



3-4 2025 www.uilcom.it

Anno XXXIII (174)
Poste Italiane SpA
Spedizione in abbonamento
postale 70% Roma - DCB Roma

Fair Share:
il contributo mancato degli OTT
e il peso sul sistema
delle telecomunicazioni

**Le nuove sfide
della contrattazione Nazionale**

**HUMAN
RIGHTS**

UNITI PER TANTI VANTAGGI DEDICATI A TE.

Sconti e opportunità, sempre un passo avanti.



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

In quale ambito

Infortunio professionale ed extra professionale

Per quali spese

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

Garanzia Aggiuntiva

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

Garanzia Aggiuntiva

Indennità di immobilizzazione con mezzi inamovibili.

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

Garanzia Aggiuntiva

Indennità forfettaria di immobilizzazione con mezzi amovibili.

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

Garanzia Aggiuntiva

Assegno Funerario

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

Dove 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 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



- | | |
|---|--|
| <p>3 Editoriale
Salvatore Uglierolo</p> <p>4 Settore Telecomunicazioni
Giulio Neri
Fair Share:
il contributo mancato degli OTT
e il peso sul sistema
delle telecomunicazioni italiane</p> <p>6 Settore Grafici – Cartai – Cartotecnici
Roberto Retrosi
Le nuove sfide
della contrattazione Nazionale</p> <p>8 Settore Grafici-Cartai-Cartotecnici
Alessandra Tommasini
Poligrafici: un settore in crisi</p> <p>10 Settore Produzione Culturale
Francesco Bolo Rossini
Criticità del contratto di filiera
nel mondo dello Spettacolo</p> | <p>14 Settore Emittenze
Pierpaolo Mischi
L'Intelligenza Artificiale
nel mondo dell'Emittenza</p> <p>18 P.O. e Politiche di Genere
Maria Rosaria Berardi
Lavoro invisibile:
il pilastro nascosto della Società</p> <p>20 UILCOM
Formazione Uilcom Regionali</p> <p>22 UILCOM
Fulvio Tranquilli
Le entrate dello Stato:
una analisi dell'IRPEF</p> |
|---|--|



Pubblicazione trimestrale della Unione Italiana
Lavoratori e Lavoratrici della Comunicazione
n. 3-4/2025, Anno XXXIII (174)

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, Giulio Neri,
Roberto Retrosi

Hanno collaborato
Maria Rosaria Berardi, Francesco Bolo Rossini,
Alessandra Tommasini, 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, grazie alla ricerca,
l'88% delle donne è viva
a 5 anni dalla diagnosi
di cancro al seno.*

Un grande traguardo è a portata di mano. **Dai.**

Sembra manchi poco per curare tutte le donne colpite da cancro al seno, ma un passo così grande richiede tutto il nostro impegno. Sostieni la ricerca con le iniziative del **Nastro Rosa** di AIRC.

Scopri di più su **nastrorosa.it**

*Fonte: AIOM, AIRTUM, I numeri del cancro in Italia 2024

Benedetta,
curata per un
tumore al seno.



**Affrontiamo
il cancro.
Insieme.**



Avanti!

Ci lasciamo alle spalle anni intensi, fatti di problemi, sfide, impegni e anche tante soddisfazioni.

La **Uilcom** è stata protagonista in ogni passaggio, grazie al lavoro costante del Gruppo Dirigente: dalle battaglie sindacali alle competizioni elettorali, che ci hanno premiato con risultati importanti ed una crescita significativa della nostra Organizzazione.

Molto resta ancora da fare.

La priorità assoluta è chiudere i rinnovi dei Contratti Nazionali, che rappresentano il cuore della nostra azione sindacale e lo strumento fondamentale per difendere i diritti e migliorare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Bene il lavoro della nostra UIL, bene l'impegno che stiamo portando avanti con il nostro leader, Pierpaolo Bombardieri, avanzando proposte serie e concrete per il futuro del Paese.

Abbiamo il compito di lavorare per affrontare tutti i temi che riguardano il mondo del lavoro e, allo stesso tempo, siamo pronti per affrontare la fase congressuale, per collaborare insieme ai colleghi della UILPoste nella costruzione di una grande Federazione, capace di essere all'altezza del contesto complessivo.

