



## Documento per la discussione congressuale 2026

### VITE CHE CONTANO

Verso il XIII congresso UILTuCS

#### **IL CONTESTO POLITICO, ECONOMICO E SOCIALE**

L'attuale contesto geopolitico ha determinato effetti regressivi sull'economia e sulle politiche europee. La crescita dei movimenti nazionalisti e populistici, prevalentemente di destra, ha alimentato retoriche autoritarie e antisociali. L'insediamento della nuova Commissione Europea ha segnato una svolta verso politiche incentrate su competitività, sicurezza e difesa, mettendo in secondo piano le questioni sociali e del lavoro.

L'Unione Europea ha affrontato difficoltà nel prendere decisioni rapide e unitarie, anche per il fatto che qualsiasi decisione di rilievo in politica estera e di difesa richiede l'unanimità. Il cosiddetto Piano ReArm EU/Defense EU difficilmente sostenibile per i paesi pesantemente indebitati, ha aperto alla possibilità di dirottare i fondi di coesione verso spese per armamenti, con il forte rischio che lo stato sociale venga ridimensionato.

Ne consegue che queste difficoltà rendono sempre più evidente la necessità di riformare i Trattati dell'Unione Europea, estendendo il voto a maggioranza qualificata per tutte le materie non costituzionali, conferendo più poteri al Parlamento.

Il decennio 2014-2024 aveva visto una svolta verso l'Europa Sociale, con iniziative quali il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali e l'introduzione di importanti direttive. La risposta alla crisi COVID-19 è stata emblematica per solidarietà.

Anche i rapporti strategici commissionati stentano ad affrontare la necessità di coniugare competitività con la tutela del lavoro e dei diritti sociali. La dimensione sociale è considerata in ottica meramente compensatoria ai possibili danni generati dalle politiche economiche, concentrandosi su competenze e protezione sociale, ma non su misure concrete per sostenere l'occupazione di qualità e lo sviluppo.

Sono in arrivo o in vigore importanti provvedimenti legislativi. Nel medio e breve termine dovremmo confrontarci su importanti provvedimenti legislativi, quali:

- la Direttiva sui salari minimi adeguati;
- la Direttiva sulla trasparenza retributiva;
- la Direttiva sul lavoro delle piattaforme digitali;
- la Consultazione su una nuova Direttiva sul lavoro a distanza e sul diritto alla disconnessione;
- la revisione della Direttiva sui Comitati Aziendali Europei e la revisione delle Direttive europee sugli appalti pubblici, dove il sindacato europeo chiede di rafforzare le protezioni dei lavoratori.



### LE POLITICHE EUROPEE DELLA UILTuCS

*In questo contesto gravido di conseguenze e di sfide per il mondo del lavoro, la UILTuCS:*

- *ha sviluppato approfondite analisi di confronto tra le dinamiche salariali e i sistemi di contrattazione collettiva di numerosi paesi europei, analisi che ci hanno permesso di avanzare le nostre proposte di riforma della contrattazione in Italia per i settori del terziario di mercato, nell'ambito della più generale iniziativa politica della UIL;*
- *ha predisposto uno studio sull'impatto e lo stato di applicazione in Italia della Direttiva europea sui salari minimi adeguati, in particolare nei settori del terziario di mercato;*
- *ha approfondito le previsioni della Direttiva europea sulla trasparenza retributiva, in vista della sua entrata in vigore nel 2026, e segue di concerto con la UIL le fasi dell'applicazione della Direttiva in Italia;*
- *ha costituito un Comitato di coordinamento permanente dei rappresentanti della categoria all'interno dei CAE delle imprese multinazionali presenti nei nostri settori di competenza, e segue di concerto con la UIL il processo di applicazione della revisione della Direttiva sui Comitati Aziendali Europei;*
- *segue, all'interno del coordinamento costituito dalla UIL, il processo di revisione delle Direttive europee sugli appalti pubblici, per assicurare che, nell'ambito delle richieste sindacali generali di miglioramento delle protezioni occupazionali e del lavoro negli appalti, siano tenute in debito conto le esigenze specifiche dei nostri settori di rappresentanza;*
- *ha sviluppato varie iniziative di formazione dei dirigenti e dei quadri, sulle istituzioni e le politiche europee, nonché sulle principali Direttive e regolamentazioni dell'Unione Europea in materia sociale e del lavoro;*
- *ha presentato assieme ad AGSG un progetto europeo di dialogo sociale, denominato PENZA, che prevede un'analisi comparativa e la definizione di raccomandazioni sull'istituzione, il funzionamento e gli obiettivi dei fondi contrattuali di pensione complementare nell'Unione Europea;*
- *ha continuato a rafforzare la propria azione di rappresentanza all'interno delle Federazioni sindacali europee a cui è affiliata, EFFAT, UNI Europa ed EUROCADRES, così come nelle corrispondenti Federazioni internazionali IUF e UNI Global, intensificando il coordinamento e la cooperazione sulle tematiche di interesse della categoria.*

*La UILTuCS intende avviare approfondimenti specifici sulla futura applicazione nei nostri settori di competenza della Direttiva europea sul lavoro delle piattaforme digitali, degli Atti europei sull'Intelligenza Artificiale e sul Digitale, e dell'annunciata Direttiva europea sul telelavoro e sul diritto alla disconnessione. La UILTuCS si propone di proseguire e rafforzare, unitamente alle Federazioni europee UNI Europa ed EFFAT, l'attività sulle politiche europee, secondo gli obiettivi e i percorsi sinora tracciati, adattandoli laddove necessario ai nuovi sviluppi che dovessero intervenire nei contesti geopolitico, economico, sociale e istituzionale.*

### **UN 2026 ALL'INSEGNA DI SFIDE E OPPORTUNITÀ TRA LUCI E OMBRE**

Secondo le stime del Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Pil potrebbe crescere meno del previsto, registrando un +0,5% nel 2025 e +0,7% nel 2026. I dati sono in linea con le previsioni dei maggiori osservatori economici, come Fondo Monetario Internazionale e Ocse.

Come abbiamo visto, ci si attende una situazione di stagnazione negli ultimi mesi dell'anno, che non contribuirebbero quindi alla crescita complessiva dell'economia. Il 2026 si aprirebbe, quindi, col segno 0: una partenza in salita.



In questo contesto, spetterà alla manovra di bilancio cercare di dare un po' di spinta all'economia nel corso del prossimo anno, che dovrà però rimanere nel solco del percorso di spesa concordato con l'UE per tenere sotto controllo deficit e debito.

Ma non sarà sufficiente agire sul fronte economico per cercare di ridare fiato al nostro sistema.

Queste previsioni, infatti, si innestano in un quadro già complesso per varie ragioni.

La situazione geopolitica va deteriorandosi: le politiche di dazi degli Stati Uniti e il conflitto tra Russia e Ucraina, con le conseguenti sanzioni europee contro il paese guidato da Putin, hanno già mostrato i loro effetti sul commercio mondiale e sul costo delle materie prime. Il conflitto israelo-palestinese e l'inasprirsi dei contrasti tra Russia e UE degli ultimi mesi destano ulteriore preoccupazione, alimentata dagli osservatori che parlano di un possibile terzo conflitto mondiale alle porte.

Non mancano poi incertezze legate a fattori interni al nostro paese. La transizione energetica e digitale sono sfide che stiamo cercando di fronteggiare, anche grazie ai fondi stanziati dal PNRR, ma siamo ancora in ritardo rispetto a molte altre economie.

La dinamica demografica in corso ormai da anni rappresenta un altro fattore di rischio. Le previsioni più recenti delineano un quadro preoccupante: la popolazione continuerà a invecchiare e questo processo nel futuro sarà ulteriormente amplificato. Gli italiani con più di 64 anni sono oggi il 24,3% della popolazione, ma potrebbero diventare il 34,6% entro il 2050. Contemporaneamente, i giovani fino ai 14 anni passerebbero dal 12,2% all'11,1% a causa della costante bassa natalità. Le previsioni indicano che le famiglie con figli, che sono oggi meno di 3 su 10, continueranno a diminuire, arrivando a essere 1 su 5 nei prossimi 25 anni.

Ma un dato ancor più preoccupante è quello relativo alla popolazione in età lavorativa (15-64 anni), che scenderà al 54,3% dal 63,5% odierno. Solo poco più di un italiano su 2, quindi, sarà occupato nel mercato del lavoro. Non è difficile immaginare come questi cambiamenti impatteranno sulla sostenibilità di tutto il sistema di assistenza sociale: le pensioni da erogare aumenteranno, così come i servizi di assistenza socio-sanitaria, sempre più costosi al crescere della popolazione anziana. Un sistema che, a situazione invariata, sarà inevitabilmente in difficoltà. E a queste dinamiche demografiche si aggiunge un mismatch tra fabbisogni occupazionali e caratteristiche dei lavoratori in entrata nel mercato del lavoro. Le aziende lamentano costanti difficoltà a trovare personale, soprattutto per la mancanza di adeguate competenze e professionalità: gli ultimi dati Excelsior riportano un allarmante 46% di difficoltà di reperimento dei profili ricercati dalle aziende.

Occorre quindi intervenire per invertire questo percorso. Ma come? Con riforme strutturali che rendano più competitivo e al passo con i tempi il nostro paese, con interventi a sostegno della natalità e del rientro nel mercato del lavoro dei Neet (giovani che non studiano e non lavorano) e delle donne, con politiche di formazione che tengano conto delle esigenze del sistema imprenditoriale, con politiche migratorie mirate. Non si tratta di interventi semplici, ma la loro pianificazione diventa sempre più urgente.

Al tempo stesso, va sottolineato come l'insufficienza della forza lavoro disponibile non sia dovuta esclusivamente alla mancanza delle necessarie competenze, ma anche molto spesso, in particolare nei nostri settori di rappresentanza, alla carenza di offerte di lavoro stabili, con impegno orario adeguato, e con salari e tutele che garantiscano una vita dignitosa alle lavoratrici e ai lavoratori.

Si rende perciò non più rinviabile un'analisi e una conseguente azione per il miglioramento delle condizioni di lavoro nei nostri settori, in primis attraverso l'iniziativa negoziale delle parti sociali, e laddove necessario con il supporto delle istituzioni.



Nel secondo semestre del 2025 l'economia italiana mostra segnali di rallentamento, in linea con la decelerazione dell'area euro, pur mantenendo una certa tenuta del mercato del lavoro.

L'aumento dei costi energetici continua a pesare in modo significativo sui bilanci familiari, aggravando le condizioni delle fasce sociali più vulnerabili. In media, le famiglie italiane destinano all'energia — tra elettricità, gas e carburanti — l'8,6% del proprio budget complessivo, a fronte di una media europea del 6,8%. La spesa media annua per l'energia si attesta intorno ai 4.000 euro, ma con differenze marcate tra aree geografiche e livelli di reddito.

Il fenomeno della povertà energetica colpisce in modo crescente il Paese: il 7,7% delle famiglie risultava in condizione di vulnerabilità già nel 2022, con punte che superano il 20% nel Mezzogiorno. Nonostante l'introduzione dei bonus sociali e dei sussidi energetici, più della metà delle famiglie che li ricevono (52,6%) resta in una condizione di povertà. Nel 2024 tali strumenti hanno ridotto la povertà energetica solo di 1,6 punti percentuali, passando dal 10,8% al 9,2%.

Questi dati indicano che i bonus, pur attenuando gli effetti dei rincari, non risolvono le cause strutturali della povertà. La mancata presentazione dell'ISEE e l'accesso diseguale ai benefici lasciano fuori una parte rilevante delle famiglie in difficoltà, alimentando disuguaglianze territoriali e sociali.

L'aumento dei prezzi energetici ha inciso anche sui consumi complessivi: la spesa media mensile delle famiglie è cresciuta in valori nominali (+8,7% nel 2022 rispetto al 2021), ma è rimasta invariata in termini reali a causa dell'inflazione. Le famiglie hanno quindi ridotto altre voci di spesa per far fronte ai rincari, con effetti depressivi sulla domanda interna.

Nel complesso, il quadro evidenzia una fase di crescita debole e diseguale, segnata da un'erosione del potere d'acquisto, da forti squilibri territoriali e da un rischio crescente di esclusione sociale.

La tenuta del mercato del lavoro non basta, da sola, a compensare gli effetti redistributivi negativi derivanti dall'inflazione e dall'aumento dei costi energetici.

Questa fotografia conferma l'urgenza di politiche redistributive, salariali e di welfare più efficaci, che sostengano i redditi da lavoro e rafforzino la coesione sociale, evitando che la crisi dei prezzi e dell'energia si traduca in una nuova frattura economica e civile del Paese.

## **LA CRISI DEMOGRAFICA E IL WELFARE**

Alla luce di questo quadro macro, è necessario tenere insieme dinamiche demografiche, struttura del mercato del lavoro e tenuta del welfare.

Il progressivo invecchiamento della popolazione, unito al calo della natalità e alla riduzione della forza lavoro, rappresenta oggi uno dei principali fattori di fragilità del sistema economico e sociale.

La contrazione della popolazione attiva incide sulla capacità produttiva del Paese, riduce le entrate contributive e mette sotto pressione il sistema pensionistico e di welfare, già in equilibrio precario.

