sostenga la riconversione delle filiere della mobilità e della meccanica nel rispetto della neutralità tecnologica, che rafforzi la capacità produttiva nazionale nei settori ad alta intensità tecnologica e in quelli connessi alle materie prime critiche.

Analogamente, lo sviluppo delle reti digitali e delle telecomunicazioni deve essere governato attraverso una strategia industriale coerente e di lungo periodo, in grado di tutelare l'occupazione, superare la logica delle gare al massimo ribasso e garantire una digitalizzazione uniforme, sicura e inclusiva dell'intero territorio nazionale.

Le infrastrutture materiali e immateriali, infine, costituiscono una leva strutturale di politica industriale e non un mero capitolo di spesa pubblica. Il persistente deficit infrastrutturale del Paese, determinato da decenni di sottostituzioni, discontinuità programmatica e deregolazione degli appalti, incide negativamente sulla capacità del sistema produttivo di intercettare le nuove traiettorie industriali europee e alimenta profonde disuguaglianze territoriali e sociali.

In particolare, va sottolineato il ruolo strategico delle infrastrutture logistiche, dei porti, degli interporti e del pieno inserimento dell'Italia nelle reti TEN-T, che devono essere concepite come strumenti di coesione territoriale e sociale, capaci di ridurre i divari tra Nord e Sud, valorizzare la centralità dei porti italiani nel Mediterraneo e rafforzare l'integrazione industriale del Paese nello spazio europeo.

Gli appalti

Il sistema degli appalti pubblici rappresenta una leva fondamentale per lo sviluppo economico, la qualità dei servizi e, soprattutto, per la tutela delle condizioni di lavoro. Negli ultimi anni il quadro normativo è stato interessato da numerosi interventi che, tuttavia, hanno accentuato elementi di frammentazione e incertezza, indebolendo il ruolo della contrattazione collettiva e riducendo la capacità degli appalti di promuovere lavoro di qualità.

Le modifiche introdotte al Codice dei contratti pubblici, e in particolare il correttivo di cui al D.Lgs. 209/2024, presentano criticità evidenti. In questo contesto, il tema dell'equivalenza dei contratti collettivi, così come attualmente configurato, rischia di aprire spazi di discrezionalità che possono incidere negativamente sull'uniformità delle tutele. La UIL ha formalmente sollecitato il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all'emanazione del Decreto attuativo delle linee guida e all'apertura di uno specifico confronto, con il pieno coinvolgimento delle parti sociali, affinché non si producano effetti distorsivi o fenomeni di dumping contrattuale.

Ciò che deve essere riaffermato con forza è il ruolo della contrattazione collettiva come base del sistema degli appalti pubblici, con l'applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Gli appalti pubblici devono valorizzare le imprese che applicano correttamente i CCNL e che rispettano i rinnovi contrattuali, contrastando ogni forma di competizione fondata sulla compressione dei diritti.

Accanto a ciò, permane una debolezza strutturale del sistema delle stazioni appaltanti: la loro riduzione, centralizzazione e qualificazione è una condizione indispensabile per migliorare la qualità della progettazione, dei bandi di gara e della fase esecutiva dei contratti. Allo stesso modo, è necessario superare definitivamente la logica del massimo ribasso, affermando la centralità dell'offerta economicamente più vantaggiosa, in particolare negli appalti ad alta intensità di manodopera.

In assenza di limiti chiari e di una reale responsabilità di filiera, il subappalto rischia di tradursi in frammentazione produttiva, precarizzazione del lavoro e indebolimento delle tutele contrattuali e di sicurezza. Per la UIL è necessario limitare il subappalto a cascata e rafforzare i meccanismi di controllo, la responsabilità solidale e gli obblighi di trasparenza, a partire dall'indicazione dei subappaltatori, soprattutto nei settori più esposti a rischi di illegalità.

6. MERCATO DEL LAVORO

Il quadro del mercato del lavoro italiano continua a distinguersi in negativo nel confronto europeo. Nel II trimestre 2025, l'Italia registra i peggiori tassi di occupazione dell'intera UE: non solo quello complessivo, ma anche quello giovanile e femminile. In nessun altro Paese europeo lavorano così pochi adulti, giovani e donne. L'Italia è inoltre seconda in Europa per quota di NEET (15-29 anni),

per diffusione dei contratti temporanei tra i giovani e per part-time involontario, che colpisce soprattutto le donne.

La ripresa occupazionale del post-pandemia, spesso rappresentata dall'attuale Governo come un successo complessivo, nasconde in realtà fragilità evidenti: cresce l'occupazione degli over 50, mentre quella giovanile rimane stagnante. Tra il 2019 e il 2025 l'incidenza degli occupati più anziani è aumentata dal 37,2% al 41,5%, mentre la quota dei giovani tra 15 e 29 anni è rimasta ferma al 12,2%. Questo andamento è certamente influenzato dall'invecchiamento demografico e dall'innalzamento dell'età pensionabile, ma riflette soprattutto l'incapacità del Paese di costruire un sistema efficace in grado di offrire ai giovani un ingresso qualificato, stabile e duraturo nel mondo del lavoro.

I dati forniti dal Ministero del Lavoro (Comunicazioni Obbligatorie) confermano una situazione allarmante. Nel 2024, l'84% dei nuovi rapporti attivati è temporaneo; solo il 2,8% è apprendistato; il 33% dei rapporti cessati dura meno di un mese; le trasformazioni verso il tempo indeterminato sono diminuite del 3,4% rispetto al 2023. Inoltre, i dati del Rapporto Istat "BES 2024" ci informano che è aumentata la quota di coloro che restano intrappolati in contratti temporanei per oltre cinque anni con lo stesso datore (dal 18,1% del 2023 al 19,4% del 2024) con una crescita maggiore per le donne e i giovani fino a 34 anni.

In Italia, la precarietà non è un concetto astratto, ma una condizione diffusa che assume molte forme: lavoro nero, contratti temporanei e discontinui, part-time involontario, tirocini non genuini, collaborazioni mascherate e finte partite IVA. Essere precari significa non poter programmare la propria vita, avere retribuzioni più basse, prospettive limitate e pensioni future inadeguate.

Questa instabilità non solo compromette il presente, ma erode la possibilità stessa di costruire un futuro, spingendo molti giovani a lasciare il Paese in cerca di opportunità migliori all'estero. È un circolo vizioso che la campagna UIL "NO ai lavoratori fantasma" denuncia da tempo, mettendo in luce come la precarietà generi povertà lavorativa e un rischio maggiore di infortuni, anche gravi.

Precarietà, instabilità e assenza di prospettive: così il mercato del lavoro accoglie i giovani, costringendoli spesso a scelte difficili, tra adattamento forzato, emigrazione o esclusione dal mondo del lavoro. Nonostante anni di formazione e studio, spesso il primo contatto con il mondo professionale avviene attraverso contratti temporanei e tirocini. Questa instabilità rende complesso costruire percorsi di carriera coerenti e duraturi, e limita la possibilità di progettare la propria vita in termini di indipendenza, abitazione e famiglia.

La mancanza di prospettive concrete spinge molti a rimanere in una condizione di incertezza o, in casi estremi, a diventare NEET (Not in Education, Employment or Training), isolati dal sistema

formativo e lavorativo. La presenza di 2,1 milioni di giovani Neet e di oltre 750 mila disoccupati fino a 34 anni, dimostra quanto sia necessario un accompagnamento serio, orientato e personalizzato.

La precarietà lavorativa è anche una delle cause principali della migrazione giovanile verso l'Europa e altri paesi. Molti giovani cercano all'estero opportunità di lavoro più stabili e possibilità di costruire un futuro. Questa fuga dei talenti rappresenta una perdita non solo per gli stessi giovani, ma anche per il tessuto sociale ed economico dei paesi d'origine.

Il ricorso a bonus e incentivi temporanei non risolve le difficoltà dei giovani a inserirsi in modo dignitoso nel mercato del lavoro. Gli stessi incentivi devono essere resi strutturali e riformati, allargando la platea anche ai giovani che hanno avuto in precedenza un contratto a tempo indeterminato. L'incontro tra domanda e offerta di lavoro resta inefficiente e la creazione della recente piattaforma SIISL e dell'assistente virtuale Appli, rappresentano un tentativo ancora tutto da valutare negli effetti, che rischia di centralizzare, senza risolverlo alla base, l'atavico problema di un sistema di incontro-domanda offerta di lavoro poco efficiente.

Il mercato del lavoro italiano continua a penalizzare profondamente le donne, riproducendo disuguaglianze strutturali che limitano la loro partecipazione, le loro opportunità e il loro futuro.

Il divario di genere resta una delle emergenze più gravi del nostro sistema occupazionale. Le disparità affondano le radici in un modello di welfare incompleto, nella carenza di servizi, nella rigidità degli orari di lavoro e in stereotipi culturali che continuano a scaricare sulle donne la quasi totalità dei carichi di cura. Non sorprende, infatti, che a fronte di 146 mila uomini, siano 3 milioni le donne inattive perché costrette a occuparsi della famiglia: un dato che conferma quanto l'Italia fatichi a costruire un sistema di sostegno reale alla partecipazione femminile.

Il nostro Paese resta il fanalino di coda in Europa per occupazione femminile. Servono politiche strutturali, stabili e coordinate per superare un ritardo che ci condanna all'ultimo posto per inclusione delle donne nel lavoro. I numeri parlano chiaro: i dati INPS riferiti al 2024 ci informano che le lavoratrici dipendenti del settore privato restano inchiodate a un gap occupazionale e retributivo rispettivamente di 14 e 29 punti percentuali in meno rispetto ai colleghi uomini. Non siamo di fronte a differenze marginali, ma a una vera e propria segregazione di genere, che relega molte donne in lavori meno pagati, meno stabili e con minori prospettive. Emblematico è il dato sul part-time: nel 2024 una donna su due è occupata con un contratto part-time, contro un uomo su cinque. Il part-time, troppo spesso involontario, limita redditi, carriera e indipendenza anche economica delle donne, determinando gap pensionistico e future pensioni basse.

Servizi per l'infanzia insufficienti, orari incompatibili, mancata cogenitorialità effettiva, carichi di cura concentrati sulle lavoratrici: queste sono, ancora oggi, le principali cause della minore partecipazione delle donne al lavoro.

Senza investimenti strutturali in servizi, conciliazione, qualità del lavoro e contrasto alla discriminazione, il divario di genere continuerà a pesare non solo sulle donne, ma sull'intero Paese. L'Italia avrebbe bisogno di più stabilità e più qualità del lavoro, ma alcuni provvedimenti introdotti nell'ultimo triennio, hanno privilegiato la flessibilità a scapito dei diritti, contribuendo a consolidare un mercato del lavoro sempre più precario. È questo il caso del Decreto Lavoro 2024 con l'ampliamento dell'utilizzo di "Presto" e le deroghe sulle causali dei contratti a termine, insieme alle norme del Collegato Lavoro 2025 che, liberalizzando ulteriormente la somministrazione e introducendo strumenti come le dimissioni per fatti concludenti, hanno reso più fragili le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori. A ciò si aggiungono la stretta sulla Naspi prevista nella Legge di Bilancio 2025 e le misure che premiano le imprese con esoneri ispettivi o possibilità di sanare irregolarità tramite sconti e rateizzazioni, privilegiando di fatto le esigenze delle aziende rispetto alla tutela dei diritti.

Parallelamente, il Paese deve affrontare l'aumento del lavoro nero, dell'irregolarità e degli infortuni, troppo spesso tragicamente mortali. Lavoro precario e morti sul lavoro sono due facce della stessa medaglia. Fenomeni, questi, che, purtroppo, dati e cronaca ci dicono essere in crescita. Il lavoro sommerso rimane una piaga persistente e diffusa: nel 2023, stando agli ultimi dati Istat sull'"Economia non osservata", il fenomeno coinvolge 3,1 milioni di persone, in aumento rispetto al 2022. Le ispezioni riguardano meno del 10% delle aziende e mostrano tassi di irregolarità molto elevati, soprattutto in materia di salute e sicurezza.

Il Piano nazionale di contrasto al lavoro sommerso, previsto come missione del PNRR, individua molte misure che possono contribuire a prevenire ed aggredire questa piaga e nella fase di proposta e attuazione delle misure, la UIL, insieme alle altre parti sociali, partecipa in maniera attiva all'interno del Comitato nazionale di contrasto al lavoro sommerso. Una novità nel panorama del contrasto al lavoro nero e irregolare è l'introduzione degli ISAC (Indici Sintetici di Affidabilità Contributiva che ricalcano il sistema ISA utilizzato per contrastare l'evasione fiscale) che, nel corso del 2026, saranno introdotti per 8 settori a più alto rischio sommerso. Una sorta di indici di congruità che non possono che vedere il pieno coinvolgimento e una stretta collaborazione tra la Confederazione e le Categorie interessate nella fase della loro costruzione.

La misura prevista dal PNRR di istituire il Portale nazionale del sommerso, che centralizzi ed unifichi le informazioni provenienti dall'attività ispettiva dell'INL, INPS, INAIL, Carabinieri del lavoro e Guardia di Finanza, costituisce un altro tassello importante per il contrasto al sommerso, che ci auguriamo entri quanto prima a pieno regime, dando così piena attuazione a una proposta e richiesta formulata, negli anni, dalla UIL, che è quella della interoperabilità delle banche dati.

Tale rivendicazione punta, infatti, da una parte, al rafforzamento della vigilanza, attraverso il consolidamento del ruolo di coordinamento dell’Ispettorato nazionale del lavoro, al fine di sistematizzare e rendere più efficaci e mirate le attività di controllo di tutti gli organi, che a vario titolo, sono preposte alle ispezioni, e dall’altra, all’affinamento del sistema di interoperabilità delle banche dati e centralizzazione dei dati, al fine di ottimizzare l’attività stessa di questi organi, efficientarne gli sforzi, evitare duplicazioni nelle ispezioni, ottimizzando risorse economiche e umane dedicate, per un’azione più mirata e puntuale.

Su quest’ultimo punto, ricordiamo, in particolare pensando alla materia della salute e sicurezza, come sia paradossale che, a oggi, non si possa disporre di dati certi sulle visite effettuate e sul numero dei tecnici dei dipartimenti di prevenzione delle ASL. Una lacuna che ostacola la possibilità di valutare complessivamente l’efficacia dei controlli e che la UIL, come ha già fatto più volte, chiederà ancora con forza che venga prontamente colmata.

Per un sistema ispettivo che sia veramente efficace ed efficiente, occorre investire sempre di più sulla formazione e su nuove assunzioni di ispettori. Nel corso degli anni abbiamo assistito ad uscite per pensionamento degli ispettori senza prevedere nuovi ingressi che ne consentissero il turn over. Ciò ha prodotto come conseguenza una bassissima percentuale di aziende ispezionate negli anni. Una risposta al vulnus del sottorganico del sistema della vigilanza è arrivata negli ultimi anni attraverso nuove assunzioni, che, per quanto positive, sono ancora insufficienti. La UIL, quindi, continuerà a chiedere al Governo un piano assunzionale aggiuntivo di ispettori. Si aumenterebbe, così, il volume delle ispezioni garantendo una più ampia capillarità degli interventi sul territorio e una presenza costante nelle aree oggi meno presidiate. Tale rafforzamento permetterebbe, inoltre, un’azione più efficace di contrasto al lavoro nero e irregolare, nonché un miglior monitoraggio delle condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro, contribuendo concretamente alla riduzione degli infortuni e delle morti sul lavoro.

In conclusione, di fronte a un quadro così critico, è necessario un cambio di rotta deciso. Il mercato del lavoro italiano deve tornare a essere un luogo di inclusione e non di esclusione, un ambiente in cui giovani, donne, lavoratori maturi e persone con fragilità possano trovare opportunità reali, sicure, stabili e dignitose. La qualità dell’occupazione, la lotta alla precarietà, la sicurezza e la valorizzazione delle competenze devono tornare al centro delle politiche pubbliche.