Insieme siamo più forti, per vincere le sfide future e per tutelare al meglio i nostri Iscritti/e dei settori che rappresentiamo.

Salvatore Uglierolo

**Il mancato contributo degli OTT
non è solo un problema economico
per le aziende telco, è anche una
questione occupazionale e sociale**

a cura di **Giulio Neri**

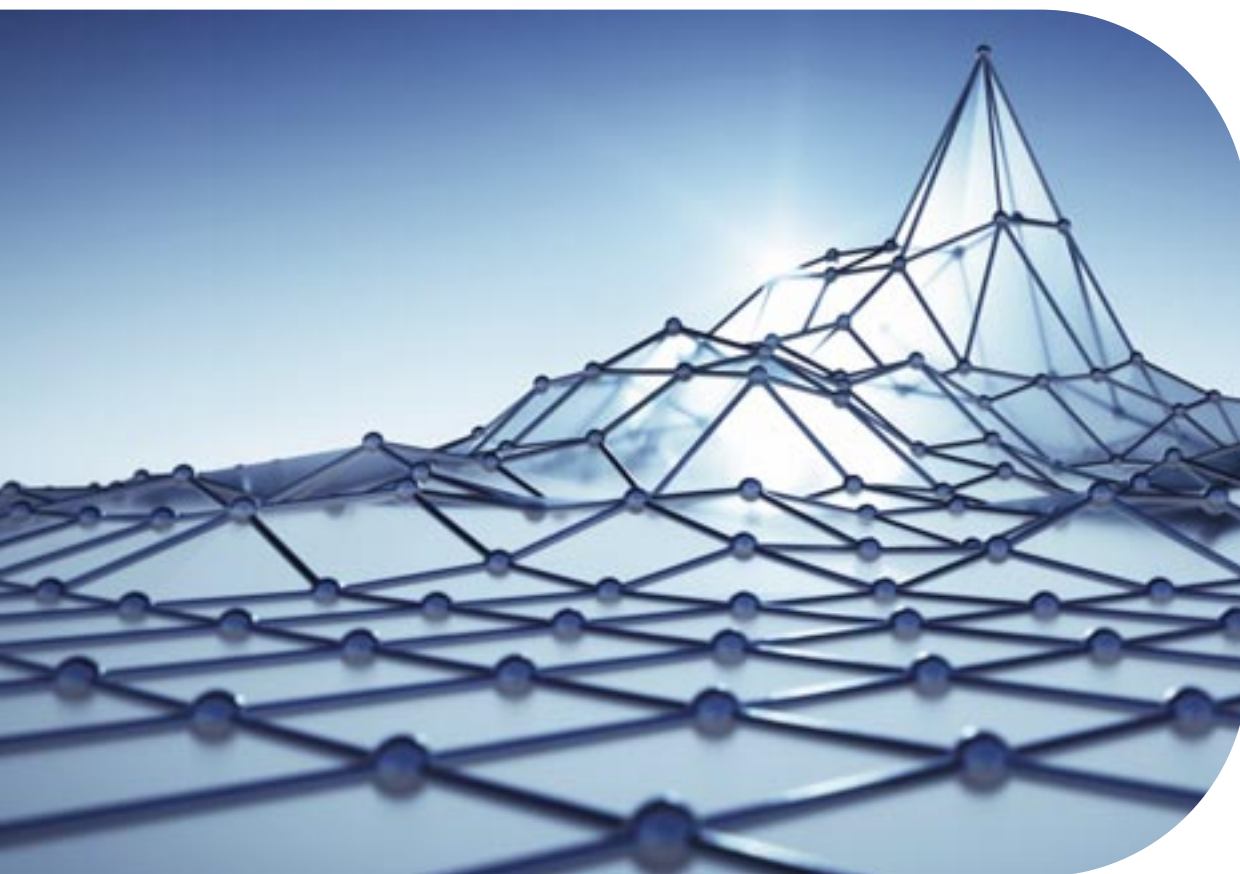
"Fair Share: il contributo mancato degli OTT e il peso sul sistema delle telecomunicazioni italiane" **una strada da non abbandonare**



Negli ultimi anni, il settore delle telecomunicazioni in Italia – come nel resto d'Europa – ha affrontato ed affronta una crescente pressione economica dovuta all'esplosione del traffico dati, senza che a questo corrisponda un equo ritorno economico da parte di chi ne trae i maggiori benefici: le grandi piattaforme digitali, i cosiddetti Over-The-Top.

