



Settore Emissioni Radio Televisione
Mediaset – rinnovo integrativo aziendale

Settore Grafici-Cartai-Cartotecnici
Grafici Editoriali – rinnovo CCNL

Settore Produzione Culturale
Sport e Spettacolo – rinnovi CCNL



12024 www.uilcom.it

Anno XXXII (169)
Poste Italiane SpA
Spedizione in abbonamento
postale 70% Roma – DCB Roma

UNITI PER TANTI VANTAGGI DEDICATI A TE.

Sconti e opportunità, sempre un passo avanti.

UILCOM e Laborfin, Agente Generale UnipolSai Assicurazioni, hanno riservato per gli iscritti UILCOM alcune garanzie assicurative **gratuite**.



PROTEZIONE



NOVITÀ! NUMERO VERDE DEDICATO

800 95 92 72

**In quale ambito
Per quali spese**

Infortunio professionale ed extra professionale

Sarà corrisposta una indennità di **€ 60,00** (Euro sessanta) per ogni giorno di ricovero a seguito d'infornuto e per la durata massima di giorni 55 per ogni ricovero. Se il ricovero è inferiore a 10gg la franchigia è di 1gg. Se il ricovero è superiore a 10gg la franchigia è eliminata.

**Garanzia
Aggiuntiva**

Ustioni che comportano ricovero: all'assicurato che a seguito di ustione viene ricoverato verrà corrisposta la diaria da ricovero prevista dalla presente polizza.

**Garanzia
Aggiuntiva**

Indennità di immobilizzazione con mezzi inamovibili.

La diaria per ingessatura viene corrisposta per il periodo di guarigione prescritto dall'Istituto di Cura, anche qualora all'iscritto sia stata accertata radiologicamente una frattura al bacino, al femore, al coccige, alle costole, fratture nasali e maxillofacciali: **€ 20,00** (Euro venti) per giorno e per massimo 20 giorni

**Garanzia
Aggiuntiva**

Indennità forfettaria di immobilizzazione con mezzi amovibili.

L'indennità viene corrisposta anche qualora all'iscritto sia stata accertata radiologicamente una frattura alle vertebre: **€ 80,00** (Euro ottanta)

**Garanzia
Aggiuntiva**

Assegno Funerario

Nel caso di morte a seguito di infornuto professionale, la Compagnia liquiderà agli eredi dell'assicurato una somma di **€ 2.000,00** (Euro duemila), entro 90 giorni dalla data di presentazione della relativa documentazione

**Dove
Franchigia**

In tutto il mondo

3 giorni per la diaria da gesso

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

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

sommario



- 3** Editoriale
Salvatore Uglierolo
- 4** Consiglio Nazionale Uilcom
- 6** Settore Emittenze
Pierpaolo Mischi
Mediaset:
rinnovo integrativo aziendale
- 15** Settore Produzione Culturale
Roberto Corirossi
Sport e Spettacolo
- 18** Settore Grafico-Cartario-Cartotecnico
Roberta Musu
Rinnovo del C.C.N.L. grafici editoriali
- 23** Settore Grafico-Cartario-Cartotecnico
Roberto Retrosi
DS Smith Packaging
- 26** P.O. e Politiche di Genere
Maria Rosaria Raglia
Connessioni
- 28** UILCOM
Fulvio Tranquilli
La Legge di Bilancio



Pubblicazione trimestrale della Unione Italiana
Lavoratori e Lavoratrici della Comunicazione
n. 1/2024, Anno XXXII (169)

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

Direttore responsabile
Marco Trozzi
Direttore editoriale
Salvatore Uglierolo
Editor
Elsa Gnata

E-mail
contatto@uilcom.it

Redazione
Rossella Manfrini, Pierpaolo Mischi, Roberta Musu,
Luciano Savant Levra

Hanno collaborato
Roberto Corirossi, Maria Rosaria Raglia, Roberto Retrosi,
Fulvio Tranquilli

Redazione e amministrazione
c/o Comunicazione Lavoro Srl
Servizi - Ricerche - Promozioni
00198 Roma, largo A. Ponchielli, 4
Tel. 06 45686880 - Fax 06 85353322

Amministratore delegato
Rossella Manfrini
Sito web
www.uilcom.it
E-mail
uilcom@uilcom.it

Progetto grafico e impaginazione
Studio Ruggieri Poggi
ruggieripoggi.it

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



Negli ultimi 40 anni in Europa sono state salvate dal cancro le vite di oltre 2 milioni di donne.



Dai.

Il futuro della ricerca è nelle nostre mani.

Per la festa della mamma regala l'**Azalea della Ricerca**[®] e sostieni gli studi sui tumori che colpiscono le donne.

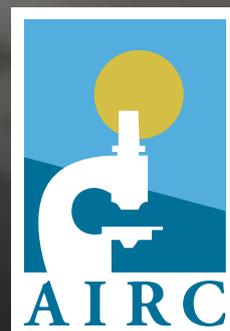
TI ASPETTIAMO IN PIAZZA
DOMENICA 12 MAGGIO

DA FINE APRILE
disponibile su
amazon

Scopri dove su **airc.it** | **840.001.001***

*Uno scatto da tutta Italia. Attivo dal 29 aprile, 24 ore su 24.

BANCO BPM
PARTNER ISTITUZIONALE AIRC





Il Governo sovranista che non ha nulla di patriottico

Dopo 17 mesi di Governo Meloni, possiamo affermare che nulla è cambiato nel campo di politica industriale.

Ci hanno raccontato, durante la campagna elettorale, le ricette per dare lustro al Paese, abbiamo solo visto una totale incapacità ad affrontare veramente i problemi.

Un Governo che, come grande "intuizione", decide di fare cassa mettendo in vendita quote di azionariato di aziende nazionali quali Poste-Eni-Ferrovie-RAI Way-Cinecittà-lo spettacolo, triste, che quello che stiamo assistendo sull'Azienda TIM è lo specchio del contesto "strategico" di questo Governo. Continuare a consegnare ad altri soggetti stranieri, pezzi industriali del paese.

Le altre nazioni difendono, noi cediamo.
"Errare humanum est, perseverare autem diabolicum".

Salvatore Uglierolo

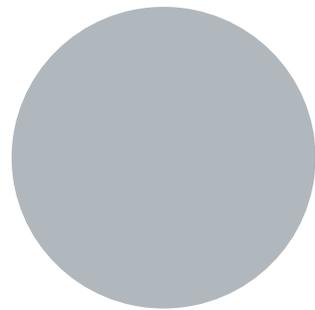


Consiglio nazionale Uilcom

Roma (Cinecittà) 15 febbraio 2024



IN ECITTÀ
SALA
FEDERICO FELI



Perché questo è un punto di partenza e non di arrivo...

a cura di **Pierpaolo Mischi**

Mediaset: rinnovo integrativo aziendale



Lo scorso 12 dicembre, dopo oltre un anno di confronti serrati Le Segreterie Nazionali, territoriali Di Uilcom, Slc, Fistel insieme a tutta la Delegazione trattante RSU Mediaset si è sottoscritta una ipotesi di accordo, per il rinnovo dell'integrativo aziendale. Tale accordo è stato successivamente approvato, a larghissima maggioranza da tutte le lavoratrici ed i lavoratori del Gruppo Mediaset, ivi compreso il personale delle Radio.

Il lavoro fatto ha visto la rivisitazione di oltre 21 articoli dell'integrativo che hanno toccato in maniera sostanziale l'intero impianto, dalla gestione degli

Appalti e relativo rapporto con i fornitori per tutelare maggiormente i lavoratori dell'indotto sia dal punto di vista dei diritti, della sicurezza sia per la giusta ed univoca applicazione contrattuale del mondo radio-televisivo evitando ancor più fenomenologie di dumping. Parti della normativa, i percorsi di stabilizzazione dei nuovi assunti, rivisitazione dei tempi di maturazione di alcuni istituti per la platea dei nuovi assunti accelerando ulteriormente l'andata a regime degli stessi, la sicurezza, la formazione certa. Alcuni articoli sulla retribuzione diretta ed indiretta, a cominciare dal Pdr e dalla assunzione di una nuova piattaforma welfare che porterà ulteriori benefici ai lavoratori del Gruppo. Abbiamo contribuito a proteggere al meglio il precario equilibrio della Polizza sanitaria Interna, altro asset fondamentale per tutta la "popolazione Mediaset". Non ultimo per importanza, l'estensione dell'integrativo aziendale anche per tutte le lavoratrici e lavoratori del "mondo radiofonico", divenuto parte integrante dello stesso gruppo Mediaset. Come Uilcom siamo soddisfatti dei risultati raggiunti, avvalorati ulteriormente dagli stessi lavoratori e lavoratrici.

È utile comunque sottolineare che per noi questo è un punto di partenza e non di arrivo ed ogni giorno lavoreremo insieme alle nostre RSU a supporto e tutela di tutte le lavoratrici e lavoratori del mondo Mediaset.