Il contratto a tempo indeterminato deve tornare a essere la forma principale di ingresso nel mercato del lavoro e l’apprendistato il canale privilegiato per formare e inserire i giovani nel mondo professionale. Ciò richiede un riordino delle forme di ingresso al lavoro flessibili e temporanee, a partire dall’abrogazione del tirocinio extracurriculare e dal rendere notevolmente più costosi, rispetto

a oggi, i contratti a tempo determinato in modo da scoraggiare l'abuso della flessibilità e promuovere forme di lavoro più stabili e tutelate.

Un Paese che costringe i giovani a emigrare, le donne a rinunciare al lavoro e le imprese sane a competere con chi sfrutta la precarietà, è un Paese che si impoverisce. Per questo la UIL continuerà a battersi per un modello di lavoro fondato su stabilità, qualità, sicurezza e diritti: senza lavoro dignitoso non c'è futuro né sviluppo. Solo un lavoro stabile, sicuro e dignitoso può permettere all'Italia di guardare al futuro con fiducia.

Gli ammortizzatori sociali

L'attuale architettura del nostro sistema di tutele al reddito è il risultato di una serie di riforme che si sono succedute a partire dal 2015 con il Jobs Act sino all'ultimo degli interventi ad opera dell'allora Ministro Orlando, con la legge di Bilancio dell'anno 2022.

La riforma degli ammortizzatori sociali ha introdotto un modello di "universalismo differenziato" delle integrazioni salariali, con l'obiettivo di estendere le tutele a una platea più ampia di lavoratori e imprese, pur mantenendo differenziazioni in base al settore e alla dimensione aziendale.

L'obiettivo primario della riforma non era solo riordinare gli strumenti esistenti, ma soprattutto colmare i vuoti di tutela che per anni avevano lasciato prive di coperture intere categorie di lavoratrici e lavoratori e, in particolar modo, le piccole e piccolissime imprese attive nei settori non industriali. Il sistema si è andato quindi a rafforzare intorno a due principali direttive: da un lato, il ruolo tradizionale di Cigo e Cigs per i settori industriali, dall'altro, l'estensione delle misure di integrazione salariale straordinarie a tutte le imprese anche non industriali con più di 15 dipendenti.

Sullo sfondo tutte le piccole e piccolissime imprese non soggette alla disciplina della Cigo per le quali viene ridefinito l'ambito di applicazione dell'Assegno di integrazione salariale erogato dai Fondi di solidarietà bilaterali e soprattutto dal Fondo di integrazione salariale (FIS), ricomprensivo in tale tutela tutti i datori di lavoro che occupino almeno un dipendente.

Gli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro

Sebbene la riforma Orlando abbia compiuto un passo decisivo verso l'universalismo delle tutele, si rendono necessari interventi correttivi.

Sono ancora molti gli interventi finanziati anno per anno in deroga alla norma vigente.

Tra questi, la Cigs per cessazione di attività che, seppur abrogata dal Jobs Act nel 2015, continua a essere rifinanziata da oltre 10 anni, a testimonianza del fatto che si tratta di un intervento necessario per garantire il reddito alle lavoratrici e ai lavoratori e fornire loro delle opportunità di ricollocazione attraverso politiche attive mirate.

Un'ulteriore carenza del nostro sistema di protezione sociale è rappresentata, ad esempio, dalla situazione in cui versano le lavoratrici ed i lavoratori del settore della Pesca che sono privi di una

propria disciplina nei casi di sospensione o interruzione delle attività lavorative. Appaiono evidenti i limiti di una prestazione la cui indennità giornaliera è senza dubbio troppo bassa, che va migliorata evitando le incertezze e i ritardi nei pagamenti, introducendo un sistema organico e strutturale, con garanzia della copertura figurativa previdenziale.

Il Fondo di integrazione salariale

Il Fondo di integrazione salariale insieme agli altri Fondi di solidarietà bilaterali possono essere legittimamente considerati il secondo pilastro su cui poggia il nostro sistema di tutele in costanza di rapporto di lavoro.

Come richiesto in più occasioni dalla nostra Organizzazione, con la legge di Bilancio del 2022 è stata confermata e valorizzata l'esperienza dei Fondi di solidarietà bilaterali, con particolare attenzione a quelli c.d. "alternativi", nati dalla spinta della consolidata esperienza della bilateralità di settore e istituiti nei comparti dell'artigianato e della somministrazione di lavoro, per i quali viene formalmente riconosciuta l'obbligatorietà del versamento della contribuzione, la cui regolarità sarà necessaria per il rilascio del Durc.

L'ampliamento dell'ambito di applicazione del Fondo, previsto dalla legge di Bilancio del 2022, ha esteso in misura significativa il numero delle aziende soggette alla contribuzione prevista per il FIS con prevalenza di quelle afferenti ai settori del terziario, turismo e servizi.

Sarebbe necessario avviare una riflessione attenta che permetta di valutare un riesame complessivo delle aliquote contributive, alleggerendo i costi che oggi gravano sulle lavoratrici, i lavoratori e le imprese.

Parallelamente al forte gettito contributivo si assiste a un basso ricorso agli ammortizzatori previsti. È ragionevole pensare che lo scarso utilizzo dell'ammortizzatore che si evince dai bilanci, sia legato principalmente a difficoltà ascrivibili a un sistema, che regola l'accesso alle prestazioni, troppo articolato per aziende piccole e piccolissime che meriterebbero dispositivi più agevoli e semplificati. La nostra preoccupazione è che molte aziende, di fronte alle difficoltà di accesso al FIS, rinuncino e non facciano ricorso agli ammortizzatori sociali, lasciando le lavoratrici e i lavoratori senza una rete di sicurezza adeguata.

Una revisione del sistema, frutto del confronto e del contributo di tutte le parti sociali, potrebbe garantire un sostegno più equo ed efficace, riducendo l'impatto delle crisi sui lavoratori e sulle imprese.

Gli ammortizzatori in caso di disoccupazione involontaria

La Nuova assicurazione sociale per l'impiego (Naspi) nasce con l'obiettivo di superare la frammentazione e le disomogeneità che caratterizzavano le precedenti indennità e venne introdotta

nel 2015 con l'obiettivo di fornire alle lavoratrici e ai lavoratori tutele economiche efficaci, in grado di garantire una ricerca attiva di un nuovo impiego, nel caso di perdita dell'occupazione.

Proprio in riferimento ai principi che la ispirarono, ci sembra del tutto inappropriata e penalizzante la norma introdotta dalla legge di Bilancio del 2025, che introduce un nuovo requisito contributivo di accesso all'indennità nel caso in cui, nei dodici mesi precedenti, il richiedente abbia presentato istanza di dimissioni volontarie. In questo caso, tutta l'anzianità contributiva precedentemente maturata non ha più valore per l'accesso alla prestazione. Il legislatore della legge di Bilancio 2025 l'ha definita una "norma anti elusiva", ma, invece, è una norma che penalizza la mobilità, da lavoro a lavoro, delle lavoratrici e dei lavoratori che ne hanno l'opportunità.

Infine, continuiamo a sostenere la necessità di rendere il meccanismo di riduzione della Naspi (c.d. décalage) ancora meno stringente, prevedendo la sua applicazione solo a partire dal dodicesimo mese ed introducendo meccanismi di premialità che ne neutralizzino gli effetti durante i periodi in cui i beneficiari dell'indennità partecipino a percorsi formativi mirati alla riqualificazione o alla ricollocazione.

7. POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

Le politiche attive del lavoro rappresentano uno snodo cruciale per favorire l'inserimento o il reinserimento delle persone in cerca di occupazione. Malgrado la loro rilevanza, l'applicazione di queste misure in Italia ha spesso mostrato una scarsa efficacia e carenze strutturali.

Per questa ragione nell'ultimo decennio sono state stanziate ingenti risorse per invertire questa tendenza.

Si sono realizzati importanti interventi di rafforzamento dei nostri Centri per l'impiego. Il vero cambio di paradigma è arrivato però con l'introduzione della piattaforma SIISL (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa) che ha dato il via a un largo utilizzo di piattaforme informatiche e sistemi digitali integrati per la realizzazione, la gestione e il monitoraggio delle politiche attive per il lavoro.

Senza dubbio le piattaforme digitali possono migliorare l'accesso ai dati, snellire e facilitare gli adempimenti burocratici, ma non possono sostituire la funzione essenziale che svolgono i Centri per l'impiego che, insieme ai loro operatori sono gli unici in grado di comprendere realmente i bisogni complessi degli utenti, di fornire un orientamento personalizzato e costruire un rapporto diretto che rimane una prerogativa umana.

Non è un caso, infatti, che il programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori), il più importante investimento in materia di politiche attive nel nostro Paese, è incentrato proprio sul rafforzamento e sulla centralità operativa dei Centri per l'impiego.

Malgrado l'importanza del programma, il confronto su tali temi con le organizzazioni sindacali è stato sporadico ed insoddisfacente, così come riteniamo insoddisfacenti i risultati ottenuti dalle attività svolte attraverso i Piani di attuazione regionali.

Per aumentare il numero degli utenti formati, il Ministero del lavoro ha introdotto, a maggio del 2025, nell'ambito del programma GOL, la piattaforma digitale EDO (Educazione Digitale per l'Occupazione). Si tratta di obiettivi minimi e di base che certo non possono essere considerati interventi in grado di colmare il divario di competenze digitali richieste dal nostro mercato del lavoro e che hanno principalmente lo scopo di aumentare il numero delle persone coinvolte nella formazione senza valutarne l'effettiva efficacia.

La formazione e le nuove competenze

La formazione continua a essere la leva strategica per la competitività del Paese e un diritto sociale ineludibile per tutelare i lavoratori e lavoratrici nei confronti di disuguaglianze e precarietà.

A oggi, la formazione continua di lavoratori e lavoratrici è demandata ai fondi interprofessionali per la formazione continua, utilizzando le risorse dello 0,30%. Risorse insufficienti per affrontare le sfide delle transizioni demografiche, energetiche, ambientali e digitali.

I percorsi di istruzione e formazione non sempre preparano adeguatamente ai lavori emergenti e la carenza e inadeguatezza delle competenze si riflettono negativamente, per i più giovani, sull'accesso al mercato del lavoro e, per più anziani, sull'invecchiamento attivo.

Vanno supportati e incentivati percorsi formativi flessibili, modulari e orientati ai risultati, per meglio adattarsi alle diverse necessità personali e imprenditoriali, anche con pacchetti dedicati, soprattutto per i NEET, per i quali l'Italia "vanta" la seconda peggiore percentuale rispetto ai Paesi UE.

Purtroppo, il nostro Paese sconta ancora un ritardo nella formazione digitale e nell'adozione dell'IA, nonostante i recenti passi in avanti. È quindi necessario un approccio che crei ecosistemi di innovazione, in cui la formazione abbia un ruolo prioritario.

Le competenze certificate rafforzano la posizione del lavoratore e delle lavoratrici e possono essere il fondamento per retribuzioni e qualifiche più eque. Per questo ci preoccupa che il processo di implementazione della certificazione delle competenze non proceda in modo uniforme e rapido in tutto il Paese, nonostante il decreto istitutivo risalga al 2013. Auspichiamo, quindi, che il decreto approvato nel 2025 dal Ministero del lavoro, che istituisce la certificazione delle competenze anche da parte dei Fondi interprofessionali per la formazione continua per i percorsi da questi finanziati, abbia miglior fortuna.

Oggi non è più sufficiente "avere" una competenza: è cruciale mantenerla aggiornata e svilupparne di nuove.

Nonostante la Strategia nazionale per le competenze, gli oltre 6 miliardi di euro del PNRR destinati alla digitalizzazione e la previsione di investimenti per la sostenibilità, il divario di competenze vede l’Italia ancora sotto la media UE: le imprese faticano a reperire profili qualificati, mentre il sistema formativo procede lentamente nell’integrare tematiche green e digitali. Per colmare il gap servono upskilling e reskilling continui, anche attraverso ITS e percorsi universitari STEM, e serve accelerare la formazione specialistica. In tale contesto, sarebbe auspicabile un maggior ricorso – etico e responsabile - all’Intelligenza Artificiale.

Affrontare tutte queste sfide richiede un investimento strategico e coordinato in politiche attive per la formazione e nella valorizzazione delle risorse umane, per trasformarle in opportunità nel ripensare il modello educativo e formativo, per mettere in luce i talenti e costruire un’economia più inclusiva e resiliente.

8. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

I dati INAIL mostrano che la strage sul lavoro e “a causa” del lavoro è un fenomeno che non accenna a diminuire.

La UIL ha fatto propria, oramai dal 2021, con la Campagna Zero Morti sul Lavoro, la battaglia per dire basta alle morti sul lavoro ed è stata riconosciuta, da allora, autorevole interlocutore in materia. Onorati e orgogliosi di questo risultato, intendiamo proseguire con altrettanta forza e determinazione a tutela e salvaguardia di chi ogni giorno è chiamato a svolgere il proprio dovere e per questo merita di essere protetto.

Sono tante le iniziative e le azioni concrete realizzate in questi anni: tra queste, le esperienze sinergiche avviate con l’Ital, le categorie, i territori e gli Rls che si sono dimostrate vincenti e che continueremo a rafforzare negli anni a venire.

La salute e la sicurezza sono un bene collettivo che solo insieme, attraverso l’impegno congiunto di Istituzioni, Enti e parti sociali, può essere tutelato. Ne sono un esempio lampante i protocolli condivisi anti-contagio, sottoscritti nel pieno dell’emergenza pandemica, che hanno dimostrato in maniera inequivocabile un valore che la UIL considera da sempre centrale, motore della sua azione quotidiana: l’impegno congiunto per il bene comune.

Occorre coinvolgere i decisori politici, ma anche i rappresentanti del mondo delle imprese con i quali, per primi, dovremo cercare di costruire ponti abbastanza solidi sui quali far transitare buone misure di tutela e protezione per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori sui quali il nostro Paese si regge e che meritano ogni nostro sforzo.

Questo impegno deve delinearsi su alcune direttive prioritarie, a partire da una Strategia nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, sul modello di quella europea.

Quella appena approvata, dal Comitato ex art. 5 D.lgs. 81/2008, presieduto dal Ministro della salute, che arriva dopo anni di ritardo e senza una consultazione preventiva delle parti sociali, seppure apprezzabile, almeno negli intenti, appare a parer nostro poco efficace, poiché non strutturata secondo una programmazione puntuale e dettagliata, impostazione alla base di un documento strategico di lungo periodo.

Nei prossimi anni, richiederemo un adeguamento e un miglioramento in tal senso e monitoreremo l'andamento delle azioni e degli obiettivi che lo stesso declina.

Investire sul rafforzamento dello strumento della contrattazione deve costituire il cardine della nostra azione sindacale, integrando in modo sistematico i temi della salute e della sicurezza a tutti i livelli negoziali, dal nazionale al territoriale fino a quello aziendale. È fondamentale prevedere accordi specifici per i settori caratterizzati da elevato rischio e per le categorie di lavoratori e lavoratrici più esposte alla precarietà, garantendo tutele adeguate e interventi mirati. Allo stesso tempo, è fondamentale promuovere politiche che favoriscano la conciliazione tra vita privata e lavoro e che sostengano il benessere organizzativo, creando ambienti professionali più sani, sicuri, inclusivi e orientati alla qualità della vita.

In questo quadro, è necessario rafforzare il ruolo dei nostri Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, prime sentinelle sul lavoro in grado di intercettare bisogni, esigenze di tutela e inadempienze pericolose che, se non risolte, possono condurre a infortuni o a danni gravi alla salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

Occorre creare anche una sinergia strutturata con l'INAIL per favorire l'accesso all'anagrafe degli RLS, così da rendere più trasparente e coordinata la gestione delle informazioni. A ciò si aggiunge la necessità di potenziare le competenze e promuovere una formazione continua dei rappresentanti, affinché possano svolgere il loro ruolo con maggiore efficacia e consapevolezza.