Amazon, Google, Meta, Netflix, solo per citarne alcuni, pur non investendo direttamente nelle infrastrutture di rete, sviluppano **oltre il 50% del traffico dati** su internet. Questo grava quasi interamente sulle spalle degli operatori di telecomunicazioni, che devono sostenere ingenti costi di ammodernamento, manutenzione, ed ampliamento delle reti, per garantire qualità e continuità del servizio.

Anche nel 2024, il mercato delle telecomunicazioni italiane ha registrato un calo dei ricavi, trend in essere da oltre un decennio.



Le ragioni sono molteplici, e le grandi aziende di TLC non sono comunque immuni da responsabilità, considerando anche la feroce pressione competitiva e le strategie messe in campo negli anni per fronteggiare proprio questa competizione, con margini che si sono progressivamente ridotti.

In uno scenario complesso come quello delle telecomunicazioni italiane, la forte affermazione degli OTT, soprattutto negli ultimi anni, cresciute sia come valore che come capitalizzazione proprio grazie ai contenuti veicolati attraverso le infrastrutture degli operatori di TLC, hanno ulteriormente complicato la situazione, considerando l'assenza di un contributo a sostegno diretto dei costi operativi e degli investimenti infrastrutturali di cui il settore necessita costantemente.

Uno squilibrio che alimenta il dibattito in Italia come in Europa, e che aveva trovato a più riprese, l'interesse della stessa Commissione UE, che ha avviato consultazioni pubbliche e approfondimenti sul tema, con l'obiettivo di definire una specifica regolamentazione in proposito.

Ad oggi però il mancato contributo degli OTT non è solo un problema economico per le aziende telco, è anche una questione occupazionale e sociale.

La compressione dei margini costringe le imprese a ridurre gli investimenti, contenere i costi del personale e rallentare i piani di innovazione.

I primi a pagarne il prezzo sono spesso i lavoratori del settore, con meno tutele, meno formazione e minori prospettive di crescita.

Mentre invece servirebbe definire una modalità di sostegno economico da parte degli OTT, un'equa **redistribuzione dei costi dell'ecosistema digitale in grado di garantire tutti gli attori coinvolti** e di mantenere e potenziare le reti a banda ultra larga.

Investimenti, Occupazione, sviluppo socio economico del Paese attraverso una rete di qualità che garantisca la connettività a cittadini ed imprese anche in prospettiva.

Ecco perché si dovrebbe continuare a percorrere l'idea di un supporto a tutti quei settori e quelle infrastrutture definite strategiche, un supporto che non sia sostenuto dalla collettività, ma da scelte coraggiose che difendano realmente l'interesse nazionale, contrastando l'enorme pressione dei "grandi utilizzatori della rete". ●

Trovare un equilibrio dinamico tra la flessibilità richiesta dalle aziende e la tutela universale offerta dal CCNL

a cura di **Roberto Retrosi**

Le nuove sfide della contrattazione Nazionale



dendo alla contrattazione di evolvere da semplice strumento di tutela a un motore di sviluppo, benessere e innovazione.

Non si tratta più soltanto di stabilire minimi salariali e orari di lavoro, ma di negoziare un complesso ecosistema di diritti, doveri e opportunità che rispecchi le esigenze di una forza lavoro diversificata e di un mercato globale in costante movimento. La rivoluzione tecnologica, con l'avvento della digitalizzazione e dell'automazione, sta rimodellando interi settori produttivi.

La contrattazione collettiva nazionale, pilastro storico delle relazioni industriali, si trova oggi ad affrontare una fase di profonda trasformazione.

I modelli tradizionali, che hanno a lungo regolato il rapporto tra capitale e lavoro in un'economia prevalentemente industriale, mostrano i limiti della loro rigidità di fronte a un panorama lavorativo sempre più liquido e interconnesso.

La transizione verso una nuova era del lavoro impone una ridefinizione dei paradigmi, chie-

Questo processo, se da un lato offre enormi opportunità in termini di efficienza e produttività, dall'altro pone la questione cruciale della riconversione professionale.