Meno giovani e meno lavoratori significano meno risorse per sostenere l'assistenza, la sanità e la previdenza, in un contesto di crescente domanda sociale.

Per evitare che la crisi demografica si trasformi in una crisi del welfare, è necessario agire con politiche integrate: promuovere natalità e inclusione, favorire l'ingresso e la piena integrazione dei lavoratori migranti, investire nella formazione e nella valorizzazione delle competenze lungo tutto l'arco della vita lavorativa.

Solo un mercato del lavoro dinamico, capace di accogliere e qualificare, può garantire la sostenibilità del



sistema sociale, restituendo equilibrio tra generazioni e continuità alla solidarietà che tiene insieme il Paese.

### **LA CRESCITA DELLE DISUGUAGLIANZE**

In parallelo, le disuguaglianze — economiche, di genere, territoriali e generazionali — attraversano l'intero perimetro del terziario e richiedono risposte coerenti già tracciate nelle nostre tesi.

Le disuguaglianze rappresentano oggi la linea di frattura più profonda del nostro tempo.

Alle differenze di reddito e opportunità si sommano nuovi divari economici, di genere, territoriali e generazionali che mettono in discussione la coesione sociale e la stessa idea di cittadinanza. Le differenze salariali tra Nord e Sud, tra uomini e donne, tra lavoratori stabili e precari, tra giovani e adulti, riflettono un modello di sviluppo che continua a produrre esclusione invece che integrazione.

La precarietà diffusa, il lavoro povero, la frammentazione contrattuale e la carenza di welfare rafforzano questi squilibri, alimentando insicurezza e perdita di fiducia.

La UILTuCS affronta queste disuguaglianze su più piani: attraverso la contrattazione per salari equi e rinnovi tempestivi, la promozione della formazione continua come strumento di crescita professionale, la tutela delle pari opportunità e la diffusione di un welfare contrattuale inclusivo.

Contrastare le disuguaglianze significa ricostruire un patto sociale fondato sulla dignità del lavoro, sull'equità e sulla solidarietà, valori che sono al cuore dell'identità confederale e dell'impegno quotidiano della UILTuCS. Verso un nuovo contratto sociale.

### **LE PERSONE E LE MIGRAZIONI**

L'Europa affronta un declino demografico e un invecchiamento della popolazione che mettono a rischio forza lavoro, sostenibilità del welfare e crescita. Senza l'apporto dell'immigrazione, la popolazione UE scenderebbe a 295 milioni entro il 2100: l'immigrazione è quindi una risorsa necessaria, non opzionale. La natalità (1,38 figli per donna contro il 2,1 di ricambio) indebolisce la solidarietà intergenerazionale, riduce la base occupazionale e comprime il PIL. Contestualmente, lo squilibrio demografico globale e i conflitti generano pressioni migratorie, che richiedono politiche di accoglienza e integrazione non emergenziali ma strutturate.

La mancanza di canali legali adeguati e di strategie inclusive alimenta irregolarità, morti in mare, tratta e caporalato, creando ghettizzazione e conflitti sociali. In Italia lavorano circa 2,4 milioni di stranieri (tasso di occupazione al 60,6%) nei settori chiave del terziario — cura e lavoro domestico, commercio, turismo e ristorazione, vigilanza — ma persistono criticità: sotto-inquadramento (il 60,2% dei laureati extra-UE in mansioni a bassa/media specializzazione), forte concentrazione nei profili operai (75%), divari di genere marcati nelle donne migranti.

Le priorità sono: vie di ingresso sicure e programmate; inclusione sociale e contrattuale con pieni diritti (rappresentanza, welfare, formazione), contrasto al lavoro grigio; valorizzazione di titoli e competenze con rapido allineamento mansioni-qualifiche e azioni contro le discriminazioni. Centrale il ruolo dell'istruzione: oltre 930mila studentesse/i con cittadinanza non italiana (11,6%), con accesso universitario raddoppiato nell'ultimo decennio, segnano progressi da consolidare evitando segregazioni formative. In Italia sono ormai presenti seconde e terze generazioni, inserite nel lavoro dipendente e imprenditoriale: l'integrazione va intesa come parità di diritti e doveri nel rispetto delle differenze, con accorgimenti nella disciplina del rapporto di lavoro per tutelare esigenze specifiche e preservare professionalità utili anche alle imprese.



## IL MERCATO DEL LAVORO CHE VOGLIAMO

Nel quadro di stagnazione economica, crisi demografica e crescita delle disuguaglianze, il mercato del lavoro italiano resta uno dei punti più fragili del sistema Paese. Gli occupati hanno superato i 24 milioni e il tasso di occupazione ha raggiunto circa il 62,8% nell'estate 2025, uno dei livelli più alti dagli anni 2000. Ma dietro questo dato ci sono ombre importanti: troppi nuovi posti di lavoro sono a termine, discontinui o con poche ore garantite.

L'Italia continua a essere tra i Paesi europei con più giovani che non studiano e non lavorano: nel 2024 i NEET 15-29 anni sono il 15,2% contro l'11% della media UE, con quote che nel Mezzogiorno arrivano a sfiorare un giovane su quattro. Non stupisce, allora, che prosegua l'emigrazione di competenze: nel solo 2023 oltre 20.000 laureati hanno lasciato l'Italia, e nell'ultimo decennio la perdita cumulata di giovani qualificati è nell'ordine di centinaia di migliaia di persone.

Dentro questi numeri c'è un modello produttivo che usa in modo intenso lavoro precario e part-time involontario. Nel 2024 circa la metà dei lavoratori part-time in Italia è in questa condizione non per scelta, ma perché non trova un tempo pieno, a fronte di una media UE intorno al 17%: il part-time involontario resta una delle deformazioni strutturali del nostro mercato del lavoro, che colpisce soprattutto donne, giovani, lavoratrici e lavoratori del commercio, del turismo, dei servizi alla persona e del Sud.

Allo stesso tempo, cresce il lavoro povero: nel 2024 circa il 9% degli occupati a tempo pieno è a rischio di povertà, contro l'8,2% nella media UE, e i salari reali restano ancora sotto i livelli del 2008, nonostante l'aumento dell'occupazione. Il risultato è un mercato del lavoro che spesso non garantisce un reddito dignitoso e una prospettiva di autonomia, in particolare alle nuove generazioni e alle donne.

In questo quadro già fragile, l'arrivo dell'Intelligenza Artificiale e delle nuove tecnologie digitali sta accelerando ulteriormente i cambiamenti. Secondo l'OCSE, nei Paesi membri circa il 14% dei posti di lavoro è ad alto rischio di automazione e un ulteriore 32% subirà trasformazioni profonde delle mansioni, con l'Italia tra i paesi più esposti. Eppure, nel 2024 solo l'8% delle imprese italiane utilizzava applicazioni di IA, a fronte del 17% nella media UE, mentre meno della metà della popolazione adulta possiede competenze digitali di base (circa il 46%, contro il 56% europeo). Nel terziario vediamo già turni organizzati da algoritmi, sistemi di valutazione automatizzata, controllo digitale delle prestazioni: l'IA può ridurre le mansioni ripetitive e migliorare i servizi, ma può anche aumentare la pressione e il controllo, se non viene governata con regole chiare, partecipazione sindacale e trasparenza.

Per la UILTuCS, il mercato del lavoro che vogliamo è un mercato che mette al centro la qualità, non la precarietà. Vogliamo lavoro stabile, con salari che recuperino davvero il potere d'acquisto, con una contrattazione capace di redistribuire la produttività, di governare l'impatto dell'innovazione tecnologica e di garantire formazione continua lungo tutto l'arco della vita lavorativa. Vogliamo un mercato del lavoro che riduca i divari territoriali e di genere, che riconosca il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori migranti e che offra ai giovani non un percorso a ostacoli, ma una strada concreta verso l'autonomia.

Il lavoro del futuro non può essere dominato dalla tecnologia o dalla logica del risparmio sul costo del lavoro. Deve essere un lavoro che libera, che permette di crescere, che crea valore e che riconosce valore. È questo il modello che vogliamo costruire: un mercato del lavoro che non si regga sulla fragilità delle persone, ma sulla



loro dignità.

Un mercato del lavoro all'altezza delle **vite che contano**.

In questa direzione, per dare concretezza a tali obiettivi è necessario rafforzare la contrattazione collettiva; la UILTuCS continuerà a contrastare, come ha sempre fatto, i provvedimenti legislativi che estendono le flessibilità offrendole direttamente alle imprese e ampliando così il perimetro della precarietà.

Gli interventi del legislatore, negli anni che ci separano dal congresso del 2022, sono stati sostanzialmente in continuità con un approccio che è cominciato nel 2003 e che ha avuto poche eccezioni. La sottrazione delle materie lavoristiche alle parti sociali ha destrutturato i rapporti di lavoro e ha indebolito la contrattazione e la capacità di incidere su alcuni aspetti dell'organizzazione del lavoro nelle imprese.

Continuiamo a ritenere fondamentale l'assegnazione della regolazione delle condizioni lavorative alla contrattazione collettiva delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

---



## LA UILTuCS PER IL TERZIARIO - RAPPRESENTANZA E POLITICHE CONTRATTUALI

### CONTESTO DI RIFERIMENTO

L'Italia è uno tra i paesi europei dove la contrattazione collettiva nazionale ha i più alti tassi di copertura del lavoro dipendente, ma dove al contempo le dinamiche salariali sono tra le più articolate e controverse e i salari tra i più bassi d'Europa, sia in termini relativi che assoluti.

Una contraddizione che assieme alle crescenti difficoltà a rinnovare i contratti di lavoro alla loro scadenza e determinare aumenti salariali al passo con il potere d'acquisto, ha evidenziato una crescente debolezza della contrattazione collettiva, particolarmente grave nei settori rappresentati dalla UILTuCS.

Questi settori, che rappresentano una porzione significativa e in costante crescita dell'economia e del mercato del lavoro, sono caratterizzati da prevalenza delle piccole e medie aziende, debole competitività e strategie delle imprese volte a ridurre i costi e massimizzare i profitti, ampie sacche di precariato e lavoro povero.

Sul piano delle relazioni industriali, nel terziario si è assistito negli anni ad una progressiva frammentazione delle controparti, con conseguente diffusione dei contratti collettivi applicati nel medesimo settore e negli stessi posti di lavoro, il che ha generato una patologica concorrenza al ribasso sul costo del lavoro e sulle tutele. Tali fenomeni sono stati esacerbati dal moltiplicarsi di agenti contrattuali scarsamente rappresentativi (sia imprenditoriali, sia sindacali) che, in assenza di una regolamentazione e misurazione della rappresentatività delle parti e della corretta applicazione dei contratti collettivi, hanno fatto crescere in maniera esponenziale il "lavoro grigio" e scarsamente tutelato, attraverso la promozione dei "contratti pirata".

Dopo le riforme del sistema contrattuale degli anni '90, i ripetuti interventi legislativi dagli anni 2000 hanno concorso progressivamente a destrutturare il mercato del lavoro e le relazioni industriali nel nostro paese. Una crescente invadenza del legislatore negli ambiti di competenza delle parti sociali ha ridotto gli spazi negoziali. Tali avvenimenti e il mutamento degli assetti produttivi e di servizio delle imprese del terziario di mercato, con il riverbero sulle dinamiche dell'organizzazione del lavoro, hanno contribuito a rendere strutturali fenomeni di precarizzazione dell'occupazione e di eccessiva flessibilizzazione degli orari di lavoro.

Fenomeni che la contrattazione collettiva non è riuscita a contenere e che si sono affermati spesso in contrasto con le stesse previsioni legislative e costituzionali. È anche a causa di queste complesse dinamiche che in Italia, più che in altri paesi europei, esiste una emergenza salariale, amplificata dalla diffusione del lavoro povero e precario.

È dunque necessaria una riforma del sistema contrattuale per assicurare al mondo del lavoro diritti e nuove tutele, nonché adeguata partecipazione alla redistribuzione della ricchezza che producono le imprese ed il sistema paese.

Ciò per favorire una crescita economica più inclusiva e sostenibile e per affermare una società più giusta che è da sempre un obiettivo strategico della UILTuCS e della UIL tutta.

È con questa consapevolezza che la UILTuCS, nel definire le proprie proposte di riforma del modello contrattuale per il terziario di mercato, ha individuato quali obiettivi prioritari quelli di aumentare i salari delle lavoratrici e dei lavoratori allineandole all'inflazione reale e di dare vigore al potere d'acquisto attraverso la redistribuzione di parte della produttività del lavoro che gli stessi concorrono a generare.

La UILTuCS ritiene che, per conseguire tali obiettivi, sia necessario rafforzare la contrattazione collettiva



nazionale, estendere e rendere più efficiente quella decentrata, garantire certezza nei tempi dei rinnovi contrattuali, e combattere la frammentazione e il dumping contrattuale (*la pirateria contrattuale*).

È inoltre non più rinviabile porre mano alla definizione di regole su rappresentanza e rappresentatività delle parti stipulanti i contratti collettivi, sulla base delle proposte elaborate dalla UIL, nonché affrontare il tema dell'obbligo di applicazione integrale dei CCNL di settore più protettivi per le lavoratrici e i lavoratori e sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

La UILTuCS ritiene allo stesso tempo necessario rafforzare il ruolo delle organizzazioni sindacali e delle RSU/RSA sull'organizzazione del lavoro, assicurare una più adeguata remunerazione del lavoro disagiato con riferimento prioritario al lavoro domenicale, festivo e notturno e contenere e regolare la flessibilità dell'orario di lavoro.