VERBALE DI ACCORDO
del 12 dicembre 2023
tra

la Direzione del Personale delle società del Gruppo Mediaset firmatarie del CCNL per i dipendenti di Imprese Radio-Televisive, Multimediali e Multiplatforma ("CCNL") e del relativo Accordo Integrativo Aziendale Mediaset ("AIA") (di seguito, complessivamente, "Azienda"), nella persona dei sigg. Luigi Motta, Roberto Rispoli, Stefano Catani;

(da una parte)

e

le segreterie nazionali di SLC-CGIL (Dino Oggiano), FISTEL-CISL (Paolo Gallo), UILCOM-UIL (Pierpaolo Mischi), unitamente all'Esecutivo Nazionale costituito dalle organizzazioni sindacali nella composizione comunicata all'Azienda in data odierna ("OO.SS.");

(di seguito complessivamente "OOSS" e, unitamente all'Azienda, le "Parti");

(dall'altra parte)

PREMESSO CHE

- a) nell'ambito del rinnovo tra le parti del nuovo accordo integrativo aziendale ("Nuovo AIA"), è stato previsto: (i) il riconoscimento ai dipendenti di un premio di risultato - in linea con il passato - legato ad obiettivi di performance aziendale nonché, (ii) al raggiungimento di determinate condizioni, la possibilità di convertire lo stesso in un credito welfare;
- b) l'Azienda, - al fine di incrementare il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie - ha deciso di assegnare a quest'ultimi un credito welfare *una tantum* per la fruizione di servizi, beni, agevolazioni, rimborsi e buoni acquisto, secondo le modalità previste dalle leggi vigenti (il "Credito Welfare Liberale");
- c) entro il mese di aprile 2024 l'Azienda predisporrà un regolamento per definire le modalità di fruizione del Credito Welfare Liberale ("Regolamento");

tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue

- 1) L'Azienda assegnerà a ciascun lavoratore, a titolo di liberalità, un credito welfare dell'importo di euro 250,00 (duecentocinquanta/00) utilizzabile esclusivamente per l'acquisto di beni e servizi ai sensi dell'art. 51 del TUIR. Tale Credito Welfare Liberale sarà caricato all'interno della piattaforma welfare in fase di implementazione.
- 2) Le modalità e le tempistiche di utilizzo del Credito Welfare Liberale saranno disciplinate nel Regolamento.
- 3) L'Azienda provvederà, inoltre, a consegnare a ciascun dipendente apposita lettera individuale di assegnazione del Credito Welfare Liberale.

L.C.S.

L'Azienda

Le Organizzazioni Sindacali

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue ink, representing the representatives of the company and the trade unions.]

FIRMATA L'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO DEL GRUPPO MEDIASET

Il giorno 12 Dicembre 2023, presso la Sede di Cologno Monzese, è stata firmata l'ipotesi di rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale del Gruppo Mediaset, dalla Delegazione aziendale e dalla Delegazione trattante di parte Sindacale e dalle Segreterie Nazionali e Territoriali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL.

Di seguito i contenuti dell'accordo, che coronano un lavoro di trattativa durato più di un anno.

1. CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRATI A T.D.

L'intesa ha recepito quanto stabilito dal CCNL di settore, che prevede la possibilità di prorogare i contratti subordinati e somministrati a tempo determinato fino a un massimo di 48 mesi, sulla base delle causali richiamate nell'accordo, in cambio della stabilizzazione di almeno il 40% di questi contratti (a tempo determinato o somministrati), in contratti subordinati a tempo indeterminato.

2. APPALTI

Con l'obiettivo di ridurre la frammentazione della filiera e di assicurare maggiori tutele ai lavoratori e alle lavoratrici, degli appalti e diretti, le Parti hanno comunemente deciso di rafforzare il diritto d'informazione previsto nel contratto nazionale. Si prevede, inoltre, l'obbligo per Mediaset di verifica dell'utilizzo dei Contratti sottoscritti dalle Organizzazioni maggiormente rappresentative nelle società in appalto contrattualizzato. L'obbligo di utilizzo dei contratti sottoscritti da CGIL, CISL, UIL in tutta la filiera degli appalti Mediaset, rappresenta un avanzamento importante nel contrasto ai contratti pirata ampiamente utilizzati nel settore, ma soprattutto, significa anche una maggiore tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende in appalto. Nel testo sottoscritto, si rafforza inoltre il passaggio che prevede, nei casi di cambio appalto, la possibilità di chiedere l'intervento di Mediaset verso le Aziende fornitrici, al fine di favorire la soluzione degli eventuali problemi occupazionali che ne potrebbero derivare. Si è decisa inoltre l'istituzione di una commissione appalti, col compito di monitorare l'andamento di queste attività.

3. PERMESSI

La disciplina di fruizione dei permessi non cambia, ad eccezione per i/le lavoratori/trici della produzione che, se hanno l'orario ridotto di 7 ore, potranno prendere i permessi per 4 o 7 ore, invece delle 4 o 8 ore attuali.

Rimane invariato invece il numero attuale delle ROL: 76 ore annue al personale che presta la propria attività con articolazioni di orario pari a 40 (quaranta) ore settimanali, e 24 ore annue di permesso al personale che presta la propria attività con articolazioni di orario pari a 35

(trentacinque) ore settimanali.

Inoltre, l'Azienda, su richiesta delle OO.SS. ha recepito quanto previsto dall'art.7 della L.119 per i permessi aggiuntivi in caso di terapie salvavita.

4. SMARTWORKING

Vengono integralmente recepiti ed entrano a far parte dell'AIA, gli Accordi sullo Smartworking sottoscritti dalle parti in data 21 Maggio 2021 e 1 dicembre 2022. In base a questo, lo smartworking entra a pieno titolo fra le modalità di lavoro previste all'interno del Gruppo Mediaset, ivi compreso il riconoscimento del buono pasto per i/le lavoratrici, quando operano in questa modalità (7 €)

5. INDENNITA' DI DISACCORPAMENTO E INDENNITA' DI CONVOCAZIONE STRAORDINARIA

L'indennità di convocazione straordinaria, prevista per i lavoratori che osservano l'orario di lavoro tecnico-produttivo, passa dall'attuale 30% al 45% della quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 33 del presente AIA, mentre l'indennità di disaccorpamento viene confermata al 40%.

6. ORARIO FLESSIBILE

Per i lavoratori ad orario costante che utilizzano la flessibilità oraria sarà consentito anticipare l'ingresso alle ore 8, con l'esclusione delle giornate effettuate in modalità smart working.

7. FINE LAVORO

E' stato uniformato all'interno del contratto integrativo l'accordo di regolamentazione sul fine lavoro, che sarà uguale per tutte le sedi aziendali.

8. REPERIBILITA'

L'istituto della reperibilità risulta così modificato. Viene introdotta la distinzione fra "reperibilità/intervento (disponibilità a rispondere e ad intervenire nel più breve tempo possibile)" e "reperibilità/chiamata" (c.d. "intervento da remoto, ovvero la disponibilità a rispondere alla chiamata e a intervenire da remoto)

- Ai dipendenti chiamati a rendere la reperibilità nei limiti temporali al di fuori del normale orario di lavoro, verrà riconosciuta una indennità giornaliera, per ogni giorno di reperibilità richiesta, pari a € 65,00 lordi per i giorni da lunedì a venerdì e pari a € 77,50 lordi per il sabato e la domenica nonché per i giorni festivi e per i giorni di "NL" ed "R". Qualora la prestazione sia resa nelle giornate festive di cui all'art. 43 del CCNL che coincidono con la domenica (c.d. giornate "superfestive"), sarà riconosciuta un'indennità giornaliera di € 100,00 lordi.
- Verrà inoltre riconosciuto un importo forfettario di € 20,00 lordi per ogni intervento di reperibilità (anche da remoto) che si protragga oltre le ore 22.00 indipendentemente dall'orario di inizio dell'intervento stesso.
- Gli importi di cui sopra saranno adeguati annualmente in base alla variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo con decorrenza primo gennaio 2024.
- Nell'ipotesi di "reperibilità/intervento", al fine di compensare la mancata fruizione del pasto dal responsabile sarà inoltre riconosciuto un "ticket restaurant" di € 8,50, e ove autorizzato mezzo sarà coperto dalla polizza "Kasko" aziendale sulla base delle procedure aziendali vigenti in materia di "risk management". Inoltre, il dipendente avrà diritto al rimborso spese viaggio come disciplinato dalle procedure aziendali di tempo in tempo applicabili.
- Nel caso di interventi notturni di durata superiore a 4 (quattro) ore, il dipendente avrà diritto ad ulteriori 4 (quattro) ore di riposo compensativo, fruibili successivamente anche in base alle esigenze di servizio e comunque entro e non oltre 3 (tre) settimane, in linea con quanto previsto all'art. 38 del CCNL per i dipendenti di imprese radiotelevisive multimediali, multipiattaforma.

9. ORARIO TECNICO PRODUTTIVO- LAVORATORI GIA' ASSUNTI AL 11/07/2018

Ai lavoratori già assunti alla data dell'11 luglio 2018, che osservano l'orario di lavoro tecnico

produttivo, verrà riconosciuto, a partire dalla data di entrata in vigore del presente AIA, a titolo di superminimo individuale non assorbibile, un importo mensile pari a € 176,64 lordi, che corrispondono ai precedenti 11.50 € dell'EDR che prima venivano riconosciuti all'atto di esercizio del turno tecnico produttivo (quindi a effettiva prestazione effettuata). L'importo di 176,54 € verrà riconosciuto anche a tutti i lavoratori che, già in forza in Azienda alla data del 11 luglio 2018, dovessero passare all'orario tecnico-produttivo da altre forme orarie.

10. ORARIO TECNICO PRODUTTIVO- LAVORATORI ASSUNTI DOPO IL 11/07/2018

Ai lavoratori assunti dopo la data dell'11 luglio 2018, che osservano l'orario di lavoro "tecnico-produttivo", l'Azienda riconoscerà, a titolo di indennità denominata "EDR Qualificazione Professionale TP post 2018", gli importi riportati nella seguente tabella A, secondo le percentuali e alla maturazione dei periodi di anzianità lavorativa indicati nella tabella B:

livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9
importo (€)	212,64	228,95	245,26	271,71	302,36	318,67	328,86	347,22	368,62

dopo 18 mesi di anzianità lavorativa	30%
dopo 36 mesi di anzianità lavorativa	70%
dopo 48 mesi di anzianità lavorativa	100%

Si conferma anche che, i lavoratori assunti dopo la data del 11 luglio 2018 con inquadramento al IV livello avranno diritto al passaggio automatico al V livello di inquadramento con la maturazione di 4 (quattro) anni di anzianità lavorativa.

Con questi due articoli si stabilisce da un lato, il diritto degli assunti ante 2018 al mantenimento dell'EDR che, diventando un superminimo non assorbibile, non potrà essere cancellata in futuro.

Per gli assunti post luglio 2018, si stabilisce invece un principio importante, ovvero che, sebbene non integralmente, questi abbiano diritto al riconoscimento di circa la metà dell'attuale EDR (che prima non era per nulla riconosciuta), con un tempo di maturazione che si riduce di ben 12 mesi, passando dagli attuali 5 anni ai 4 anni previsti dal nuovo accordo.