L'obsolescenza di alcune mansioni rende imperativa la necessità di investire nel lifelong learning, o apprendimento continuo. La contrattazione collettiva ha la responsabilità di integrare clausole che non solo garantiscano l'accesso alla formazione, ma che la rendano un diritto effettivo e strutturato.



Ciò significa negoziare percorsi formativi finanziari, riconosciuti a livello aziendale e settoriale, che permettano ai lavoratori di acquisire nuove competenze e di rimanere competitivi.

Allo stesso tempo, l'ascesa di nuove forme di lavoro, come lo smart working, ha reso obsoleti i tradizionali confini tra vita professionale e privata.

In questo scenario, la contrattazione collettiva deve intervenire per disciplinare aspetti cruciali, come il diritto alla disconnessione, che tutela i lavoratori dall'essere costantemente reperibili al di fuori dell'orario stabilito. La negoziazione deve inoltre affrontare la gestione degli orari flessibili e garantire la salute e la sicurezza anche in ambienti di lavoro non convenzionali, stabilendo regole chiare per l'uso degli strumenti tecnologici e il rispetto della privacy. Un'altra sfida emergente è l'integrazione dei principi di sostenibilità ambientale e responsabilità sociale d'impresa (CSR) all'interno dei contratti.

I lavoratori e la società nel suo complesso richiedono alle aziende un impegno concreto verso pratiche più etiche e rispettose dell'ambiente. La contrattazione collettiva può diventare un veicolo potente per promuovere questa transizione. Attraverso la negoziazione, è possibile incentivare l'uso di energie rinnovabili, la riduzione dell'impronta carbonica e la gestione virtuosa dei rifiuti. Inoltre, si può negoziare la partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali che riguardano l'impatto ambientale e sociale dell'azienda, rafforzando così il loro senso di appartenenza e l'identificazione con i valori aziendali.

Questo approccio trasforma il contratto da un semplice accordo economico a uno strumento di co-gestione e di creazione di valore condiviso. Per rispondere a queste nuove complessità, si osserva un crescente bisogno di una contrattazione più articolata, che superi la rigidità di un approccio puramente nazionale.

La contrattazione aziendale o di prossimità sta acquisendo un'importanza sempre

maggiore, permettendo di adattare le normative e le condizioni di lavoro alle specifiche esigenze di ciascuna realtà produttiva.

Questo approccio favorisce una maggiore flessibilità, essenziale per la competitività delle aziende in un mercato in rapida evoluzione. Tuttavia, è fondamentale che questa tendenza non indebolisca il ruolo del contratto nazionale, che deve continuare a rappresentare una solida base di garanzie e diritti minimi per tutti i lavoratori del settore, evitando così il rischio di una frammentazione eccessiva che potrebbe portare a una "corsa al ribasso" delle condizioni lavorative.

La sfida è trovare un equilibrio dinamico tra la flessibilità richiesta dalle singole aziende e la tutela universale offerta dal contratto nazionale.

In questo contesto, il tema del welfare aziendale sta diventando una componente essenziale e non più un semplice optional. La contrattazione si sposta dalla sola retribuzione monetaria a un pacchetto retributivo più ampio e personalizzato, che tenga conto delle diverse esigenze individuali dei lavoratori. Si negoziano piani di assistenza sanitaria integrativa, asili nido aziendali, supporto psicologico e programmi per la conciliazione tra vita e lavoro.

Questi elementi non sono soltanto dei benefit, ma un fattore chiave per attrarre e trattenere i talenti, contribuendo a creare un ambiente di lavoro più sereno, equo e produttivo.

La negoziazione si trasforma così in un processo che mira a migliorare la qualità della vita complessiva dei lavoratori.

Il futuro della contrattazione collettiva nazionale dipenderà dalla sua capacità di abbracciare il cambiamento, di integrare nuove tematiche e di evolvere da strumento di mera tutela a un motore di sviluppo, innovazione e benessere per l'intero sistema economico e sociale. Il contratto collettivo, se sapientemente rinnovato, può diventare la bussola per navigare le complesse acque del mondo del lavoro moderno. 🌐

Il Settore ha vissuto e sta vivendo una fase di mutamento strutturale quale conseguenza degli impatti dell'evoluzione digitale e tecnologica

a cura di **Alessandra Tommasini**

Poligrafici: un settore in crisi



I numeri non mentono mai e ci raccontano del lento e inesorabile declino in cui è sprofondata da anni il settore dei poligrafici, una crisi che morde ferocemente questa parte di mondo del lavoro, risucchiando aziende e lavoratori in un vortice che li trascina sempre più verso il basso.