### **CRESCITA DEI SALARI E TUTELA DEL POTERE D'ACQUISTO, RIFORMA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE**

Analizzando le dinamiche salariali degli ultimi 12 anni, i salari in Italia sono cresciuti meno dell'inflazione (-8,0%), e sono pertanto arretrati in termini reali, mentre nei paesi europei comparabili per tessuto economico e socio-politico, e per estensione e struttura della contrattazione collettiva, i salari sono cresciuti (eccetto che in Spagna) tra il 23% e il 37% in termini nominali, tra il 2% e il 13% al netto dell'inflazione.

L'erosione del potere d'acquisto dei lavoratori e delle lavoratrici in Italia è stata ancora più grave nel terziario, dove i salari sono arretrati dell'11,4% rispetto all'indicatore IPCA-NEI, e del 13,5% rispetto all'inflazione reale. La positiva stagione contrattuale del triennio 23/25, ha finalmente segnato un cambio di marcia sostanziale attraverso il rinnovo di 21 CCNL, con risultati positivi anche sul versante normativo, ci consente di avanzare proposte atte a rafforzare il valore della contrattazione collettiva.

#### **PROPOSTE SU SALARI, POTERE D'ACQUISTO E CONTRATTAZIONE NAZIONALE**

*Sulla base di queste analisi, e di una valutazione comparata dello stato delle relazioni industriali e dei meccanismi di adeguamento dei salari in essere in altri paesi europei, e di alcune positive intese settoriali nazionali, la UILTuCS avanza alcune proposte per una riforma della contrattazione:*

- 1. La sostituzione dell'indice IPCA-NEI con un indice più vicino all'inflazione reale totale, da determinarsi periodicamente sulla base di un paniere concordato tra le parti sociali in collaborazione con istituzioni indipendenti;*
- 2. Meccanismi contrattuali di adeguamento annuale o biennale dei salari all'inflazione reale complessiva, anche attraverso forme che ne garantiscano l'esigibilità;*
- 3. Forme di arbitrato e conciliazione, al fine di assicurare il rinnovo dei contratti in tempi certi, e meccanismi di adeguamento automatico dei salari all'inflazione in caso di mancato rinnovo dopo un dato periodo;*
- 4. La riattribuzione alla contrattazione collettiva della potestà regolatoria per alcune materie.*



## **RAFFORZARE ED ESTENDERE LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO.**

Nell'ultimo decennio, la produttività totale dei fattori (fatturato diviso ore lavorate) dell'Italia è arretrata del -1,0%, mentre quella degli altri paesi europei comparabili è cresciuta, con percentuali tra il +2,0% e il +12,0%. Tuttavia, se si esamina l'andamento della produttività del lavoro, lo scenario del nostro paese cambia radicalmente.

La produttività del lavoro (che registra il contributo del lavoro alla redditività delle imprese) in Italia, sempre nell'ultimo decennio, è cresciuta in tutti i settori, con l'eccezione dell'agricoltura, silvicoltura e pesca, con una media del +3,2%. Estrapolando il macrosettore dei servizi (commercio, turismo, trasporti e logistica), si evidenzia che la produttività del lavoro è cresciuta del +7,8%. Se poi si considera il solo settore del commercio, si vede come in questo settore la produttività del lavoro sia cresciuta molto di più della media nazionale (+16,3% contro +3,2%). Inoltre, tra il 2015 e il 2021, il MOL (Margine Operativo Lordo) delle imprese è cresciuto nel commercio del 44,9%, nonostante i picchi in negativo e positivo derivanti dagli effetti della pandemia. Per contro, nello stesso periodo, gli investimenti nel settore del commercio sono costantemente ristagnati (+1,6%). Dai dati relativi al settore del commercio, si può perciò dedurre che, nonostante la pandemia e le sue conseguenze: le imprese hanno accumulato utili enormi; quasi nulla di questi utili è stato reinvestito, contribuendo in questo modo alla spirale inflattiva e alla stagnazione dell'economia del paese; la produttività del lavoro che è cresciuta 5 volte di più che negli altri settori dell'economia non è stata minimamente redistribuita al lavoro.

Nei settori del terziario, del turismo e dei servizi la contrattazione decentrata ha stentato a svolgere la funzione di redistribuzione della produttività del lavoro. Nei fatti la stessa si è affermata frammentariamente, per tipologia e dimensione d'impresa, consolidando esperienze di premi di risultato su altri obiettivi: dall'aumento dei fatturati alla qualità del servizio, dall'utile d'impresa alla gratificazione della presenza.

Nel macrosettore dei servizi (terziario di mercato, logistica e trasporti), la percentuale di lavoratori dipendenti che hanno beneficiato di contratti decentrati con meccanismi di distribuzione salariale è stata complessivamente di circa il 15%, con erogazioni medie di 1.600€ annui per la contrattazione aziendale, e di 1.000€ annui per quella territoriale. La constatazione che la percentuale di lavoratori del terziario che beneficiano di contratti decentrati è di molto inferiore a quella del macrosettore dei servizi e che l'erogazione media si attesta a meno di 300 euro annui ci spingono a dare forza alla nostra idea di laburismo pragmatico attraverso proposte atte a cambiare lo stato delle cose. Lo straordinario impegno, che nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale nel 2022-2025, ha portato alla definizione di n. 53 contratti integrativi aziendali e allo stato avanzato di altri n. 61 in negoziazione, rappresentano un cambio di passo che ha necessità di continuità e innovazione.



### **PROPOSTE SU CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

*La UILTuCS avanza alcune proposte e linee guida per il rafforzamento e l'estensione della contrattazione decentrata nel terziario di mercato.*

*Per redistribuire ai lavoratori quote di produttività a livello decentrato, è necessario:*

- 1. assicurare che gli accordi aziendali prevedano erogazioni di salario legate alla produttività e al suo incremento, introducendo l'indicatore della "produttività del lavoro». Accanto ai vari indicatori di redditività, qualità e presenza fin qui utilizzati riteniamo utile inserire obiettivi relativi alla premiazione di azioni volte ad attuare politiche di parità di genere;*
- 2. assicurare la partecipazione del sindacato e dei rappresentanti dei lavoratori all'organizzazione del lavoro delle imprese, l'accesso ai bilanci, ai dati sulla base dei quali l'impresa determina il raggiungimento degli obiettivi, nonché ai dati sull'erogazione dei premi.*

*Per ampliare la copertura della contrattazione salariale decentrata nei settori del terziario, è necessario:*

- 1. estendere e rafforzare forme di contrattazione territoriale, di filiera o di gruppi omogenei di imprese (valorizzando il possibile ruolo di supporto degli Enti Bilaterali);*
- 2. assicurare che, anche nella contrattazione decentrata territoriale, si prevedano meccanismi di redistribuzione di quote della produttività del lavoro (es. produttività del lavoro media del settore/territorio e di premiazione di azioni atte effettuare politiche di parità genere);*
- 3. come forma di garanzia per quei lavoratori le cui imprese non partecipano ad alcuna forma di contrattazione decentrata, né aziendale né territoriale, prevedere forme di erogazione di quote della produttività del lavoro medio di settore.*

### **SALARI ADEGUATI E DIGNITOSI, OBBLIGO DI APPLICAZIONE DEI CONTRATTI, LOTTA ALLA CONCORRENZA AL RIBASSO**

In Italia le sacche di evasione/elusione contrattuale e la frammentazione e il dumping contrattuale, stanno favorendo la strutturale presenza di una vasta area di lavoro povero. Questi fenomeni, generalmente diffusi in tutti i settori dell'economia, hanno assunto forme di particolare gravità nei settori del commercio, del turismo e dei servizi, in contrasto con principi della Costituzione e della legislazione in materia di dignitosa ed equa retribuzione e tutela del lavoro, ponendo l'Italia in dubbia coerenza con le normative dell'Unione Europea, in particolare con la "Direttiva Europea 2041/2022 sui salari minimi adeguati".

È urgente affrontare e risolvere questi problemi, attraverso interventi legislativi e amministrativi, nonché attraverso la negoziazione tra le parti sociali. Ciò per estendere la copertura della contrattazione collettiva, introdurre l'obbligo di applicazione dei CCNL sottoscritti da OO.SS. *comparativamente, maggiormente rappresentative e di maggior tutela*, assicurare la misurazione della rappresentatività delle parti negoziali e la lotta alla pirateria contrattuale, sia esso normativo o salariale.

La Direttiva dell'Unione Europea 2041 del 2022 sui salari minimi adeguati introduce una serie di principi e di misure per assicurare ad ogni lavoratore dell'UE un «salario minimo adeguato», che dovrebbero essere negoziate e attuate attraverso un piano d'Azione nei paesi dove la contrattazione collettiva copre meno dell'80% dei lavoratori dipendenti e/o il salario minimo legale o contrattuale, a seconda dei sistemi in vigore



non raggiunge il 60% del salario mediano o il 50% del salario medio nazionale. Nei settori del terziario, il tasso di copertura medio è di circa il 73,5% e si può realisticamente stimare che vi sia una «zona grigia» di circa 2.000.000 lavoratori per i quali non è indicato un CCNL applicato con il conseguente ragionevole dubbio che questi lavoratori non beneficino, in tutto o in parte, dei diritti e delle tutele derivanti dai CCNL.

È vero altresì che i minimi salariali, non solo di tutti i *contratti pirata*, ma anche di alcuni CCNL sottoscritti da CGIL-CISL-UIL, con riferimento all'ultimo livello della scala parametrica della classificazione, non raggiungono l'obiettivo del 50% del salario medio nazionale (18.651 euro lordi).

Conseguentemente la UILTuCS auspica interventi atti a risolvere le problematiche evidenziate.

**PROPOSTE SU SALARI ADEGUATI, OBBLIGO DI APPLICAZIONE DEI CONTRATTI, LOTTA ALLA CONCORRENZA AL RIBASSO.**

La UILTuCS avanza alcune proposte per affrontare e risolvere i problemi della bassa copertura della contrattazione e dell'inadeguatezza dei salari nei settori del terziario di mercato:

1. *introdurre l'obbligo per tutti i datori di lavoro di applicare il CCNL che garantisce maggior tutela, riferito al codice unico alfanumerico del settore di appartenenza (in coerenza con l'articolo 36 della Costituzione);*
2. *introdurre l'obbligo per tutti i datori di lavoro di indicare tale CCNL come "integralmente applicato" nelle comunicazioni contributive, nelle comunicazioni obbligatorie, nella lettera di assunzione e nel contratto individuale (sulla base degli indicatori salariali e normativi previsti dal Codice dei Contratti Pubblici e in linea con quanto previsto dalla Direttiva Europea 1152/2019 sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili);*
3. *definire una normativa per la misurazione della rappresentatività di entrambe le parti firmatarie dei CCNL (datoriali e sindacali), e su questa base definire quali sono i CCNL più rappresentativi, introducendo la loro estensione erga omnes;*
4. *rivedere e semplificare le sfere di applicazione dei CCNL, incentivando la riaggregazione dei contratti per settori omogenei ed eliminando quanto più possibile i CCNL con campi di applicazione plurimi;*
5. *assicurare che, in caso di più imprese operanti nella stessa unità produttiva, tutte applichino il medesimo CCNL del settore di appartenenza, sostenendo processi di re-internalizzazione e rafforzare le "clausole sociali" in caso di appalti, cessioni d'impresa e ristrutturazioni, e assicurare la responsabilità in solido delle stazioni appaltanti e di tutte le imprese nelle catene di subfornitura.*



## **IL RAPPORTO DI LAVORO TRA PRECARIETÀ E FLESSIBILITÀ: DARE VALORE ALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA - VENTICINQUE, CINQUANTA, CENTO.**

Discontinuità e precarietà dei rapporti di lavoro determinano incertezza. La UILTuCS ritiene necessario introdurre una condizione normativa e/o negoziale affinché i rapporti di lavoro a termine, dopo un massimo di 24 mesi, anche cumulati con più contratti nella stessa impresa, siano trasformati a tempo indeterminato. Ciò anche facendo valere il diritto di precedenza rispetto ad assunzioni a tempo indeterminato nella stessa mansione o in mansioni simili, alla portata di tali lavoratrici o lavoratori. Necessaria anche la definizione di causali demandate alla contrattazione collettiva. Il part-time, in ragione dell'estensione quantitativa dell'utilizzo e della flessibilità dell'orario di lavoro ha necessità di nuove tutele.

La UILTuCS ritiene necessario intervenire sull'orario minimo contrattuale, sulla sua articolazione e l'orario supplementare. L'articolazione dell'orario di lavoro deve essere certa, per consentire di poter instaurare un altro rapporto di lavoro o comunque contare sulla gestione del tempo libero. Le clausole elastiche e flessibili devono essere eventualmente pattuite solo successivamente all'instaurazione del rapporto di lavoro.