Un risultato che riteniamo importantissimo, visto che si stabilisce una forma di ristoro verso le giovani generazioni che in modo sempre più massiccio si affacciano al mondo del lavoro Mediaset.

11. BUONO PASTO

Si riconosce il buono pasto, a quei lavoratori che, pur lavorando all'interno di sedi aziendali dotate del servizio mensa, non hanno la possibilità di accedervi per ragioni di servizio o a causa della chiusura temporanea della mensa.

Nel caso di impossibilità ad accedere alla mensa per ragioni di servizio, la produzione, in aggiunta al buono pasto, potrà prevedere la disponibilità del cestino o di un servizio di catering.

12. ASSICURAZIONE PER I CD "PREPOSTI"

Le aziende del Gruppo Mediaset attiveranno un programma di comunicazione ai/alle lavoratori/trici interessati/e alle coperture assicurative, con particolare riferimento all'assistenza anche legale per gli impieghi che comportino specifici rischi (ad esempio, con riferimento al ruolo di "preposto", ai sensi degli articoli 2, comma 1, lettera e), e 19 del TU Sicurezza).

13. PREMIO DI RISULTATO E PIATTAFORMA WELFARE

Il PDR del Gruppo Mediaset viene così rivisto, alla luce anche delle normative sulla detassazione prevista dalle normative fiscali, sulla base dei seguenti indicatori.

a) redditività misurato con l'indicatore del "ROS Italia" (come di seguito definito), e/o

- b) efficienza organizzativa individuati attraverso precisi parametri misurabili e verificabili in modo obiettivo in termini quantitativi.

Il Premio di Risultato sarà erogato laddove sia raggiunto almeno uno dei seguenti obiettivi, tra loro autonomi e alternativi:

- A) Obiettivo di redditività:** ROS Italia (*“Return on Sales”*) relativo all’esercizio di riferimento del Premio di Risultato almeno pari a **1%**. Il ROS Italia si ottiene dal rapporto tra reddito operativo e valore della produzione determinati sulla base del bilancio consolidato del Gruppo MFE depurato dai risultati delle società del gruppo non residenti in Italia; oppure
- B) Obiettivo di efficienza** dato dalle emissioni complessive di CO2 nello svolgimento dell’attività di impresa: riduzione rispetto al periodo precedente; oppure
- C) Obiettivo di efficienza** dato dallo share medio giornaliero del totale emittenti del Gruppo Mediaset (perimetro Italia): almeno pari al **35%**; oppure
- D) Obiettivo di efficienza** dato dalla percentuale di ferie smaltite nel corso dell’anno rispetto a quelle maturate nel medesimo anno: almeno pari a **98%**; oppure
- E) Obiettivo di efficienza** relativo alla partecipazione effettiva ad ore di formazione su temi c.d. *“ESG”*: almeno pari a **1 ora pro capite**;

Il raggiungimento degli obiettivi di efficienza di cui alle precedenti lettere D) ed E) sarà verificato sulla base dei dati aggregati delle Società firmatarie del presente AIA relativi all’esercizio di riferimento del Premio di Risultato.

In caso di raggiungimento di almeno uno degli obiettivi previsti, l’importo del Premio di Risultato viene determinato applicando i seguenti criteri rilevanti ai fini della quantificazione del premio complessivamente spettante:

I) Parametro di redditività per la quantificazione del Premio di Risultato

Parametro	Importo
ROS Italia	Per ogni quarto di punto percentuale di ROS Italia positivo verranno corrisposti € 35 lordi a fronte dei precedenti € 30.

II) Parametri di efficienza per la quantificazione del Premio di Risultato

Parametri	Target	Importo
Emissioni complessive di CO2 nello svolgimento dell’attività di impresa	< rispetto a esercizio precedente	€ 15,00
Share medio giornaliero del totale emittenti del Gruppo Mediaset (perimetro Italia)	35%	€ 15,00
Percentuale di ferie smaltite nel corso dell’anno rispetto a quelle maturate nel medesimo anno	98%	€ 15,00
Partecipazione effettiva ad ore di formazione su temi c.d. <i>“ESG”</i>	1 h pro capite	€ 15,00

In presenza delle condizioni per l'applicazione del regime fiscale agevolativo, reso possibile dall'incremento positivo anno su anno di almeno uno dei parametri sopracitati, il lavoratore potrà destinare il 100% o il 50% del Premio di Risultato maturato, in beni, opere e servizi (c.d. "Flexible Benefits") comunicando la propria decisione alla Direzione Amministrazione del Personale, entro il 31 dicembre dell'anno di pagamento.

Nel caso in cui non si dovesse raggiungere il valore dell'1% di ROS stabilito nel presente accordo, a fronte comunque del raggiungimento di anche uno solo dei 5 parametri aggiuntivi, verrà comunque riconosciuto al lavoratore un corrispettivo economico pari al valore di ROS effettivamente raggiunto, calcolato con le modalità condivise nel presente accordo.

Sono previste verifiche, ove necessario, per valutare e /o implementare eventuali correttivi. L'erogazione del PDR avverrà come di norma nel mese di maggio di ogni anno.

14. PREVIDENZA INTEGRATIVA

Per gli/le iscritti/e al FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE MEDIAFOND, il contributo a carico azienda passa all'1,7 dall'attuale 1,5.

15. ASSICURAZIONE SANITARIA

Viene recepito integralmente il Verbale di Accordo Sindacale del 13 dicembre 2022, con il quale si è previsto che l'Azienda, per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023, ha provveduto, in regime di "autoassicurazione", a:

- (i) mantenere una copertura assicurativa delle spese medico sanitarie a favore di tutti i lavoratori;
- (ii) consentire ai lavoratori di far beneficiare anche i componenti del proprio nucleo familiare (coniuge e figli) di una – seppur più limitata - copertura assicurativa, mediante il pagamento di un premio annuale (stabilito per il coniuge e per ciascun figlio).

In considerazione del fatto che, per questo primo anno di regime di cd autoassicurazione, si è evidenziato un deficit pari a circa 300.000 euro fra premi versati e spese sostenute dal Fondo per le prestazioni, su richiesta delle OO.SS. il Gruppo Mediaset si è fatto integralmente carico di questo esborso economico, nella speranza che, per gli anni a venire, si arrivi a un sostanziale pareggio di bilancio fra premi e costi per le prestazioni. Se è infatti vitale, in considerazione delle necessità dei dipendenti e dei famigliari del Gruppo Mediaset, mantenere la polizza sanitaria, è altrettanto importante assicurare una sostenibilità complessiva del sistema, onde evitare qualche spiacevole sorpresa in futuro. Le parti hanno anche previsto una finestra temporale dalla data odierna fino al 20 gennaio 2024, per permette a chi volesse aderire alla polizza per il coniuge e i figli di poterlo fare.

Inoltre, esclusivamente per i lavoratori impiegati presso le sedi di Roma, Bologna e Assisi nelle quali non opera nessun centro medico, questi potranno fruire di ulteriori 20 ore di permesso all'anno alle medesime condizioni delle 32 ore già previste. Sono confermati momenti di monitoraggio di norma quadrimestrali sull'andamento della polizza.

16. PIATTAFORMA WELFARE

Entro il primo semestre del 2024, verrà attivata la piattaforma Welfare del Gruppo Mediaset, dove i lavoratori potranno versare il loro PDR per poter utilizzare i beni e servizi che in essa saranno presenti. In considerazione dell'accordo sottoscritto, a fronte della richiesta delle OO.SS., l'Azienda verserà a titolo di liberalità 250 euro nel borsellino individuale di ogni lavoratore in forza, all'atto della firma del presente AIA.

17. INDENNITA' DI FUNZIONE QUADRI

L'ammontare dell'indennità di funzione quadri prevista viene ulteriormente incrementata secondo quanto previsto in questa tabella:

Livello	Importo precedente (€ lordi)	Aumento (€ lordi)	Nuovo importo
9°livello quadro	100,00	40,00	140,00
8°livello quadro	82,00	30,00	112,00

18. ALTRE INDENNITA'

L'indennità dell'emissionista multifunzioni di 120€ mensili verrà erogata come superminimo non assorbibile, così come quella degli assemblatori e capi-fascia emissione di 77€ mensili. I forfettizzati (non Quadri) area operazioni come i DP, Responsabili di studio, Realizzatori tecnici, percepiranno un incremento in busta paga di 120€ mensili.

19. MODIFICHE ALLA DECLARATORIA PROFESSIONALE

Per ciò che riguarda la declaratoria professionale, sono state introdotte le seguenti modifiche:

- Riconoscimento del 7° livello per gli emissionisti multifunzione in forza alla data della firma dell'AIA, tale livello verrà riconosciuto entro i prossimi 24 mesi.
- Introduzione della figura del CAPO ELETTRICISTA – COORDINATORE IMPIEGATI ELETTRO-MECCANICI al 7° livello.
- Introduzione della figura del CAPO MACCHINISTA – COORDINATORE SERVIZI MOVIMENTAZIONE al 7° livello.
- Introduzione della figura del COMMERCIAL PRODUCER, con livello di entrata all'8° livello e approdo al 9° livello.
- Adeguamento della declaratoria del MIXER LUCI, con progressione di carriera dal 5° livello, fino al 7° livello.

Tali figure professionali, come da accordo sottoscritto in precedenza le figure sopra elencate vengono recepite nell'integrativo Mediaset.

Si conviene inoltre:

- Una nuova figura professionale quale il PROGETTISTA DI SCENA con una progressione professionale dal 7° al 8° livello.
- La figura di OPERATORE DVR (EX RVM), con livello di entrata al 5° e progressione fino al 7° livello per chi gestisce flussi audio e video nella tecnologia IP.
- L'introduzione della figura del REALIZZATORE GRAFICO, con livello di entrata al 3° livello e approdo al 5° livello.
- L'introduzione della figura del VIDEOMAKER, inquadrato all'8° LIVELLO, che sarà reclutato nell'ambito dei profili di operatore di ripresa, montatore/post produttore, realizzatore tecnico. In questa prima fase l'attività di "videomaker" sarà aggiuntiva rispetto a detti profili e verrà svolta in completa autonomia anche attraverso formazione mirata, e per i giorni in cui svolgerà l'attività videomaker, avrà diritto all'eventuale differenza retributiva rispetto a quella prevista per l'8° livello.
- L'adeguamento dell'ASSISTENTE DI STUDIO con una crescita professionale che arriva al 7° livello.

