



**3-4 2024 [www.uilcom.it](http://www.uilcom.it)**

Anno XXXII (171)  
Poste Italiane SpA  
Spedizione in abbonamento  
postale 70% Roma - DCB Roma

**Sciopero Generale CGIL-UIL  
29/11/2024**

**Formazione Previdenziale:  
esperienza a ciclo continuo**

**Elezioni Fondo Byblos:  
le persone non sono numeri!**

**Dopo Venezia?**



# 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

**In quale ambito  
Per quali spese**



NOVITÀ! NUMERO VERDE DEDICATO

**800 95 92 72**

**Garanzia  
Aggiuntiva**

Infortunio professionale ed extra professionale

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

**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 infortunio 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 infortunio consulta il sito [www.laborfin.it/coperture-iscritti-uil](http://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** Sciopero Generale CGIL-UIL  
29/11/2024
- 10** UILCOM Formazione  
**Rossella Manfrini**  
Formazione previdenziale:  
esperienza a ciclo continuo
- 12** Settore Grafici-Cartai-Cartotecnici  
**Roberta Musu**  
Elezioni Fondo Byblos:  
le persone non sono numeri!
- 14** Settore Grafici-Cartai-Cartotecnici  
**Roberto Retrosi**  
Produzione di Carte e Cartoni  
Un Contesto di Trasformazione  
nel 2024
- 16** Settore Produzione Culturale  
**Roberto Corirossi**  
Dopo Venezia?
- 20** UILCOM  
**Fulvio Tranquilli**  
Nuovi strumenti di welfare aziendale
- 24** UILCOM  
**Marcello Esposito**  
Sei donna?  
L'Intelligenza Artificiale  
potrebbe discriminarti



Pubblicazione trimestrale della Unione Italiana  
Lavoratori e Lavoratrici della Comunicazione  
n. 3-4/2024, Anno XXXII (171)

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, Marcello Esposito, 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



In Italia, le persone che hanno superato il cancro sono aumentate del 54%.\*

**Marilena Iorio,**  
Dipartimento di  
Oncologia Sperimentale,  
Istituto Nazionale  
dei Tumori, Milano.

# Affrontiamo il cancro. Insieme.

Unisciti a chi crede nella ricerca, l'unica soluzione per rendere il cancro sempre più curabile.

Dai ora il tuo sostegno, visita **[airc.it](http://airc.it)**

\*Dato a 10 anni dalla diagnosi di cancro tra il 2010 e il 2020.





## Il futuro dell'Europa

Dopo la lunga e complessa elezione della nuova Commissione Europea con la riconferma della Presidente Ursula von der Leyen, l'Unione Europea si gioca un ruolo cruciale nell'attuale contesto mondiale.

Aspetti importanti che riguardano anche il nostro Paese a cominciare da sfide ambiziose come la sicurezza energetica, le crisi migratorie e, non da ultimo, le tensioni geopolitiche attualmente in corso.

In tutto questo scenario, vi sono altri temi che possono ulteriormente impattare la vita dei cittadini del vecchio continente quali il "green deal europeo" progetto che ambisce all'impatto climatico zero entro il 2050.

Altre questioni quali le politiche commerciali, la digitalizzazione ed innovazione tecnologica sono state messe in agenda da questa nuova Commissione Europea; il tutto nella consapevolezza che tutti e 27 i Paesi aderenti possano contribuire al successo del programma...

Cosa certa è, purtroppo, che l'Italia su molti argomenti è davvero inadeguata e, ad oggi, non ha ancora ben chiaro quello che deve affrontare.

Personalmente poi ritengo che con la vittoria di Trump alle elezioni U.S.A. tutto per l'Europa sarà più complicato...

Vedremo.

**Salvatore Ugliarolo**

Sciopero generale Cgil-Uil 29.11.2024

# In tutte le piazze italiane la Uilcom c'è













## La formazione previdenziale: competenza, esperienza e voglia di fare

a cura di **Rossella Manfrini**



# Formazione Previdenziale: **esperienza a ciclo continuo**



Nei giorni 3 e 4 ottobre si è svolto a Rimini un nuovo corso di aggiornamento in materia di previdenza complementare rivolto nello specifico a tutti/e i candidati/e alle elezioni per il rinnovo dei Delegati/e del Fondo Byblos.

Come più volte dimostrato, la Uilcom è sempre, costantemente in ascolto delle esigenze che provengono dal mondo del lavoro e che, attraverso i Delegati/e giungono a noi.

Grazie alla competente disponibilità dei Formatori di Mefop, i partecipanti hanno avuto modo di approfondire ulteriormente le loro competenze così da potersi fare portavoce di quelle che sono le normative, le caratteristiche e le novità di una materia così complessa e sempre in evoluzione.

La Uilcom investe sulle Persone con la consapevolezza che fornire competenze ha lo stesso valore che fornire servizi e assistenza diretta ai Lavoratori/trici che necessitano il nostro supporto.

Ringraziamo tutti i partecipanti per il loro impegno e la loro serietà.

Alla prossima! 



Dietro ogni voto c'è una persona  
che ci ha dato fiducia...

a cura di **Roberta Musu**

## Elezioni Fondo Byblos: le persone non sono numeri!



Si sono svolte nelle scorse settimane le elezioni per il rinnovo dell'Assemblea dei delegati e delle delegate del Fondo Pensione Byblos, il Fondo di previdenza complementare dei settori grafico, editoriale, cartai e cartotecnici, comunicazione, cinema e spettacolo.