L'incremento dell'orario minimo del part-time è necessario per dare più salario e contrastare la povertà previdenziale. Obiettivo della UILTuCS sono le 25 ore minime settimanali nel terziario e 20 nel turismo, nella ristorazione collettiva e nei servizi, per poi procedere al consolidamento di ulteriori ore tramite la definizione di una percentuale massima possibile di lavoro settimanale supplementare, (massimo 20% dell'orario contrattuale) soglia oltre la quale deve scattare il diritto individuale al consolidamento. Necessario anche definire le causali per il ricorso a tale istituto. Definita una norma chiara ed esigibile sulle ore minime del part time, la UILTuCS ritiene utile prevedere per via contrattuale deroghe per favorire la cumulabilità di due rapporti di lavoro part-time in imprese diverse. Si tratta di cumulo di rapporti lavorativi che dovrebbero essere incentivati dal Governo attraverso la previsione di benefici fiscali per le imprese che li favoriscono.

Dobbiamo poi dare dignità a tutte e a tutti coloro che lavorano la domenica e le festività, maestranze abbandonate da una politica che nel commercio ha liberalizzato gli orari di apertura e colpevolizzate dalle imprese dell'industria turistica e della ristorazione. La UILTuCS ritiene necessario aumentare la maggiorazione oraria in caso di ora lavorata la domenica al 50% e quella in caso di ora lavorata in giornata festiva al 100%. Al fine di supportare tali obiettivi la UILTuCS si propone di organizzare e diffondere iniziative di denuncia e vertenziali atte a contrastare discriminazioni, mancata applicazione dei CCNL e fenomeni di sfruttamento delle lavoratrici e dei lavoratori dei settori di rappresentanza.

## **GIOVANI E LAVORO**

Il futuro dei giovani è caratterizzato da crescente complessità e incertezza, aggravate dai processi di precarizzazione e da disuguaglianze inaccettabili. Il contesto socio-economico svantaggiato ha un impatto determinante sui risultati accademici e sulle ambizioni.

Molti studenti sono confusi sulle azioni necessarie per raggiungere i loro obiettivi professionali. Persistono disparità di genere: l'interesse delle ragazze per settori strategici come STEM è rimasto invariato negli ultimi trent'anni. Si riscontra una scarsa partecipazione ad attività di orientamento professionale.

Alle difficoltà formative si aggiunge l'emergenza del lavoro povero e precario. La precarizzazione, le carenze formative e i divari spingono i giovani all'emigrazione o li trasformano in NEET (in Italia, il 18% per le ragazze



contro il 14% per i ragazzi).

La UILTuCS propone un approccio integrato che combini un orientamento efficace in campo formativo con la lotta alla precarizzazione. È essenziale che la scuola promuova attività che connettano direttamente gli studenti con il mondo del lavoro, sfidando gli stereotipi di genere. L'orientamento deve essere concepito come un processo continuo e complementare alle attività di studio. Le imprese devono garantire i massimi standard di SSL e partecipare attivamente, assicurando che tirocini, *stage* e alternanza non siano utilizzati per ottenere forza lavoro gratuita o a basso costo.

La lotta alla precarizzazione è vitale: affrontare il tema dei salari in relazione alla qualità e quantità del lavoro è il primo passo. Contrastare la precarizzazione significa promuovere contratti stabili e tutelati e procedere a una razionalizzazione delle forme contrattuali. Continuare a liberalizzare contratti flessibili equivale ad ipotecare le giovani generazioni e ad aumentare le disuguaglianze.

Occorre agire per ridurre i divari di genere nell'occupazione e nelle pensioni, incoraggiando le giovani donne in settori sottorappresentati e garantendo parità salariale. Infine, è necessario affrontare il divario economico-sociale tra Nord e Sud Italia, causa principale dell'emigrazione giovanile, per garantire pari opportunità di partenza.

## **FORMAZIONE CONTINUA**

Oggi l'Italia si trova di fronte a una sfida decisiva, non solo economica, ma sociale e culturale: trasformare il nostro sistema di formazione continua in un pilastro per la crescita, la coesione e la resilienza del Paese. La strategia europea Union of Skills ci indica chiaramente la strada, mettendo al centro le persone, le competenze e la capacità di innovare.

L'Europa chiede che ogni cittadino possa aggiornarsi costantemente, adattarsi ai cambiamenti tecnologici, ecologici e sociali, affrontare le transizioni in atto con fiducia e sicurezza. Per l'Italia questo significa dare a tutti solide basi di alfabetizzazione e competenze fondamentali, rafforzare la capacità di aggiornamento e riconversione professionale. In questo percorso, i Fondi di categoria e la bilateralità rappresentano strumenti strategici: osservano i fabbisogni formativi, garantiscono la qualità e la certificazione delle competenze, collegano la formazione alla contrattazione e all'innovazione organizzativa, contribuendo a costruire un sistema stabile e inclusivo di formazione lungo tutto l'arco della vita. Ma perché questo non resti un elenco di buone intenzioni, serve un impegno politico chiaro e vincolante. La UILTuCS crede che sia arrivato il momento di: inserire nel programma legislativo nazionale una legge quadro sulla formazione continua, che disciplini diritti, doveri, finanziamenti, riconoscimenti e mobilità delle competenze; di garantire che i piani regionali e locali siano coerenti con il piano nazionale e con gli standard europei; di rendere la formazione continua un criterio fondamentale nelle politiche occupazionali, nelle politiche attive del lavoro e negli incentivi all'innovazione. Formare non è un costo: è l'investimento più redditizio e duraturo che una società possa fare. L'Italia possiede talento, intelligenza e creatività; ma affinché diventino opportunità reali serve un sistema solido di formazione lungo tutto l'arco della vita, capace di accompagnare ogni persona in ogni fase, in modo che nessuno resti indietro, che ogni lavoratore possa essere protagonista del cambiamento e orgoglioso delle proprie competenze. Solo così costruiremo un'Italia più forte, più giusta e più competitiva, nel cuore di un'Europa che investe nelle persone e nelle capacità.



## BILATERALITA' E WELFARE CONTRATTUALE

I settori della UILTuCS sono caratterizzati da una presenza storica e matura della bilateralità di fonte contrattuale. Il ruolo dell'assistenza sanitaria integrativa è cresciuto, supportando il sistema sanitario nazionale pubblico che sta subendo un arretramento della spesa. I fondi di assistenza sanitaria integrativa (come Fondo EST, che ha superato i 2 milioni di iscritti) sono in crescita e forniscono prestazioni in aree critiche come la diagnostica e la specialistica.

I rinnovi dei principali CCNL (terziario, turismo, studi professionali) hanno determinato l'incremento della contribuzione all'assistenza sanitaria, mirando al consolidamento dei fondi e all'allargamento delle prestazioni anche ai familiari. La UILTuCS si impegna nella *governance* per garantire che le risorse siano al servizio della qualità e della quantità delle prestazioni.

È opportuno favorire processi di razionalizzazione e di efficientamento, anche attraverso momenti di aggregazione dei fondi, per superare criticità derivanti da masse di iscritti insufficienti e per migliorare complessivamente i servizi.

La UILTuCS contrasterà i fenomeni di evasione ed elusione praticati dalle imprese a danno del sistema bilaterale. Si opporrà anche alle forme di bilateralità riconducibili a contratti "grigi" o "pirata", sottoscritti da associazioni non comparativamente rappresentative, che fondano la loro ragione d'essere sulla compressione delle condizioni salariali.

Analogamente a quanto argomentato in merito all'assistenza sanitaria permane l'esigenza di rafforzare e generalizzare la previdenza complementare per integrare il trattamento pensionistico pubblico. Il tasso di sostituzione è critico in particolare per chi ha carriere lavorative discontinue, per i *part-time* involontari e per i lavori poveri, fenomeni che coinvolgono soprattutto i giovani e le donne. È chiaro che è necessario intervenire per evitare una futura emergenza sociale.

Gli iscritti alle forme di previdenza complementare sono in aumento, ma ancora non raggiungono il 40% dei potenziali aventi diritto. L'adesione resta difficoltosa per le fasce più deboli: giovani, donne, lavoratori con carriere discontinue e residenti nelle aree meridionali.

Si deve continuare a sostenere la diffusione generale dell'adesione, in particolare delle persone economicamente più fragili, anche attraverso campagne informative e l'assistenza territoriale. Va perseguito l'incremento della contribuzione datoriale.

I meccanismi di adesione contrattuale hanno dato una spinta positiva al numero di aderenti, ma la crescita delle adesioni non è stata accompagnata da un'analoga crescita della contribuzione. Nel confermare l'utilità di meccanismi che rendano più automatica la partecipazione (come il silenzio assenso o l'iscrizione automatica), la UILTuCS ritiene maturi i tempi per considerare necessaria l'obbligatorietà della previdenza complementare, come peraltro già avviene in tutti i paesi europei dove la previdenza complementare si è sviluppata maggiormente nel tempo. Si ritiene inoltre opportuno un intervento del legislatore per migliorare gli incentivi fiscali.

Gli Enti Bilaterali nel Terziario vantano ormai un'esperienza trentennale, caratterizzata da prestazioni e servizi riconosciuti in favore di migliaia di lavoratori e lavoratrici, spesso di piccole e medie imprese.

Un ventaglio di interventi penalizzato da una normativa fiscale che nega i benefici riconosciuti ai sistemi di welfare aziendale e impone una doppia tassazione ai contributi della bilateralità.

Le risorse assegnate dai CCNL al finanziamento degli Enti Bilaterali devono essere impiegate per prestazioni in favore dei lavoratori e delle lavoratrici, per la tutela della salute e della sicurezza attraverso Organismi Paritetici



e RLST, per la formazione extra-professionale e il miglioramento culturale dei lavoratori e delle lavoratrici. La formazione professionale va ricondotta ad una finalità di inserimento al lavoro nei settori del Terziario, anche attraverso una funzione degli Enti Bilaterali in tale ambito.

In questo senso, il criterio di contenimento dei costi di struttura (30%) previsto da alcuni Accordi di Governance deve essere assunto quale indirizzo vincolante nella gestione degli Enti Bilaterali, a tutti i livelli.

La realizzazione di tali obiettivi in modo omogeneo sull'intero territorio nazionale presuppone un sistema territoriale dotato di un'adeguata dimensione finanziaria e di sufficiente struttura organizzativa. Ove tale condizione non si realizza, vanno perseguiti modelli di aggregazione e di intervento surrogatorio dell'Ente Bilaterale nazionale.

### **PARITA' DI GENERE**

La UILTuCS pone le donne e il lavoro al centro della propria azione sindacale. La promozione della parità di genere è vista come imprescindibile per lo sviluppo delle politiche per il lavoro e per la lotta alla violenza di genere. Il lavoro è un mezzo fondamentale per l'emancipazione delle donne, prevenendo l'isolamento e contribuendo attivamente alla lotta contro la violenza di genere.

È compito delle Organizzazioni sindacali favorire il recepimento di Convenzioni (es. ILO sull'eliminazione di violenza e molestia nei luoghi di lavoro) e Direttive UE (es. 2023/970 sulla parità retributiva e 2024/1385 sulla lotta alla violenza), oltre che attraverso il necessario adeguamento del quadro legislativo nazionale, attraverso la contrattazione collettiva, considerata la "via maestra" per affermare la dignità di ogni lavoratrice e lavoratore.

Le istanze della UILTuCS sono state formalizzate nei principali CCNL sottoscritti a partire dal 2024, con misure negoziate al primo livello di contrattazione che includono periodi di congedo per donne vittime di violenza di genere aggiuntivi rispetto alle normative, ulteriore monte ore di assemblea dedicata ai temi di contrasto alla violenza e alle molestie, istituzione della figura di "Rappresentanza Garante della Parità" e Introduzione di un linguaggio neutro e non discriminatorio in tutti i contratti e i documenti ufficiali.

Inoltre per la UILTuCS la contrattazione collettiva è lo strumento idoneo a ridurre le disuguaglianze di genere e a identificare gli strumenti di conciliazione tra vita e lavoro. Le buone pratiche contrattuali includono: maggiore riconoscimento economico durante i periodi di congedo parentale, flessibilità oraria, *smart working* per i genitori, permessi speciali e servizi di *welfare*.

Gli obiettivi futuri includono la promozione di un equilibrio tra vita professionale e familiare e il sostegno alla genitorialità. La UILTuCS punta al superamento degli stereotipi di genere che riflettono una responsabilità prevalentemente femminile nei compiti di cura. È esplicito l'obiettivo di richiedere congedi paritari tra i genitori, il riconoscimento del genitore intenzionale e il superamento del patriarcato.



### **LA GARANTE DI PARITÀ**

*La figura di rappresentanza "Garante di Parità" è un esempio concreto di contrattazione di genere integrata e uno strumento cruciale per la prevenzione della violenza e l'affermazione di eguali diritti in tema di trasparenza salariale. La Garante, grazie a una competenza specialistica acquisita tramite formazione specifica, agisce come misura supplementare di assistenza e prevenzione, occupandosi anche dei rischi psico-sociali. La UILTuCS vede questa figura come un rappresentante sindacale capace di occuparsi della sicurezza e del contrasto alla violenza di genere e di farsi garante della parità nelle imprese. La UILTuCS riconosce la disuguaglianza di genere come una "piaga culturale" radicata nel patriarcato, che necessita di un approccio multidisciplinare e di un cambiamento culturale profondo.*

### **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

La salute, secondo la definizione dell'OMS, è uno stato di completo benessere fisico, psichico e sociale e non la semplice assenza di malattia.