Le figure professionali dell'Operatore DVR, del Realizzatore Grafico del Video maker e del Progettista di Scena, aggiunte ex novo con questo accordo, per espressa volontà delle parti saranno attribuite solo su base volontaria e su espressa richiesta del lavoratore.

20. ESTENSIONE DELL'AIA AI/ALLE LAVORATORI/TRICI DELLE RADIO DEL GRUPPO MEDIASET

Con questo rinnovo, si estendono finalmente i benefici dell'AIA anche alle lavoratrici e ai lavoratori delle Radio del Gruppo Mediaset. Si tratta del coronamento di un lungo percorso che porterà a questi lavoratori dei benefici evidenti, con la consapevolezza che ancora molto c'è da fare per una reale parità fra tutti i dipendenti del comparto radiotelevisivo privato, anche in considerazione della differenza dei minimi contrattuali previsti dal CCNL. Comunque, un primo, importante passo, che, speriamo, possa essere da volano per altre realtà simili del settore.

21. DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo avrà durata fino al 31 dicembre 2025.

Nel giudicare positivamente l'intesa raggiunta, votata a grande maggioranza dalla delegazione trattante, le Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM UIL ringraziano le Strutture Territoriali e le RSU per il lavoro svolto in questi mesi di trattativa.

Come di consueto verranno predisposte le assemblee che valideranno quello che le OO.SS. considerano come un buon rinnovo dell'integrativo aziendale di gruppo.

Roma 14/12/2023

Le Segreterie Nazionali
SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL

nte	Aume
	40,00
	30,00

**In questi ultimi due anni
abbiamo riaperto
i tavoli di confronto
con le controparti datoriali**

a cura di **Roberto Corirossi**

Sport e spettacolo



Il Settore dello Spettacolo, in particolare il comparto del cine-audiovisivo, è stato interessato al rinnovo di tutti i CCNL, scaduti da molti anni, ed a stipularne di nuovi per le categorie che ne erano sprovviste, Attori e Stuntmen. In questi ultimi due anni abbiamo riaperto i tavoli di confronto con le controparti datoriali ed abbiamo firmato il rinnovo del contratto per il doppiaggio, fermo dal 2008, e per la prima volta nel nostro Paese il contratto per le/gli interpreti attori.

Doppiaggio

Il 6 dicembre 2023 è stata siglata l'ipotesi di accordo, approvata dal 95% dei lavoratori, per il nuovo contratto. Un contratto innovativo sia per la parte normativa, adeguata ai numerosi cambiamenti, anche tecnologici, avvenuti nel corso degli anni, che economica.

Sono state ridefinite le fasce dei prodotti (film, fiction, Serie, Telenovelas, documentari) ed in base a queste sono stati rivalutati i compensi, con un +30% complessivo nell'arco dei 3 anni di vigenza. È anche prevista una riduzione dei carichi di lavoro, con meno righe per turno, favorendo da un lato il miglioramento della qualità della prestazione e del prodotto finale e dall'altro la qualità di vita dei doppiatori.

È stato introdotto un articolo sull'intelligenza artificiale, tema molto sentito dall'intera categoria, con l'obiettivo di monitorare il fenomeno per evitare un uso improprio della tecnologia a danno della professionalità e dei diritti dei lavoratori. Inoltre è stata riconfermata la commissione Paritetica Di Garanzia (CPG), per il monitoraggio sulla corretta applicazione delle norme contrattuali.



Interpreti-attori

Il primo contratto nazionale in assoluto per il nostro Paese.

Le prime battaglie per un riconoscimento normativo come lavoratori dello spettacolo risalgono agli anni '60. Il risultato ottenuto è frutto di un lavoro complesso per la specificità del comparto, caratterizzato dalla discontinuità e dalla natura del rapporto di lavoro: sia autonomo che subordinato.

Sono state definite le figure professionali, individuando 3 gruppi e relative declaratorie in relazione al ruolo/prestazione dell'artista.

- 1. Gruppo il/la Protagonista di film, o di puntata
- 2. Gruppo comprimari, personaggi fissi di serie ma non protagonisti, cammei
- 3. Gruppo tutti gli altri non previsti ai punti 1 e 2

In materia di Intelligenza artificiale, il contratto prevede limiti all'utilizzo dell'immagine e della voce dell'attore o attrice, salvo specifici accordi individuali.

Un risultato importante di questo CCNL è il capitolo delle relazioni Sindacali, per quanto attiene l'informazione e la rappresentanza sindacale. Per l'informazione le Società di produzione forniranno alle OO.SS. l'elenco del cast artistico, dopo preventiva liberatoria da parte dell'interprete. Per la rappresentanza sindacale, le Parti, conclusa la fase dei rinnovi, apriranno il confronto **per la costituzione di organismi strutturati per l'intera filiera, tenendo conto sia di quanto previsto dal T.U. sulla rappresentanza sindacale, sia della specificità del Settore.**

Stuntmen

Rimangono ancora aperte le trattative per il primo CCNL per la categoria degli Stuntmen.

Dopo una iniziale resistenza delle associazioni Datoriali ad accettare l'idea di un contratto vero e proprio, proponevano un protocollo da allegare al contratto dei Generici, siamo riusciti ad aprire un confronto per il riconoscimento di questi professionisti, indispensabili per la realizzazione di

moltissime opere che contemplano scene particolarmente impegnative e rischiose.

Oltre al riconoscimento di compensi adeguati alla prestazione, frutto di una formazione in più discipline sportive e non, di una preparazione costante e costosa, **il punto qualificante della nostra piattaforma è il riconoscimento dei contributi figurativi, oltre i giorni di effettivo lavoro**, per raggiungere l'annualità contributiva, 90 gg, che moltissimi lavoratori non riescono a coprire, con la conseguente impossibilità di maturare i requisiti pensionistici.

Contiamo di poter arrivare nelle prossime settimane alla condivisione con la Parte datoriale di un Accordo che sancisca le tutele normative ed economiche per migliaia di lavoratrici/lavoratori altamente specializzati. Un CCNL da cui partire per ulteriori miglioramenti nei prossimi anni.

Troupe

Per il CCNL delle Troupe, purtroppo, dobbiamo constatare ancora rilevanti distanze tra le Parti.



La lunga vacanza contrattuale, **l'ultimo contratto risale al 1999**, le giuste aspettative della categoria, composta da figure con rivendicazioni sia professionali che economiche specifiche, pesano fortemente sulla negoziazione. Nei prossimi incontri dovremmo verificare la disponibilità della controparte ad accogliere parte delle nostre richieste per poter proseguire il confronto, o in caso contrario, valutare con la categoria iniziative di mobilitazione. Non poter chiudere il contratto delle Troupe, la categoria più numerosa del settore, significa non poter avviare il percorso, secondo noi indispensabile, **per arrivare al contratto dell'intera Filiera dell'Industria cine-audiovisiva.**

Sport

Il 12 gennaio di quest'anno abbiamo siglato con la Confederazione Italiana dello Sport-Confcommercio Imprese per l'Italia un accordo che sostanzialmente rinnova ed adegua la contrattazione esistente alle normative di legge recentemente introdotte, per i lavoratori dipendenti e collaboratori dello sport.

Attualmente il contratto è applicato da poco più di 7.000 datori di lavoro ad un totale di circa 41.000 dipendenti. Si tratta dell'unico contratto di lavoro attualmente utilizzato da imprese, società o enti del settore, che coinvolge centri sportivi impegnati in ogni disciplina, che interessa enti profit e no profit, che sarà applicato ad ogni forma di lavoro.

Con il nuovo accordo si è realizzata l'armonizzazione delle norme contrattuali che regolano i rapporti di lavoro sportivi alle previsioni della Riforma dello Sport introdotta dal Dlgs 36/2021 e in vigore dal 1° luglio 2023, che costituisce norma sostanziale e imprescindibile del CCNL.

Tra i punti salienti dell'intesa, con vigenza triennale dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026:

- il superamento del doppio regime contrattuale, relativamente agli occupati ante e post 22/12/2015, data di stipula iniziale del Ccnl originario Impianti e Attività Sportive;
- la revisione degli inquadramenti contrattuali, con l'introduzione nei sistemi di classificazione delle figure professionali previste dalla riforma riconducibili ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa sportiva (atleti, allenatori, istruttori, direttori tecnici, direttori sportivi, preparatori atletici e direttori di gara);
- l'aumento dei minimi contrattuali su 13 mensilità;
- la regolamentazione della flessibilità nel lavoro part-time e nel lavoro stagionale, con l'instaurazione di rapporti di lavoro con contratto a termine per la stagione sportiva;
- la valorizzazione della bilateralità, con l'estensione applicativa anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- per i co.co.co. la gravidanza, la malattia e l'infortunio non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, con la proroga della durata del contratto, pari a 180 giorni in caso di gravidanza.

Sulla parte economica l'intesa contempla un aumento economico a regime per il IV livello medio di 200 euro, da riparametrare per tutti gli altri livelli, di cui 100 euro già erogati a titolo di acconto in virtù di un accordo di transizione siglato tra le parti nel 2022. I restanti 100 euro verranno erogati in tre tranches:

- 40 euro con la retribuzione del mese di luglio 2024;
- 30 euro con la retribuzione del mese di luglio 2025;
- 30 euro con la retribuzione del mese di luglio 2026.

Prevista anche l'equiparazione dei trattamenti economici applicati ai dipendenti assunti ante e post 2015, con la previsione di una apposita tabella di parificazione retributiva in vigore dal mese di novembre 2026 fino al mese di novembre 2029, con l'assorbimento per entrambi della quattordicesima mensilità nella paga base.