L'esito delle votazioni merita un'analisi attenta, utile a effettuare una mappatura per meglio indirizzare le informazioni e operare per sollecitare una maggiore partecipazione, partendo dal dato di affluenza al voto, che è un dato sto-

ricamente critico nelle elezioni degli organismi di buona parte (se non la maggioranza) dei fondi di previdenza integrativa di tutti i settori.

Ma partiamo con ordine, in queste elezioni, la partecipazione al voto è stata dell'8,89% degli aventi diritto al voto su una base di 37.564 aderenti, le elezioni svoltesi nel 2021 hanno registrato una partecipazione del 10,86% su una base di 38.459 iscritti al fondo, un dato però non confrontabile perché nel 2021, non furono conteggiati plichi di voti arrivati presso il fondo oltre la data stabilita e non si svolsero le elezioni in tutte le aziende.

Le percentuali di partecipazione – tra 2021 e 2024 - non hanno valori che si discostano in modo significativo, il problema della partecipazione c'era nel 2021, prima del 2021, e oggi si conferma nuovamente, seppur l'esercizio di voto sia stato semplificato attraverso la modalità del voto digitale.



Va precisato che, per quanto riguarda Byblos, queste sono le prime elezioni che si svolgono attraverso il voto digitale, in altri fondi dove tale modalità è già presente e consolidata non si hanno dati di partecipazione al voto "strabilianti".

Questo elemento ci segnala la necessità di investire su una vera e propria "cultura" della previdenza complementare, le persone vanno maggiormente coinvolte in un processo di informazione e formazione, la previdenza complementare diverrà sempre più elemento importante nella vita lavorativa, non è un caso che si sia aperta una discussione sull'ipotesi di renderla parzialmente obbligatoria.

Gli organismi dei Fondi Pensione sono preposti a tutelare gli interessi degli aderenti, a gestire - attraverso esperti e tecnici appositamente scelti e incaricati - gli investi-

menti, a fare scelte importanti che riguardano ognuno degli aderenti.

Scegliere i propri rappresentanti è un diritto che va esercitato e non ne va sottovalutata l'importanza.

Anche per questo motivo, ma soprattutto perché ci crediamo, come UILCOM UIL proseguiremo e implementeremo tutte le attività finalizzate a diffondere la previdenza complementare e a informare le lavoratrici e i lavoratori sul significato, la struttura e gli scopi della stessa.

Si riparte quindi con un corso di formazione per le nostre R.S.U., già programmato prima dell'esito delle elezioni, con un programma più intenso di informazione, ma anche con un nuovo entusiasmo, perché il risultato della UILCOM UIL è un risultato importante ed eccezionale.

La UILCOM UIL è risultata la seconda Organizzazione più votata, con soli 14 voti di differenza dalla prima e più del doppio dei voti ricevuti dalla terza.

1.389 voti, che ci consentiranno di partecipare all'assemblea del Fondo Byblos con 12 rappresentanti che svolgeranno il loro ruolo con serietà, competenza e passione, perché la nostra lista di candidati è stata ponderata, costruita e scelta, le persone non servono a "far numero", ma sono il patrimonio più importante che abbiamo, soprattutto se si dedicano a lavorare per offrire tutela, professionalità e attenzione.

In tutto questo ragionamento, non può mancare un accenno che tocca un tasto delicato: i rapporti unitari, perché tra chi vince e chi perde, chi non coglie l'occasione per tacere, chi accampa scuse e chi finge indifferenza, ci si dimentica che nessuno ha la verità in tasca e alla fine i numeri sono numeri. Le persone no!

Ci sono temi che possono vederci esprimere posizioni differenti, ci sono dialettiche che possono essere aspre, ci possono essere esasperazioni.

Ma il faro guida deve essere sempre il benessere delle persone che rappresentiamo, e forse uniti - proposta fatta più di un anno fa dalla UILCOM UIL, ma non accolta dalle altre organizzazioni - avremmo aumentato un pochino la partecipazione al voto, unendo le forze anziché doverle moltiplicare per tre, diffondendo maggiore informazione.

Guardando al risultato, potrebbe apparire semplice usare toni trionfalistici, parlare di vittorie o di sconfitte, ma lasciatecelo dire, dietro ogni singolo voto c'è impegno, passione, volontà, determinazione, ma soprattutto il bisogno di crederci: noi crediamo, investiamo, lavoriamo per la previdenza complementare, perché ci sta a cuore il futuro delle persone.

E dietro ogni voto c'è una persona che ha ricevuto informazioni, alla quale abbiamo dato risposte o abbiamo risolto un dubbio, ma soprattutto persone che ci hanno dato fiducia e che con questa fiducia ci hanno caricato di responsabilità che siamo onorati di assumere.

Per tutto questo abbiamo una sola parola: GRAZIE. 🙏

## L'approccio delle aziende per il futuro dovrà essere orientato verso innovazione e sostenibilità

a cura di **Roberto Retrosi**

# Produzione di Carte e Cartoni Un Contesto di Trasformazione nel 2024



L'analisi del settore della produzione di carte e cartoni nei primi mesi del 2024 evidenzia una fase di transizione complessa, caratterizzata da opportunità di crescita in alcune nicchie di mercato e sfide persistenti derivanti da fattori economici, ambientali e normativi. Questo scenario trova le sue radici in dinamiche consolidate che continuano a influenzare le operazioni e le strategie delle aziende.

Nel primo quadrimestre del 2024, la produzione di carte e cartoni ha registrato un incre-

mento dell'8,1%. Sebbene questo dato sia positivo e indichi una certa resilienza del settore, rimane insufficiente a riportare i livelli produttivi ai picchi pre-pandemia.