Riteniamo inoltre fondamentale istituire e diffondere la figura del RLS di sito produttivo. L'attuale frammentazione del mondo produttivo e il ricorso sistematico allo strumento del sub-appalto rendono questa figura sempre più utile alla verifica e al controllo della salute e sicurezza sul lavoro e a svolgere il ruolo di rappresentanza in contesti complessi, come quelli per la realizzazione delle grandi opere o all'interno di gruppi industriali di grandi dimensioni.

La formazione sarà posta al centro della nostra strategia di azione in materia di salute e sicurezza, in continuità con quanto fatto negli ultimi anni e sempre in stretto contatto con il nostro patronato ITAL. A tal proposito, si dovrà contrastare, una volta per tutte, il fenomeno dei falsi attestati e dei falsi enti e assicurare la tracciabilità e trasparenza dei percorsi formativi obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tale formazione va erogata, prioritariamente, con modalità in presenza, sia ai

lavoratori e alle lavoratrici sia ai preposti, per i quali occorre limitare l'eccessiva responsabilizzazione attribuitagli.

Un'attenzione particolare va riservata per l'individuazione di strumenti concreti, da proporre ai ministeri competenti, per la formazione rivolta alle lavoratrici e ai lavoratori stranieri, che miri anche alla piena comprensione ed efficacia concreta dei concetti trasmessi. Infine, fondamentale sarà impegnarsi affinché la materia della salute e sicurezza sul lavoro venga inserita strutturalmente nei programmi scolastici a partire dalla scuola primaria.

La qualificazione delle imprese costituisce un pilastro fondamentale per garantire standard elevati di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Questo processo deve prevedere l'istituzione di un sistema di certificazione basato su parametri oggettivi, come la regolarità contributiva, la formazione del personale, l'adozione di modelli organizzativi orientati alla sicurezza e la presenza di strumenti di monitoraggio e controllo.

Su questo punto, la UIL ha sempre avanzato le sue contrarietà in merito all'attuale strumento della patente a crediti che non ha saputo cogliere gli obiettivi che il legislatore, nel lontano 2008, si era prefissato e nemmeno le proposte operative fatte da UIL, assieme a CGIL e CISL, per il settore edile. Lo ribadiremo ai tavoli che ci vedranno coinvolti per il monitoraggio.

Tra i nostri obiettivi non trascureremo certamente quello legato all'annosa questione dell'esposizione lavorativa all'amianto, che non sembra riuscire a trovare soluzioni e che, soprattutto in questa nuova ondata di ristrutturazioni, che mira a adeguare gli edifici a un futuro a impatto climatico zero, nel contesto del Green Deal europeo, rappresenterà un rischio per la salute, soprattutto per le lavoratrici e i lavoratori che operano nel settore delle costruzioni.

Riteniamo grave l'assenza di provvedimenti specifici e mirati e l'evidente sottovalutazione del problema che esclude interventi ambientali e sanitari legati all'amianto per prevenire le malattie asbesto-correlate, nonostante la loro rilevanza sociale e il pericolo che ancora costituiscono per la salute dei cittadini e dei lavoratori e delle lavoratrici.

Crediamo dovrebbe essere resa obbligatoria la rimozione di tutti i materiali contenenti amianto, indipendentemente dal loro stato di conservazione, attraverso benefici economici statali dedicati, perché la rimozione totale dell'amianto è l'unica strategia possibile a garanzia della salute delle generazioni presenti e future.

Proseguiremo anche nella nostra azione di salvaguardia e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici che operano a temperature estreme o per quelli che svolgono la loro attività sulle piattaforme o che, con l'avvento delle nuove tecnologie e dell'intelligenza artificiale, vedono l'indebolimento di alcuni diritti di tutela invece che il loro rafforzamento.

A tal proposito, particolare riguardo va riservato all'avvento dei cosiddetti nuovi rischi. Sullo stress lavoro-correlato, ribadiremo l'urgenza di procedere all'aggiornamento delle linee guida, mentre in merito al tema della violenza e delle molestie sul lavoro bisogna puntare al suo effettivo inserimento nella valutazione dei rischi. La tutela della salute non può limitarsi alla dimensione fisica, ma deve estendersi alla sfera psicologica e relazionale, riconoscendo il benessere complessivo come condizione prioritaria per la sostenibilità sociale ed economica delle imprese.

Le proposte su cui continueremo a insistere riguardano anche la riduzione delle franchigie INAIL e il contestuale aumento delle prestazioni e dei benefici, al fine di garantire un sostegno concreto alle vittime di infortuni e malattie professionali e ai superstiti delle vittime sul lavoro, possibilmente al pari di quanto destinato ai superstiti dei reati di mafia.

Sarà necessario destinare maggiori risorse INAIL alla formazione aggiuntiva e alla ricerca, anche in materia delle nuove forme di lavoro emergenti e sull'intelligenza artificiale, magari attraverso l'utilizzo degli accantonamenti annuali dell'Istituto.

Così come pensiamo che occorrono più risorse per il rafforzamento degli organici dei Servizi dei dipartimenti di prevenzione. Soprattutto, è fondamentale istituire una Procura nazionale del lavoro, sul modello antimafia, e introdurre nel Codice penale il reato di "omicidio sul lavoro", affinché si giunga a garantire la certezza della pena, perché chi mette a rischio vite umane risponda, in modo proporzionato, alla gravità delle proprie azioni.

Tutte queste nostre proposte vanno nella direzione di una riforma strutturale e non sono semplici aggiustamenti: costituiscono un cambio di paradigma, che mette al centro la vita, la dignità e la salute e la sicurezza delle persone, trasformando la prevenzione in un pilastro di giustizia sociale e di sviluppo sostenibile.

9. POLITICHE CONTRATTUALI

La contrattazione collettiva costituisce il principale strumento di regolazione del lavoro, di redistribuzione della ricchezza e di tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori. Nonostante i reiterati tentativi di delegittimazione politica e culturale, essa resta il fondamento del sistema di relazioni industriali del nostro Paese e uno degli strumenti che più hanno contribuito, nel tempo, a contenere le disuguaglianze e a contrastare la polarizzazione del mercato del lavoro. In una fase storica segnata da trasformazioni tecnologiche, digitali, ambientali e organizzative di portata strutturale, la contrattazione collettiva assume un rilievo ancora maggiore nel garantire certezze economiche, tutele e prospettive, evitando che i processi di transizione si traducano in nuove forme di precarietà.

In questo quadro, il Contratto collettivo nazionale di lavoro è chiamato a riaffermare la propria funzione di perno del sistema contrattuale. Le prolungate vacanze contrattuali che hanno caratterizzato numerose stagioni negoziali recenti hanno determinato una significativa erosione del potere d'acquisto delle retribuzioni e un indebolimento della funzione regolatoria del CCNL, trasferendo sui lavoratori il costo dei ritardi nei rinnovi. Non è più accettabile che i contratti vengano rinnovati a distanza di cinque o sei anni dalla loro scadenza naturale, trasformando una distorsione del sistema in una prassi consolidata. È necessario, pertanto, affermare un modello contrattuale fondato su tempi certi e prevedibili, in grado di garantire stabilità normativa e adeguata tutela salariale, attraverso una durata quadriennale dei contratti, accompagnata da una revisione biennale della parte economica e da meccanismi automatici di salvaguardia in caso di ritardo nel rinnovo.

Il contratto nazionale deve, inoltre, superare una funzione esclusivamente difensiva del potere d'acquisto e tornare a svolgere un ruolo attivo di politica salariale, contribuendo al sostegno della domanda interna, dei consumi e della crescita del Paese e rafforzando il ruolo del lavoro quale fattore essenziale dello sviluppo economico e sociale.

Il rafforzamento della contrattazione collettiva richiede, in modo imprescindibile, un contrasto efficace al dumping e ai contratti pirata, che rappresentano una delle principali distorsioni del mercato del lavoro italiano. La proliferazione di contratti sottoscritti da soggetti privi di reale rappresentatività ha alimentato una concorrenza al ribasso su salari e diritti, compromettendo la credibilità del sistema delle relazioni industriali e producendo frammentazione normativa e incertezza applicativa.

In tale prospettiva si colloca altresì il lavoro avviato, in via sperimentale, dalla Commissione dell'informazione del CNEL, anche su sollecitazione della UIL, per la riorganizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro.

Accanto al contrasto al dumping esterno, si impone anche una riflessione sulla frammentazione interna del sistema contrattuale. Un numero eccessivo di contratti collettivi e la sovrapposizione dei perimetri applicativi generano incertezza, alimentano il contenzioso e determinano un progressivo indebolimento della funzione regolatoria del contratto nazionale. È maturo il tempo per un confronto finalizzato alla razionalizzazione dei perimetri contrattuali, alla riduzione delle duplicazioni e al rafforzamento dei contratti leader, senza arretramenti sul piano delle tutele, ma con un significativo incremento della chiarezza, della coerenza e dell'efficacia complessiva del sistema. Solo un assetto contrattuale più ordinato e riconoscibile, infatti, consente alla contrattazione collettiva di esercitare pienamente il proprio ruolo nel governo delle trasformazioni del lavoro.

In questo quadro complessivo si colloca il rilancio della contrattazione di secondo livello, quale snodo essenziale per rendere effettiva la redistribuzione della produttività e incidere concretamente sulle condizioni di lavoro. A oltre trent'anni dall'Accordo del 1993, la contrattazione decentrata rimane

ancora poco diffusa e fortemente disomogenea, concentrata prevalentemente nelle grandi imprese e nei territori economicamente più forti, mentre una parte rilevante del lavoro, soprattutto nelle piccole e medie imprese e nelle aree più fragili, ne resta esclusa. La contrattazione di secondo livello deve diventare uno strumento realmente universale. Ciò richiede non solo un'estensione quantitativa, ma anche un rafforzamento qualitativo, attraverso la valorizzazione della contrattazione territoriale, di filiera e di gruppo, e un ruolo più solido delle rappresentanze sindacali e della bilateralità. In questo percorso, la fiscalità di vantaggio deve essere resa strutturale e pienamente accessibile, affinché la contrattazione di secondo livello non resti un'opportunità limitata, ma diventi una leva diffusa di redistribuzione della ricchezza prodotta nelle aziende e nei territori e di miglioramento delle condizioni di lavoro, in coerenza con la centralità del Contratto collettivo nazionale.

10. POLITICHE SALARIALI

La questione salariale costituisce oggi una criticità strutturale. La dinamica dei prezzi, i ritardi nei rinnovi contrattuali, la forte presenza di dumping contrattuale e un modello di crescita fondato prevalentemente sul contenimento del costo del lavoro hanno concorso a determinare una progressiva erosione del potere d'acquisto delle retribuzioni. La crescita dei salari nominali non è risultata sufficiente a compensare l'aumento del costo della vita, contribuendo alla diffusione del lavoro povero anche tra lavoratori con occupazione formalmente stabile e continuativa.

Questa dinamica ha messo in evidenza i limiti dei meccanismi di adeguamento salariale utilizzati negli ultimi anni. L'esperienza contrattuale più recente mostra come strumenti fondati esclusivamente sull'indice IPCA depurato non siano stati in grado di garantire la salvaguardia del valore reale delle retribuzioni, soprattutto in fasi di forte volatilità dei prezzi. L'IPCA resta un parametro di riferimento utile per la definizione degli aumenti contrattuali, ma non può essere assunto come vincolo esclusivo e rigido; deve essere integrato da strumenti contrattuali in grado di consentire un recupero dell'inflazione effettiva, evitando che i rinnovi si traducano in una perdita sistematica di salario reale. Questi effetti risultano ancora più evidenti nei comparti a maggiore intensità di lavoro, caratterizzati da bassi livelli retributivi, ampia diffusione del part-time e maggiore instabilità occupazionale, dove la compressione salariale ha assunto un carattere strutturale.

Il tema salariale si intreccia inevitabilmente con quello della produttività del lavoro e della redistribuzione del valore prodotto. In diversi settori, a fronte di incrementi della produttività, non si è registrato un corrispondente aumento delle retribuzioni, determinando uno squilibrio crescente tra redditi da lavoro e profitti. Il rafforzamento del legame tra salari e produttività deve avvenire all'interno della contrattazione collettiva, evitando che il salario venga trasformato in una componente variabile e incerta o che il rischio d'impresa sia trasferito sui lavoratori. In questo equilibrio, il

trattamento economico definito dal Contratto collettivo nazionale deve rimanere la base certa, universale ed esigibile della tutela salariale.

È all'interno di questo quadro che si colloca il tema della detassazione del salario, che rappresenta una richiesta avanzata da tempo e un passaggio rilevante nel rapporto tra fisco, lavoro e contrattazione collettiva.

Da anni, la UIL sostiene la necessità di riconoscere in modo esplicito il valore economico e sociale della contrattazione collettiva, collegando le scelte di politica fiscale alla dinamica dei rinnovi contrattuali e riaffermando il ruolo del contratto nazionale come principale strumento di tutela salariale e di redistribuzione della ricchezza.

Il salario non si sostiene con interventi episodici o misure temporanee, ma rafforzando la contrattazione collettiva e adottando politiche pubbliche strutturali che ne valorizzino gli effetti.

È una linea che deve essere rafforzata e resa strutturale nel tempo, ampliandone la portata e l'impatto sui salari.

11. RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITÀ

La rappresentanza sindacale costituisce, oggi, un nodo politico centrale per il futuro del lavoro, della contrattazione collettiva e della democrazia economica nel nostro Paese. Non può essere considerata una questione interna al sindacato né meramente tecnica. Attorno a questo tema, si confrontano due modelli alternativi di sviluppo e di relazioni industriali: da un lato, un sistema fondato su diritti esigibili, salari adeguati e contratti collettivi di qualità; dall'altro, una competizione costruita sul ribasso delle tutele, sulla frammentazione contrattuale e sulla svalutazione del lavoro.

Presso il CNEL risultano registrati 1017 contratti collettivi nazionali, di questi 214 sono sottoscritti dalle Organizzazioni confederali e coprono la quasi totalità delle lavoratrici e dei lavoratori italiani. Tutti gli altri derivano da intese siglate da soggetti privi di reale rappresentatività.

La UIL è impegnata da tempo nella costruzione di un sistema condiviso di regole sulla rappresentanza, fondato su criteri oggettivi, misurabili e verificabili, perché da questo dipendono l'efficacia dei diritti, la tenuta dei salari, la qualità della contrattazione collettiva e la solidità dell'intero sistema delle relazioni industriali.

In tale percorso sono stati sottoscritti accordi interconfederali con tutte le controparti datoriali – Confindustria, Confcommercio, Confesercenti, Confapi, le Centrali Cooperative e le Associazioni artigiane – basati sulla ponderazione del dato associativo e dei risultati delle elezioni delle RSU, con il coinvolgimento di soggetti terzi certificatori.

I primi esiti di questo impianto confermano la sua solidità. La ponderazione dei dati associativi ed elettorali relativi al triennio 2021–2024, elaborata dall’INPS, attesta che CGIL, CISL e UIL rappresentano oltre il 91% nei contratti del perimetro Confindustria oggetto di misurazione.

Si tratta di un risultato rilevante, ma non sufficiente a chiudere il percorso. Per arrivare a una certificazione definitiva è indispensabile che il Ministero del lavoro completi l’istituzione del Comitato di gestione e ne assuma la presidenza, garantendo quella terzietà che rappresenta il presupposto di un sistema credibile. Il ruolo non pienamente attivo delle istituzioni, insieme al carattere volontario con cui le imprese comunicano le iscrizioni sindacali, evidenzia come il sistema, pur avanzato, non possa da solo assicurare l’efficacia necessaria.

È indispensabile un salto di qualità: serve una norma nazionale che non interferisca con l’autonomia delle parti sociali, ma che ne rafforzi l’efficacia rendendo vincolante l’applicazione degli accordi sulla rappresentanza. Contestualmente, occorre definire criteri certi per la misurazione della rappresentatività delle associazioni datoriali, considerata la frammentazione dell’associazionismo imprenditoriale quale uno dei fattori che favoriscono la proliferazione dei contratti in dumping.