Il contratto riformula anche la tabella dei **compensi riconosciuti ai collaboratori coordinati e continuativi** ai quali, ai fini dell'equiparazione con i trattamenti economici erogati ai lavoratori dipendenti, sarà riconosciuta **una maggiorazione del 25%** a far data dal 1° gennaio 2024 fino al mese di novembre 2029.

Il contratto individua anche le particolari figure degli "hostess e steward di impianto sportivo" ai quali verrà erogata una retribuzione maggiorata con il riconoscimento di una maggiorazione ad hoc del 20%.

Con la firma di questo nuovo contratto si è creato uno strumento unico per tutto il mondo sportivo, necessario per favorire la sostenibilità per gli operatori del settore, il sostegno economico ai lavoratori e nel contempo, l'emersione del lavoro sommerso. 🟡

Il futuro è un libro da scrivere ogni giorno

a cura di **Roberta Musu**

Rinnovo del C.C.N.L. grafici editoriali



Dopo una trattativa durata quasi un anno, il 19 dicembre 2023 è stata sottoscritta unitariamente l'ipotesi di accordo per il rinnovo del C.C.N.L. delle aziende grafiche, editoriali e digitali.

L'ipotesi, sottoposta alla consultazione attraverso le assemblee dei lavoratori e delle lavoratrici del settore, ha ricevuto un consenso quasi unanime, confermando l'accordo, che a tutti gli effetti entra dunque in vigore.

L'accordo sotto il profilo economico, ha raggiunto un risultato importante, in linea con i valori IPCA, con un aumento medio sui minimi pari a 252€ nell'arco del prossimo triennio e 18€ sul welfare – Byblos e Salute Sempre.

La situazione economica del paese, i dati inflattivi, i costi dell'energia e l'andamento complessivo del settore, sono stati elementi costanti nel confronto, sempre accompagnati dall'obiettivo di dare a questo rinnovo un carattere innovativo.

Digitalizzazione, innovazione tecnologica, Intelligenza Artificiale sono sempre più presenti, la dinamica del cambiamento è sempre più rapida e c'è la forte esigenza di dare un impulso nuovo al sistema delle Relazioni Industriali, abbandonando vecchi schemi e creando strumenti che possano dare risposte in tempi rapidi, coerenti con il mercato e più attenti all'equilibrio vita lavoro.

Dire che il mondo è cambiato senza operare cambiamenti nel nostro agire, nel sistema di relazioni, nelle strutture contrattuali significa perdersi occasioni importanti e soprattutto "subire" i cambiamenti, rischiando di rendere



in breve tempo, lo strumento contrattuale superato perché non in grado di dare nuove risposte a nuovi problemi o esigenze diverse.

La costituzione dell'Ente Bilaterale Permanente (EBP) ha l'obiettivo di monitorare, intervenire e proporre, durante la vigenza contrattuale, gli interventi necessari su diversi temi centrali, a partire dal sistema di classificazione, che con l'inserimento dei profili professionali in chiave digitale ha dato una prima risposta, ma che necessita di ulteriori interventi di aggiornamento.

Nei prossimi anni sarà necessario monitorare attentamente l'evoluzione tecnologica, gli impatti dell'intelligenza artificiale e se possibile "giocare d'anticipo" per gestire gli impatti, anche attraverso diversi modelli dell'organizzazione del lavoro, sperimentazione di sistemi di riduzione dell'orario di lavoro a parità di lavoro e una migliore integrazione dello smart working.

Altrettanto centrale il tema della formazione professionale, per prevenire l'obsolescenza delle competenze e riconvertire le

professionalità esistenti laddove possibile, ma anche per sensibilizzare le persone, a partire dalle Aziende sui temi riguardanti salute e sicurezza, la prevenzione di casi di violenza nei luoghi di lavoro (molestie, mobbing ecc.) anche sulla base di quanto disposto dalla convenzione ILO/2019, la prima norma internazionale per prevenire e contrastare questi fenomeni.

Il C.C.N.L. ha normato la gestione di ferie e permessi solidali, ossia la possibilità di cedere giorni di ferie a colleghe e colleghi che ne hanno necessità per situazioni di carattere personale e ha introdotto la possibilità di attivare la banca del tempo, uno strumento per far confluire su un conto individuale ore straordinarie, eventuali permessi non goduti ecc... e poterne fruire in situazioni di necessità.

L'aggiornamento della normativa ha riguardato i contratti a termine, con la nuova definizione delle causali e la conferma del diritto di precedenza su nuove assunzioni stabili.

Inoltre è stata prevista una procedura più articolata nei casi di cessione di ramo

d'azienda, con un confronto mirato a mantenere l'applicazione del C.C.N.L. grafici editoriali per salvaguardare le professionalità del settore.

In un momento difficile per il quadro economico e sociale del paese, complesso per gli impatti derivanti dall'innovazione tecnologica, le parti hanno lanciato una sfida che va ben oltre quanto è stato articolato nel C.C.N.L., ossia lavorare su un modello di Relazioni Industriali capace di intercettare, monitorare e gestire l'evoluzione del settore, attraverso la sperimentazione e la creazione di strumenti adeguati e soprattutto con azioni più rapide e incisive.

Una sfida importante, perché la durata del C.C.N.L., di norma triennale, deve vederci impegnati durante la vigenza contrattuale sui temi rilevanti, perché il futuro è un libro ancora da scrivere, ma noi tutt* dobbiamo e possiamo esserne protagonisti.

Innovazione non significa dire semplicemente che il mondo è cambiato, ma accogliere il cambiamento facendone nuove opportunità. 🌐

DOSSIER

 **TIM**

 **UILCOM**

UILCOM: il 29 febbraio andremo al tavolo di confronto tim

“PER NOI QUALSIASI TEMA RIGUARDANTE “IMPATTI SUI LIVELLI OCCUPAZIONALI” ANDRÀ AFFRONTATO CON IL GOVERNO.”

È ARRIVATO IL MOMENTO DI AVERE LA VERITÀ SUL FUTURO DI QUESTA AZIENDA E DELLE PERSONE CHE CI LAVORANO

SALVO UGLIAROLO
Segretario Generale
UILCOM







PLAY ▶



Salvo Ugliarolo
Segretario Generale UILCOM

ABBIAMO LE IDEE CHIARE





 **TIM**
INCONTRO
29/02/2024


GUARDA IL VIDEO

www.uilcom.it



”



Come Uilcom chiediamo con urgenza al governo la **CONVOCAZIONE DI UN TAVOLO IN MERITO ALLA VERTENZA TIM.**

Dopo l'incontro del 29 Febbraio tutti i nostri dubbi e le nostre preoccupazioni sulla sostenibilità del progetto sono rimasti

Il governo deve farsi carico di convocare le parti e provare ad individuare le giuste soluzioni per dare certezza e garanzia.

SALVO UGLIAROLO
Segretario Generale Uilcom





NUOVO PIANO INDUSTRIALE “LIBERI DI CORRERE”

CONFEMATI I NOSTRI DUBBI

- TITOLO CHIUDE AD OLTRE -23%.
- ▶ NEMMENO LA BORSA CREDE AL PROGETTO
- NESSUNA GARANZIA SUI PERIMETRI OCCUPAZIONALI E SULLA TENUTA COMPLESSIVA DELLE AZIENDE. PREOCCUPAZIONE PER POSSIBILI TAGLI.
- ▶ ANCORA PIÙ URGENTE E NECESSARIO UN CONFRONTO IN SEDE GOVERNATIVA

LIBERI DI ESSERE PREOCCUPATI!





ASSEMBLEA ROMA



PARTECIPA IL SEGRETARIO GENERALE UILCOM

SALVO UGLIAROLO

LUNEDÌ 11 MARZO

DALLE 10.30 ALLE 11.30
DALLE 14.30 ALLE 15.30




GRAZIE

Alle oltre **800 persone** che hanno partecipato alla nostra assemblea TIM di **ROMA**

Salvo Ugliarolo
Segretario Generale UILCOM




Il Governo convochi il sindacato per dare le dovute garanzie sulla sostenibilità del progetto di separazione altrimenti via alla **mobilitazione!**



Salvo Ugliarolo
Segretario Generale UILCOM




ASSEMBLEA DEI LAVORATORI DEL GRUPPO TIM PALERMO E SICILIA

PARTECIPA IL SEGRETARIO GENERALE UILCOM SALVO UGLIAROLO

MARTEDÌ 19 MARZO

DALLE ORE 09.30 ALLE ORE 11.30
DALLE ORE 14.30 ALLE ORE 16.30

AUDITORIUM DR6.



DI SARA RENZI/REUTERS **la Repubblica** 09 MARZO 2024 ALLE 12:30

Tim, sale la tensione in vista del eda. I dubbi di soci, sindacati e analisti

Dopo il crollo del 23% di giovedì, l'ad Labriola è pronto a spiegare al consiglio e al mercato il piano. Ma i conti non tornano anche sull'occupazione: UILCOM in allerta

Sindacati in allarme, nel silenzio del governo. Intanto i sindacati sono in allarme. Una parte del piano industriale di Labriola sostiene 400 milioni di nuovi tagli di costi, senza specificare come saranno realizzati. Ma il sospetto forte è che arrivino da nuovi tagli personale, come del resto pensano gli analisti che attribuiscono "agli esodi" parte delle nuove spese del prossimo triennio. "Le nostre enormi perplessità sul progetto dello scorporo della rete si stanno confermando tutte" spiega Salvo Ugliarolo della UILCOM Uil - Siamo stati sempre critici sul progetto portato avanti in questi anni da parte dell'azienda e del senatore verde dato da questo del governo". Il giorno 13 è previsto un nuovo incontro tra l'azienda e le organizzazioni sindacali, dato che finora Tim non ha dato rassicurazioni sull'occupazione dopo la separazione della rete dalla società dei servizi, né il governo si ancora espresso



Salvo Ugliarolo
Segretario Generale UILCOM

conclude Ugliarolo, che ribadisce la necessità di aprire un tavolo presso il




PRESIDIO MIMIT ROMA

IN ATTESA DELLA CONVOCAZIONE DEL GOVERNO



Salvo Ugliarolo (UILCOM-Uil): 'Operazione Fastweb-Vodafone era nell'aria. Grande soggetto per il nostro paese'

"L'operazione era nell'aria già da tempo, seguivamo questa possibile operazione tra Fastweb e Vodafone. Pensiamo che sia una operazione importante nel quadro dello scenario di settore, che vive le difficoltà e le contraddizioni che ci sono. L'unificazione di queste due importanti realtà creerà un grande soggetto unico per il nostro paese, con una differenza antitetica di strategia rispetto a quello che sta accadendo nell'ex monopolista. Qui due grandi aziende si mettono insieme per fare un grande polo, mentre qualcuno pensa di separare per indebolire la funzionalità dell'ex monopolista. Confidiamo che quando sarà il momento, così come si fa in tutte le occasioni, ci possa essere quel sano e costruttivo confronto che ci ha contraddistinto in queste aziende con delle corrette politiche di relazione industriale per entrare nel merito e acquisire le informazioni che possono darci la possibilità di esprimere un giudizio positivo sull'operazione con la massima attenzione sul personale di queste due realtà, quindi le lavoratrici e i lavoratori".