La contraddizione fra l'aumento della produzione e la diminuzione del fatturato, che ha visto una contrazione del 4,3%, illustra chiaramente una pressione persistente sui margini operativi. Le aziende si trovano a dover affrontare un mercato caratterizzato da prezzi di vendita in calo, provocati da una concorrenza sempre più agguerrita e dalla necessità di rimanere competitivi in un contesto globale. Inoltre, gli effetti collaterali dell'inflazione e l'aumento dei costi delle materie prime e dell'energia amplificano ulteriormente la fragilità economica del settore.

Nonostante la stagnazione generale, alcune nicchie di mercato, in particolare il settore del packaging e i prodotti igienico-sanitari, mo-



strano segnali di ripresa significativi. L'aumento del 34,1% nelle vendite di carte destinate agli usi grafici è particolarmente degno di nota, suggerendo una ripresa in un segmento che ha sofferto del calo della domanda durante la pandemia. Questa situazione potrebbe segnalare un'inversione di tendenza, ma i volumi complessivi rimangono comunque inferiori rispetto agli standard storici, evidenziando che il mercato sta ancora seguendo un percorso di recupero piuttosto che di crescita robusta e sostenuta.

Nonostante la difficoltà generale, il tasso di utilizzo della carta da riciclare ha raggiunto il 63,4%, mostrando un'efficienza notevole nel processo di recupero e riciclo. Questo dato è particolarmente positivo, poiché indica una crescente consapevolezza ambientale e una spinta verso l'economia circolare, che sta guadagnando terreno nel

settore. Il notevole aumento della domanda interna (+7%) mette in evidenza un ritorno dei consumatori verso i prodotti in carta e cartone, alimentando così le prospettive di ripresa. Tuttavia, la forte dipendenza dalle importazioni, che coprono il 55,5% della domanda nazionale, rappresenta una vulnerabilità potenziale. Questa dipendenza può facilmente tradursi in una serie di rischi operativi e finanziari, specialmente in un contesto caratterizzato da fluttuazioni dei costi e incertezze geopolitiche, come quelle provocate da conflitti o instabilità nei paesi fornitori.

Un aspetto positivo del quadro attuale è l'incremento del 21% delle esportazioni nei primi quattro mesi del 2024, che potrebbe segnalare un miglioramento della competitività del settore a livello internazionale. Tuttavia, il predominio delle esportazioni verso l'Unione Europea (UE27) suggerisce

che il futuro dell'industria cartaria è fortemente legato alla stabilità e alla salute dei mercati europei.

La salvaguardia e l'espansione in questi mercati rimarranno pertanto cruciali per sostenere una crescita futura. Le aziende dovranno anche considerare le norme normative e le politiche commerciali in evoluzione dell'UE, che potrebbero influenzare l'accesso ai mercati e le strategie di esportazione.

Le aspettative per il terzo trimestre 2024, pur essendo cautamente ottimistiche, evidenziano un clima di necessaria prudenza tra le aziende. I segnali positivi scaturiscono da una parziale ripresa della domanda e dall'ottimizzazione dei processi produttivi, tuttavia, resta l'incertezza riguardante i costi delle materie prime e l'incremento delle spese energetiche, che potrebbero avere un impatto negativo sugli ordini e sulla sostenibilità dei margini di profitto.

Un'altra componente critica è rappresentata dalla stabilizzazione delle quotazioni dei crediti di emissioni di CO2 a livelli elevati, costringendo le aziende ad affrontare ulteriori costi. Ciò richiede non solo l'implementazione di strategie operative più efficienti, ma anche l'adozione di pratiche aziendali sostenibili e innovative in grado di garantire la conformità alle crescenti normative ambientali e di ridurre l'impatto ecologico delle operazioni.

In sintesi, il settore della produzione di carte e cartoni si trova attualmente in una fase di recupero, caratterizzata da sfide e opportunità significative. Mentre alcuni segmenti mostrano segni di crescita, altre aree affrontano un contesto di volatilità dei costi e una dipendenza critica dalle importazioni.

L'approccio delle aziende per il futuro dovrà essere orientato verso innovazione e sostenibilità, mirando a creare un equilibrio tra competitività economica e responsabilità sociale ed ambientale. Saranno fondamentali investimenti in ricerca e sviluppo, nonché l'adozione di modelli di business flessibili che possano adattarsi alle dinamiche di un mercato in rapida evoluzione, garantendo così la resilienza e la sostenibilità a lungo termine del settore. ●

## Riforma del Tax Credit: serve un cambio di rotta

a cura di **Roberto Corirossi**

# Dopo Venezia?



Durante la Mostra internazionale del Cinema di Venezia, si è svolto un incontro tra le OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL. UILCOM-UIL e le associazioni Datoriali ANICA, APA, APE, CNA, CONFARTIGIANATO, "Sindacato e Impresa. Fare sistema per lo sviluppo del Cine Audiovisivo".

Il confronto è stato utile, anche se avremmo voluto dare più risalto alla crisi che sta attraversando l'intera filiera, a

fronte della riforma del Tax Credit, illustrata proprio in quei giorni dal Sottosegretario Lucia Borgonzoni e dal Direttore Generale Cinema Nicola Borrelli.

Una riforma che doveva essere approvata già nel 2023 e che, con i vari rinvii, ha creato un forte rallentamento, se non la cancellazione, di molti progetti programmati per quest'anno, generando una contrazione dell'occupazione vicina al 70% delle maestranze e delle figure artistiche.