Nonostante il TUSL (D.lgs 81/2008) stabilisca regole e strumenti, non viene applicato in molte realtà del terziario. I dati INAIL 2024 mostrano un notevole incremento del fenomeno infortunistico e delle malattie professionali nel terziario. L'incidenza di infortuni in occasione di lavoro è in aumento in tutti i settori di competenza UILTuCS, con aumenti significativi nel "Noleggio e servizi di supporto alle imprese" (+6%), nei servizi di alloggio e ristorazione (+5,93%), nel Commercio (+9,20%) e nell'assistenza sociale e sanità (+10,10%). Anche le malattie professionali nella macroarea "Industria e servizi" mostrano incrementi rilevanti (+20,5%). L'obiettivo "zero morti sul lavoro" è prioritario, poiché le tragedie sono spesso il risultato della mancata applicazione o dell'elusione consapevole delle norme. La UILTuCS ha tradotto la propria impostazione sindacale in azioni concrete. Attraverso i rinnovi dei CCNL e gli accordi aziendali, si è regolamentato il tema della violenza e delle molestie, prevedendo tutele e garanzie per le vittime.

Le aziende del terziario, salvo rare eccezioni, non rivolgono la giusta attenzione alla SSL. Spesso i DVR (Documenti di Valutazione dei Rischi) sono redatti con il sistema del "copia e incolla" da società di consulenza, senza coinvolgere i RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), non tenendo conto dei rischi reali. È fondamentale contrastare queste pratiche e puntare sulla partecipazione.

La UILTuCS, in sinergia con l'ITAL, ha realizzato corsi di formazione dedicati ai RLS focalizzati sui rischi muscoloscheletrici e sui rischi psicosociali (stress lavoro correlato). L'accordo Stato-Regioni del 2025 ha regolamentato la formazione obbligatoria.

La SSL deve tenere in considerazione i nuovi rischi legati: all'invecchiamento della popolazione, all'introduzione delle nuove tecnologie, alla transizione digitale ed ecologica, e all'impatto dell'Intelligenza Artificiale e della robotica. Le patologie psichiche dovute allo stress lavoro correlato si diffonderanno a causa di modelli organizzativi flessibili e stressanti, precarietà, discriminazioni di genere e carichi di lavoro insostenibili. Stress, ansia e depressione sono problemi di salute lavoro-correlati comuni per i lavoratori europei (EU-OSHA). È cruciale informare e operare in sinergia con l'ITAL per il riconoscimento delle malattie professionali, che sono spesso sotto-denunciate.

Nel settore degli appalti (vigilanza, ristorazione collettiva, pulimento), deve essere chiarito e reso obbligatorio il ruolo dei RLS delle imprese appaltatrici e il loro coinvolgimento nella redazione del DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza). Bisogna affrontare il tema della nomina dei RLS nelle imprese



alberghiere (spesso sotto i 15 dipendenti) e il rischio del lavoro notturno.

Merita attenzione il lavoro da remoto e i rischi connessi, in particolare lo stress lavoro-correlato e l'uso intensivo della tecnologia; l'INAIL ha pubblicato una monografia per la valutazione e gestione del rischio in tale contesto. La UILTuCS è convinta che la contrattazione possa giocare un ruolo centrale nell'adattare le regole. Gli Enti bilaterali, tramite gli Organismi Paritetici, possono dare una risposta alla tutela della SSL nelle aziende sotto i 15 dipendenti attraverso la presenza dei RLST (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali). Ambienti di lavoro più sicuri, sani e collaborativi portano a maggiori risultati economici e alla soddisfazione dei lavoratori.

### **CENTO PER CENTO SICURI**

*La salute e la sicurezza sul lavoro (SSL) è un tema centrale per la UILTuCS. La campagna "Zero morti sul lavoro" e la campagna "Cento per Cento Sicuri", avviata dalla UILTuCS nel 2023, sono una battaglia per la civiltà del lavoro. Il diritto alla salute e sicurezza è fondamentale e inviolabile, sancito dall'Art. 32 della Costituzione.*

### **APPALTI, TERZIARIZZAZIONI E FRANCHISING**

I processi di terziarizzazione hanno conosciuto una forte diffusione negli anni passati; presentati come strategia per semplificare la struttura organizzativa, si sono spesso tradotti in un mero risparmio di costi. L'innovazione tecnologica e la conseguente richiesta di capitale umano sempre più specializzato hanno portato le imprese ad una ricerca costante verso il miglioramento dell'efficienza; questa ricerca ha coinciso, in molti casi, con l'utilizzo di fornitori esterni, specializzati nel loro settore, capaci pertanto di offrire un servizio efficiente e a costi più bassi. Una dinamica evolutiva del mercato italiano, che si è tradotta in una precarizzazione del lavoro e nell'indebolimento del Welfare, con evidenti rischi per la stabilità occupazionale e la perdita del potere d'acquisto dei lavoratori.

Nelle operazioni di scorporo societario, nonostante le tutele dell'Art. 2112 c.c., per lo più agite all'atto del passaggio, la frammentazione ha innescato percorsi di divisione contrattuale e incertezza occupazionale soprattutto in relazione alle dimensioni della nuova azienda e/o della stabilità della commessa da parte del cedente.

Alcuni settori rappresentati dalla UILTuCS hanno letteralmente subito tali processi: la situazione nel comparto Alberghiero vede oggi un'attività imprenditoriale basata su un'insegna e poco altro, mentre tutti i servizi offerti al cliente (es.: pulizie e ristorazione) sono garantiti da svariate aziende, in una successione di affidamenti che costringono lavoratrici e lavoratori a continue battaglie per la difesa del posto di lavoro, subendo spesso un ridimensionamento delle condizioni economiche e normative.

La crisi dei due gruppi francesi, Auchan e Carrefour, sono un ulteriore esempio dell'indebolimento generato da questi processi. Il picco della diffusione del "franchising", nelle reti distributive del consumo al dettaglio, ha coinciso con queste due crisi aziendali e ha determinato la "migrazione" di migliaia di lavoratori e lavoratrici da un'unica entità aziendale a decine di piccoli operatori, eterodiretti dalle "centrali" del consorzio/impresa. Per la UILTuCS la frammentazione distributiva è l'ostacolo principale allo sviluppo dell'azione sindacale, della contrattazione collettiva e di un equilibrato rapporto tra salario e risultato aziendale. In tale contesto diventa necessario l'inserimento, nei contratti di franchising, di vincoli atti a garantire l'integrale applicazione del CCNL di riferimento, di garanzie per l'esercizio dei diritti e delle relazioni sindacali e per la contrattazione delle condizioni di lavoro; oltre a questo vanno introdotti sistemi di salario variabile che consentano l'erogazione di



quote economiche ai dipendenti dei franchisee in correlazione con l'andamento del franchiser. Inoltre la necessità di prevedere clausole di recesso ove il franchisee si renda responsabile di gravi inadempienze o violazioni nella gestione dei rapporti di lavoro, così come l'obbligo di garantire la salvaguardia dell'occupazione coinvolta, in capo al franchiser, diventano istanze fondamentali per la UILTuCS.

È quindi necessario porsi l'obiettivo di tutelare le lavoratrici e i lavoratori in tutte le vicende che caratterizzano tali processi, dall'avvio della terziarizzazione ad ogni successivo passaggio. Qualsiasi mutamento in capo alla gestione di un servizio deve garantire il mantenimento delle condizioni economiche e normative preesistenti. Per queste ragioni, occorre che la rappresentanza segua il principio del "sito produttivo", in rapporto con la responsabilità del committente principale.

Non a caso l'impegno della UILTuCS, in questi anni, si è mosso nel tentativo di ridurre gli effetti negativi sopra descritti, attraverso la realizzazione di norme contrattuali innovative, con l'obiettivo di garantire alle lavoratrici e ai lavoratori degli appalti le stesse tutele e gli stessi diritti del personale interno alle imprese. Sul fronte contrattuale, il CCNL Aica Federturismo per l'Industria Turistica è un esempio di come la contrattazione settoriale possa intervenire, prevedendo obblighi e garanzie sia in caso di terziarizzazione, sia rispetto agli eventuali processi di "insourcing" successivi, prevedendo l'informativa e il confronto sindacale ad ogni passaggio. Inoltre il sistema degli appalti continua a subire l'ambiguità della disciplina di riferimento: l'efficacia delle clausole sociali introdotte dal "Codice degli appalti" è stata spesso "smontata" da sentenze e pronunciamenti dell'ANAC. Ancora oggi, il tema costituisce uno dei punti più critici del diritto del lavoro, ingenerando sia effetti di illeciti penali che di somministrazione di manodopera irregolare con pesanti ricadute sulle tutele e sui diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Da qui la necessità di favorire la revisione delle Direttive europee su appalti pubblici e concessioni. La UILTuCS è attivamente coinvolta nelle iniziative di *lobbying* promosse dalle Federazioni sindacali europee (EFFAT e UNI Europa) che si muovono in tale direzione.

La legge 78/2022 e lo schema del Codice dei contratti pubblici avevano accolto diverse ed importanti richieste delle Parti Sociali: le norme a tutela di quelle attività dove il costo del lavoro è la parte preponderante dell'appalto, l'esclusione dei costi della manodopera dai ribassi, il riconoscimento per il personale delle imprese in subappalto del medesimo trattamento economico e normativo derivante dal CCNL applicato alle lavoratrici e ai lavoratori dell'impresa appaltatrice, il ripristino dell'obbligatorietà dell'inserimento nei bandi di gara delle clausole sociali sono esempi calzanti delle istanze di parte sindacale.



### **PIU' TUTELE**

*Le recenti modifiche normative (D.Lgs. 36/2023 e D.Lgs. 209/2024) che hanno interessato un numero considerevole di articoli del Codice, hanno aperto sicuramente alcune questioni alle quali sarà necessario dare soluzione per evitare conseguenze negative sulla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolte nei processi di appalto: l'innalzamento della soglia per gli affidamenti diretti e la liberalizzazione del subappalto, che introduce il pericoloso meccanismo dell'appalto a cascata, sono l'esempio concreto di come sia necessario operare per proporre un cambiamento della norma. Tuttavia va segnalata l'introduzione di meccanismi di tutela, che prevedono l'obbligo, in capo alle stazioni appaltanti, di indicare il CCNL applicabile già nei bandi, ammettendo l'applicazione di un CCNL diverso, solo in presenza delle stesse tutele economiche e normative. In questo contesto, l'affermazione del principio di equivalenza delle tutele è decisiva. Per la UILTuCS l'equivalenza sussiste quando il valore economico complessivo è pari a quello del contratto di riferimento e gli scostamenti normativi sono marginali. Per questo i criteri per la valutazione dell'equivalenza devono includere sia le componenti fisse della retribuzione globale annua (retribuzione tabellare, indennità di contingenza, EDR, mensilità aggiuntive), che una serie di istituti contrattuali e normativi pattuiti dalle Parti (maggiorazioni previste per il lavoro supplementare/ straordinario, limiti orari per il part-time, periodo di comporto per malattia/infortunio, maternità, permessi retribuiti, bilateralità, previdenza e sanità integrativa, SSL).*

*L'obiettivo non è l'equivalenza al ribasso, ma la garanzia di applicare il CCNL più protettivo e la verifica dell'equivalenza da parte della stazione appaltante non deve essere un adempimento formale, ma un controllo sostanziale. La disciplina del subappalto (Art. 119) estende inoltre le tutele a tutti i contraenti, al fine di evitare pericolose dispersioni. Tuttavia appare necessario un monitoraggio rigoroso e partecipato dalle OO.SS., per evitare che i tentativi di semplificazione normativa, indeboliscano ulteriormente le tutele a sostegno delle nostre persone.*

*La UILTuCS ritiene infine che il Codice debba essere ulteriormente modificato per inserire specifiche clausole sociali che garantiscano pari opportunità generazionali, di genere e inclusione lavorativa per persone con disabilità o svantaggiate.*

*Si ritiene, inoltre, necessario attivare azioni nei confronti del legislatore per una modifica della norma sulla revisione prezzi (art. 60 D.Lgs. 31.03.2024 n. 36) che consenta l'adeguamento dei corrispettivi nei contratti di appalto pubblici in relazione agli aumenti salariali previsti dai CCNL sottoscritti dalle Associazioni datoriali e dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative.*

### **INTELLIGENZA ARTIFICIALE E DIGITALIZZAZIONE**

La UILTuCS intende colmare, con intelligenza umana, coraggio e partecipazione, la distanza crescente tra le nostre vite e il potere dell'algoritmo. Alla logica del profitto fine a sé stesso contrapponiamo la responsabilità sociale, la centralità della persona e il controllo umano sulla tecnologia. Trasparenza, partecipazione e informazione preventiva devono guidare l'introduzione dell'IA nei luoghi di lavoro, evitando discriminazioni e garantendo una redistribuzione equa della produttività e del tempo liberato. È necessario proteggere i lavoratori e le lavoratrici più esposti al rischio di sostituzione o degradazione delle mansioni, offrendo nuove opportunità professionali di pari qualità e tutela.

La trasformazione digitale sta già modificando profondamente i settori del terziario: processi, organizzazione,



relazioni interne e produttività. L'AI generativa, gli algoritmi, la robotica e le piattaforme rappresentano un passaggio epocale che, senza governo sociale, rischia di amplificare precarietà, lavoro povero, stress e controllo digitale.