Dopo il secondo incontro con Tim, il 13 marzo u.s., come UILCOM continuiamo a sostenere che **il Governo deve dare le garanzie sull'operazione di separazione dell'azienda.** Il progetto di separazione di Tim, ad oggi non dà alcuna garanzia nel tempo sulla sostenibilità, sui livelli occupazionali, sui perimetri delle due eventuali realtà separate!

Il 22 marzo per noi sarà l'inizio di un percorso di mobilitazione a difesa di migliaia di Lavoratrici e Lavoratori occupati in questa azienda.

La UILCOM invita le altre Organizzazioni anche ad un altro presidio previsto per il 26 marzo p.v., sempre presso il Ministero delle Imprese e del Made in Italy proprio in occasione della convocazione da parte dei Ministri Urso e Calderone.





MARTEDÌ 26 MARZO

CONVOCAZIONE MIMIT



f o n d o

BYBLOS
p e n s i o n e



Byblos è il tuo FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE di categoria.

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

I **vantaggi sono fiscali**, è previsto l'obbligo di **contribuzione da parte del datore di lavoro** ed i **costi sono contenuti.**



VIA ANIENE, 14 - 00198 ROMA



T.0422.1745989



INFO@FONDOBYBLOS.IT

www.fondobyblos.it

DS Smith come uno dei principali riciclatori di carta e cartone in Europa

a cura di **Roberto Retrosi**

DS Smith packaging



DS Smith ha tracciato una successione impressionante nel settore del riciclaggio, segnando il panorama italiano con una presenza dinamica e in costante crescita da quando ha acquisito Italmaceri nel 2014.

L'espansione dell'azienda ha visto l'affermarsi di impianti chiave in località strategiche italiane quali Torino, Milano, Ancona e Lucca.

Queste mosse strategiche hanno non solamente consolidato la leadership di DS Smith

nel riciclaggio di carta e cartone a livello nazionale, ma hanno anche rafforzato la sua influenza nel mercato europeo, dove si distingue come una avanguardia nel promuovere l'efficienza e la sostenibilità nell'industria del riciclaggio.

Centrale nella missione di DS Smith è la filosofia "The Power of Less", che esprime un impegno categorico verso la riduzione dei rifiuti, dei costi e della complessità operativa.

L'azienda si avvale di un approccio che non solo valorizza i rifiuti come risorse, trasformandoli nuovamente in prodotti utili, ma si prefigge altresì di ottimizzare l'intero ciclo di vita dei prodotti, contribuendo a un'economia più circolare e sostenibile.

Gestendo oltre 5 milioni di tonnellate di materiali riciclabili all'anno e avvalendosi di una vasta rete operativa che copre 16 paesi, DS Smith incarna un modello operativo che mira al superamento della semplice produzione e consumo, indirizzandosi verso un sistema in cui ogni residuo può trovare una nuova vita. L'azienda si pone al bando delle discariche, fa-



vorendo sistemi di riciclaggio che minimizzano l'impatto ambientale e promuovono pratiche sostenibili. La complessità dei servizi offerti da DS Smith spazia dalla distribuzione di documenti riservati alla gestione di materiali secchi misti, fino al riciclaggio di plastica.

Tali servizi rivestono un ruolo fondamentale nel garantire che informazioni sensibili siano trattate con la massima sicurezza e che i materiali riciclabili siano processati in modo efficace, riducendo l'impronta ecologica e massimizzando il valore ricavato dal processo di riciclaggio.

La collaborazione con giganti della distribuzione agli enti locali testimonia non solo l'efficacia delle soluzioni offerte da DS Smith, ma anche la loro capacità di interagire e supportare aziende di diversi settori, promuovendo pratiche di riciclaggio che vanno a beneficio dell'intera catena di valore.

Le sinergie create tra DS Smith e i suoi partner non si limitano alla fornitura di servizi, ma comprendono anche l'impegno condiviso verso l'innovazione e la sostenibilità. Il concetto di circolarità è ulteriormente incarnato nel ciclo di riciclaggio a circuito chiuso di DS Smith, che vede i materiali da riciclare trasformati in nuovi prodotti a valore aggiunto in un lasso di tempo di soli 14 giorni.

Questo non solo amplifica il valore ambientale dell'attività di riciclaggio, ma apporta anche notevoli vantaggi economici ai clienti, contribuendo alla riduzione dei costi diretti e indiretti associati alla gestione dei rifiuti.

L'affiliazione con DS Smith Plc, una potenza nell'industria degli imballaggi speciali, rafforza ulteriormente la posizione di DS

Smith nel mercato globale, offrendo l'accesso a una rete di risorse e conoscenze che permeano ogni aspetto dell'azienda. Questo collegamento profondo con una realtà industriale di portata globale non fa che arricchire l'offerta e l'efficacia delle pratiche di riciclaggio promosse da DS Smith.

In conclusione, DS Smith è ben più di un semplice attore nel campo del riciclaggio è un innovatore, un leader che guida il cambiamento verso pratiche più sostenibili e responsabili. La sua missione globale di "The Power of Less" riflette un'ambizione non solo aziendale ma civica, di promuovere un futuro in cui l'economia e l'ecologia procedono mano nella mano verso un orizzonte di sostenibilità e prosperità condivisa.

La Uilcom è molto presente all'interno dell'Azienda, il 23 febbraio 2024 si è svolto il Coordinamento Nazionale Uilcom del Gruppo, erano presenti in modalità video, la Segreteria Nazionale, le strutture regionali, territoriali e la RSU.

Durante l'incontro la Segreteria Nazionale ha informato in presenti che il settore cartario si trova attualmente in una fase di grande incertezza e sfide senza precedenti. La diminuzione della domanda, sia sul mercato nazionale che internazionale, ha innescato una caduta vertiginosa della produzione e del fatturato nei primi 5 mesi del 2023. Questa contrazione del 20,8% e del 21,4% rispettivamente rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente riflette una serie di complessi problemi che stanno impattando l'intero settore.

Uno dei fattori principali è l'alto tasso d'inflazione, che ha eroso la capacità di spesa dei consumatori e ha accresciuto i costi del

credito per le imprese, influenzando negativamente la domanda di prodotti cartari sia a livello nazionale che all'estero. Questo scenario è ulteriormente aggravato dalla perdita di competitività rispetto ai rivali esteri, operanti in mercati con costi energetici e di trasporto inferiori, mettendo le aziende del settore in una posizione difficile per competere globalmente.

Le prospettive future delineate dalle indagini trimestrali indicano un ulteriore declino della domanda nel terzo trimestre. Ciò è alimentato da un quadro inflazionistico instabile e dalla crescente difficoltà nel mantenere una posizione competitiva sui mercati globali. Le fluttuazioni delle quotazioni delle materie prime, come le fibre vergini e la carta da riciclare, aggiungono un ulteriore livello di incertezza e complessità a questa situazione già difficile.

Parallelamente, i costi energetici elevati stanno erodendo i margini di profitto delle aziende, mentre le quotazioni dei crediti di emissione di CO2 sono in aumento, complicando ulteriormente la situazione finanziaria.

In sintesi, il settore cartario si trova ad affrontare una congiuntura estremamente difficile, caratterizzata da una domanda in calo, inflazione elevata, pressione competitiva globale e costi di produzione sempre più gravosi. Questa combinazione di fattori sta mettendo a dura prova la sostenibilità delle imprese operanti in questo settore e richiede strategie innovative e soluzioni creative per sopravvivere e prosperare in questo contesto complesso.

Dal coordinamento è emerso che nonostante la solida posizione attuale di DS Smith come uno dei principali riciclatori di carta e cartone in Europa, secondo solo al Gruppo Smurfit Kappa, senza una progettualità futura potrebbe non mantenere questa buona salute. DS Smith, con la sua politica manageriale decentralizzata, affronta i temi territorio per territorio, creando talvolta discrepanze tra le varie realtà. L'obiettivo condiviso è rimanere uniti per ulteriori aggiornamenti sullo stato del Gruppo, lavorando in sinergia per un futuro migliore per tutti i dipendenti. La riunione è stata fondamentale, offrendo importanti spunti ai territori e alla Segreteria Nazionale. 🌐

SE AMI GLI ANIMALI, SEI UNO DI NOI.

Enpa ringrazia per la concessione gratuita di questo spazio.

5 **X** 1000



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

#iofirmoperenpa

**CODICE FISCALE
80116050586**



**Ente Nazionale
Protezione
Animali**

Ente morale • ODV

enpa.org

Perché connessione è donna...

a cura di **Maria Rosaria Raglia**

Connessioni



Connettere è un termine che deriva direttamente dal latino connectere ed è composto da "cum e nectere".

Il termine "nectere" (legare, intrecciare), è rafforzato da "cum" che lo trasforma in "legare insieme", "congiungere", "annodare", "collegare", "mettere in relazione".