Siamo nel 1981, quando entra in vigore la legge 416 che consentiva, a seguito dell'inserimento delle nuove emergenti tecnologie, il prepensionamento dalle strutture tipografiche

dei quotidiani con il fine di ridurre il numero degli occupati del settore attraverso esodi massivi non traumatici.

In Italia all'epoca erano circa 14mila le persone impiegate nel settore.

Oggi la cifra si è drasticamente ridimensionata, attestandosi intorno alle 1.650 unità.

Nel nostro Paese, in quasi tre lustri, circa 170 testate quotidiane hanno cessato le pubblicazioni definitivamente, mentre altre hanno smesso di stampare l'edizione cartacea mantenendo quella digitale e consacrando definitivamente la crisi dell'editoria tradizionale; le aree geografiche più colpite sono state il Lazio e la Campania, seguite poi dalla Lombardia, dall'Emilia Romagna e dalla Puglia. Sul territorio questo si è tradotto anche nella chiusura di moltissime edicole, specie nelle regioni del Mezzogiorno.

In termini pratici, tutto ciò ha comportato la riduzione del numero delle lavoratrici e dei lavoratori occupati nel settore, in particolare modo nei centri stampa dove l'occupazione è



stata falciata con la chiusura del 90% dei centri stampa dedicati alla produzione dei quotidiani con qualche rara eccezione che riguarda, ad esempio, La Stampa di Torino.

In poco più di un decennio, sono conseguenzialmente calati anche gli investimenti pubblicitari sui quotidiani che si sono ridotti di un terzo, passando da 1,3 miliardi di euro nel 2010 a 445,4 milioni di euro nel 2021.

A prestare il fianco alla crisi, si è messa anche l'emergenza sanitaria del 2020, durante la quale l'industria italiana dei quotidiani ha puntato maggiormente sull'accelerazione del digitale, per poi riscontrare che le risposte tanto attese non sono arrivate in termini di ricavi economici.

In questo quadro di riferimento il settore editoriale, la stampa di giornali quotidiani e le agenzie di stampa, sulla spinta della crisi descritta, ha vissuto e sta vivendo una fase di mutamento strutturale quale con-

seguenza degli impatti dell'evoluzione digitale, dell'avvento dell'Intelligenza Artificiale e delle innovazioni tecnologiche che hanno comportato un cambio di abitudini nei fruitori di informazione, portati a prediligere l'informazione digitale acquisita attraverso i colossi digitali (Over The Top).

Gli stessi hanno vissuto una notevole espansione nell'editoria digitale favorita anche dall'assenza di un chiaro quadro regolatorio che ha aumentato il divario competitivo nella fruizione delle modalità delle informazioni.

Gli accordi sottoscritti ad ottobre 2021, che prevedono una tassazione minima delle imprese multinazionali e dei colossi digitali (OTT), pur segnando un passo in avanti in materia di tutela del diritto di autore e di responsabilità editoriale sulle pubblicazioni web, risultano sinora ancora insufficienti.

Le aziende hanno affrontato la crisi in maniera diversa: molte hanno cessato l'atti-

vità e i lavoratori hanno usufruito, attraverso accordi sindacali, degli ammortizzatori sociali di settore, alcune hanno cercato di riconvertire il lavoro registrando comunque la perdita di alcune importanti professionalità non più recuperate, altre hanno esternalizzato i servizi, ridotto gli stabilimenti di stampa e favorito la creazione di realtà produttive che operano nell'ottica di attivare maggiori economie di scala che hanno determinato un minor fabbisogno di personale, altre aziende infine non sono sparite, ma sono uscite dal perimetro del contratto poligrafico pur continuando a stampare giornali quotidiani.