Accanto all’intervento normativo, la UIL individua come prioritaria l’esigenza di rafforzare la democrazia nei luoghi di lavoro attraverso strumenti concreti: l’obbligatorietà della comunicazione delle deleghe sindacali, l’individuazione di una data unica per il rinnovo delle RSU, analogamente a quanto avviene nel pubblico impiego, e l’estensione della rappresentanza anche nelle aziende con meno di 15 dipendenti.

In tale prospettiva, è arrivato il momento di affrontare con trasparenza e senza reticenze una discussione sulla piena attuazione dell’articolo 39 della Costituzione, per costruire finalmente un sistema di contrattazione effettivamente rappresentativo, capace di definire con chiarezza quali sono i contratti maggiormente rappresentativi, quindi vincolanti e validi per tutti, garantendo diritti e certezza per lavoratrici, lavoratori e imprese.

La contrattazione collettiva deve essere espressione delle parti realmente rappresentative. Non è accettabile alcuna competizione fondata sulla riduzione di salari, diritti e tutele. Questa è una battaglia di giustizia sociale, di trasparenza e di qualità del sistema produttivo, che la UIL intende portare avanti con coerenza, determinazione e nel confronto con le controparti.

La partecipazione

La partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori rappresenta una questione centrale e ancora irrisolta della democrazia economica nel nostro Paese. Troppo spesso essa viene ridotta a una concessione discrezionale delle imprese o a un elemento marginale delle relazioni industriali, con l’effetto di indebolire il ruolo del lavoro nei processi decisionali e di svuotare di contenuto i diritti collettivi.

È la contrattazione, a tutti i livelli, lo strumento essenziale per regolare in modo equilibrato le diverse forme di partecipazione.

In questa prospettiva, l'impostazione della legge n. 76/2025 sulla partecipazione non è condivisibile. La UIL sostiene da tempo un modello gestionale di tipo duale, fondato sulla distinzione dei ruoli e sulla salvaguardia dell'autonomia sindacale: favorevole alla presenza dei lavoratori nei Consigli di sorveglianza, contraria al coinvolgimento nei Consigli di amministrazione, per evitare commistioni con il management e responsabilizzazioni improprie sulle scelte aziendali.

La visione della partecipazione concentrata quasi esclusivamente sulle grandi imprese è poco coerente con la struttura produttiva del Paese, fondata su micro, piccole e medie imprese. In questi contesti, la partecipazione può essere resa effettiva attraverso la contrattazione di secondo livello. Essa deve costituire anche il riferimento obbligato per la partecipazione economica e finanziaria: in assenza di un vincolo forte agli accordi sindacali, infatti, tali strumenti rischiano di trasformarsi in meccanismi discrezionali e sostitutivi del salario.

Anche sul piano della partecipazione organizzativa, è ancora una volta la contrattazione collettiva a dover promuovere la costituzione di commissioni paritetiche per non lasciarla alla discrezionalità delle imprese. Informazione e consultazione non sono elementi accessori, ma diritti fondamentali e preventivi, indispensabili per incidere sulle scelte strategiche e per garantire un confronto strutturato, trasparente e realmente efficace con le rappresentanze sindacali.

In questa prospettiva, la UIL attribuisce un rilievo strategico al rafforzamento del quadro normativo europeo in materia di Comitati Aziendali Europei, attraverso la revisione della direttiva 2009/38/CE, che dovrà ora essere recepita nel nostro ordinamento. I CAE rappresentano il principale strumento di informazione e consultazione transnazionale nelle grandi imprese e nei gruppi multinazionali e devono essere messi nelle condizioni di svolgere un ruolo effettivo di confronto preventivo sui processi di riorganizzazione, ristrutturazione e trasformazione industriale, contribuendo concretamente a governare il cambiamento nelle filiere produttive globali.

12. PUBBLICO IMPIEGO

Questi quattro anni hanno rappresentato, per la UIL e per le nostre Federazioni del pubblico impiego, una svolta di grande rilievo che ha dimostrato, ancora una volta, il coraggio, la coerenza e l'autonomia della nostra Organizzazione. Per la prima volta nella storia recente della privatizzazione del rapporto di lavoro pubblico non abbiamo sottoscritto i Contratti collettivi nazionali di lavoro.

Una scelta non semplice né scontata, assunta inizialmente per motivazioni di carattere normativo nel triennio 2019-2022 per il comparto dell'istruzione e della ricerca e, successivamente, ribadita per ragioni di natura economica nel triennio 2022-2024 in tutti i compatti. Abbiamo ritenuto che le

condizioni poste non garantissero adeguatamente la tutela del potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori né il riconoscimento del valore del lavoro pubblico.

Si è trattato di un atto che possiamo definire, senza enfasi, rivoluzionario: ci siamo assunti fino in fondo la responsabilità di portare avanti le nostre posizioni, anche rinunciando alla partecipazione ai tavoli di contrattazione decentrata, pur di non avallare accordi che giudicavamo insufficienti e sbagliati.

Questa scelta si è fondata esclusivamente sul merito delle nostre rivendicazioni e sulla serietà delle motivazioni che sostenevamo.

Una linea che è stata compresa e riconosciuta dalle lavoratrici e dai lavoratori che rappresentiamo, come è stato dimostrato non solo con l'importante risultato ottenuto alle elezioni RSU del 2025, ma anche con la significativa crescita del numero degli iscritti.

Abbiamo così dimostrato che è possibile fare sindacato anche al di fuori dei tavoli di contrattazione integrativa e che la funzione del sindacato non può e non deve ridursi esclusivamente a quella dimensione. Il nostro impegno è tra le persone, nell'ascolto e nel confronto quotidiano sui posti di lavoro e non può mai essere circoscritto ai tavoli di negoziato con i vertici di amministrazioni, enti, aziende, istituti e atenei. Una scelta che ha evidenziato e rafforzato il ruolo strategico delle nostre RSU e della loro funzione democratica e di rappresentanza sindacale.

Nel lavoro pubblico, a differenza di quanto avviene spesso nella politica, la partecipazione democratica è ancora forte. L'alta affluenza alle elezioni RSU dimostra che non esiste uno scollamento tra lavoratori ed eletti e che la fiducia nella rappresentanza sindacale è forte e riconosciuta.

Le RSU sono il cuore pulsante della democrazia nei luoghi di lavoro pubblici e vanno messe al centro di una nuova strategia sindacale. Occorre superare l'idea della RSU come semplice rappresentanza aziendale, che deve essere, invece, pienamente parte della strategia della nostra organizzazione sindacale: formata, competente e consapevole del proprio ruolo.

Investire sulla formazione delle RSU significa investire sulla qualità della contrattazione, sulla tutela dei diritti, sulla capacità della UIL di incidere concretamente dando risposte, giorno per giorno, alle persone che rappresentiamo.

La nostra posizione, naturalmente, non è rimasta confinata ai soli tavoli dell'ARAN. Al contrario, è stata sostenuta con determinazione in tutti i luoghi istituzionali di confronto fino a produrre risultati concreti. Questa azione ha contribuito a spingere il Governo a stanziare, nell'ultima legge di Bilancio, ulteriori risorse per il rinnovo dei contratti del pubblico impiego, aprendo finalmente una breccia, dopo anni di immobilismo, nel regime fiscale del trattamento accessorio dei dipendenti pubblici.

Un passaggio, tutt'altro che secondario, che ha permesso non solo di migliorare le condizioni economiche complessive ma anche di anticipare per la prima volta le risorse necessarie alla chiusura ravvicinata di due trienni contrattuali, offrendo così una prima risposta concreta alla grave perdita di potere d'acquisto subita dalle lavoratrici e dai lavoratori pubblici negli ultimi anni.

Questi sviluppi hanno reso possibile la sottoscrizione di alcuni contratti e ci consentono oggi di guardare con fiducia a una rapida conclusione dei rinnovi ancora aperti.

In questo senso, riallineare stabilmente e al più presto i contratti alla loro naturale scadenza, superando così definitivamente la stagione dei ritardi cronici, costituisce una priorità assoluta.

Questo importante passo in avanti, tuttavia, non può giustificare un rallentamento nella nostra battaglia per cambiare un modello contrattuale che riconosca pienamente la rappresentatività delle organizzazioni sindacali, indipendentemente dalla sottoscrizione o meno dei Contratti collettivi nazionali di lavoro. I fatti e l'esperienza di questi anni ci hanno confermato che l'attuale impostazione di relazioni sindacali non è più adeguata né giusta e, soprattutto, lede la rappresentanza. Una rappresentanza certificata che spesso nelle singole realtà è maggioritaria e che non può esser messa sotto silenzio.

Non sarà la contingente firma di un contratto a farci cambiare idea. Così come, per la prima volta, con un atto rivoluzionario, abbiamo detto no a un impianto strettamente legato a risorse da "prendere o lasciare", che per troppo tempo ha caratterizzato la storia delle relazioni sindacali del pubblico impiego, allo stesso modo oggi restiamo saldamente ancorati alle scelte compiute.

Una coerenza che si fonda sulla linearità e sulla solidità delle motivazioni di merito, che continuano a muovere l'azione sindacale della UIL e delle Federazioni del pubblico impiego.

Questa deve rappresentare la nostra battaglia di democrazia sindacale e rispetto della rappresentanza. Un modello che limita la contrattazione di secondo livello alle sole organizzazioni firmatarie del contratto nazionale non risponde più alla realtà del lavoro pubblico. È necessario affermare con forza il principio di rappresentatività, consentendo l'accesso ai tavoli di secondo livello a tutte le organizzazioni che superano la soglia del 5%, come già avviene in altri ambiti. Questa scelta rafforzerebbe la democrazia sindacale e renderebbe la contrattazione più aderente ai bisogni reali dei lavoratori.

Su questo terreno, le nostre rivendicazioni hanno già trovato importanti conferme anche sul piano giurisprudenziale, con la storica sentenza relativa al settore dell'istruzione e della ricerca che ha riconosciuto il diritto all'informativa e al confronto sindacale anche per i non firmatari. Un pronunciamento che ha affermato un principio fondamentale: la rappresentanza non può essere subordinata a un atto formale di sottoscrizione contrattuale.

Bisogna rispondere alla crisi di riconoscimento e attrattività che attraversa il lavoro pubblico, che si traduce anche nell’incapacità di trattenere competenze e talenti del nostro Paese. I dati retributivi, del resto, collocano l’Italia tra i Paesi europei con gli stipendi pubblici più bassi, soprattutto se rapportati al livello di responsabilità, di complessità organizzativa e di carico di lavoro richiesto.

Per questi motivi la nostra azione di rivendicazione salariale deve essere la nostra bussola.

La crisi, ad esempio, colpisce in modo evidente il personale infermieristico ma riguarda l’intera area del contratto sanità, inclusi i medici. Sempre più professionisti scelgono il settore privato, dove il lavoro è spesso meglio retribuito e maggiormente “valorizzato”, oppure l’estero, dove le condizioni economiche e professionali sono più favorevoli. Questo fenomeno non è neutrale: la perdita di competenze nel pubblico si traduce in un peggioramento della qualità dei servizi, in carichi di lavoro insostenibili per chi resta e, nel caso di specie, in una progressiva fragilità del Servizio sanitario nazionale.

Parallelamente assistiamo a una crescente esternalizzazione dei servizi e a uno spostamento strutturale verso il privato. Questo non solo danneggia le lavoratrici e i lavoratori, ma incide direttamente sulla qualità delle cure e dei servizi erogati.

Ribadiamo, poi, che l’istruzione debba tornare a essere una priorità politica reale e permanente. Non una voce residuale di spesa, non un capitolo da comprimere nei momenti di difficoltà economica ma un investimento strategico per il futuro del Paese. Il futuro dell’Italia e dell’Europa passa dalla conoscenza. Continuare a considerare l’istruzione e la ricerca come spesa corrente significa condannare il Paese a un declino culturale, sociale ed economico. Riallineare la spesa nazionale per l’istruzione alla media europea è una condizione imprescindibile.

L’Italia investe meno di altri Paesi in scuola e questo si riflette sugli stipendi, sulle infrastrutture, sui servizi e sulla qualità complessiva del sistema. Allineare gli stipendi del personale della scuola alla media europea è possibile solo se si cambia paradigma: investire sulla scuola significa riconoscerla come motore di sviluppo, non come costo da contenere.

Bisogna superare il precariato scolastico che, per dimensioni e durata, non ha eguali nel pubblico impiego. Circa 250.000 persone assicurano ogni anno il funzionamento della scuola italiana attraverso contratti a termine reiterati, con licenziamenti di massa a giugno e riassunzioni a settembre. Una situazione insostenibile, che penalizza le famiglie, i lavoratori e gli alunni. Un intervento strutturale sulla stabilizzazione, a queste condizioni, avrebbe un’incidenza minima sulla spesa pubblica e benefici esponenziali in termini di continuità didattica, qualità dell’insegnamento, benessere del personale e funzionamento complessivo della scuola.

La qualità della scuola, come per l’Università e la ricerca pubblica passa anche, e soprattutto, dalla stabilità del lavoro.

A tal proposito, va ricordato che i settori delle Università, degli Enti di Ricerca e delle Istituzioni dell’Alta Formazione Artistica e Musicale (AFAM) rappresentano per il Sindacato un asse strategico irrinunciabile, nella consapevolezza che non può esistere crescita sostenibile senza un solido sistema pubblico della conoscenza.

Le Università hanno da sempre formato il capitale umano, scientifico e professionale che ha consentito al Paese di crescere e innovare. Allo stesso modo, le Istituzioni AFAM continuano a essere un modello di eccellenza per la formazione di alcuni dei più grandi artisti, rendendo l’Italia un punto di riferimento mondiale per la cultura artistica e musicale. Gli Enti di Ricerca costituiscono un volano fondamentale per lo sviluppo del Paese, operando in settori strategici quali l’energia, lo spazio, la salute e l’innovazione tecnologica, con ricadute dirette sul benessere collettivo e sulla crescita del PIL.

La storia dimostra come questi compatti abbiano contribuito in modo determinante all’evoluzione della società italiana, generando progresso, occupazione qualificata e valore economico. Il ruolo di queste istituzioni non può più essere marginalizzato. Per questo rivendichiamo investimenti strutturali volti a valorizzare la piena dignità professionale di chi opera in questi settori e a farci competere, ad armi pari, con il resto d’Europa e del mondo.

In conclusione, è nel merito che si contraddistingue il nostro essere sindacato ed è nel merito che continueremo ad agire, nelle rivendicazioni che ancora richiedono tutto il nostro impegno. A partire dai salari, per arrivare all’organizzazione del lavoro, alla formazione e alla crescita professionale, a un piano straordinario di assunzioni che superi definitivamente il meccanismo del turnover e rilanci servizi pubblici più efficienti e vicini alle persone. Fino alla richiesta, non più rinviabile anche in risposta alle pronunce della Corte Costituzionale, dell’erogazione immediata del TFR e del TFS che rappresentano salario differito: risorse che appartengono alle lavoratrici e ai lavoratori che rappresentiamo.

Il futuro della Pubblica amministrazione, degli enti locali, della sanità, dell’istruzione, dell’alta formazione e della ricerca passa dal rispetto delle persone che ne sono il motore fondamentale. Viviamo in una società sempre più esposta a shock sistematici: pandemici, economico-finanziari e climatici. In tutte queste crisi, il lavoro pubblico ha dimostrato di essere l’unico argine reale, capace di garantire continuità, universalità e coesione sociale. Difendere e rilanciare il lavoro pubblico significa difendere la coesione sociale, l’uguaglianza e la tenuta democratica del Paese.

13. STATO SOCIALE

Negli ultimi anni lo Stato italiano vive una tensione crescente: da un lato, aumentano i bisogni sociali, dall’altro, il welfare pubblico fatica a reggere shock multipli in un contesto geopolitico instabile.

I segnali di impoverimento e disagio restano forti, mentre cresce una povertà sempre più multidimensionale, legata a precarietà lavorativa e salariale, povertà energetica e abitativa, indebitamento, fragilità psicologica, solitudine e carichi di cura che si consolidano come fattori di esclusione.