Alla luce di quanto previsto nel nuovo Decreto, si è generato un movimento di protesta, sollecitato dal comitato "siamoaititolidicoda", che ha coinvolto tutte le associazioni professionali delle maestranze, dei generici, degli attori e dei registi, dando vita a manifestazioni che



hanno visto la partecipazione di migliaia di lavoratrici e lavoratori a Roma ed in altre Città.

Si è avviato anche un dialogo aperto e costruttivo con gran parte delle Associazioni datoriali, che ha portato ad una richiesta formale al MIC ed alla Presidente del Consiglio per l'apertura di un tavolo di confronto utile a modificare la norma sui punti critici riscontrati.

Con le restrizioni introdotte dal Decreto, si rischia di cancellare definitivamente le produzioni indipendenti, le produzioni con budget limitato, le produzioni di opere prime e seconde di giovani Autori e Registi. Produzioni che legano il proprio lavoro alla valorizzazione del nostro modello culturale. Aziende, Società che contribuiscono a

mantenere alto il valore della nostra cinematografia a livello internazionale e che permettono a migliaia di artisti, professionisti, maestranze di lavorare e contribuire alla crescita del PIL nazionale.

Il movimento di protesta, con le iniziative prese chiede al Governo un **cambio di rotta**, per risorse pubbliche certe, necessarie per consolidare un'industria che coinvolge, considerando anche l'indotto, circa 350 mila addetti, per salvaguardare le professionalità e le capacità artistiche riconosciute ed apprezzate in tutto il Mondo, per favorire il ricambio generazionale, trasferendo la conoscenza e l'esperienza agli studenti delle scuole di cinematografia, tecniche ed artistiche, che altrimenti, per il futuro, non troveranno più le opportunità di occupazione fino ad oggi possibili.



Noi, come UILCOM, abbiamo aderito a queste iniziative, dando il nostro contributo perché il grido di allarme lanciato dalle lavoratrici e lavoratori giungesse a chi ha la responsabilità di governare il Paese.

Venezia, per l'industria cine audiovisiva, è senza dubbio la vetrina più importante e ci siamo adoperati insieme ad Angelo Ciaiola, Presidente di AGI (Associazione Generici Italiani), per diffondere tra il pubblico ed i lavoratori della Mostra il messaggio del movimento.

Nella serata conclusiva, nel corso delle premiazioni, Nanni Moretti, una voce autorevole del mondo cinematografico ha rilanciato il grido di allarme, chiedendo un segnale di reattività ai produttori ed ai registi, per evitare il peggio. Dopo questo richiamo, anche chi fino a quel momento sembrava non molto preoccupato, sembra si sia reso conto che occorre fare qualcosa.

#### **Meglio tardi che mai!**

Nel frattempo, c'è stato l'avvicendamento al MIC con la nomina del nuovo Ministro Alessandro Giuli, subentrato a Gennaro Sangiuliano. Al nuovo Ministro come OO.SS. abbiamo chiesto un incontro per rappresentare la grande difficoltà che sta coinvolgendo il Settore, auspicando la disponibilità ad un confronto aperto, per dei correttivi al Decreto necessari per la sopravvivenza di mole realtà produttive e migliaia di posti di lavoro.

#### **I riflettori si sono spenti su Venezia. Che fare?**

Il movimento creatosi in questi mesi, dopo Venezia intende continuare la mobilitazione con iniziative da intraprendere in varie città per ottenere la rivisitazione della norma attraverso i decreti direttoriali.

Prossimamente si svolgerà il Festival del Cinema di Roma, come per Venezia occorre sfruttare questa vetrina per mantenere alta l'attenzione e, coinvolgendo il pubblico e le figure artistiche più note, fare pressione per il cambio di rotta.

Noi, UILCOM, con i nostri delegati, insieme a tutti gli altri, faremo la nostra parte. 🟡



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](http://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](http://www.fondobyblos.it)



## Wellbeing: per il benessere di fisico, mente e sfera emotiva

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

# Nuovi strumenti di welfare aziendale



Oggi, nel mondo aziendale, sia dal lato degli imprenditori che dal lato dei lavoratori, si sente sempre più spesso parlare di wellbeing aziendale, senza tuttavia conoscerne il significato e gli effetti sulle politiche sociali.

Il termine inglese wellbeing si traduce in lingua italiana, con la parola "benessere". In particolare, un benessere totale che coinvolge: fisico, mente e sfera emotiva.

Per Wellbeing Aziendale conseguentemente si intende una situazione politica aziendale cui le

imprese attraverso diverse iniziative consentono ai propri dipendenti di migliorare la loro condizione personale e lavorativa, con effetti di ritorno positivi per l'azienda stessa, in termini di efficienza e produttività.

È ormai consolidato come la componente essenziale e propulsiva di ogni azienda sono i lavoratori, ovvero le persone che lavorano al suo interno e che attraverso le loro capacità e le loro volontà contribuiscono a farla crescere. Un buon imprenditore sa che migliorare le condizioni sociali dei propri dipendenti li porta a lavorare meglio, con un maggior senso di appartenenza, con la conseguenza di una riduzione dei licenziamenti e quindi del turnover aziendale.

Diverse ricerche, svolte negli ultimi anni, in tema di Welfare aziendale hanno dimostrato come per la quasi totalità dei lavoratori i "benefit aziendali" sono fondamentali per la propria soddisfazione lavorativa. Anzi, per molti dei lavoratori oggetto di indagine, i benefit sono una delle ragioni principali che li spingono a non cercare lavoro al di fuori del proprio, e



per tanto a rimanere al proprio posto, con un effetto di totale fidelizzazione. Le indagini svolte hanno appurato come i lavoratori desiderano conciliare maggiormente la propria vita privata con la vita lavorativa.