Circa il 30% dei lavoratori del terziario è esposto agli effetti diretti dell'IA e il 20% delle mansioni verrà modificato o sostituito, mentre si sviluppano nuove professionalità e competenze. Cruciale è il tempo di ricollocazione dei lavoratori espulsi, che richiede reti di protezione solide.

L'innovazione, se priva di regole, può ridurre il lavoro umano a mera supervisione passiva e generare opacità nell'uso degli algoritmi, con impatti anche sulla salute: carichi cognitivi, iper-connessione e rischio di esclusione dei meno digitalizzati.

In questo scenario, l'azione sindacale assume un ruolo decisivo nel trasformare l'innovazione in un'opportunità di progresso e non in un nuovo fattore di disuguaglianza.

Per la UILTuCS, l'innovazione deve essere collocata all'interno di un quadro negoziale chiaro, capace di tutelare la persona e valorizzarne pienamente il contributo professionale.

In questo contesto, è fondamentale affermare il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a essere informati in anticipo e coinvolti nel confronto sindacale ogni volta che si introduce un sistema di Intelligenza Artificiale. Allo stesso modo, l'impatto delle nuove tecnologie sull'organizzazione del lavoro deve essere valutato in modo congiunto e trasparente, così da prevenire effetti distorsivi o discriminatori.

Resta inoltre imprescindibile il principio della supervisione umana, che deve rimanere sempre primaria rispetto a qualunque processo decisionale automatizzato. La trasparenza nell'utilizzo degli algoritmi è una condizione non negoziabile, necessaria per garantire correttezza, equità e piena comprensione dei criteri adottati.

La maggiore efficienza derivante dall'innovazione deve tradursi in miglioramenti reali per le lavoratrici e i lavoratori, attraverso una redistribuzione equa della produttività generata dalle tecnologie.

Formazione e riqualificazione devono diventare continuative, rapide e certificate, così da ridurre il divario tra lavoratori digitalizzati ed esclusi.

La partecipazione delle RSU, degli RLS e degli organismi paritetici è essenziale per garantire che l'IA migliori la qualità del lavoro e non diventi uno strumento di riduzione del costo del lavoro.

La UILTuCS rivendica un modello di transizione digitale fondato sulla dignità, sulla tutela e sulla centralità delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso contrattazione di settore e aziendale, welfare rinnovato e applicazione dei CCNL rappresentativi. Solo un'innovazione governata collettivamente può assicurare equità, sostenibilità e qualità del lavoro.



## LA UILTuCS, LA UIL DEL TERZIARIO

### **L'APPARTENENZA NELL'ESPERIENZA LAICA E RIFORMISTA**

La nostra idea di organizzazione ha preso forma e si sta affermando culturalmente verso una nuova identità quale processo che guarda "all'appartenenza".

Una identità, frutto di una semina che ci guida verso la UILTuCS quale UIL del Terziario.

Abbiamo ora la consapevolezza di spendere le nostre energie per un Laburismo pragmatico che è ad un tempo cultura e disegno politico del sindacato che vogliamo.

Linfa vitale della nostra costante spinta verso una società più giusta e inclusiva che si caratterizza per forza valoriale e proposta politica, che si manifesta nel nostro essere sindacato del contratto e sindacato del confronto sociale, praticando il pluralismo includendo i diversi fino ad affrontare la strada impervia del confronto interculturale.

Identità figlia della storia della UIL che mira a realizzare un nuovo contratto sociale che si riconferma, con la proposta, quale indipendenza del nostro agire e della militanza, nel suo significato più ampio, dai governi e dall'impresa nel solco della nostra migliore tradizione laica e riformista.

Una identità che si nutre nel compromesso costituzionale della repubblica fondata sul lavoro e pretende il rispetto degli interessi dei rappresentati perseguendolo attraverso l'esercizio di un rapporto di forza ispirato al confronto e alla partecipazione, praticato, quando necessario, anche attraverso il conflitto. Ciò dopo aver ascoltato e dibattuto sapendo gestire e organizzare le risposte nella complessità degli eventi, per incontrare le attese."

È il modo più efficace di rappresentare le persone che lavorano, i fantasmi e gli sfruttati del commercio, del turismo e dei servizi che ha l'intenzione di fortificare la visione confederale, della società che vogliamo, contaminandola culturalmente con un costante e diffuso contributo organizzativo e politico.

Un'idea di organizzazione che ha l'ambizione di superare i tradizionali modi di comporre le sintesi e formare i gruppi dirigenti "andando oltre le esperienze praticate".

Noi della UILTuCS, che per primi nella UIL abbiamo "superato le correnti" praticando la "politica delle strutture", siamo chiamati ora a confrontarci, per affermare un nuovo progetto collettivo, dove si partecipa e si conta "in base alla libertà di esprimersi e al merito che si propone" per rendere ancora più grande la UILTuCS nella UIL e nei luoghi di lavoro con la forza e l'orgoglio "dell'autonoma affermazione" dell'appartenenza.

Nulla a che fare con l'autoreferenzialità della categoria ma piuttosto con un'azione rivolta nel nostro tempo ad affrontare contemporaneamente la questione salariale e contrastare con la UIL la diffusione del lavoro povero.

Un'iniziativa in grado di ridurre le diseguaglianze.

Ciò nella convinzione più profonda che dobbiamo perseguire l'unità d'azione con Filcams e Fisascat.

### **COMUNICARE L'IDENTITA'**

Nel corso degli ultimi quattro anni, il sistema di comunicazione della UILTuCS si è ampliato e consolidato. I canali social e web hanno consolidato la loro posizione. La UILTuCS ha guadagnato spazi e attenzione anche su canali televisivi e radiofonici nazionali e sulla carta stampata a tiratura nazionale.

Questi risultati hanno accresciuto la visibilità della UILTuCS e delle battaglie sindacali contro il precariato, il



lavoro nero e i contratti pirata. L'assemblea nazionale svolta a Firenze l'11 giugno 2025 è stata un esempio di lavoro sinergico che ha ottenuto grande visibilità, configurando la UILTuCS come organizzazione di riferimento mediatico su questi temi.

Sono state realizzate numerose campagne specifiche, in particolare su Salute e Sicurezza e Parità di Genere, oltre a sostenere iniziative confederali. Il sito web, la *newsletter*, i *social network* e il periodico "Partecipazione" hanno rafforzato la loro attività e presenza. È necessario rimanere vigili rispetto ai cambiamenti tecnologici, come l'Intelligenza Artificiale, che potrebbero mutare radicalmente il modo di operare.

### **FORMAZIONE UILTuCS**

A partire dalla fine del 2023, la UILTuCS ha avviato attività di ricerca e un programma di formazione nazionale per il gruppo dirigente, i quadri e i delegati. L'obiettivo è realizzare un'attività di ricerca e formazione strategica di sistema, per sostenere il percorso di riaffermazione e rafforzamento dell'identità della UILTuCS basata sull'appartenenza.

Il programma di ricerca e formazione è finalizzato a fornire:

- elementi di informazione e comprensione dei fenomeni geopolitici, economici e sociali;
- analisi dell'evoluzione dell'agire sindacale in Italia e in altri paesi europei;
- idee e proposte strategiche, oltre a strumenti operativi per l'azione sindacale;
- percorsi per la formazione e l'autoformazione continua.

Sono stati censiti sia le attività formative decentrate che i fabbisogni formativi di tutte le strutture regionali. I moduli formativi sono differenziati e realizzati in collaborazione con AGSG e esperti esterni, tenendo conto del contesto e delle esperienze europee. Si intende negoziare convenzioni con università ed enti di ricerca e formazione, anche al fine della certificazione delle competenze e del riconoscimento di crediti formativi. L'obiettivo è dare vita in futuro a un istituto per la ricerca, l'elaborazione strategica e la formazione, intitolato a Rafaele Vanni.

Le attività realizzate e progettate includono: Salari e contrattazione collettiva, storia della UILTuCS, Salute e sicurezza sul lavoro (SSL), Parità di genere, Politiche europee, Progetti europei.

La UILTuCS si propone di procedere all'ulteriore rafforzamento dell'attività di ricerca e di elaborazione strategica nonché di formazione. In tale ottica, mercato del lavoro, intelligenza artificiale e il suo impatto, appalti pubblici e privati, bilateralità contrattuale nonché previdenza e assistenza complementare e diritto del lavoro, saranno tematiche da sviluppare per assicurare la diffusione delle competenze a tutto il gruppo dirigente e agli operatori della UILTuCS ai vari livelli.

### **ANAGRAFE**

L'approvazione del nuovo Statuto Confederale della UIL (ottobre 2023) ha introdotto due principi decisivi: la contitolarità dei dati personali tra la UIL e le singole categorie nazionali e L'obbligo di istituire un "apposito elenco nominativo" di tutti gli iscritti (Articolo 5 dello Statuto Confederale).

Questo progetto, denominato "Anagrafe degli Iscritti", nasce da un obiettivo politico strategico: creare un presupposto organizzativo solido per misurare concretamente la rappresentanza della UIL e preparare l'organizzazione a future normative nazionali in materia. Le finalità includono l'adempimento dell'obbligo statutario, il rafforzamento del potere di rappresentanza di categoria (UILTuCS) e di Confederazione (UIL), e la



dimostrazione della propria consistenza numerica.

La UILTuCS si è allineata modificando il proprio Statuto Nazionale (Articolo 4) per recepire la contitolarità dei dati con la UIL in piena conformità con il GDPR. Per regolare il flusso delle informazioni, sono stati redatti e sottoscritti specifici accordi di contitolarità tra la UILTuCS Nazionale e ciascuna UILTuCS Regionale. Tali accordi definiscono ruoli, responsabilità e individuano il set minimo di dati da condividere (nome, cognome, codice fiscale e territorio di appartenenza).

Il sistema si basa su un flusso di dati gerarchico: le strutture territoriali trasmettono i dati alle Regioni, che a loro volta li trasmettono alla UILTuCS Nazionale per il trattamento in contitolarità con la UIL. Per rendere operativo questo flusso, è stata implementata una piattaforma web nazionale centralizzata. L'infrastruttura è stata realizzata in modo da consentire in futuro un ampliamento dei dati raccolti (CCNL applicato, azienda, settore, ecc.) per recuperare un'immagine più profonda e completa dell'Organizzazione.



## IL TERZIARIO DI MERCATO: DARE VALORE AL LAVORO

### COMMERCIO E DISTRIBUZIONE

Il post-pandemia ha modificato le abitudini dei consumatori, favorendo una diversa offerta della distribuzione commerciale, adeguata alla ormai consolidata domanda di approvvigionamento da remoto. Il processo di vendite da remoto e l'e-commerce hanno registrato una notevole crescita anche nel *no food*. Superata la fase delle ristrutturazioni aziendali e degli ammortizzatori sociali, il settore della distribuzione commerciale ha subito un'impennata dei costi delle merceologie dovuta ai conflitti in atto. Nel 2024 l'emergenza occupazionale è esplosa: licenziamenti collettivi, part-time involontari, flessibilità forzata sono gli esempi di una crisi che sta investendo il fashion retail, così come le strutture su grandi aree, spostando la domanda del consumatore sull'online, o nella distribuzione alimentare, verso piccole e medie strutture di vendita con offerte simili ai vecchi modelli *ex discount*.

Si è configurato un modello di specificità settoriale della merceologia diffuso su piccole strutture con presenza capillare territoriale in aree urbane. Un modello sempre meno adeguato alle offerte di distribuzione commerciale di provenienza nord europea. Sono infatti numerosi gli abbandoni da parte dei colossi europei provenienti da tali aree (Auchan, Carrefour), alcuni realizzati proprio in questi ultimi mesi.

La grande distribuzione alimentare si caratterizza pertanto in bacini territoriali, in parte simili alla distribuzione cooperativa, o in specificità interregionali, e soprattutto in catene a carattere regionale che si sviluppano in modo considerevole anche nel Sud Italia. Nel bricolage e mobile, a differenza del settore alimentare, prevale una forte presenza di imprese straniere. Il mondo del retail continua a modificare il proprio perimetro aziendale, con variazioni nei costi degli affitti nei grossi centri commerciali extraurbani, generando spesso espulsioni dal mondo produttivo e denotando una mancata stabilità occupazionale.

La UILTuCS, sin dall'ultimo congresso del 2022, si è concentrata sul rafforzamento della rappresentanza e delle tutele in un mercato del lavoro sempre più frammentato. I recenti rinnovi dei CCNL di settore hanno fornito una risposta al tema salariale e avviato un processo di riduzione delle flessibilità. In particolare, nel CCNL Confcommercio/Confesercenti è stata eliminata la promiscuità, mentre Federdistribuzione ha fissato l'orario minimo del *part-time* a 20 ore. Per far fronte al lavoro povero, si è introdotto un principio per l'aumento dell'indennità prevista dalle clausole elastiche del *part-time*. Importanti riconoscimenti sono stati ottenuti per le politiche di genere e la genitorialità. Importanti risorse sono state altresì destinate all'assistenza sanitaria per l'ampliamento delle prestazioni anche ai familiari a carico.