Le disuguaglianze tra territori, in particolare nel Mezzogiorno, compromettono l'accesso uniforme ai servizi sociali, educativi e sanitari, indebolendo l'esigibilità dei diritti fondamentali. Il modello di welfare italiano non è più adeguato a una società segnata da trasformazioni del lavoro, pluralità dei modelli familiari e nuove vulnerabilità. In questi anni le reti familiari si sono progressivamente assottigliate, principalmente a causa delle tendenze demografiche in atto, come il calo della natalità, l'invecchiamento della popolazione, l'aumento delle famiglie monogenitoriali e la maggiore mobilità geografica. Questi cambiamenti non rappresentano un fenomeno temporaneo, ma una trasformazione strutturale destinata a caratterizzare anche il futuro.

In questo quadro non possiamo dimenticare che l'articolo 117 della Costituzione attribuisce allo Stato il compito di definire i Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP), affinché i diritti civili e sociali siano garantiti in maniera omogenea su tutto il territorio nazionale. Dunque, i LEP non soltanto vanno definiti, ma vanno finanziati dallo Stato. Senza un'adeguata dotazione finanziaria e senza standard operativi condivisi, si alimentano disuguaglianze strutturali tra territori e si svuota di significato il principio stesso di universalismo.

Allo stesso tempo, occorre evitare lo scaricabarile istituzionale in merito alle responsabilità operative delle politiche sociali: il fatto che su questo argomento ci sia competenza concorrente tra Stato e Regioni comporta maggiore coordinamento, non conflitto. Da questo assetto, poi, discende inevitabilmente il tema della perequazione economica: una clausola di garanzia sociale per tutti gli italiani. Essa dà piena attuazione al dettato costituzionale e rende concreti i diritti sociali, assicurando che possano essere garantiti oggi e in futuro a tutte le persone, indipendentemente dal territorio in cui vivono.

Sul piano delle politiche pubbliche, l'assenza di una programmazione stabile e di una *governance* efficace, insieme al sottofinanziamento dei servizi sociali e della sanità pubblica, limita la capacità di risposta del sistema, mentre le recenti misure normative non hanno garantito risposte pienamente universali ed eque.

In questi ultimi anni, la UIL ha promosso il rafforzamento dei servizi territoriali, con particolare attenzione a infanzia, adolescenza e famiglie, sostenendo l'estensione strutturale dei servizi educativi 0–6 anni e l'investimento nella prima infanzia come leva di contrasto alle disuguaglianze. Abbiamo seguito e incalzato, inoltre, l'attuazione del Piano nazionale per la famiglia e del VI Piano infanzia e adolescenza, chiedendo risorse certe, obiettivi misurabili, una *governance* efficace e il coordinamento

con il Piano nazionale dei servizi sociali e la Child Guarantee. Nelle politiche familiari, la UIL sostiene un approccio equo e inclusivo, fondato sul riconoscimento della pluralità delle famiglie e sul rafforzamento dei servizi pubblici (nidi, tempo scuola, consultori, centri famiglia) accompagnati da misure economiche strutturali, come un Assegno unico realmente universale e adeguato al costo della vita.

Nel contrasto alla povertà, abbiamo espresso una critica netta alle misure adottate, evidenziando le criticità dell’Assegno di inclusione e proponendo un modello integrato di sostegno al reddito, servizi e percorsi di attivazione. Abbiamo dedicato un’attenzione specifica al Mezzogiorno, dove alcune problematiche emergono con più evidenza e dove le politiche sociali devono essere riconosciute come leva strategica di coesione territoriale, attraverso criteri di riparto basati sui fabbisogni.

La UIL intende rafforzare il proprio impegno per l’affermazione di un welfare pubblico, universale e di prossimità, fondato su diritti sociali pienamente esigibili lungo l’intero arco della vita, e con un impianto strutturale basato su servizi accessibili e risorse stabili. In questo quadro, il lavoro sociale va riconosciuto come funzione pubblica strategica, da valorizzare attraverso stabilizzazione, formazione continua e standard professionali adeguati, per garantire risposte qualificate e integrate nei territori.

Per rafforzare l’efficacia dell’azione sindacale, è necessario consolidare il coordinamento interno tra i livelli organizzativi della UIL e garantire un presidio costante nei territori, a sostegno degli ambiti sociali e delle strutture comunali, spesso lasciati soli di fronte alla complessità della programmazione. Il welfare è un’infrastruttura democratica essenziale e una leva di sviluppo, coesione e sicurezza sociale: servono una strategia nazionale condivisa, una *governance* multilivello forte, investimenti certi e diritti garantiti su tutto il territorio nazionale.

Disabilità: il quadro attuale e le prospettive di riforma

Il sistema di presa in carico delle persone con disabilità si colloca oggi in una fase di profonda transizione.

Pur presentando forti potenzialità, la riforma evidenzia alcuni nodi critici. Tra questi, il rischio di una centralizzazione dei processi decisionali non sostenuta da un adeguato radicamento territoriale. Inoltre, la carenza di competenze professionali e di risorse organizzative ed economiche potrebbe compromettere la reale esigibilità del progetto di vita, riducendolo a un adempimento formale. Infine, i tempi di attuazione e di sperimentazione della riforma appaiono ancora limitati, rendendo necessario un monitoraggio costante e un accompagnamento strutturato dei territori.

Il sistema della disabilità si configura dunque come un processo ancora in evoluzione, in cui la sfida centrale consiste nel tradurre i principi della riforma in pratiche concrete, capaci di garantire equità,

continuità e qualità degli interventi, assicurando a ogni persona con disabilità un percorso di vita pienamente riconosciuto e sostenuto.

La UIL respinge approcci standardizzati e l'affidamento del progetto di vita a strumenti automatici: l'intelligenza artificiale e la digitalizzazione sono supporti organizzativi, ma non possono sostituire relazione, valutazione professionale e co-progettazione con la persona e la famiglia.

La co-programmazione e co-progettazione con il Terzo Settore sono essenziali per valorizzare reti di prossimità e radicamento comunitario. Il coinvolgimento attivo delle persone con disabilità e delle famiglie è condizione imprescindibile di qualità e legittimità. La UIL opererà nei territori per rafforzare tali reti, contrastando esternalizzazioni al ribasso e garantendo il rispetto dei contratti collettivi.

Centrale è il riconoscimento strutturale dei caregiver familiari, attraverso tutele effettive, sostegni adeguati e servizi di sollievo.

In questo quadro, va riaffermato il ruolo della contrattazione sindacale, in particolare di secondo livello, per accomodamenti ragionevoli, tutele per i caregiver e conciliazione vita-lavoro: ogni contratto dovrà contenere riferimenti esplicativi a questi temi per rafforzare tutele a chi assiste e a chi si prende cura delle persone più fragili.

La UIL si impegna infine a contrastare le disuguaglianze territoriali rendendo effettivamente esigibili i livelli essenziali delle prestazioni, a rafforzare la misurazione degli esiti per valutare qualità, appropriatezza ed equità degli interventi e promuovere l'integrazione delle risorse sanitarie, sociali e previdenziali attraverso il budget di progetto.

La riforma della non autosufficienza: obiettivi, strumenti e criticità

La riforma della non autosufficienza si inserisce nel più ampio processo di riordino del sistema di welfare, con l'obiettivo di rispondere in modo più efficace ai bisogni complessi delle persone anziane non autosufficienti e delle loro famiglie.

Obiettivo qualificante della riforma è il sostegno alla domiciliarità e in tale direzione si colloca la Prestazione universale, pensata come strumento economico e assistenziale integrato, finalizzato a favorire la permanenza al domicilio e a ridurre il ricorso improprio alle strutture residenziali.

Accanto agli elementi innovativi, emergono tuttavia significativi nodi critici. Il carattere sperimentale e temporaneo di alcune misure ne limita l'impatto strutturale e genera incertezza sulla continuità nel medio-lungo periodo. Inoltre, la reale integrazione con i servizi territoriali sociali e sanitari resta una sfida aperta, in assenza di una governance condivisa e di un coordinamento effettivo, il rischio è che le nuove misure si affianchino ai servizi esistenti senza produrre un cambiamento sostanziale.

Come per la disabilità, la UIL ritiene indispensabile un'architettura di rete territoriale, istituendo cabine di regia tra Comuni, ASL, INPS e Terzo Settore e parti sociali, per definire patti operativi

chiari su accesso unico, valutazione unificata, presa in carico, gestione dei budget e monitoraggio degli esiti.

La Long term care è un ambito strategico per la coesione sociale, senza una regia pubblica, rischia di amplificare le disuguaglianze; governata correttamente, può diventare un fattore di sviluppo sociale e di qualità del lavoro.

È prioritario riaprire il confronto sul sistema delle RSA, definendo standard omogenei, finanziamenti coerenti e superando il modello delle grandi strutture, puntando su soluzioni di piccola dimensione, PAI vincolanti, liste d'attesa trasparenti e qualità del lavoro.

L'efficacia della riforma dipenderà dalla capacità di trasformare le sperimentazioni in politiche strutturali, di rafforzare i servizi territoriali e di riconoscere pienamente il ruolo centrale delle famiglie e dei caregiver nel sistema di cura.

14. POLITICHE PENSIONISTICHE

Oggi il nostro sistema pensionistico si fonda su due pilastri: un pilastro pubblico e un pilastro complementare. Il primo, da solo, non è più sufficiente a garantire pensioni adeguate a tutte e a tutti; il secondo, così come è strutturato, raggiunge ancora una platea troppo limitata. È da questa consapevolezza che nasce la necessità di una riforma vera, capace di mettere in relazione e integrare i due pilastri, superando logiche di separazione che non rispondono più alla realtà del lavoro contemporaneo.

Il sistema pensionistico deve tornare a garantire una prospettiva di sicurezza, dignità e certezza. Il primo pilastro, pubblico e obbligatorio, resta il perno insostituibile del sistema: è lo strumento che assicura le prestazioni di base legate alla vecchiaia, all'invalidità e alla tutela dei superstiti. È il cuore solidaristico della previdenza, che va difeso, rafforzato e reso capace di rispondere ai nuovi bisogni, ma è ormai necessario integrarlo con il secondo pilastro, quello della previdenza complementare, che assume un ruolo sempre più decisivo. In un sistema segnato dal metodo contributivo e da carriere discontinue, la sola pensione pubblica rischia di non garantire un adeguato livello di reddito al termine della vita lavorativa e non possiamo accettare che la previdenza complementare resti una tutela per pochi, legata alla stabilità occupazionale o a livelli salariali medio-alti.

A partire dal riconoscimento dell'interconnessione tra il primo e il secondo pilastro previdenziale, è necessario costruire una cornice di riforma che superi una visione uniforme dei percorsi lavorativi e pensionistici. I lavori, infatti, non sono tutti uguali: esistono occupazioni più gravose, discontinue o usuranti, accanto a carriere più stabili e continuative, e a queste differenze corrispondono anche traiettorie contributive profondamente diverse.

In tale prospettiva, l'integrazione tra i pilastri deve consentire una maggiore personalizzazione dei percorsi previdenziali, riconoscendo sia la durata e la qualità del lavoro svolto sia le interruzioni contributive legate a fasi di vulnerabilità. In particolare, appare imprescindibile valorizzare il lavoro di cura svolto all'interno delle famiglie, che ha coinvolto storicamente in modo prevalente le donne e che ha prodotto effetti penalizzanti sulle loro posizioni previdenziali.

Il tentativo di sommare i contributi della previdenza complementare a quelli della previdenza pubblica per il raggiungimento della pensione anticipata contributiva andava nella giusta direzione, ma non basta. È necessario consolidare il sistema degli incentivi fiscali, confermando la deducibilità dei contributi fino a 5.164,57 euro annui e le aliquote agevolate sui rendimenti, strumenti indispensabili per favorire l'adesione e rendere conveniente il risparmio previdenziale, in particolare per i redditi medio-bassi. Il tutto in una direzione che diventi esigibile per le lavoratrici e i lavoratori, con una governance centrale e nazionale lontana da scelte di perimetri regionali che li indebolirebbero.

È altrettanto necessario rafforzare la fiscalità incentivante, che rappresenta la leva principale per rendere appetibile l'adesione ai fondi, introducendo misure specifiche per gli incipienti fiscali, in particolare gli under 40 con redditi bassi e condizioni lavorative precarie, che non possono beneficiare delle deduzioni dei contributi previste. Vanno inoltre superate le disparità ancora esistenti tra settore pubblico e settore privato, che generano ingiustizie e scoraggiano le iscrizioni.

Inoltre, l'evidenza delle carriere frammentate e dei bassi livelli contributivi delle nuove generazioni rende ormai necessario affiancare al sistema una pensione di garanzia per i giovani, che assicuri una soglia minima di protezione previdenziale e rafforzi l'equità intergenerazionale, senza compromettere la sostenibilità complessiva del sistema.

Un ulteriore elemento qualificante riguarda la struttura contributiva. È necessario prevedere un rafforzamento progressivo del risparmio previdenziale con l'avanzare dell'età, accompagnato però da un alleggerimento del carico contributivo sui giovani. Favorire un ingresso precoce nel sistema significa contrastare le disuguaglianze generazionali e assumersi una responsabilità collettiva verso il futuro. È una scelta di equità, non una concessione.

Diventa centrale l'introduzione di meccanismi di flessibilità in uscita, collocabili in una fascia compresa tra i 60 e i 64 anni, costruiti in modo coerente con il contributo congiunto dei due pilastri e capaci di adattarsi alle diverse condizioni lavorative.

L'invecchiamento della popolazione è fonte di preoccupazione, gli scarsi investimenti non consentono adeguati sostegni. Tuttavia, non si può circoscrivere il tema a iniziative residuali o utilizzarlo come giustificazione per l'innalzamento dell'età pensionabile: la permanenza al lavoro deve essere una scelta libera e sostenibile. Trattenere più a lungo le persone richiede accomodamenti reali nei luoghi di lavoro, riduzione dei carichi, flessibilità degli orari, prevenzione e adattamento

delle mansioni. In assenza di servizi adeguati e politiche di conciliazione, l'allungamento della vita lavorativa rischia di tradursi in un arretramento dell'occupazione femminile e in un aumento del lavoro precario e involontario.

In questo contesto, la UIL riconferma la propria proposta di separazione contabile tra previdenza e assistenza. Una chiara distinzione contabile è indispensabile per garantire la trasparenza e la corretta imputazione delle risorse.

15. SANITÀ

Anche sul terreno della sanità, la UIL rivendica una linea chiara e coerente, fondata sul primato del Servizio sanitario nazionale come presidio irrinunciabile di universalità, uguaglianza e solidarietà. Il SSN deve tornare ad essere il fulcro del diritto alla salute, adeguatamente finanziato e capace di rispondere ai bisogni della popolazione.

Il rilancio del Servizio sanitario nazionale deve poggiare su alcuni pilastri irrinunciabili, strettamente connessi tra loro. Il primo è la lotta alle disuguaglianze, che oggi rappresentano la principale fragilità del sistema. Le distanze tra Nord e Sud, tra aree urbane e aree interne, tra cittadini con condizioni economiche diverse non sono un dato neutro, ma il risultato di scelte politiche e di carenze strutturali. Occorre un piano nazionale di riduzione dei divari, con risorse dedicate e vincolate, strumenti di perequazione efficaci e standard minimi di assistenza garantiti ovunque come diritti esigibili.

Un secondo pilastro è rappresentato dal lavoro nella sanità, che costituisce l'ossatura stessa del sistema. Medici, infermieri, tecnici, operatori sociosanitari e tutto il personale sanitario stanno sostenendo il servizio pubblico oltre i propri limiti, in un contesto segnato da organici insufficienti, precarietà diffusa, carichi di lavoro insostenibili e retribuzioni non adeguate. Questa condizione alimenta la fuga dalle professioni sanitarie e mina la qualità delle cure. La UIL chiede un piano pluriennale straordinario di assunzioni, il superamento della precarizzazione, la revisione degli standard organizzativi e il rafforzamento delle competenze professionali. Centrale è il rinnovo dei Contratti collettivi nazionali di lavoro, sia della sanità pubblica sia della sanità privata e sociosanitaria, per restituire dignità, valore e attrattività al lavoro e per contrastare ogni forma di dumping contrattuale.