Come Uilcom Uil abbiamo ribadito, nei mesi della ripresa del confronto con la Fieg a luglio e settembre 2025, la necessità improcrastinabile di proseguire alacremente sulla strada che porti al rinnovo del contratto collettivo nazionale dei poligrafici scaduto già da tempo, al fine non solo di contestualizzare le nuove figure professionali emerse a seguito dei cambiamenti tecnologici intercorsi e di meglio focalizzare quelle già esistenti specie a fronte delle riorganizzazioni aziendali avvenute, ma anche per dare risposte concrete alle esigenze economiche dei lavoratori restituendo potere d'acquisto ai salari in un mondo che viaggia alla velocità della luce sia in termini di spesa economica, che in termini di riduzione del welfare e dei servizi al cittadino.

Sullo sfondo restano diversi tipi di ragionamenti su come rafforzare il potere rivendicativo delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

Tra questi, l'idea di un contratto di filiera unico dell'intero sistema editoriale inserendo, con le proprie peculiarità, anche il settore delle aziende editrici, stampatrici di giornali quotidiani ed agenzie di stampa all'interno del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Grafico Editoriale.

Sarebbe un passo in avanti per rafforzare tutele normative, potere contrattuale e dignità salariale per le persone impiegate nel mondo dei poligrafici?

A nostro avviso assolutamente sì. 

Uno spettacolo ogni sera è il risultato
“energetico” dell’applicazione di
differenti professionalità che operano
con diverse modalità, tempi ed orari

a cura di **Francesco Bolo Rossini**,
Coordinatore Nazionale Uilcom Spettacolo dal Vivo

Criticità del contratto di filiera nel mondo dello spettacolo



Storicamente i contratti di filiera fanno il loro ingresso nel mondo del lavoro italiano negli anni 90, nel settore agroalimentare, con lo scopo di valorizzare la catena produttiva delle derrate alimentari, efficientando l'intero iter del prodotto: dal produttore al consumatore, si diceva. Con il DL 228/2001 si è cercato di ricondurre la frammentazione del settore agroalimentare, fatto di differenti modalità produttive e di innumerevoli peculiarità identitarie dei lavoratori e dei produttori coinvolti, ad una integrazione che potesse uniformare gli investi-

menti strutturali e le pratiche di distribuzione dei prodotti, creando valore e beneficio lungo tutta la catena.

Purtroppo però, le evidenze hanno mostrato presto una serie di difetti piuttosto rilevanti, soprattutto a scapito del primo e originario anello della catena, quello delle piccole imprese degli agricoltori, come evidenziato da numerosi studi facilmente consultabili in rete (vedasi ad es. “Abuso di filiera e giustizia del contratto” Stefano Masini, 2022 Cacucci Editore). La grande distribuzione ha infatti, quasi da subito, esercitato una pressione sempre più insostenibile sui ricavi degli agricoltori, costringendo questi ultimi su margini sempre più risibili. Produrre frumento, latte o cetrioli è via via divenuto sempre meno conveniente per chi era a contatto con la terra, ma sempre più remunerativo per chi invece si occupava di intermediazione, distribuzione, politica.

I recenti tentativi di introdurre, di inoculare questa tipologia contrattuale, la cosiddetta “filiera”, anche in altri settori del mondo del lavoro nazionale, dimostra la pervicace volontà di con-



tinuare su questa strada di omologazione delle peculiarità identitarie e delle modalità produttive delle piccole e medie imprese, assoggettando queste realtà, e soprattutto i lavoratori che ne fanno parte, alle logiche della grande distribuzione, spesso internazionale, che finiscono sempre per risultare come il ricatto finale sull'esistenza di queste imprese di piccole dimensioni.

L'effetto devastante di un simile contratto, si verificherebbe a maggior ragione nel caso della sua applicazione nel settore culturale, dove già l'assunto di chiamare "prodotto" ciò che invece dovrebbe chiamarsi "opera", nasconde malamente gli intenti di profitto economico e di omologazione intellettuale esercitati dalla grande distribuzione con l'avallo della politica.