La connessione, d'altra parte, è alla base del rapporto di maternità così come del rapporto di adozione.

Aderire ad un sindacato è un importante atto di connessione, così come lo è realizzare azioni positive di pari opportunità.

Lavorare nelle telecomunicazioni, significa connettersi e promuovere connessioni con e tra i consumatori utenti come, allo stesso modo, la connessione è una condizione imprescindibile del lavoro nel mondo dello spettacolo e di quello televisivo e radiofonico, dell'editoria, dello sport, del tempo libero, dell'editoria periodica e quotidiana, della grafica, della pubblicità e di coloro i quali lavorano alla produzione dei così detti "supporti di connessione" come nel settore cartario.

Il termine ha anche, nell'uso comune, una connotazione positiva e, infatti, quando si dubita della capacità razionale di una persona si è usi dire "non connette".



La connessione è, in altri termini la pietra angolare sulla quale si sono da sempre costruite le reti informative, relazionali, sociali, civili, emotive, di supporto che hanno consentito alle donne di fare fronte alla maternità, alla crescita dei figli e delle figlie, alle esigenze di conciliare tempi di vita e di lavoro, alla fuoriuscita da una situazione di violenza domestica, economica, lavorativa. La carenza o la mancanza di un welfare di servizi è stata spesso superata grazie alle reti familiari o amicali fondate pur sempre su un "sistema di connessioni".

La connessione, quella delle reti, è stata fondamentale, anche e soprattutto, negli anni bui del Covid consentendo ad un'ampia platea di persone a lavoro di garantire la continuità lavorativa e la conservazione stessa del posto di lavoro, pesantemente minacciato dalla congiuntura. Allo stesso

modo ha consentito alla platea scolastica di continuare, sia pure a distanza, gli studi e di mantenere le relazioni scolastiche e quelle sociali, seppur filtrate da uno schermo, tra ragazze e ragazzi, bambine e bambini.

Le donne in tema di "connectere" hanno la maestria che deriva loro da una lunghissima e complessa (quando non dolorosa) esperienza maturata in centinaia di anni di società e cultura maschile e patriarcale.

È una esperienza che può giocare un ruolo fondamentale proprio ora che numerose barriere formali e giuridiche sono state abbattute e che è venuto il momento di "spaziare" riempiendo con decisione e determinazione gli spazi reali che si sono venuti a creare.

Insomma, connessione è donna e, per il bene di tutti, lasciate fare a noi! 🍷

Le novità fiscali per famiglie e piccole imprese

a cura di **Fulvio Tranquilli**,
Dottore Commercialista e Revisore Contabile

Legge di bilancio 2024



Come lo scorso anno, anche per il 2024 si è ritenuto utili riassumere le più importanti e rilevanti novità fiscali introdotte dalla legge di Bilancio 2024 (Legge 30 dicembre 2023 n.213) che è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 30 dicembre 2023 n.213 supplemento ord. n. 40/L.

È stata sviluppata una analisi sintetica delle principali disposizioni di carattere fiscale cui i lavoratori dipendenti e le piccole e medie imprese dovranno rispettare per non incorrere nelle "maglie" del controllo che sempre più frequentemente attua l'Agenzia delle Entrate.

Tuttavia le novità di carattere tributario introdotte nel 2024 sono in linea con la più ampia "riforma fiscale" che in questi mesi sta divenendo operativa attraverso l'approvazione dei decreti attuativi della Legge Delega.

Le norme tributarie emanate non sempre, per contenuto e forma, sono di non facile lettura ed interpretazione pertanto al presente elaborato si tenterà di dare un quadro semplice anche per i non addetti ai lavori. Naturalmente per gli approfondimenti si rinvia espressamente ad un attenta lettura della normativa di riferimento.



Le principali disposizioni contenute nella “legge di bilancio 2023” in favore dei lavoratori dipendenti e famiglie.

Disposizioni in materia dei premi di produttività dei dipendenti e welfare aziendale

È stata prevista l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 5% sulle somme che verranno corrisposte ai lavoratori dipendenti del settore privato a titolo di premi di risultato o di partecipazione degli utili dell'azienda. Il limite di reddito da lavoro dipendente oltre il quale tale agevolazione non si applica è stabilito in €80.000,00.

Inoltre non concorrono a formare il reddito entro l'importo di €1.000,00 il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento: a) delle utenze domestiche (acqua, luce e gas); b) delle spese per l'affitto della prima casa, ovvero per gli interessi passivi sul mutuo prima casa.

Tale limite è elevato ad €2.000,00 per i lavoratori dipendenti con figli a carico (un figlio è fiscalmente a carico quando non ha conseguito un reddito superiore a €2.840,51).

È stata prorogata a tutto il 30/06/2024 il riconoscimento per i lavoratori dipendenti (con reddito 2023 inferiore ad €40.000,00), sia del settore turistico-alberghiero che degli stabilimenti termali e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, di un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito (e quindi non tassato) il 15% delle retribuzioni lorde erogate in relazione al lavoro notturno ed alle prestazioni di lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi.

Disposizioni in materia delle attività finanziarie e degli immobili situati all'estero

L'imposta che colpisce le attività finanziarie (ovvero: conti correnti bancari, libretti di risparmio altri prodotti finanziaria) e detenute all'estero da cittadini italiani è definita IVAFE, mentre l'imposta che debbono corrispondere sempre i cittadini italiani per im-

mobili che detengono all'estero si chiama IVIE. A decorrere dal 01/01/2024 l'aliquota dell'IVAFAE dovuta passa dal 2% al 4%, mentre l'aliquota dell'IVIE passa dallo 0,76% all'1,06%. Per l'IVIE il valore di riferimento è prioritariamente il valore catastale, e l'imposta non è dovuta se il relativo ammontare non è superiore ad €200,00.

Tassazione sulle vendite di immobili oggetto di superbonus

Sono soggetta a tassazione ordinaria le plusvalenze realizzate a seguito della cessione a titolo oneroso di immobili sui quali il venditore ha realizzato interventi agevolati con la maxidetrazione (rif. art. 116 D.L. n.34/2020 – ovvero il superbonus). Tuttavia il venditore in luogo della tassazione ordinaria può scegliere di tassare la plusvalenza con una imposta sostitutiva del 26% che non dovrà essere indicata nella dichiarazione dei redditi, ma dovrà essere corrisposta al Notaio rogante l'atto di compravendita.

Ai fini della plusvalenza nel caso l'immobile della vendita sia stato oggetto di intervento superbonus ed il venditore aveva



esercitato l'opzione per la cessione del credito o sconto in fattura, le spese sostenute non concorrono al computo dei costi se la compravendita avviene prima dei 5 anni dalla data degli interventi. Nel caso la compravendita avviene dopo i 5 anni dalla data degli interventi le relative spese concorrono alla formazione del costo nella misura del 50% delle stesse.

Per gli immobili oggetto di interventi edilizi agevolati con superbonus, che hanno determinato una variazione della consistenza immobiliare, l'Agenzia delle Entrate potrà verificare se è stata assolto l'obbligo di presentazione della Dichiarazione di variazione dello stato dei beni.

Viene inoltre introdotto un contributo a favore dei soggetti indigenti per le spese sostenute dal 01/01/2024 al 31/10/2024, ovvero quei contribuenti con reddito fino ad €15.000,00 che nel corso del 2023 hanno raggiunto un SAL pari almeno al 60% dell'intervento complessivo.

Sempre in materia di superbonus è bene ricordare che la normativa di riferimento ha stabilito: a) la progressiva riduzione della maxidetrazione dal 110% al 90% per il 2023 ed al 70% per il 2024; b) a partire dal 17/02/2023 il divieto di esercizio del-

l'opzione della cessione del credito e sconto in fattura.

Per fruire delle detrazioni edilizie il soggetto interessato è tenuto al pagamento tramite bonifico (bancario o postale) cosiddetto "dedicato" ovvero con tutte le indicazioni necessarie: 1) identificazioni delle parti, 2) causale specifica dell'agevolazione; 3) ulteriori indicazioni che ne identificano la esatta e specifica motivazione del pagamento tramite bonifico.

L'intermediario finanziario (banca o posta) che riceve l'ordine della predetta operazione deve operare una ritenuta fiscale a titolo di imposta sugli importi ordinati, nei confronti dell'impresa che ha effettuato l'intervento edilizio nella misura dell'8% per i pagamenti eseguiti fino al 29/02/2024 e nella misura dell'11% per i pagamenti eseguiti dopo il 01/03/2024.

Disposizione a "Sostegno Indigenti"

La legge di Bilancio 2024 ha confermato il c.d. "Fondo Alimentare" e ne ha incrementato la dotazione che per l'anno 2024 è stata stanziata ad €600.000,00. Invero la Legge 197/2022 aveva istituito il "fondo destinato a sostenere l'acquisto di beni alimentari e di prima necessità" con l'intento di aiutare i cittadini con un ISEE non superiore ad €15.000,00 nell'acquisto dei beni alimentari, carburanti e abbonamenti ai mezzi pubblici tramite l'utilizzo della "Carta dedicata a te". In sostanza l'agevolazione prevista nella Legge di Bilancio 2024 consiste in un contributo assegnato al nucleo familiare (con almeno 3 componenti e tutti iscritti nell'anagrafe della popolazione residente) di importo complessivo mensile di €382,50 da destinare all'acquisto sia di beni alimentari di prima necessità, con esclusione di qualsiasi tipo di bevanda alcolica, sia per l'acquisto di carburanti o in alternativa di abbonamenti a mezzi di trasporto pubblico locale.

Altre disposizioni agevolative

Bonus asilo nido: La legge di bilancio 2024 ha confermato anche per l'anno 2024 il

bonus asilo nido nel riconoscere un contributo di importo complessivo di €3.600,00 a favore dei nuclei familiari che risultano avere: un ISEES inferiore ad €40.000,00, uno o più figli nati a partire dal 01.01.2024, almeno un altro figlio di età inferiore a 10 anni.