Un ulteriore pilastro riguarda il rapporto tra sanità pubblica, sanità privata accreditata e welfare contrattuale. In questa prospettiva, la sanità privata non può e non deve sostituirsi al SSN, né tantomeno diventare la risposta strutturale alle sue criticità. Affidare al mercato il compito di colmare le carenze del pubblico significherebbe accettare una progressiva trasformazione del diritto alla salute in una prestazione condizionata dal reddito, dalla condizione lavorativa e dal territorio di appartenenza. Sarebbe una regressione dal piano dei diritti a quello dei privilegi.

La sanità privata accreditata, invece, può e deve operare all'interno di una programmazione pubblica forte, trasparente e orientata all'interesse generale. Questo implica standard elevati di qualità, controlli rigorosi e, soprattutto, il pieno rispetto dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori del settore, attraverso l'applicazione puntuale dei contratti collettivi. Senza lavoro dignitoso non c'è qualità della cura.

Allo stesso modo, i fondi sanitari integrativi e il welfare contrattuale rappresentano strumenti importanti di tutela, soprattutto in una fase in cui le liste d'attesa e le difficoltà di accesso al SSN rischiano di trasformarsi in rinunce alle cure. Non possono diventare, però, un surrogato del diritto universale alla salute né un canale parallelo che finisce per giustificare il sottofinanziamento della sanità pubblica.

Un altro pilastro strategico è la riorganizzazione dell'assistenza territoriale e l'integrazione sociosanitaria. Case della comunità, Ospedali di comunità e Centrali operative territoriali devono diventare strutture pienamente operative, dotate di personale, risorse e modelli organizzativi adeguati. Solo una rete territoriale forte può ridurre il ricorso improprio agli ospedali, migliorare la presa in carico delle persone e garantire continuità assistenziale.

Infine, l'innovazione e il finanziamento costituiscono pilastri trasversali e imprescindibili. Digitalizzazione, telemedicina, intelligenza artificiale e nuove tecnologie possono rappresentare un'opportunità solo se governate dal pubblico, accompagnate da formazione continua e da un Fascicolo sanitario elettronico realmente interoperabile. Tutto ciò richiede risorse certe e strutturali. La UIL ribadisce la necessità di portare la spesa sanitaria italiana al livello della media europea, attraverso un impegno pluriennale che dia stabilità al sistema. In questo quadro, l'autonomia differenziata, così come proposta, rischia di ampliare ulteriormente le disuguaglianze territoriali e di compromettere l'unitarietà del diritto alla salute.

16. MEZZOGIORNO

Il Mezzogiorno continua a rappresentare il principale nodo strutturale dello sviluppo italiano. Persistono divari profondi in termini di occupazione, qualità del lavoro, infrastrutture materiali e sociali, servizi pubblici, capacità produttiva e innovazione.

Il tasso di occupazione resta significativamente più basso rispetto al Centro-Nord, con una forte penalizzazione per giovani e donne; il lavoro povero e irregolare è più diffuso; la precarietà è spesso la porta d'ingresso stabile nel mercato del lavoro. A questi elementi si aggiungono fenomeni di spopolamento delle aree interne, emigrazione qualificata, desertificazione industriale in alcuni territori e fragilità dei sistemi locali di welfare.

Negli ultimi anni, anche grazie alle risorse europee e al Piano nazionale di ripresa e resilienza, si sono aperte opportunità importanti. Tuttavia, l'impatto nel Mezzogiorno è stato disomogeneo: ritardi amministrativi, carenze progettuali, difficoltà di coordinamento istituzionale e una governance non sempre partecipata hanno limitato la capacità di trasformare gli investimenti in lavoro stabile e sviluppo duraturo. Rimangono centrali le questioni delle infrastrutture, dei trasporti, della portualità, della logistica, delle reti digitali ed energetiche e dei servizi essenziali come sanità, istruzione, politiche attive del lavoro.

In questo quadro, la legalità, il contrasto alle mafie e alle infiltrazioni criminali nell'economia e negli appalti, insieme alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, restano condizioni imprescindibili per qualsiasi strategia di crescita. Senza diritti, senza contrattazione, senza Stato e parti sociali forti, non c'è sviluppo possibile.

In questi anni abbiamo costruito un'elaborazione fondata sull'ascolto dei territori, delle categorie, delle strutture regionali e delle lavoratrici e dei lavoratori. Il nostro ragionamento parte da una convinzione chiara: il Mezzogiorno non è una “questione assistenziale”, ma una leva strategica per la crescita dell'intero Paese.

Abbiamo affermato la necessità di una politica industriale nazionale che assuma il Sud come priorità, valorizzando vocazioni territoriali quali la manifattura avanzata, l'economia del mare, l'agroindustria di qualità, il turismo sostenibile, le energie rinnovabili e le filiere dell'innovazione. Al centro deve esserci il lavoro buono, contrattualizzato, sicuro, con salari dignitosi e diritti esigibili.

Un punto centrale della nostra riflessione riguarda l'uso delle risorse europee e nazionali: servono trasparenza, monitoraggio sociale, coinvolgimento delle parti sociali e clausole occupazionali e di legalità negli appalti. Senza questi elementi, il rischio è che le risorse non producano né sviluppo né occupazione stabile.

In questo contesto, abbiamo approfondito anche il tema della Zona economica speciale unica per il Mezzogiorno, che può rappresentare uno strumento utile solo se accompagnato da regole chiare e da una forte condizionalità sociale. La ZES non può limitarsi a un insieme di semplificazioni amministrative e incentivi fiscali: deve essere orientata alla creazione di lavoro stabile e di qualità, al rispetto dei contratti collettivi nazionali, alla tutela della salute e sicurezza e al contrasto di ogni forma di dumping contrattuale e salariale. Senza questi vincoli, il rischio è quello di attrarre investimenti deboli, temporanei e non radicati nei territori.

Per i prossimi anni, la UIL indica una linea di impegno chiara e coerente. Vogliamo rafforzare una vertenza Mezzogiorno permanente, che metta insieme lavoro, sviluppo, coesione sociale e diritti. Chiediamo un piano straordinario per l'occupazione nel Sud, con incentivi selettivi legati alla qualità del lavoro, alla stabilizzazione e al rispetto dei contratti nazionali.

È prioritario investire nelle infrastrutture materiali e sociali: alta capacità ferroviaria, mobilità sostenibile, porti e interporti, sanità territoriale, scuola e università, asili nido e servizi di cura. Questi investimenti non sono solo spesa sociale, ma moltiplicatori di sviluppo e occupazione.

Vogliamo un Mezzogiorno protagonista delle transizioni ecologica e digitale, con filiere produttive radicate nei territori e partecipazione attiva dei lavoratori. Serve una strategia energetica che valorizzi le rinnovabili creando lavoro locale e contrastando nuove forme di dipendenza e sfruttamento.

Il Mezzogiorno è una sfida nazionale: ridurre i divari significa rendere l'Italia più giusta, più forte e più competitiva.

17. DEMOGRAFIA E MIGRAZIONI

L'Italia e l'Europa stanno attraversando una fase storica segnata da un declino demografico strutturale che incide profondamente sulla composizione della popolazione, sull'equilibrio tra generazioni e sulla sostenibilità economica e sociale del Paese. Le proiezioni demografiche indicano che, in assenza di interventi strutturali, l'Italia potrebbe perdere tra i 5 e i 7 milioni di residenti entro il 2050, con una riduzione particolarmente accentuata della fascia 20–64 anni, quella centrale per il lavoro, la produzione di reddito e il finanziamento del welfare e della previdenza.

Il rapporto tra popolazione attiva e pensionati è destinato a peggiorare sensibilmente, mettendo sotto pressione il PIL potenziale, la sanità e i sistemi di protezione sociale. In questo quadro, l'immigrazione rappresenta un fattore di compensazione demografica parziale, ma necessario. Pensare, però, di risolvere il problema demografico esclusivamente attraverso l'immigrazione è illusorio; ignorarne il ruolo è irresponsabile.

Una politica migratoria seria deve quindi essere accompagnata da politiche strutturali di sostegno alla natalità e alla famiglia. Non bastano bonus temporanei o misure episodiche. Serve una strategia fondata su servizi diffusi e qualificati, nidi, scuola dell'infanzia, assistenza, conciliazione vita-lavoro, lavoro stabile e adeguatamente retribuito, soprattutto per giovani e donne, e sulla valorizzazione dei titoli di studio e delle competenze, contrastando il lavoro povero e la sottoccupazione qualificata.

Il decreto Cutro ha ulteriormente irrigidito il sistema di accesso e soggiorno, rafforzando un approccio prevalentemente securitario ed emergenziale. Si tratta di una legislazione che non affronta i nodi strutturali del fenomeno migratorio e rischia anzi di produrre effetti opposti a quelli dichiarati: aumento dell'irregolarità, precarizzazione delle condizioni di vita e di lavoro, indebolimento dei percorsi di integrazione. La riduzione degli strumenti di protezione e l'assenza di canali legali adeguati alimentano lavoro nero, colpendo l'intero mercato del lavoro, e insicurezza sociale, creando disordine nelle città.

Queste dinamiche vanno lette anche in una prospettiva globale. Il differenziale demografico tra Europa, Africa e ampie aree dell'Asia è destinato ad ampliarsi nei prossimi decenni. Investire nei Paesi di origine, sostenendo sviluppo economico, lavoro dignitoso, istruzione, formazione professionale e tutela sociale, è una condizione indispensabile per ridurre i divari e governare i flussi. L'immigrazione non si gestisce con l'esternalizzazione delle frontiere o con soluzioni simboliche e inefficaci, che delegano il controllo dei flussi a Paesi terzi spesso privi di adeguate garanzie democratiche e di tutela dei diritti umani.

Il vero nodo è l'immigrazione irregolare e non governata, che alimenta dumping salariale, sfruttamento, lavoro nero e illegalità. I fenomeni di caporalato e di lavoro para-schiavistico rappresentano la forma più estrema di questa distorsione, ma alla base vi è un sistema di ingressi complesso, rigido e inadeguato. In particolare, l'attuale decreto flussi, nella sua incapacità di governare realmente il fenomeno, finisce per produrre sfruttamento e veri e propri "fantasmi": lavoratori stranieri arrivati regolarmente in Italia che, a causa di ritardi, rigidità e incoerenze amministrative, si ritrovano privi di un permesso di soggiorno, esposti al lavoro nero, al ricatto e all'illegalità.

La UIL chiede che a queste persone venga garantito un permesso per attesa occupazione, che consenta di uscire dall'irregolarità amministrativa e di cercare lavoro legalmente. È una misura di civiltà e di buon senso, indispensabile per tutelare i lavoratori, contrastare lo sfruttamento e riportare legalità nel mercato del lavoro. Lasciare migliaia di persone senza uno status giuridico, nonostante siano entrate regolarmente nel Paese, non rafforza la sicurezza: al contrario, alimenta clandestinità, lavoro nero e criminalità. Questo sistema distorto rafforza l'intermediazione criminale e spinge molte imprese a competere esclusivamente sul costo del lavoro, rinunciando a investire in innovazione, organizzazione e qualità.

La valorizzazione del ricongiungimento familiare rappresenta uno degli strumenti più efficaci per favorire percorsi di integrazione reale e stabile. Consentire a lavoratrici e lavoratori stranieri, regolarmente presenti, di vivere con i propri familiari significa rafforzare la coesione sociale, ridurre situazioni di marginalità e precarietà, promuovere radicamento nei territori e responsabilità condivisa. La famiglia è un fattore di equilibrio, che incide positivamente anche sulla sicurezza, sulla partecipazione alla vita civile e sul rispetto delle regole.

L'ultimo decreto, invece, ha segnato un netto peggioramento in questa direzione, introducendo requisiti più restrittivi e procedure più complesse che, di fatto, ostacolano il diritto al ricongiungimento. Così facendo, si indeboliscono i processi di integrazione e si alimentano fragilità sociali che avrebbero invece bisogno di risposte inclusive e lungimiranti.

Un effetto particolarmente drammatico di questo modello riguarda la sicurezza sul lavoro. Gli infortuni e le morti sul lavoro colpiscono i lavoratori stranieri in misura doppia rispetto a quelli italiani, a causa della ghettizzazione occupazionale, della concentrazione nei lavori più duri, malpagati e insicuri e della maggiore esposizione al lavoro irregolare.

Accanto all'azione rivendicativa, la UIL ha sviluppato un lavoro concreto di cooperazione sindacale internazionale, promuovendo la collaborazione con le organizzazioni dei Paesi di origine e di transito. L'obiettivo è favorire informazione, orientamento e tutela dei lavoratori prima della partenza, contrastando la tratta e le reti criminali e promuovendo percorsi di migrazione regolare, consapevole e sicura.

Sul piano organizzativo, a partire dal 2023, la UIL ha avviato una riorganizzazione interna delle attività del Coordinamento nazionale immigrazione, con la creazione di coordinamenti regionali su tutto il territorio nazionale e la messa in rete delle strutture, delle competenze, delle categorie e dei servizi. I Coordinamenti regionali e territoriali sull'immigrazione devono essere luoghi reali di elaborazione e azione, capaci di leggere i fenomeni locali, prevenire conflitti sociali e costruire risposte integrate su lavoro, welfare, casa, scuola e servizi. È stato rafforzato il rapporto con le istituzioni locali – Comuni, Questure e Prefetture – ed è stata rilanciata la funzione dei Consigli territoriali per l'immigrazione, organismi previsti dal Testo Unico, ma spesso sottoutilizzati.

Una seconda fase ha visto l'attività congiunta della UIL nazionale e del Patronato ITAL nella formazione dei quadri sindacali, con percorsi dedicati alle norme amministrative in materia di immigrazione e asilo. Un lavoro che punta non solo ad ampliare la rappresentanza e l'iscrizione, ma anche a favorire l'inclusione politica e sociale di dirigenti di origine straniera all'interno delle strutture dell'Organizzazione.

La UIL è favorevole al riconoscimento della cittadinanza italiana a chi nasce in Italia e compie nel nostro Paese almeno un ciclo completo scolastico. È inoltre fondamentale garantire il pieno riconoscimento dei titoli di studio conseguiti dagli stranieri, per valorizzarne competenze e professionalità.

Un importante strumento di informazione, analisi e scambio di buone pratiche, infine, è la Newsletter mensile “Focus Immigrazione”. La pubblicazione, che ha 23 anni di vita, ha rappresentato in modo plastico quanto e come sia cambiata la nostra società nell'ultimo quarto di secolo.

Rinnovare la UIL significa unire radici e futuro: difendere i diritti conquistati, governare le trasformazioni in atto, costruire solidarietà in una società che cambia.

18. POLITICHE AMBIENTALI, LA GIUSTA TRANSIZIONE. L'ECONOMIA CIRCOLARE

La questione ambientale, nel suo rapporto strutturale con i processi produttivi, la creazione di reddito e l'evoluzione del lavoro, rappresenta oggi una delle principali sfide strategiche per il futuro del Paese. È su questo terreno che si gioca la possibilità di coniugare crescita economica, qualità del lavoro, coesione sociale e benessere collettivo. Per tali ragioni, il tema ambiente-lavoro deve essere collocato stabilmente al centro delle strategie delle forze sociali e politiche.

In questo quadro, la UIL intende rafforzare il proprio impegno sui temi della protezione e valorizzazione dell'ambiente e della gestione dell'emergenza climatica, assumendo un ruolo attivo e propositivo a livello nazionale, europeo, attraverso la CES, e internazionale, nell'ambito della CIS. L'obiettivo è contribuire alla costruzione di un nuovo modello di sviluppo sostenibile e, soprattutto, di giusta transizione, capace di governare i processi di trasformazione senza scaricarne i costi su lavoratrici, lavoratori e territori più fragili.