Permane aperto il tema delle giornate lavorative domenicali e festive, che influiscono negativamente sulla richiesta di valorizzazione dei tempi di vita e di lavoro. Per contrastare i tempi lunghi dei rinnovi passati, è stato introdotto l'elemento della vacanza contrattuale. Nel settore della distribuzione commerciale, pesa il dumping contrattuale generato dai cosiddetti contratti pirata che riducono tutele e salario ai dipendenti, creando una forte concorrenza sleale. Per la UILTuCS, la misurazione della rappresentatività è un obiettivo non più rimandabile. La contrattazione aziendale, sebbene sviluppata in alcuni casi, deve essere ampliata e affiancata, data la frammentazione del settore, da un'azione volta ad avviare la contrattazione territoriale. Le priorità rimangono la tutela occupazionale, accompagnata da una necessaria revisione degli ammortizzatori sociali e una maggiore trasparenza da parte delle imprese in occasione di chiusure, ristrutturazioni e altre operazioni commerciali che impattano necessariamente su lavoratrici e lavoratori. La UILTuCS ribadisce l'obiettivo



del contratto unico di settore, ritenuto indispensabile per il giusto riconoscimento professionale e per l'equità tra i lavoratori della distribuzione commerciale. Nell'ambito dei prossimi rinnovi contrattuali verrà posta attenzione al sistema di classificazione per assicurare il giusto riconoscimento delle professionalità espresse.

### **TERZIARIO AVANZATO - TECNOLOGIE E TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI**

Il terziario avanzato rappresenta un comparto in profonda trasformazione, attraversato da crisi post-pandemiche, riorganizzazioni aziendali, contrazioni occupazionali e dall'impatto crescente delle nuove tecnologie e dell'intelligenza artificiale. Dopo anni di ricorso allo smart working, molte imprese del settore ICT hanno imposto un ritorno in presenza, mentre si moltiplicano le sfide legate alla gestione dei dati personali, alla privacy e alla definizione dei confini contrattuali.

L'Italia sconta ritardi strutturali nelle competenze digitali: secondo i dati Istat 2024, si colloca al 23° posto su 27 nell'Unione europea per competenze digitali di base. La presenza femminile e giovanile tra gli specialisti ICT resta limitata, così come l'offerta formativa aziendale. Tuttavia, il settore conserva ampi margini di crescita e può generare buona occupazione se sostenuto da piani industriali di lungo periodo.

UILTuCS è parte attiva nella contrattazione del comparto: ha contribuito al rinnovo del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, introducendo l'e-Competence Framework europeo (e-CF) per le aziende ICT e aggiornando la classificazione professionale. Ha promosso formazione attraverso i fondi interprofessionali e il Fondo Nuove Competenze, firmato accordi su controlli a distanza, sull'uso di strumenti digitali e di intelligenza artificiale, e per la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario. Ha inoltre difeso il diritto al lavoro da remoto, opponendosi al ritorno forzato in ufficio, e organizzato mobilitazioni contro licenziamenti e peggioramenti delle condizioni di lavoro.

Tra i nuovi fenomeni del settore emerge il lavoro tramite piattaforme digitali, che coinvolge oltre mezzo milione di persone in Italia. La recente Direttiva europea 2024/2831 sul lavoro mediante piattaforme introduce regole per una maggiore protezione sociale e per la corretta classificazione dei rapporti di lavoro. UILTuCS si impegna a vigilare sul recepimento della direttiva in Italia, promuovendo un avviso comune delle parti sociali per garantire diritti e tutele ai lavoratori delle piattaforme.

L'espansione delle tecnologie di sorveglianza, del controllo digitale e dell'intelligenza artificiale nei luoghi di lavoro rende necessarie nuove tutele e una contrattazione più avanzata. L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori e il GDPR europeo restano pilastri per la protezione della privacy e la limitazione del potere di controllo datoriale. Gli accordi già siglati nel settore regolano videosorveglianza, uso di GPS, software di monitoraggio e smart working, fissando principi chiari: limitazione dell'uso e della conservazione dei dati personali, ruolo attivo delle organizzazioni sindacali e garanzia della dignità del lavoratore.

UILTuCS intende consolidare e diffondere queste esperienze attraverso una commissione nazionale dedicata alle nuove tecnologie, composta da operatori sindacali esperti in contrattazione, con il compito di raccogliere buone pratiche, formare il gruppo dirigente e promuovere una cultura sindacale consapevole sulle sfide del digitale.

### **DISTRIBUZIONE COOPERATIVA**

Il settore della distribuzione cooperativa è un pilastro strategico in Italia: 77 cooperative di consumatori, 6,2 milioni di soci, 540.000 occupati questi i numeri del settore che da solo copre ben oltre il 30% del consumo interno. Un sistema sicuramente più diffuso nelle regioni del Centro Nord, rispetto al Centro Sud e alle isole,



dove la carenza di infrastrutture e la presenza di una concorrenza aggressiva, ne hanno limitato fortemente l'espansione.

Il settore è in fase di ristrutturazione (es. fusione Coop Centro Italia e Unicoop Tirreno; razionalizzazione di Coop Alleanza 3.0), che mira a rilanciare il marchio Coop e a migliorare le *performance* economiche e finanziarie. Questi processi (fusioni, riduzione delle grandi superfici, cessioni, sviluppo del *franchising*) hanno conseguenze dirette e indirette sui livelli occupazionali, sull'organizzazione e sulla qualità del lavoro. La riduzione degli organici e l'estrema flessibilizzazione degli orari, utilizzate come leva per il profitto, causano elevati livelli di stress lavoro correlato.

Anche in questo settore si lamentano difficoltà di reclutamento di nuove risorse, in particolare under 35, che non sono più disposti a rinunciare alla loro vita familiare e personale a fronte dell'impegno richiesto.

La UILTuCS ritiene necessario rafforzare la contrattazione decentrata, già ampiamente diffusa nel settore. Attraverso la contrattazione di secondo livello, si devono affrontare e risolvere problemi come: organizzazione del lavoro, precarietà, flessibilità, lavoro domenicale e festivo, work life balance, parità di genere (in un settore a maggioranza femminile) e genitorialità. È fondamentale adeguare il sistema di prevenzione dei rischi alla salute e sicurezza sul lavoro, per rendere il lavoro più vicino alle persone e meno subordinato al *business*. La UILTuCS pone al centro il benessere e il miglioramento delle condizioni salariali e contrattuali delle persone, guardando alla parità di genere e alla SSL come priorità.

## FARMACIE

Il settore delle farmacie sta vivendo una fase di profonda trasformazione. La riforma legislativa della "farmacia dei servizi" ha subito un'accelerazione nell'ultimo anno: il DDL "semplificazioni" del 2024 e l'emanazione della Legge di Bilancio 2025 spingono verso la trasformazione delle farmacie in centri sanitari polivalenti, con l'obiettivo di integrare l'assistenza territoriale del SSN.

I nuovi servizi, come la possibilità di effettuare vaccinazioni, ridefiniscono la funzione e la gestione della farmacia, richiedendo una maggiore valorizzazione professionale per il maggiore carico di lavoro e impegno richiesto ai farmacisti e a tutti gli addetti. Il rinnovo dei due CCNL scaduti (farmacie private e farmacie pubbliche/a partecipazione pubblica) deve tenere conto della nuova realtà operativa per fornire uno strumento di regolazione efficace.

Il settore soffre di una crisi di attrattività, con una perdita di interesse per la professione e un calo di iscrizioni alla facoltà di Farmacia. I motivi includono: salari insufficienti rispetto alla professionalità richiesta; orari di lavoro impegnativi (inclusi sabati, domeniche e festività); difficoltà di conciliazione vita-lavoro; necessità di aggiornamento costante senza condizioni sostenibili; e appiattimento professionale. Anche l'ingresso sul mercato delle grandi catene di farmacie impone una riflessione e risposte contrattuali.

La UILTuCS ritiene indispensabile rinnovare in tempi utili i CCNL, adeguando i salari per recuperare il potere d'acquisto, valorizzando le competenze e implementando strumenti di *welfare*. I rinnovi sono strategici per recuperare gli 8 anni di mancati rinnovi prima del 2021 e per innovare le relazioni sindacali, favorendo accordi di secondo livello. Lo sviluppo della farmacia dei servizi è rilevante per il futuro del sistema sanitario.

Per cogliere la sfida del futuro, è necessario rendere la professione più attrattiva, invertire il *trend* delle iscrizioni, garantire rapporti di lavoro stabili e adeguare i salari e ricercare meccanismi di adeguamento. Le politiche necessarie includono: formazione coerentemente incentivata, orario di lavoro equilibrato (che concili vita privata e lavoro), tutela della genitorialità, promozione della cultura del benessere organizzativo, contrasto



a discriminazioni/violenza/molestie (in un settore a maggioranza femminile) e tutela della salute e sicurezza sul lavoro, anche rispetto ai nuovi rischi emergenti, come il rischio biologico.

Le relazioni sindacali a tutti i livelli sono una leva strategica per la gestione del cambiamento. L'importanza della contrattazione decentrata o integrativa aziendale, già ampiamente praticata nelle farmacie pubbliche ma meno in quelle private, va riaffermata per aumentare l'efficienza delle aziende e il benessere dei lavoratori.

## TURISMO

Nonostante il settore del turismo italiano sia in piena espansione con un contributo al PIL stimato in 237,4 miliardi di euro nel 2025 (10,8% del PIL) e 3,2 milioni di posti di lavoro, la UILTuCS ribadisce l'esistenza di profonde e persistenti criticità strutturali, in particolare sul fronte del lavoro.

Il settore sta vivendo una "fuga di specialisti", un fenomeno nuovo, dovuto principalmente alla precarietà e alle condizioni di lavoro. Nonostante la ripartenza straordinaria e i prezzi in forte rialzo a partire dal 2023, gli aumenti salariali sono arrivati solo nella seconda metà del 2024, dopo anni di stagnazione e questo ha allontanato il capitale umano dal settore. I dati ISTAT mostrano che dal 2007 le retribuzioni orarie nei servizi di alloggio e ristorazione sono aumentate del 25% nominale, meno della media italiana (28%).

Il turismo è un settore a basso valore aggiunto, il che pone limiti strutturali ai livelli retributivi e alla crescita della produttività. L'aumento degli occupati (447 milioni di presenze certificate dal 2023) nasconde una prevalenza di lavoratori precari e a ridotti orari contrattuali. L'83,2% dei dipendenti ha la qualifica di operaio e le possibilità di crescita professionale sono scarse. La forza lavoro è caratterizzata dalla presenza strutturale di donne (52,3%), giovani (58,7% sotto i 40 anni) e migranti (25,69%).

Le condizioni di lavoro sono caratterizzate da orari antisociali, carichi elevati e contratti irregolari. Il settore ha una delle più alte percentuali di irregolarità e, con il commercio, rappresenta il 25% dell'economia non osservata. È indispensabile una lotta "senza se e senza ma" all'evasione fiscale, al lavoro nero e al dumping contrattuale unita ad una politica organizzativa che metta al centro le persone e valorizzi le competenze.

Anche le politiche migratorie italiane non aiutano il settore, ostacolando l'arrivo di professionisti qualificati, risorsa cruciale per il settore. Sebbene il Piano Strategico di Sviluppo del Turismo 2023-2027 sottolinei l'importanza della formazione, la percentuale di fruitori di risorse formative, anche gratuite, risulta minoritaria. È necessario dare impulso alla formazione continua e migliorare il sistema ITS e scolastico professionale, valorizzando meglio l'attività lavorativa nei "Turismi" in termini di prospettiva, crescita professionale, reddito e tutele, affinché ci si allontani definitivamente da quella concezione di "lavoretto" occasionale, affermando invece un'idea di opportunità professionale su cui investire.

La pandemia ha evidenziato l'inadeguatezza del sistema degli ammortizzatori sociali, in particolare per i lavoratori stagionali e discontinui. L'attuale regime di supporto alla disoccupazione involontaria ha penalizzato gli stagionali, riducendo il periodo di disoccupazione. È urgente e necessario un intervento specifico che coniughi l'impiego a termine a carattere stagionale con la salvaguardia della professionalità.

Le priorità della UILTuCS per uno sviluppo sostenibile del settore includono pertanto la dignità e la valorizzazione del lavoro, attraverso la lotta alla precarietà e al lavoro povero, unita ad una revisione complessiva del sistema degli ammortizzatori sociali. Il declino prolungato della ristorazione commerciale è un esempio di come l'aumento dei costi e la conseguente riduzione dei margini abbiano spinto le imprese verso politiche di contenimento del costo del lavoro, con effetti negativi sulle condizioni del personale: eliminazione del full-time nelle nuove assunzioni, diffusione del part-time sotto le 24 ore, riduzione degli organici,



incremento dei carichi di lavoro, reperibilità e organizzazione degli orari dettata dai flussi di clientela sono solo alcuni degli effetti di tali politiche. In questo contesto la contrattazione collettiva decentrata diviene uno strumento fondamentale per ricercare soluzioni, tenuto anche conto delle specificità del settore. L'impostazione proposta punta a qualità, continuità e sicurezza del servizio attraverso investimenti sul capitale umano, inquadramenti coerenti e una gestione degli orari sostenibile; il tutto senza prescindere un investimento in tema di formazione e rafforzamento delle competenze, necessario per affrontare le sfide aperte.