Bonus Erasmus

La legge di bilancio 2024 ha istituito il Fondo per l'Erasmus italiano, attraverso il quale vengono erogate borse di studio a favore degli studenti iscritti ai corsi di laurea e di laurea magistrale che partecipano a programmi di mobilità tramite le Università italiane. È demandato al "Ministero dell'Università e delle ricerca" le modalità di richiesta e la determinazione dell'ammontare della borsa di studio, nonché il valore dell'ISEE e come verrà erogata.

Riduzione Canone Rai

La legge di bilancio 2024 ha determinato la misura del canone RAI per l'anno 2024 riducendone l'importo da €90,00 per il 2023 ad €70,00. La corresponsione del canone Rai potrà avvenire tramite addebito in bolletta o direttamente tramite ritenuta sulla pensione, per coloro che ne hanno esercitato la opzione. Per tutti gli altri il pagamento la scadenza è il 31 gennaio di ogni anno per mezzo del modello F24 con codice tributo IVRI.

Riforma dell'IRPEF 2024.

Con la legge di Bilancio 2024 è stata approvata la Legge Delega delle Riforme fiscali in materia di IRPEF. L'art.1 del decreto legislativo di riforma dell'IRPEF all'articolo 1 rimodula le aliquote Irpef e i relativi scaglioni. In sostanza a decorrere dal 01/01/2024 si avranno le seguenti aliquote fiscali ed i seguenti scaglioni di reddito:

- 23% per i redditi sino ad €28.000,00
- 35% per i redditi compresi tra €28.000,00 ed €50.000,00;
- 43% per i redditi oltre €50.000,00.

Reddito Complessivo (RC)

Inferiore ad €15.000,00
 da €15.000,00 fino ad €28.000,00
 da €28.000,00 fino ad €50.000,00

Detrazione 2024

€1.955 (nel 2023 era di €1.880)
 €1.910 + 1,190x(29.000-RC) / 13.000
 €1.910 x (50.000-RC) / 22.000

Le detrazioni per carichi di famiglia rimangono confermate le misure stabilite nel 2023.

Le detrazioni per oneri riguarda solo i contribuenti con reddito superiore ad €50.000,00 per i quali è prevista una riduzione dell'importo delle detrazioni nella misura di €260,00.

Le principali disposizioni contenute nella "legge di bilancio 2023" in favore delle piccole e medie imprese.

Regolarizzazione del magazzino

È stata riproposta a distanza di molti anni la cosiddetta "Regolarizzazione del magazzino", ovvero è consentito alle imprese di adeguare i valori contabili delle esistenze iniziali al 01/01/2023 alla effettiva consistenza fisica delle stesse. Per attuare tale adeguamento si dovrà procedere al versamento di una imposta sostitutiva del 18% e dell'IVA qualora la regolarizzazione venga attuata con la eliminazione delle rimanenze.

Divieto di emissione fattura elettronica Sistema Tessera Sanitaria

Anche per il 2024 i soggetti obbligati all'invio dei dati al Sistema Tessera Sanitaria viene esteso il divieto di emissione della fattura elettronica. Per tali soggetti è previsto l'obbligo dell'invio - con cadenza semestrale - dei dati dei compensi ed onorari ricevuti al sistema tessera sanitaria, (dati utili ai fini della predisposizione da parte dell'Agenzia delle Entrate, della dichiarazione precompilata).

Disposizioni fiscali per le imprese operanti nel settore del Cinema

La legge di Bilancio 2024 prevede che i crediti di imposta a favore delle imprese operanti nel settore del cinema, in relazione alle opere cinematografiche e audiovisive di nazionalità italiana sia determinati con aliquote (dal 15 al 40%) diverse in relazione alle dimensioni di impresa o gruppi di imprese, nonché in relazione a determinati costi eleggibili o

soglie di costo eleggibile, ferma restando l'aliquota massima del 40%. Per le opere audiovisive, l'aliquota del 40% può essere prevista in via prioritaria per le opere realizzate per essere distribuite con un emittente televisiva italiana e, congiuntamente in coproduzione internazionale oppure per le opere audiovisive di produzione internazionale.

Inoltre è stata innalzata al 60% l'aliquota massima del credito d'imposta in favore delle piccole e medie imprese di esercizio cinematografico, sull'importo delle spese sostenute per: 1) realizzazione di nuove sale o il ripristino di sale inattive; 2) ristrutturazione e adeguamento strutturale e tecnologico delle sale cinematografiche; 3) l'installazione, la ristrutturazione, il rinnovo di impianti, apparecchiature, arredi e servizi accessori delle sale.

Disposizioni fiscali per le imprese operanti nel settore dell'editoria e dell'informazione

La legge di bilancio 2024 rinnova alcune agevolazioni a favore delle imprese operanti nel settore dell'editoria e dell'informazione, infatti ripropone (entro il limite di 60 milioni di euro) per il biennio 2024-2025 il credito d'imposta a favore delle imprese operanti nel settore dell'editoria (sia di quotidiani codice ATECO: 58.13, che di periodici codice ATECO: 58.14) in relazione ai costi sostenuti per l'acquisto della carta necessaria alla stampa. Amplia tale credito di imposta anche alle istituzioni scolastiche statali e paritarie per l'acquisto di abbonamenti a quotidiani, periodici, riviste scientifiche e di settore anche in formato digitale.

Rivalutazione dei terreni e delle partecipazioni

Trattasi di un provvedimento che si ripresenta nelle leggi di bilanci da oltre un ventennio (il primo provvedimento della stessa fattispecie risale al 2002). Tale norma consente di attribuire valorizzazione (ai valori correnti) e di rideterminare il costo fiscale sia dei terreni agricoli e delle aree edificabili e sia le partecipazioni societarie (attenzione sono quelle riferibili ai mercati regolamentati). La procedura da seguire e quella di far valere

entro il 30/06/2024 i predetti beni (terreni e partecipazioni) tramite una rivalutazione asseverata (ovvero perizia predisposta da apposito perito indipendente e giurata) e corrispondere una imposta sostitutiva nella misura del 16% (tale aliquota negli anni precedenti era inferiore) sul valore periziato. L'importo dell'imposta sostitutiva può essere effettuato anche in n.3 rate. Per effetto del versamento dell'intera imposta sostitutiva o della prima rata la rivalutazione è considerata perfezionata e pertanto "il contribuente può avvalersi immediatamente del nuovo valore di acquisto ai fini della determinazione delle plusvalenze di cui all'articolo 67 del TUIR"

Norme sulla disciplina dell'IMU

La legge di bilancio ha introdotto importanti modifiche anche in materia di IMU, in particolare le innovazioni hanno riguardato:

- a** una nuova norma di interpretazione autentica in materia di esenzione IMU per gli immobili posseduti da enti pubblici e privati diversi dalle società e destinati esclusivamente allo svolgimento con modalità non commerciali di attività assistenziali, previdenziali, sanitarie di ricerca scientifica, ricerche, culturali, ricreative e sportive, di religione o di culto;
- b** la revisione dei termini di tempestività delle delibere regolamentari e di approvazione delle aliquote e delle tariffe concernenti alcuni tributi tra cui l'IMU;
- c** la disciplina dei casi delle differenze tra IMU versata ed IMU effettivamente dovuta.

Il presente elaborato, come indicato, non contempla tutte le disposizioni di carattere fiscale contenute nella c.d "Legge di Bilancio 2024" ma solo quelle che si sono ritenute di particolare utilità da cui si potranno prendere i dovuti spunti.

Non vi è dubbio che la legge di "Bilancio 2024" conferma il percorso tracciato nella precedente legge di bilancio, sia per gli aspetti volti alla semplificazione degli adempimenti posti a carico dei cittadini e delle imprese e sia per migliorare i rapporti tra cittadini ed imprese da un lato e Pubblica Amministrazione (in questo caso quella finanziaria) dall'altro. ●

INSIEME DIAMO FORZA AL FUTURO



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

www.fondotelemaco.it
info@fondotelemaco.it



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



IL SINDACATO DEI CITTADINI

CONVENZIONE UIL - UNIPOLSAI



Il salto di qualità con UIL!

VANTAGGI E OFFERTE ESCLUSIVE DEDICATE AGLI ISCRITTI E AI LORO FAMILIARI



la tua mobilità

-6%
per autovetture,
ciclomotori
e motocicli

Scegli **YOU KMSICURI** e scopri **Unibox** che ti fa risparmiare fino al **30%** su RC Auto. **fino al -10%** per gli Iscritti UIL/UILP

RATE MENSILI
TASSO ZERO

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



la tua casa

fino al -30%

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

CASA + INFORTUNI
-5% EXTRA*

la tua protezione

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



fino al -30%

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



il tuo risparmio

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

MENO COSTI

UnipolSai
ASSICURAZIONI

Divisione **Unipol**

Laborfin

ROMA

Via Castelfidardo, 43/45
Tel. 06 86324764 - Fax 06 86329456
laborfin@agenzie.unipolassicurazioni.it

***La rateizzazione del premio potrà essere effettuata tramite un finanziamento di Finitalia S.p.A., società del Gruppo Unipol, a tasso zero (TAN 0,00%, TAEG 0,00%). Esempio: importo totale del credito € 500,00 - TAN 0,00% - Commissioni di acquisto 0,00% - importo totale dovuto dal consumatore € 500,00 in 10 rate mensili da € 50.

Il Cliente non subirà alcun costo aggiuntivo, fino alla prima scadenza annuale di polizza, in quanto tutti gli oneri saranno a carico di UnipolSai Assicurazioni. La concessione del finanziamento e subordinata all'approvazione della finanziaria. Messaggio Pubblicitario. Prima di aderire all'iniziativa leggere la documentazione prevista per legge da richiedere in agenzia e consultabile sui siti www.finitaliaspa.it e www.unipolsai.it.



TESSERAMENTO

2024



INSIEME IAMO UILCOM

NIENTE CI UNISCE PIÙ DELLA PASSIONE

SCAN ME



SCANSIONA IL QR CODE

ACCEDI AI SERVIZI
ALLE CONVENZIONI
E SCARICA I TUOI GADGET.