Gli investimenti in sostenibilità ambientale sono una scelta che qualifica la spesa pubblica, riduce i costi sociali e sanitari, migliora la qualità della vita e rafforza la competitività del sistema produttivo, evitando al contempo il ricorso a procedure di infrazione europee. La sostenibilità non è un vincolo allo sviluppo, ma una leva fondamentale di innovazione, occupazione e crescita.

La UIL deve continuare a impegnarsi affinché nei Contratti collettivi nazionali di lavoro trovi pieno e omogeneo riconoscimento la figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la salute e l'ambiente (RLSSA), quale presidio anche per l'attuazione delle politiche aziendali di sostenibilità ambientale.

Allo stesso modo, è fondamentale promuovere l'educazione ambientale e allo sviluppo sostenibile nelle scuole di ogni ordine e grado e nelle Università, integrandola con politiche di formazione continua rivolte a cittadini, lavoratrici e lavoratori.

Coerentemente con questa impostazione, la UIL sostiene con convinzione l'approccio della Just transition, intesa come percorso graduale, programmato e socialmente equo di superamento dei modelli di consumo e produzione obsoleti, nel settore civile, nei trasporti e nell'industria. Gli obiettivi europei di riduzione delle emissioni al 2030 e di neutralità climatica al 2050 devono essere accompagnati da adeguata flessibilità attuativa, così da consentire ai singoli Paesi di individuare soluzioni coerenti con le caratteristiche dei propri sistemi produttivi. All'interno del Green Deal europeo, è importante l'istituzione di una governance multilivello e partecipata, in grado di garantire il pieno e strutturato coinvolgimento delle parti sociali nei processi decisionali.

Appare altresì necessario dare piena e coerente applicazione al Piano nazionale integrato per l'energia e il clima (PNIEC), promuovendo un confronto permanente e strutturato con tutti gli stakeholder, a partire dalle parti sociali, sulle scelte energetiche e climatiche. Tali scelte, infatti, incidono

profondamente sul modello di sviluppo del Paese, sull'assetto del sistema produttivo, sulla qualità e quantità dell'occupazione e sulla coesione territoriale e sociale.

La transizione ecologica deve essere sostenuta da politiche industriali organiche e di lungo periodo, orientate alla modernizzazione green delle aree produttive, dei distretti industriali e delle reti di impresa. Ciò richiede investimenti mirati in infrastrutture verdi, la creazione e il rafforzamento di poli tecnologici dedicati all'economia circolare e un deciso impulso alla ricerca, allo sviluppo e all'innovazione, anche attraverso il trasferimento tecnologico e il sostegno alle filiere strategiche. È necessario favorire la progettazione e la diffusione di prodotti durevoli, riparabili e riciclabili, promuovere l'utilizzo di materiali ecosostenibili e l'impiego delle materie prime seconde, nonché rafforzare i sistemi di tracciabilità e qualità dei processi produttivi.

Centrale, inoltre, è la qualificazione e la riqualificazione professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, da realizzare mediante piani strutturali e permanenti di formazione continua, capaci di accompagnare i cambiamenti tecnologici e organizzativi indotti dalla transizione ecologica e digitale. Su questo versante, è indispensabile procedere con urgenza alla definizione e all'approvazione dei decreti attuativi in materia di End of Waste, al fine di superare le incertezze normative che rallentano gli investimenti e di accelerare la riconversione dei processi produttivi in chiave di economia circolare, garantendo al contempo elevati standard di tutela ambientale e sanitaria.

19 TUTELA DEL TERRITORIO

Particolare attenzione deve essere riservata alle politiche di prevenzione, tutela e messa in sicurezza del territorio. In Italia, i ritardi nel contrasto al dissesto idrogeologico producono gravi conseguenze ambientali, sanitarie e sociali, colpendo in modo diretto le comunità locali. È indispensabile l'attuazione di un piano organico e strutturato di prevenzione e manutenzione del territorio. Analogamente, la ricostruzione delle aree colpite da eventi sismici deve essere accompagnata da progetti di sviluppo economico e sociale capaci di contrastare lo spopolamento e valorizzare le vocazioni dei territori, attraverso tavoli di monitoraggio partecipati e trasparenti.

Altrettanto importante è la questione delle bonifiche. In Italia, i gravi e persistenti ritardi negli interventi di risanamento dei siti contaminati configurano una vera e propria emergenza ambientale, sanitaria e occupazionale. Le conseguenze di questa inerzia ricadono in primo luogo sulle lavoratrici, sui lavoratori e sulle comunità locali, costrette da anni a convivere con livelli inaccettabili di inquinamento, con effetti ampiamente documentati sull'aumento delle patologie oncologiche, sul peggioramento delle condizioni di salute e sul deterioramento della qualità della vita. È necessario, pertanto, imprimere un'immediata e decisa accelerazione agli interventi di bonifica, all'interno di un percorso partecipato e democratico sui territori, nel quale le Organizzazioni sindacali svolgano un

ruolo attivo e riconosciuto. La bonifica dei siti contaminati, comprese le aree di crisi industriale, rappresenta non solo una priorità ambientale e sanitaria, ma anche una straordinaria opportunità occupazionale e di rilancio produttivo. Si tratta spesso di aree già infrastrutturate, che possono favorire nuovi insediamenti industriali sostenibili e contribuire alla ricostruzione del tessuto economico e sociale locale. In questo contesto, la UIL rivendica una governance multilivello efficace e una programmazione negoziata delle politiche industriali, orientate a uno sviluppo green e sostenibile, accompagnate da un sistema di controlli omogeneo e rigoroso su tutto il territorio nazionale e da azioni strutturali di prevenzione ambientale.

20 POLITICHE ABITATIVE

La mancanza di politiche adeguate nel settore abitativo, il progressivo arretramento dello spazio pubblico, la carenza di fondi destinati al comparto, richiedono un rinnovato protagonismo sindacale. Dobbiamo rimettere al centro la questione dell'abitare e riprendere la vertenza per città più eque e sostenibili e per investimenti nelle aree interne.

Negli ultimi decenni si è assistito a un progressivo disinvestimento nell'edilizia sociale pubblica e per l'housing sociale, rendendo le iniziative esistenti spesso sporadiche o insufficienti a soddisfare la domanda.

Il panorama abitativo italiano è caratterizzato da diverse criticità a iniziare dal costo degli affitti. I canoni di locazione sono in costante aumento, raggiungendo in alcune città livelli insostenibili, con un incremento medio nazionale significativo nel 2025.

Secondo un nostro studio sui dati dell'agenzia delle entrate, il prezzo delle locazioni è cresciuto nell'ultimo anno, in media, del 5,1%. Una spesa che incide sul budget familiare, mediamente, per il 24,2%, con punte del 58% circa nelle grandi città.

Inoltre, c'è la questione della gestione dell'ondata di sfratti da parte dei Comuni, anche considerato che, nei fatti, questo Governo ha azzerato il fondo per il sostegno agli affitti. Nell'immediato, occorreranno interventi atti a ripristinare tali risorse dal momento che, attualmente, il fondo è finanziato soltanto con 6 milioni di euro a fronte dei 200 milioni del 2022.

La stessa Unione Europea sta attualmente elaborando il suo primo Piano europeo per gli "Alloggi a prezzi accessibili", con l'obiettivo di affrontare la crescente crisi abitativa nell'UE.

È riduttivo affrontare l'emergenza abitativa con le sole risorse della coesione europea: ne servono di adeguate a dare risposte ai nuclei a basso reddito con un rinnovato piano di edilizia residenziale pubblica, e, parallelamente, occorre finanziare interventi di housing sociale a costi sostenibili per le famiglie, composte per lo più da lavoratrici e lavoratori dipendenti economicamente deboli.

Va approvata una legge specifica sulla rigenerazione urbana, che preveda risorse strutturali per le incentivazioni fiscali volte al recupero funzionale degli edifici, anche per affrontare la direttiva europea sulle “case green”.

Inoltre, non ci rassegniamo alla desertificazione delle aree interne; al contrario, pensiamo che vadano rivitalizzate, anche attraverso una fiscalità di vantaggio.

Non dobbiamo dimenticare il tema dell’emergenza abitativa degli studenti universitari, che può essere affrontata anche con progetti di cohousing “giovani e anziani”. E sempre sul tema degli alloggi universitari, riteniamo necessario prevedere risorse aggiuntive per borse di studio e sostegni per gli affitti agli studenti fuori sede. Si potrebbe agire con la leva fiscale, da un lato, innalzando le detrazioni degli affitti per gli studenti fuori sede e, dall’altro, aumentando la cedolare secca per i contratti a canale libero.

Bisogna poi agire sull’IMU, con penalizzazioni per gli alloggi sfitti nei comuni ad alta tensione abitativa e aliquote più favorevoli per le abitazioni date in locazione a canone concordato.

Inoltre, vanno messe in campo azioni di contrasto all’evasione fiscale sia introducendo la detrazione di una quota del canone pagato, come avviene per il mutuo prima casa, sia restituendo al 100% i proventi ai Comuni dovuti per la loro partecipazione al contrasto all’evasione.

Ultimo, ma non meno importante, il tema degli affitti brevi: non si può solo agire attraverso la leva fiscale innalzando le aliquote; è doveroso concentrare gli sforzi per limitare, soprattutto nei centri storici, il numero delle licenze, attraverso una regolamentazione nazionale. Inoltre, è necessario che i Comuni aumentino la tassa di soggiorno in queste strutture destinandone l’extra gettito alla creazione di un fondo per il sostegno agli affitti e per la morosità incolpevole.

21. PARI OPPORTUNITÀ E POLITICHE DI GENERE

La UIL si impegna a colmare il divario tra teoria e pratica nell’azione sindacale, promuovendo un’ottica di genere trasversale per accelerare la riduzione delle differenze, soprattutto, quelle economiche.

Il gender pay gap rimane elevato e si riduce troppo lentamente. I dati al 2023 registrano un mese e mezzo di lavoro non pagato in un anno, a svantaggio delle donne.

Occorre attivare tempestivamente un tavolo di confronto sulla trasposizione della direttiva europea inerente al principio della parità retributiva, le cui disposizioni possono migliorare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la valorizzazione del loro contributo alla crescita economica del Paese.

La genitorialità è un valore e un’urgenza per il Paese, su cui serve intervenire con ulteriori misure strutturali. Madre o padre che sia, chi sceglie di esercitarla pienamente deve avere pari possibilità di

carriera, formazione e partecipazione, attraverso adeguate tutele e garanzie contro ogni forma di discriminazione legata a genere, genitorialità o cura.

A tal fine, si deve aumentare il periodo di congedo obbligatorio rendendolo “cogente” per il “secondo genitore” e mantenendo al 100% l’indennità; innalzare ad almeno 12 mesi stabili il periodo di congedo facoltativo; portare l’indennizzo strutturalmente ad almeno il 90% e in ogni caso a tutti i mesi fruibili.

Al contempo, è necessaria l’introduzione di un incentivo per gli accordi stipulati tra i datori di lavoro con le organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con misure aggiuntive riferite alla conciliazione vita-lavoro e alla genitorialità.

La UIL richiama all’impegno concreto nel contrasto ad ogni forma di molestie e violenze sul lavoro e fuori. Ogni rappresentante UIL deve agire contro qualsiasi atto non consensuale o violenza sulle donne. La Convenzione ILO 190, pur recepita, non è pienamente attuata soprattutto nei DVR, e ulteriori ritardi non sono accettabili. Abbiamo condiviso la stesura del piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne a cui, però, adesso, bisogna dare gambe.

Bisogna contrastare le discriminazioni che colpiscono le donne “in quanto donne”. La piena e regolare occupazione femminile è la condizione primaria per una reale libertà di scelta, impossibile senza indipendenza economica e adeguato supporto culturale e sociale.

È fondamentale rivedere il criterio delle deroghe relative alle assunzioni del 30% di donne e giovani da parte delle imprese che partecipano ai bandi pubblici. L’incentivo per le assunzioni di donne va aumentato a 36 mesi, estendibili a 48 per le assunzioni che vengono fatte nelle aziende che operano nella ZES unica del Mezzogiorno.

Bisogna investire adeguate risorse nei servizi pubblici per la conciliazione dei tempi vita-lavoro, potenziando i servizi pubblici per l’infanzia 0/6 anni; diffondendo il tempo pieno in tutte le scuole di ogni ordine e grado; implementando i servizi integrativi, quali pre e post scuola, e investendo per la diffusione dei centri estivi pubblici.

Inoltre, occorre rivedere il sistema dei permessi della Legge 104, aumentandoli in base al bisogno assistenziale e in connessione con il piano individuale.

Si ritiene necessaria anche una norma che riconosca l’assenza giustificata dal lavoro per 3 giorni al mese per le donne con ciclo mestruale doloroso certificato, che non incidano sul periodo di comporto per malattia.

In tema previdenziale, va reintrodotta Opzione donna e nella sua formulazione originaria e valorizzato il lavoro di cura genitoriale ai fini previdenziali, svolto il più delle volte dalle donne; vanno riconosciuti come “crediti pensionistici” le interruzioni di lavoro e carriera per motivi di assistenza e cura.

Dal punto di vista fiscale, è importante azzerare o riportare al 5% l'IVA sui prodotti per l'igiene femminile e per l'acquisto di prodotti per la prima infanzia e, inoltre, abbassare l'IVA sui prodotti per la prevenzione delle malattie sessualmente trasmissibili e delle gravidanze indesiderate.

In Italia, mancano 810 consultori per rispettare i parametri della legge istitutiva: per questo vi è la necessità di un rafforzamento delle risorse finanziarie, strumentali e umane in queste strutture.

Serve, poi, una norma per rendere obbligatoria la redazione in ottica di genere di tutti i documenti programmatici (DEF, Legge Bilancio, Bilanci preventivi autonomie locali, DUP ecc.), per l'elaborazione, l'attuazione e la valutazione delle politiche in materie economiche, fiscali e sociali.

La UIL, infine, si impegna a individuare strumenti per garantire pari rappresentanza in ogni organismo formale. Inoltre, ove non già fatto, si invitano le strutture territoriali e di categoria ad aggiornare i propri Statuti con un linguaggio rispettoso dei generi e dei diritti delle persone LGBTQI+.

22. RIFORME ISTITUZIONALI

Le riforme sulle regole e sul funzionamento delle Istituzioni sono fondamentali per lo sviluppo economico, sociale e occupazionale del Paese, anche per adeguare il modello di Stato ai mutamenti delle condizioni politiche, economiche e sociali.

Queste riforme non possono essere una questione solo del sistema politico, ma devono coinvolgere anche tutti gli attori sociali del Paese. Ci si deve occupare anche dei diritti di cittadinanza e guardare oltre, ai tanti individui che molto spesso non hanno nemmeno questa forma di partecipazione.

Negli ultimi due anni, i riflettori si sono accesi sul processo delle riforme istituzionali e costituzionali. Sulla legge per il regionalismo differenziato, la UIL è stata grande protagonista nel Comitato referendario per la raccolta delle firme per dire “no” ad una norma profondamente sbagliata, perché non assicura prospettive di crescita sociale, economica e occupazionale all'intero territorio nazionale, non risolve i problemi della competitività del Paese né, tantomeno, è utile ad avvicinare le persone ai servizi pubblici e ad affrontare il tema del loro finanziamento integrale.

Vanno respinte le differenziazioni che tendono ad aumentare le disuguaglianze, non solo tra Nord e Sud del Paese, ma anche tra aree urbane e aree interne.

Rifiutiamo la logica del neocentralismo regionale, perché nel nostro Paese bisogna ridurre i divari territoriali e sociali, garantire i livelli essenziali delle prestazioni uniformi su tutto il territorio nazionale e rimuovere le disparità nell'esercizio dei diritti fondamentali da parte delle persone.

Ci sono diritti fondamentali delle persone che non possono e non devono essere oggetto di autonomia differenziata: ci riferiamo al diritto all'istruzione, al diritto alla salute e sicurezza, al diritto al lavoro.