Un esempio tipico di benefit aziendale è rappresentato dallo smart working, che prima della pandemia, era già presente in Italia, ma ad uso esclusivo di una classe selezionata di lavoratori, oggi invece appunto dopo il Covid-19 è entrato nell'attività della maggior parte delle aziende. I datori di lavoro si sono trovati a dover non solo acconsentire allo smart working, ma a renderlo possibile e sostenibile, fornendo ai propri dipendenti sia le risorse, che il supporto logistico per poter lavorare da casa nelle migliori condizioni, non solo operative-pratiche ma anche psicologiche.

Uno strumento per le imprese, per accontentare i lavoratori e per rendere la propria impresa più competitiva, è quindi creare un buon piano di welfare aziendale, cioè con-

cedere maggiori benefici ai propri dipendenti oltre la remunerazione salariale.

Il wellbeing prende in considerazione la salute fisica, la salute psicologica e l'ambiente di lavoro, è stato infatti riconosciuto il rapporto di causa ed effetto tra produttività e benessere dei lavoratori. Ecco quindi che il wellbeing aziendale diviene uno strumento di politica di welfare, in quanto contempla tutte quelle attività che l'imprenditore intende intraprendere per rendere i lavoratori motivati, felici e coinvolti nelle attività lavorative che svolgono.

Se si pensa che la maggior parte delle persone trascorre il 60% del proprio tempo nei luoghi di lavoro. Ecco che nasce la esigenza di garantire ai dipendenti, un ambiente sereno che supporti il loro benessere, da un lato con il miglioramento della loro produttività e dall'altro con la limitazione sia degli infortuni che degli stress da lavoro.

Un bravo e lungimirante datore di lavoro deve cercare di migliorare concretamente

il benessere dei propri dipendenti, non solo in termini salariali ma anche con elargizione di benefit che ne migliorino la qualità della vita.

I benefit che le aziende oggi elargiscono ai propri dipendenti possono essere identificati: con: assistenza sanitaria privata, fondi pensione integrativo, congedi extra, attrezzature e dispositivi ed apparecchi ad alta tecnologia di piccole dimensioni.

Le azioni che un'azienda può attivare per promuovere e rendere concreto il wellbeing aziendale sono state individuate: nel migliorare le condizioni di salute/benessere fisico dei propri dipendenti, ed incoraggiare la socializzazione, attraverso la sottoscrizione con centri sportivi, con i centri medici, con centri benessere situati in prossimità della sede di lavoro, così che i dipendenti possano usufruirne a condizioni vantaggiose (se non con oneri a carico dell'azienda). Muoversi bene per stare bene, questo il messaggio da trasmettere ai propri dipendenti.



Molteplici sono i vantaggi che l'individuo può trarre da un corretto stile di vita, sia a livello fisico, che cognitivo e relazionale a titolo esemplificativo: si sviluppa la memoria e l'intelligenza cognitiva; si aumenta la capacità di gestire le informazioni; consente di reagire alle situazioni di stress e alle difficoltà della vita, e rende più reattivi ed efficienti grazie ad una maggiore energia e concentrazione ed infine migliora il rapporto con le persone che ci circondano, nel migliorare gli ambienti di lavoro, attraverso il rinnovo totale o parziale degli ambienti di lavoro, così da renderli più accoglienti e luminosi. Si pensi ad esempio a quegli ambienti dotati di grandi finestre per favorire l'ingresso della luce, in cui sono presenti piante e colori che stimolino la creatività. In casi del tutto peculiari sono state realizzate stanze di relax ad hoc dove i dipendenti possono andare nelle pause per staccare completamente dal lavoro. Il posto di lavoro viene quindi pensato come un luogo in grado di far esprimere al meglio le capacità di chi sta al suo interno.

Nel migliorare la flessibilità sia in termini di tempo che di risorse. Come ad esempio modulare l'orario di lavoro in entrata e in uscita, oppure consentire ai lavoratori di

lavorare in smart working. Negli Stati Uniti viene attuato come forma di flessibilità il cosiddetto di unsick day (giorno di non malattia), che consiste nel riconoscimento al lavoratore di un giorno di permesso retribuito nel quale il dipendente può dedicarsi a ciò che più gli piace o dedicarsi alla sua salute.

È stato dimostrato come tale concessione crea un senso di appagamento nel dipendente che si sente sempre più parte integrante della propria azienda e non solo un numero all'interno dell'azienda stessa.

Il Wellbeing diventa pertanto uno strumento di grande importanza per l'imprenditore e va considerato oltre come strumento di miglioramento dell'organizzazione aziendale che promuove un benessere non solo finanziario, ma anche e soprattutto psicofisico, che colloca il dipendente al centro dell'organizzazione dell'impresa, e ne riconosce sia i bisogni lavorativi che personali.

Ecco pertanto gli effetti che produce sui propri dipendenti di una politica attiva di Wellbeing aziendale: maggiore motivazione: determinata dal coinvolgimento del lavoratore alle proprie mansioni, dal mag-

gior senso di appartenenza. La consapevolezza che il datore di lavoro si prende cura del benessere personale dipendente determina un maggior coinvolgimento negli obiettivi.

Maggiore soddisfazione: determinata dal loro impegno che migliora allorché si raggiungono gli obiettivi prefissati. Attuare strategie per il wellbeing aziendale consentirà come sopra indicato, di avere dipendenti più motivati, determinati ed entusiasti e ridurrà di molto la necessità di cercare un posto di lavoro "migliore".