## VIGILANZA

Il settore della Sicurezza Privata ha visto il proprio ruolo strategico crescere, con un aumento dei fatturati costante e significativo dal 2019 al 2024, attestandosi a oltre 4,3 miliardi di euro nel 2024 (+20% in cinque anni). La crescita è stata accelerata dalla domanda di servizi integrati e tecnologici (videosorveglianza avanzata e *cybersecurity*).

Nonostante la crescita, il quadro normativo è obsoleto, ancorato al TULPS e al D.M. n. 269/2010. Si rileva una latitanza delle Istituzioni (Prefettura, Questura) nell'esercizio dei compiti di controllo. Il settore conta complessivamente 104 mila addetti, di cui 55 mila nella vigilanza armata, con un *trend* occupazionale positivo ma significative difficoltà di reclutamento. Il tessuto produttivo è invaso da miriadi di aziende marginali.

L'alta intensità di manodopera rende il costo del lavoro determinante. La riforma del codice degli appalti ha penalizzato le imprese più virtuose, anche a causa del mancato adeguamento automatico dei corrispettivi in presenza di incrementi di costi, con ripercussioni sulle condizioni dei lavoratori e sui rinnovi contrattuali. La proliferazione di contratti collettivi sottoscritti da soggetti non rappresentativi richiede la verifica di congruità delle offerte da parte delle stazioni appaltanti. La strategia di offrire servizi a basso costo per contrastare la concorrenza ha portato a una contrazione dei margini e ha favorito la compressione dei costi degli appalti, soprattutto pubblici, costringendo i lavoratori a ricorrere a migliaia di vertenze con la UILTuCS.

La UILTuCS punta a ricostruire l'unicità del settore con un contratto "leader", sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. È necessaria una rivisitazione del CCNL con una "parte generale" per tutti i lavoratori e "parti speciali" per le diverse attività. Obiettivi imprescindibili sono: riformare l'inquadramento professionale, l'organizzazione del lavoro e il sistema degli orari; introdurre tutele normative acquisite in altri rinnovi contrattuali; e aumentare il salario a un livello dignitoso in conformità all'Art. 36 della Costituzione.

È necessario valorizzare la contrattazione collettiva di secondo livello, articolata per livello regionale o macroregionale, per redistribuire la ricchezza prodotta. È indispensabile introdurre il concetto del diritto alla formazione continua. La Bilateralità assume una rilevanza strategica per l'erogazione di servizi di qualità a sostegno dei bisogni dei lavoratori, e necessita di un riordino del suo sistema di gestione.

L'azione vertenziale della UILTuCS è stata determinante. La denuncia "per sfruttamento" ex art. 603 bis c.p. nel marzo 2023 ha sollecitato l'interessamento della magistratura. L'esito dei commissariamenti per caporalato e sfruttamento ha evidenziato l'inadeguatezza delle retribuzioni in questo Paese, in particolare nel comparto della Vigilanza Privata.



## **SOCIO-ASSISTENZIALE**

Il settore socio-assistenziale privato è destinato a crescere, trainato dall'invecchiamento della popolazione e dalla crescente richiesta di servizi di qualità, in particolare l'assistenza domiciliare e la domiciliarizzazione. L'innovazione tecnologica, come la telemedicina, i dispositivi indossabili e i robot di compagnia, coadiuverà questo processo.

In questo scenario di trasformazione, con una previsione di forte crescita (7% annuo), la formazione riveste un ruolo strategico per l'arricchimento delle competenze, anche tecnologiche, e favorirà la nascita di nuove figure professionali. Si prevede una vera e propria industrializzazione del settore con l'ingresso di nuovi capitali e investitori istituzionali.

Nonostante le importanti novità legislative introdotte dal legislatore per una riforma radicale, rimangono forti criticità nella piena attuazione e nella bonifica delle situazioni che vedono in larga misura il lavoro nero come strumento regolatore dei rapporti di lavoro.

La UILTuCS ha ottenuto risultati rilevanti con il rinnovo dei principali CCNL (Coop Sociali, Uneba, Agidae) e la sottoscrizione del nuovo contratto nazionale con Confcommercio Salute Sanità e Cura. Quest'ultimo ha contribuito a ridurre la rappresentatività del CCNL Anaste, sottoscritto con organizzazioni sindacali non rappresentative. La UILTuCS prosegue con fermezza la politica di lotta ai contratti pirata e al dumping contrattuale, per garantire un salario equo e dignitoso.

Questi rinnovi hanno migliorato le condizioni economiche e normative, introducendo: la disciplina dei tempi di vestizione, un drastico ridimensionamento delle "notti passive" (con l'abolizione del trattamento economico progressivo laddove presente) e una profonda revisione del sistema di classificazione.

Questa impostazione contrattuale deve essere replicata e rafforzata nei futuri rinnovi per consolidare garanzie e tutele. Diversamente, l'emorragia di personale sanitario verso il settore pubblico è destinata a proseguire, pauperizzando il settore anche in termini di professionalità. È necessario che i sistemi istituzionali riconoscano il ruolo preponderante del settore nel sistema di sicurezza sociale, data l'alta età media della popolazione italiana. La UILTuCS intende rivendicare un confronto con Comuni e Regioni riguardo agli accreditamenti e al valore delle prestazioni erogate dalle strutture.

## **STUDI PROFESSIONALI**

Attenzione alle esigenze del mercato e qualità del servizio offerto caratterizzano l'evoluzione del settore degli studi professionali, contraddistinto dalla presenza di un numero significativo di professionisti e da un perimetro crescente di lavoro dipendente, composto in maggioranza da donne.

Il rinnovo del CCNL del 2024 ha confermato la volontà delle parti sociali di esercitare un ruolo da protagoniste nel governo delle dinamiche del settore: oltre agli adeguamenti salariali, si è data centralità alla tutela della qualità del lavoro, con particolare riguardo alla tutela della maternità e al rafforzamento del welfare attraverso la bilateralità.

Nell'ambito dell'assistenza sanitaria, a seguito dell'incremento della contribuzione determinato dal rinnovo del CCNL, sono state estese le prestazioni ai familiari degli iscritti. Il contributo unico e un sistema consolidato di prestazioni a livello nazionale caratterizzano la bilateralità degli studi professionali.

In prospettiva le priorità da perseguire saranno l'analisi e l'aggiornamento del sistema di classificazione del contratto nazionale, la creazione e la diffusione sui territori degli sportelli della bilateralità e l'allargamento



delle prestazioni del fondo di solidarietà della attività professionali (ammortizzatori sociali) costituito per volontà delle parti sociali, già oggi migliorative delle disposizioni di legge (decreto legislativo n. 148/2015).

### **GIOCO LEGALE**

Il settore del gioco legale è stato duramente colpito dalla pandemia, che ha accelerato un processo di cambiamento strutturale: l'incremento esponenziale del gioco *online*. Questo ha spinto le imprese leader a investire nel digitale, ma ha anche favorito la proliferazione di nuove piattaforme incapaci di garantire gli standard di sicurezza e di tutela assicurati dalle imprese del gioco legale e responsabile.

Le criticità riguardano la mancanza di garanzie e tutele per gli utenti, la tenuta dei livelli occupazionali e la qualificazione delle professionalità degli addetti. Il quadro normativo è complicato e contraddittorio: le concessioni nazionali sono rilasciate dall'Autorità dei Monopoli, ma la delega sulle modalità di esercizio è affidata alle singole regioni, creando disparità territoriali.

La UILTuCS ritiene fondamentale ridefinire un quadro normativo coerente ed omogeneo a livello nazionale attraverso l'istituzione di un tavolo nazionale coordinato che coinvolga attivamente Istituzioni, Autorità dei Monopoli, Associazioni di categoria e Organizzazioni sindacali.

L'obiettivo primario è coniugare l'operatività del settore con la stabilità occupazionale.

È necessario promuovere il gioco legale e responsabile, contrastando l'illegalità. Occorre valorizzare il capitale umano per garantire *standard* elevati di qualità e contrastare tentativi di abuso. Infine, data la particolarità del settore (spesso con orari notturni e festivi), è necessario migliorare le condizioni economiche e normative dei lavoratori e intensificare le misure per promuovere la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

### **IL LAVORO DOMESTICO COME INFRASTRUTTURA SOCIALE E PRODUTTIVA**

Il lavoro domestico e di cura è una infrastruttura sociale essenziale ma spesso invisibile. In Italia si stimano 3,3 milioni di assistenti familiari (colf, badanti, baby sitter), ma meno di 900mila rapporti sono regolari: oltre metà del settore resta irregolare, con perdita di diritti, gettito e qualità. È un comparto a prevalenza femminile e con forte presenza migrante; la spesa annua delle famiglie per il lavoro domestico è di circa 13 miliardi e genera un valore economico complessivo stimato in 21,9 miliardi: non un costo, ma un investimento sociale che sostiene produttività, benessere e inclusione.

Il quadro di riferimento è dato dalla Convenzione OIL n. 189 e dalla Raccomandazione n. 201: condizioni eque, sicurezza, previdenza e protezione sociale, diritto di organizzazione e contrattazione, riposi e ferie, contratti scritti e registrazione degli orari. Il documento EFFAT — sostenuto da UILTuCS — rilancia tre pilastri: lavoro dignitoso (salari equi, tutele, integrazione dei lavoratori migranti), qualità e accessibilità dei servizi senza comprimere diritti, efficienza tramite formalizzazione e inclusione nel sistema fiscale e previdenziale. Il sistema italiano è richiamato come buona pratica per l'indicizzazione automatica dei minimi del CCNL domestico.

Le proposte puntano a superare approcci emergenziali: promuovere la regolarità con incentivi fiscali mirati per famiglie e lavoratori, riconoscere il settore come servizio di interesse economico generale e integrarlo nella strategia nazionale per la non autosufficienza, nei programmi regionali di welfare e nella Strategia europea per la Cura. Restituire cittadinanza piena al lavoro domestico — dignità, diritti, regole — significa rafforzare welfare, equità e crescita, riconoscendo il valore economico e civile della cura.



### **AGENTI E RAPPRESENTANTI DI COMMERCIO E CONSULENTI FINANZIARI**

Agenti e rappresentanti sono un presidio essenziale tra imprese e mercato, ma operano in un contesto reso difficile da crisi energetica, mutamenti dei consumi, politiche protezionistiche estere (dazi e restrizioni su filiere chiave), avanzata dell'e-commerce e assenza di una strategia nazionale di settore. Ne derivano riduzione del numero di operatori (circa -2% annuo nell'ultimo triennio), calo dei redditi e rischi per la sostenibilità di ENASARCO. Si evidenziano anche carenze di accesso al credito, assenza di sostegni al reddito e scarsi incentivi all'ingresso dei giovani nella professione.

Si propongono tre linee: riforma equa dell'imposizione fiscale e contributiva, proporzionata ai redditi reali; sistemi di tutela del reddito nei periodi di difficoltà o sospensione dell'attività; incentivi, formazione dedicata e semplificazioni per il ricambio generazionale. Si chiede un Fondo di garanzia a copertura dell'indennità di fine mandato (art. 1751 c.c.) nei casi di procedure concorsuali, l'abolizione del mono mandato (ritenuto distorsivo e penalizzante) e il riconoscimento dell'attività come lavoro usurante. Sul piano contrattuale, l'AEC Commercio 2025–2029 introduce innovazioni rilevanti: provvigioni anche sulle vendite online delle mandanti, aumento dei massimali FIRR, maggiori tutele su anticipi, malattia, maternità e maggiore trasparenza nelle liquidazioni. La UILTuCS ha svolto un ruolo determinante nel rinnovo e individua come prossimi passi il rinnovo con l'industria e politiche mirate su giovani e tecnologie, con rafforzamento organizzativo territoriale e una rete di riferimento certa per la categoria.

### **POLITICHE PREVIDENZIALI (ENASARCO)**

ENASARCO emerge come attore centrale del welfare professionale, con solidità economico-finanziaria e governance rinnovata. L'esercizio 2024 si chiude con un risultato economico di 566,6 milioni di euro, di cui oltre 310 milioni dal saldo previdenziale; il bilancio è approvato con il 98,1% dei votanti. Nel 2025 le elezioni dell'Assemblea dei Delegati registrano 35.403 votanti; per la componente Agenti, la lista "Agenti Cresciamo Uniti" ottiene 34.573 voti e 40 delegati, rafforzando coesione e capacità di guida. Questa fase segna una gestione più unitaria, con l'obiettivo di continuità, stabilità e trasparenza.

Le priorità sono: innovazione continua della governance per adattarsi ai cambiamenti del mercato e del lavoro; istituzione di un Osservatorio permanente sul mercato del lavoro degli agenti e dei consulenti per analizzare tendenze e cambiamenti tecnologici; aggiornamento del paniere di welfare con servizi di microcredito, sanità integrativa, sostegni al nucleo familiare, voucher per formazione, supporto all'acquisto di strumenti e mezzi di lavoro; accompagnamento nelle transizioni e nei cicli sfavorevoli. Se la gestione finanziaria manterrà i livelli di rendimento conseguiti e la governance saprà consolidare trasparenza, dialogo e unità, la Fondazione potrà affrontare con maggiore sicurezza le sfide future, rafforzando il ruolo di pilastro previdenziale e di riferimento per l'economia reale e il welfare della categoria.