Sono diritti centrali al pari di quelli civili del voto, della libertà, della partecipazione, del rispetto della dignità.

Tutti concetti riassunti nella sentenza della Corte costituzionale, che ha dichiarato inammissibile il quesito referendario per abolire completamente la legge sull'autonomia differenziata.

La devoluzione non può riguardare “intere materie”, bensì solo “ben determinate funzioni” garantendo efficacia, efficienza ed equità nell'allocazione delle risorse, oltre all'eguaglianza dei cittadini nel godimento dei diritti, e un'effettiva garanzia dei LEP.

Con la stessa sentenza si è, inoltre, sancito che i Livelli essenziali delle prestazioni non possono essere decisi con Decreti attuativi scavalcando di fatto il Parlamento.

In più la Consulta, come più volte affermato dalla UIL, ha ribadito che il godimento dei diritti civili e sociali deve essere garantito in modo uniforme su tutto il territorio nazionale.

Non solo; nella sentenza, la Corte indica una strada ben precisa per valorizzare il sistema delle autonomie: non un “regionalismo competitivo”, ma un regionalismo “cooperativo”, che salvaguardi l'unità e indissolubilità del Paese, anche attraverso strumenti di perequazione e sussidiarietà.

Il Governo, dunque, non proceda alla sottoscrizione di intese con le Regioni sull'autonomia differenziata.

Contestualmente, negli anni abbiamo assistito anche ad un ridimensionamento delle prerogative del Parlamento, frutto dell'eccessivo uso della decretazione di urgenza e della continua richiesta di fiducia al Parlamento da parte del Governo, che strozza inevitabilmente il dibattito parlamentare. Ridimensionamento che sarà ancora più evidente e marcato con il Disegno di legge costituzionale sul premierato, che a nostro giudizio modificherà alla radice il nostro sistema istituzionale passando da una Repubblica Parlamentare a una “Repubblica Presidenziale o semi Presidenziale”.

Una norma che mette in forte discussione i poteri e le prerogative del Capo dello Stato, che passa dal ruolo di “arbitro imparziale” a quello di “notaio”.

Da ultimo, la riforma costituzionale “Meloni-Nordio” sulla giustizia con la separazione delle carriere dei magistrati e la creazione di due Consigli Superiori della Magistratura. Sarebbe stato più utile concentrare gli sforzi sulla riduzione dei tempi dei processi civili e penali; sull'abbattimento delle pendenze civili e del lavoro; sulla completa digitalizzazione del processo civile e sulla digitalizzazione del processo penale di primo grado; sulla riqualificazione del patrimonio immobiliare giudiziario.

Così come sarebbe opportuno concentrare gli sforzi sugli organici del Ministero della Giustizia e, dunque, sulla carenza di personale amministrativo, oltreché su un piano di riqualificazione e aggiornamento del personale a oggi operante.

Questa riforma, non avendo ottenuto i due terzi dei voti, avrà bisogno di un referendum confermativo.

Per ammodernare il Paese e ridurre le disuguaglianze, c'è bisogno di riforme molto ampie, condivise e partecipate anche dalle forze sociali, ad iniziare dalla revisione del Titolo V, a cui tra l'altro non si è mai data piena attuazione, e della legge elettorale, per ridare ai cittadini il potere di scegliere in modo diretto i propri rappresentanti, e garantendo "governabilità".

Alcune materie, infine, oggetto di competenza concorrente tra Stato e regioni, come quelle della salute e sicurezza sul lavoro, del commercio con l'estero, dell'energia, dei porti e aeroporti civili e delle grandi reti di trasporto e navigazione, devono essere riportate a competenza nazionale.

Così come è auspicabile il superamento del bicameralismo perfetto con l'istituzione del Senato delle autonomie.

Le autonomie territoriali

Occorre avviare un processo riformatore, che abbia la capacità, da un lato, di rafforzare il livello centrale di governo e, dall'altra, di avviare una rimodulazione generale degli Enti Territoriali.

Il Paese ha bisogno di riprendere il cammino delle riforme e completare il percorso del decentramento amministrativo, che si è interrotto negli ultimi anni.

In questa ottica, sarà importante chiarire, una volta per tutte, compiti e responsabilità, in modo tale da assicurare al sistema degli Enti Territoriali il finanziamento integrale, attraverso i costi standard delle funzioni pubbliche attribuite.

Occorre, innanzitutto, definire con precisione e chiarezza "chi fa, cosa e come", tra Stato ed Enti Territoriali, assegnando, poi, senza ambiguità e sovrapposizioni i compiti ai diversi livelli di governo e di gestione.

La riforma del Codice delle Autonomie prevista dal PNRR è l'occasione per ridisegnare gli organi e le funzioni degli Enti Locali, con l'intento di semplificarne e razionalizzarne l'ordinamento, anche per renderli coerenti con la riforma dei servizi pubblici locali.

La UIL è favorevole a mettere fine al "pasticcio" della riforma delle Province. Si pone una riflessione sul ruolo e sulle funzioni delle Province stesse e delle Città Metropolitane nella programmazione della cosiddetta area vasta. È fondamentale, anche per la spesa delle risorse comunitarie, assegnare alle Province il ruolo di assistenza e supporto ai Comuni del territorio.

Infine, in un sistema amministrativo con il 70% dei Comuni (5.521), al di sotto dei 15 mila abitanti, vi è la necessità di riordinare le autonomie locali. Bisogna accorpare i piccoli Comuni assicurando una gestione dei servizi su dimensioni molto più ampie.

23. SERVIZI PUBBLICI LOCALI

Il decentramento amministrativo e l'autonomia impositiva delle Autonomie locali e il ruolo delle politiche di coesione nelle Regioni hanno modificato il profilo economico e finanziario della galassia delle Autonomie locali.

Si pone, quindi, anche per il Sindacato, la questione di come affrontare, a livello di “territorio”, il confronto sulla finanza pubblica, sul fisco e sullo stato sociale, che una volta veniva concertato solo a livello nazionale e che oggi è di competenza dei vari livelli istituzionali.

Per questo è importante consolidare la contrattazione territoriale e locale, diffondendola su tutto il territorio nazionale, attraverso una nuova sinergia tra il livello confederale e il livello categoriale, dalle tasse locali alle tariffe degli asili nido e delle mense scolastiche, dalla programmazione dei lavori pubblici al trasporto pubblico locale, dal servizio dei rifiuti all’arredo urbano per finire a tutto il tema dei servizi sociali.

In tale quadro si inserisce il riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica, mettendo in primo piano l’universalità ed accessibilità dei servizi, assicurando i livelli essenziali delle prestazioni uniformi su tutto il territorio nazionale, garantendo livelli di tutela dei cittadini, secondo i principi di sussidiarietà, proporzionalità e leale cooperazione.

Secondo la riforma, la gara per assegnare i servizi diventerà la normalità, mentre il ricorso agli affidamenti in “house” sarà l’eccezione. Un processo che deve porsi l’obiettivo primario di razionalizzare ed “economicizzare” i servizi pubblici locali. Per questo va prestata molta attenzione al tema dell’efficienza e dell’efficacia del servizio, che deve coniugare tre elementi: costi, qualità e benefici. Bisogna mettere in condizioni le imprese pubbliche locali di competere sul mercato e, quindi, di intervenire per far crescere dimensionalmente le società del settore che soffrono di eccessivo “nanismo”. Sarebbe opportuno istituire un “Osservatorio Nazionale per la gestione dei servizi pubblici locali” con il coinvolgimento delle parti sociali ed economiche e delle associazioni dei consumatori.

C’è sempre, poi, la questione delle clausole sociali: è necessario ribadire, oltre ogni possibile interpretazione, il contenuto delle vigenti discipline di settore come unico riferimento in tema di clausola sociale e la necessità del mantenimento delle condizioni economiche e contrattuali nei casi di passaggio da un gestore a un altro.

Un’importanza fondamentale riveste la “Carta dei servizi”, che va collegata strettamente al contratto per l’affidamento dei servizi e va costruita con la partecipazione attiva delle associazioni sindacali, datoriali, e dei consumatori. Dovrà disciplinare, poi, gli standard di qualità e quantità delle prestazioni erogate, le modalità di accesso alle informazioni garantite, la gestione dei reclami, le modalità di conciliazione e di restituzione totale o parziale del corrispettivo versato dall’utenza in caso di inottemperanza da parte del gestore.

24. IL MODELLO ORGANIZZATIVO E LA CRESCITA DELLA UIL

Nel quadriennio che si conclude, la UIL ha affrontato, con spirito innovatore, e da sindacato del Terzo Millennio, le nuove sfide che si sono presentate. Al Congresso di Bologna nel 2022, attuando la scelta di diventare il sindacato delle persone, la UIL ha chiaramente definito il suo campo di azione: rappresentare tutte e tutti, per essere un soggetto capace di tutelare coloro che non hanno modo o non vengono messi nella condizione di poter esercitare i propri diritti di cittadinanza, rischiando di rimanere indietro.

Con questa consapevolezza, intendiamo dare continuità al percorso intrapreso, riproponendo e migliorando esperienze consolidate e mettendone in campo sempre di nuove.

Abbiamo registrato un incremento delle iscritte e degli iscritti negli ultimi quattro anni, un fatto che non era del tutto scontato, data la situazione sociale in essere e la progressiva sfiducia delle persone verso i corpi sociali intermedi. Quanto abbiamo fatto, dunque, ha portato risultati positivi e da qui dobbiamo ripartire, impegnandoci a proseguire nella nostra azione.

Le iniziative che abbiamo realizzato hanno contribuito a far conoscere le nostre proposte, le nostre battaglie, i servizi che offriamo. La Carovana per sostenere la campagna *#noailavororifantasma*, i due momenti di formazione come GoBeyond e UilCamp, il Viaggio nella memoria arrivato alla sua quinta edizione, l'esperienza dei PCTO (percorsi di alternanza scuola-lavoro), la Festa Nazionale della UIL: sono tutte esperienze che hanno valorizzato la nostra Organizzazione, senza trascurare un ulteriore valore aggiunto, ossia l'aver coinvolto le giovani e i giovani permettendo, in alcuni casi, un ricambio generazionale all'interno delle stesse strutture della UIL.

Dobbiamo continuare a sostenere e promuovere iniziative visibili, concrete e tangibili, che ci permettano di stare tra le persone e di intensificare momenti di confronto e verifica con la cittadinanza. Servono azioni nei territori che ci rendano più presenti, in continuità con quanto abbiamo già fatto, non solo negli uffici, ma anche nei luoghi di aggregazione e nella vita della comunità, dei Comuni e dei territori, portando i nostri servizi direttamente alle persone.

La costante crescita delle nostre iscritte e dei nostri iscritti ci conferma che la strada è quella giusta: le intuizioni, le proposte e le azioni della Confederazione, che sono state poi riproposte nelle strutture di categoria e nei territori, dimostrano che, lavorando in sinergia, i risultati non tardano ad arrivare. Per raggiungere e superare traguardi sempre più importanti dobbiamo continuare a essere una squadra unita, perché solo con un lavoro di collaborazione possiamo puntare ancora più in alto, nel rispetto delle regole condivise che ci siamo dati.

Categorie, Confederazioni, strutture territoriali, enti e servizi attraverso un lavoro sinergico, che parte dal basso, possono contribuire ad accrescere il valore della nostra Organizzazione, a iniziare dalle

elezioni delle rappresentanze sindacali, momenti in cui la forza della collaborazione fa sempre la differenza: dobbiamo impegnarci affinché quei voti, quei consensi che vengono riportati sui posti di lavoro, si possano tramutare in iscritte e iscritti all'Organizzazione.

L'intuizione e la scelta fatta a Bellaria nel 2012 del “sistema a rete” è risultata vincente e va rafforzata, soprattutto laddove le maglie non sono ancora ben salde, perché questo sistema non solo snellisce la filiera organizzativa, ma consolida i rapporti e le relazioni, mette a confronto e non fa disperdere le esperienze maturate, fa aumentare l'efficienza e la produttività individuale e collettiva e, per questa strada, razionalizza le risorse e favorisce il conseguimento dei risultati.

Per permettere alla nostra Organizzazione di crescere e di consolidarsi anche in settori diversi da quelli nei quali, normalmente, essa è chiamata ad agire, dobbiamo volgere lo sguardo verso il variegato mondo dell'associazionismo e del terzo settore, potendo questi rappresentare terreno fertile per ampliare le possibilità di far avvicinare al Sindacato, anche attraverso lo strumento della seconda affiliazione, nuove realtà e nuove professioni, come ad esempio quelle legate al mondo dello sport, alle quali stiamo prestando molta attenzione.

Convinti di ciò, continueremo ad intensificare l'interlocuzione e la promozione di azioni congiunte con le associazioni, tanto laiche quanto religiose, che esprimono valori condivisi nel mondo della cultura e del tempo libero. A tal proposito, importante è stato il rilancio dell'azione della Fitel della quale, oggi, ricopriamo la carica di presidenza.

Fondamentale, inoltre, l'attività di formazione sindacale che continueremo a promuovere, investendo in progetti che ne evidenzino l'importanza strategica, non solo per il trasferimento dei valori che connotano la nostra Organizzazione, ma anche e soprattutto per costruire quel bagaglio di conoscenze, competenze e abilità individuali e collettive, che consentano di affrontare e gestire le trasformazioni.

Altro elemento imprescindibile per l'azione sindacale è la legalità, perché garantisce che la tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori si svolga dentro un quadro di regole chiare, trasparenti e condivise. Un Sindacato che promuove la legalità contrasta ogni forma di sfruttamento, lavoro irregolare, abuso e discriminazione e si impegna affinché le norme a tutela della sicurezza, della dignità e dei diritti siano rispettate in ogni luogo di lavoro. Allo stesso tempo, il Sindacato diventa presidio di legalità anche nella società, sostenendo percorsi educativi, promuovendo la cultura delle regole e collaborando con le istituzioni per prevenire fenomeni come caporalato, criminalità organizzata e corruzione. L'impegno profuso dalla nostra Organizzazione su questo tema ha avuto il suo riconoscimento con la consegna al Segretario generale, PierPaolo Bombardieri, del premio nazionale Paolo Borsellino: un momento di grande orgoglio per la UIL e un invito a continuare nel percorso intrapreso, intensificando rapporti e promuovendo azioni congiunte con realtà esterne impegnate su questo fronte e coinvolgendo attivamente tutte le nostre strutture territoriali.

La nostra Organizzazione è anche solidarietà, per realizzare iniziative, destinare risorse e prestare attenzione concreta a chi vive situazioni di difficoltà. È con questo spirito che ci siamo attivati senza esitazione per sostenere la popolazione ucraina - attraverso una raccolta fondi unitaria e l'invio di aiuti umanitari sul posto grazie alla nostra ONG - e quella di Gaza, tramite una specifica raccolta fondi. Le azioni già intraprese, e quelle che attiveremo ogni volta che sarà necessario, dimostrano ancora una volta la nostra coerenza e il nostro impegno.

In questi anni, inoltre, non sono mancati momenti di confronto acceso che ci hanno portato a ricorrere allo strumento dello sciopero con ricadute nel settore dei trasporti. È stata l'occasione per maturare una piena consapevolezza della necessità di una regolamentazione diversa, che tenga realmente conto delle capacità, delle forze, della rappresentanza e del peso di ogni singola organizzazione sindacale. In conclusione, i dati restituiscono l'immagine di una UIL in ottima salute, capace di essere un punto di riferimento per lavoratrici e lavoratori, pensionate e pensionati, giovani, donne e uomini di questo Paese.

La nostra presenza costante tra le persone, nei luoghi di lavoro, nelle piazze, nella quotidianità dei territori, ci ha ripagato in termini di fiducia e di iscrizioni. Sempre più persone hanno scelto di affidarsi a noi per la tutela dei propri diritti e la rappresentanza dei propri interessi.

Il nostro impegno è di proseguire con determinazione su questa strada, migliorandoci continuamente e rafforzando, ogni giorno, la nostra capacità di essere vicini a chi ha bisogno di noi.