Minor Stress: determinato dalla suddivisione delle responsabilità.

Le iniziative che un imprenditore deve adottare per incrementare il wellbeing sono dipendenti naturalmente dai bisogni dei propri lavoratori. Le principali iniziative che sono state attuate nelle realtà delle principali economie occidentali sono:

- 1 Prevedere a favore dei lavoratori una assistenza integrativa sanitaria e specifici programmi per la salute, attraverso l'implementazione di piani che coprono visite mediche, cure ospedaliere, farmaci e altre spese sanitarie (non solo



per il dipendente ma anche per i suoi familiari) e può sviluppare iniziative mirate per la salute come screening medici gratuiti, programmi che aiutino i dipendenti a smettere di fumare o formazioni sulla gestione dello stress;

- 2 Adozione di iniziative per il benessere sia fisico e che mentale, prevedendo servizi e agevolazioni per palestre, programmi presso centri benessere. Nel caso del benessere mentale invece l'imprenditore potrà mettere a disposizione dei propri dipendenti servizi interni di consulenza o concedere dei contributi di carattere sia economico che finanziario per coloro che desiderano (per esigenze personali) intraprendere un percorso psicologico;
- 3 Prevedere un corretto equilibrio tra lavoro e vita privata, con l'adozione di orari flessibili (banca ore), smart working. O anche rivedere il concetto di "spazio del lavoro" con la sistemazione negli ambienti di lavoro di spazi.

Nella realtà aziendale sono presenti diversi esempi virtuosi di iniziative di welfare aziendale, non solo da parte di grandi aziende, dotate sicuramente di più mezzi,

ma anche da parte delle piccole e medie imprese (PMI). Le tipologie di Welfare aziendale adottate da alcune aziende italiane sono state:

- L'aumento delle ore di congedo parentale destinate ai papà;
- L'inserimento a percorsi di accompagnamento per le madri durante la gravidanza;
- Il riconoscimento di supporti finanziari ai loro dipendenti (a titolo di esempio la proposta di un blocco sulle bollette delle varie utenze inserendo un bonus anti-inflazione direttamente in busta paga).

Il Wellbeing potrebbe essere la nuova soluzione del welfare aziendale. Attraverso i diversi interventi che intenderanno adottare gli imprenditori, come quelli sopra indicati, consentiranno ai dipendenti di stare bene e dunque lavorare meglio, incrementando la produttività dell'azienda. In una parola sola: benessere.

Il Wellbeing, è pertanto uno strumento che potrà promuovere un benessere non solo finanziario, ma anche e soprattutto psicofisico, che pone al centro dell'organizzazione aziendale l'individuo, la persona. Un lavoratore non attento alla propria salute regge meno lo stress, è meno concentrato

e si assenta maggiormente dal lavoro, con conseguente calo della produttività dell'individuo e dell'azienda.

Ecco quindi l'esigenza posta dalle politiche del lavoro adottate negli ultimi anni di porre una crescente attenzione alla sfera del benessere in azienda, tanto che sono risultano stanziati particolari finanziamenti e significativi sgravi fiscali e contributivi per l'azienda e per i dipendenti. Non a caso sono stati introdotti concetti quali: Contributo welfare CCNL, Contributo welfare unilaterale, Conversione premio di risultato.

Non a caso la Costituzione americana (*Dichiarazione d'indipendenza* degli Stati Uniti d'America: 4 luglio 1776) fa un richiamo indiretto al Wellbeing ove considera: *"Tutti gli uomini sono stati creati uguali, che essi sono dotati dal loro Creatore di alcuni Diritti inalienabili, che fra questi sono la Vita, la Libertà e la ricerca delle Felicità"*. Si tratta di un'affermazione esplicita che attribuisce a un concetto – la felicità – abitualmente legato alla sfera individuale, la natura di un diritto inviolabile, costituzionalmente garantito. In definitiva la ricerca della felicità di cui parla la Costituzione americana è sostanzialmente il **wellbeing**. •

## Intelligenza Artificiale e mondo del lavoro

cura di **Marcello Esposito**,  
*Ingegnere elettronico esperto in digital innovation,  
A.I. e cybersicurezza*

# Sei donna? L'Intelligenza Artificiale potrebbe discriminarti



**Intelligenza Artificiale e mondo del lavoro, discriminazioni di genere, norme internazionali per regolare le cause dei BIAS, valorizzazione della partecipazione femminile nell'ambito della tecnologia: il valore delle diversità**

L'**Intelligenza Artificiale** ha il potenziale di trasformare le nostre vite in modi straordinari, ma è fondamentale riconoscere e

affrontare i **BIAS** di **genere** che possono essere presenti nei sistemi di AI.

### Algoritmi e pregiudizi di genere

Gli **algoritmi** di Intelligenza Artificiale sono creati e addestrati su dati forniti dagli esseri umani. Se questi dati contengono pregiudizi di genere, l'AI rischia di perpetuare e amplificare tali distorsioni. I programmi di Intelligenza Artificiale, come le persone che li sviluppano e li addestrano, sono tutt'altro che perfetti<sup>[1]</sup>. Che si tratti di un software di apprendimento automatico che analizza immagini o di un chatbot generativo che tiene una conversazione apparentemente organica, la tecnologia basata su algoritmi può commettere errori o fornire informazioni imprecise.

Uno studio del **Berkeley Center for Equity, Gender and Leadership** <sup>[2]</sup> del 2023, ha scoperto che circa il 44% dei sistemi di Intelligenza Artificiale Generativa, mostra pregiudizi di genere. Questo può avere conseguenze significative, come la discriminazione nelle assunzioni o nei servizi offerti.



### L'importanza dei dati

In modo forse ancora più insidioso, l'AI può anche mostrare pregiudizi che vengono introdotti attraverso le **enormi quantità di dati**<sup>[3]</sup> su cui questi programmi vengono addestrati e che per molti utenti sono impercettibili. Per contrastare questi problemi, è essenziale che i dati utilizzati per addestrare gli algoritmi siano diversificati e rappresentativi di tutte le persone.

I pregiudizi possono avere gravi ripercussioni, soprattutto quando contribuiscono all'ingiustizia sociale o alla discriminazione. Questo perché i dati distorti possono rafforzare e peggiorare i pregiudizi esistenti, dando luogo a disuguaglianze sistemiche. Pertanto, è fondamentale rimanere vigili nel rilevare e correggere i pregiudizi nei dati e nei modelli e puntare all'equità e all'imparzialità in tutti i processi decisionali basati sui dati.

Pensiamo ad esempio al processo di ricerca e selezione del personale, supportato da un software che classifica il profilo dei candidati rispetto alle domande di la-

voro. Sebbene il processo decisionale automatizzato possa offrire vantaggi in termini di velocità, efficienza, c'è un effetto di distorsione che deriva dall'uso di dati di addestramento inseriti. Il sistema potrebbe essere portato a non valutare in modo equo le candidature ma ad offrire per il medesimo profilo valutazioni diverse, in funzione del sesso del candidato.

### Le STEM sono la chiave del successo

Per quanto riguarda poi, la formazione universitaria in **area STEM** (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*), ad esempio, questa mostra un divario di genere molto forte: il 37,3% delle donne laureate, contro il 63,2% degli uomini<sup>[4]</sup>.

La conseguente partecipazione delle donne all'industria dell'Intelligenza Artificiale ed il loro contributo nel renderla più inclusiva e meno soggetta a BIAS cognitivi e pregiudizi, è un aspetto da osservare con attenzione: un rapporto dell'**UNESCO** di marzo 2022<sup>[5]</sup>, indica che solo il 18% dei ruoli esecutivi e di leadership nelle maggiori start up di AI mondiali è ricoperto da donne.

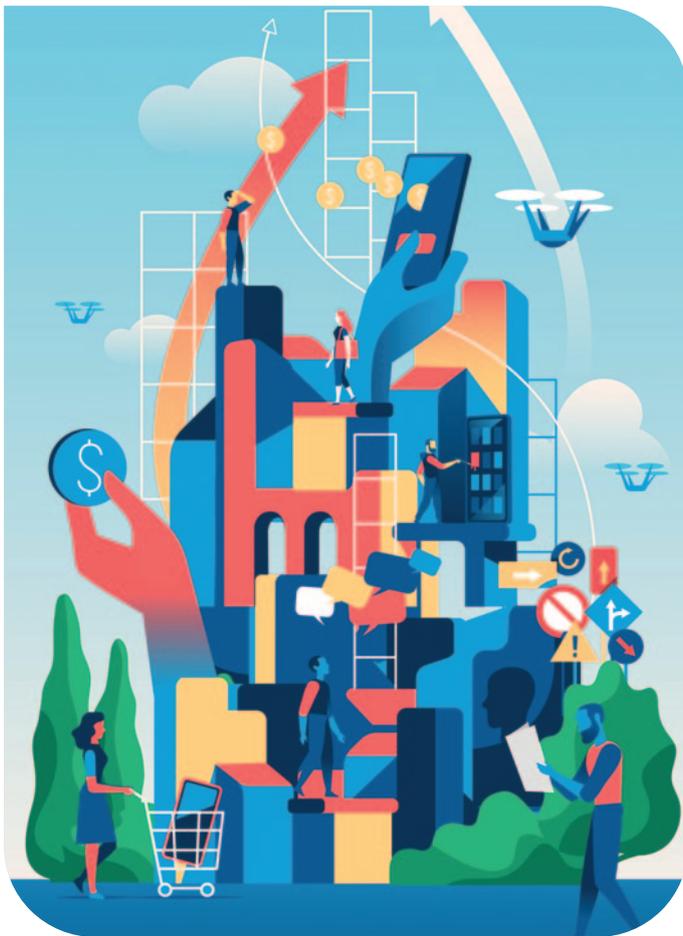
E mentre tutti ci mostriamo preoccupati per la possibilità che l'AI si sostituisca all'uomo nello svolgimento di numerose funzioni, l'**OCSE**<sup>[6]</sup> lancia un ulteriore allarme: in assenza di adeguate politiche e interventi mirati la diffusione dell'AI può contribuire ad acuire le disparità di genere.

In generale, sottolinea l'OCSE, in tutto il mondo le donne percepiscono stipendi più bassi, occupano meno posizioni dirigenziali, partecipano meno nei campi della Scienza, della Tecnologia, dell'Ingegneria e della Matematica (STEM), ricoprono posizioni più precarie, dedicando più tempo a lavori non retribuiti di assistenza all'infanzia ed ai lavori domestici.

### Le famiglie hanno un ruolo centrale

Il fatto che le donne siano sottorappresentate sia negli ambienti formativi che in quelli lavorativi dell'ambito STEM riflette la permanenza di fattori socio-culturali che ne ostacolano l'accesso e la permanenza.

Fra i laureati STEM, le ragazze terminano gli studi con votazioni mediamente più alte



## L'Empowerment Femminile

Includere le donne nella costruzione di applicazioni di Intelligenza Artificiale e alla tecnologia significa:

- dare maggiore spazio alla creatività,
- maggiore scalabilità dei prodotti e servizi digitali,
- adottare un diverso punto di vista,
- aumentare il valore del capitale umano,
- la sensibilità, la capacità di ascolto e la visione olistica dei problemi sono caratteristiche preziose per istruire sistemi che sappiano interpretare le sfumature del comportamento umano e dare risposte utilizzando anche l'empatia.

L'empowerment delle donne e la parità di genere costituiscono una strategia dal momento che nessuna azienda può crescere se disperde il proprio capitale umano.

È stato dimostrato che un'azienda nella quale vengono riconosciute e valorizzate le diversità, sia un'azienda più produttiva, che raggiunge migliori risultati e un maggiore fatturato.

## Conclusioni

È fondamentale, dunque, promuovere la diversità e l'inclusione nei dati utilizzati per gli algoritmi di Intelligenza Artificiale, assicurando il coinvolgimento delle donne nel settore per addestrare i sistemi in modo che siano rappresentativi della forza lavoro complessiva.

L'AI può essere pertanto uno strumento potente per promuovere l'uguaglianza di genere, ma solo se siamo consapevoli dei rischi e lavoriamo attivamente per eliminarli.

Questo approccio è essenziale per eliminare i meccanismi discriminatori e trasformare la rivoluzione digitale in una reale opportunità per un futuro più equo. •

e sono più regolari nel completamento del ciclo di studi<sup>[7]</sup>, eppure è ancora forte l'idea che le materie scientifiche siano una prerogativa maschile mentre le donne siano più votate a materie umanistiche, **fattore culturale** che accompagna le bambine fin dalla prima infanzia scoraggiandole nel tempo ad intraprendere percorsi di studi tecnico-scientifici, nonostante i risultati positivi nelle carriere universitarie.

È fondamentale che **le famiglie** siano un supporto e degli stimolatori per orientare i propri figli nei percorsi STEM, malgrado le convenzioni sociali datate.

### Potenziare le competenze digitali

Altrettanto ben documentato è il divario digitale di genere, dove a livello globale, le donne, rispetto agli uomini, possiedono meno competenze digitali necessarie per utilizzare efficacemente le tecnologie avanzate.

Secondo i dati forniti da una valutazione di **Women in Digital**<sup>[8]</sup>, che valuta le prestazioni degli Stati Membri Ue nell'inclusione delle donne nelle competenze digitali, con risultati particolarmente scoraggianti per quanto riguarda le competenze digitali, poiché solo il 43% delle donne italiane possiede competenze digitali di base, contro una media europea del 52%.

È importante, quindi, che sempre più donne partecipino allo sviluppo di tecnologie di Intelligenza Artificiale, per garantire che queste siano inclusive e rispettose delle differenze di genere, abbattendo stereotipi, pregiudizi e discriminazioni.

### Bibliografia

- [1] "Algorithmic Accountability: A Primer"; D. Boyd, K. Crawford; (2018)  
 [2] [https://haas.berkeley.edu/wp-content/uploads/UCB\\_Playbook\\_R10\\_V2\\_spreads2.pdf](https://haas.berkeley.edu/wp-content/uploads/UCB_Playbook_R10_V2_spreads2.pdf)  
 [3] "Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification"; J. Buolamwini, T. Gebru; (2018)  
 [4] <https://www.istat.it/it/files/2023/10/Report-livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali.pdf>  
 [5] <https://www.unesco.org/en/articles/generative-ai-unesco-study-reveals-alarming-evidence-regressive-gender-stereotypes>  
 [6] Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico  
 [7] [https://www.alma laurea.it/sites/default/files/2024-03/AlmaLaurea\\_FOCUS-GENDER-GAP-2024.pdf](https://www.alma laurea.it/sites/default/files/2024-03/AlmaLaurea_FOCUS-GENDER-GAP-2024.pdf)  
 [8] <https://womenindigital.org/>

# INSIEME DIAMO FORZA AL FUTURO



FONDO  
**TELEMACO**

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

[www.fondotelemaco.it](http://www.fondotelemaco.it)  
[info@fondotelemaco.it](mailto: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.



Foto di Ugo Panella

# PER QUESTO SORRISO CI SONO VOLUTI

OLTRE 2 ANNI DI LAVORO INSIEME

304 NOTTI INSONNI

1.000 ABBRACCI

550 ORE SUI BANCHI DI SCUOLA

## 1 IDEA FISSA: FARE.

Laila H. - Progetto Jamila - Kabul, Afghanistan

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

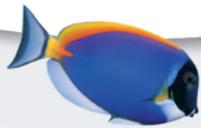
[pangeaonlus.org/donaora](http://pangeaonlus.org/donaora)

  
la vita riparte da una Donna



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 è subordinata all'approvazione della finanziaria. Messaggio Pubblicitario. Prima di aderire all'iniziativa leggere la documentazione prevista per legge da richiedere in agenzia e consultabile sui siti [www.finitaliaspa.it](http://www.finitaliaspa.it) e [www.unipolsai.it](http://www.unipolsai.it).

# IO SCELGO UILCOM



scriviti con

**RAPPRESENTANZA E TUTELA SUI LUOGHI DI LAVORO**

**SERVIZIO CAF E PATRONATO**

**COPERTURA INFORTUNI**

**AGEVOLAZIONI E CONVENZIONI**

**SCANSIONA IL QR CODE**

Accedi ai **SERVIZI** alle **CONVENZIONI** e scarica i tuoi **GADGET**.