Prendendo in considerazione il comparto dello spettacolo, entità essenziale del grande settore culturale, e resistendo alla tentazione di alcuni (purtroppo anche di una parte del mondo sindacale) di equiparare uno spettacolo o un film ad un cetriolo,

si evince subito come questa tipologia di contratto vada immancabilmente a costruire un potere negoziale eccessivo per alcuni soggetti (grandi piattaforme, major e OTT), come già sta avvenendo con la recente legislazione sia in tema di spettacolo dal vivo, in particolare col Fondo Nazionale Spettacolo dal Vivo (ex Fus) interamente orientato allo sviluppo "commerciale" del teatro pubblico o, ancora più evidentemente nel cine audiovisivo, con l'ormai surreale e pluricorretto "nuovo decreto Tax Credit", escludendo così dai finanziamenti pubblici ogni tipo di produzione d'opera culturale indipendente e libera dalle logiche del profitto. Il contratto collettivo "di filiera" è una parte rilevante di questa strategia omologante e tende ad incatenare professioni contigue, ma molto differenti, in una logica di controllo e di conseguente abbassamento dei compensi.

Ma, al di là del dato politico-economico, ormai interamente devoluto dal Ministero della Cultura a questi grandi soggetti commerciali, ciò che stupisce è l'assoluta igno-

ranza di chi propone insistentemente questa tipologia contrattuale, in tema di modalità lavorative, identità professionali e finalità dell'attività culturale e spettacolare.

Nel contratto di filiera, il cetriolo ha dimensioni, peso e costo preordinato e stabilito, talvolta è quotato in borsa ed esportato nei quattro angoli del mondo. Uno spettacolo invece è differente ogni sera, genera qualcosa di immateriale ma fortemente tangibile, ed è il risultato "energetico" dell'applicazione di differenti professionalità, che operano con diverse modalità, tempi e orari.

Inoltre per una parte di questi lavoratori, gli interpreti, il lavoro può implicare una gestione personale che non si trova in altri mestieri (ad esempio il mantenimento di un look, di una barba, di un'acconciatura o addirittura del peso corporeo) che non può essere ingabbiato nella casistica "di filiera". Inoltre, e questo è il dato che maggiormente denota l'ingenuità di chi propone questa tipologia contrattuale, non si tiene



in considerazione il fatto che alcune professioni del settore generano diritti, come quello d'immagine o di copyright, che sono per natura inconciliabili con la massificazione della filiera, poiché esclusivamente personali.

L'intermediazione e la grande distribuzione non possono piegare queste modalità e queste pratiche secolari di produzione culturale, secondo i desiderata di chi pretende standard commerciali. E non possono nemmeno mettere in relazione le professioni "più tecniche" del mondo dello spettacolo, quali le maestranze, con le già asfissianti catene produttive dei settori commerciali.

Un elettricista o un light designer di uno spettacolo teatrale o di un'opera lirica, non è assimilabile ad un elettricista industriale; un macchinista cinematografico, una costumista, una sarta, un parrucchiere o uno scenografo, non possono essere trattati al pari dei loro omologhi industriali, perché i mestieri dello spettacolo non sono profes-

sionalità riconducibili ad una "filiera del prodotto". Insomma la forzatura di mettere in relazione i lavoratori dello spettacolo con le professioni industriali è totalmente arbitraria e concatenarli sulla base della definizione di prodotto anziché di opera, sarebbe come mettere in filiera chi produce scarpe con chi costruisce marciapiedi.

Qui si tratta di mestieri dell'Arte che creano opere. Sono le perle di una collana, appese ad un filo, non ad una "filiera". Ogni perla ha ragion d'essere in quanto mestiere culturale e, all'interno del grande settore dello spettacolo, non si sente il bisogno di un recinto dove stare tutti dentro. La solidarietà tra comparti, tra maestranze, artisti e talvolta produttori, è sempre stata presente per la salvaguardia del settore, ma nessuno di questi soggetti pensa che per accrescere i diritti delle singole professioni, di questi anelli della catena, si debba avere un contratto di "filiera". Perché significherebbe mettersi nelle mani di chi questa catena la usa da sempre per chiudere il recinto e portare la contrattazione su

paradigmi già conosciuti, quelli appunto subiti dagli agricoltori.

Non abbiamo bisogno di una "Netflix della cultura" (cit. Ministro della Cultura, 2022).

Allo stato attuale, piuttosto che perseverare su progetti e strategie nate a freddo, come esercizio solipsistico in qualche remoto ufficio, senza la conoscenza dei mestieri del settore, ci sarebbe da ascoltare le lavoratrici e i lavoratori per chiudere i singoli contratti collettivi che ormai da anni non sono aggiornati.

C'è urgentemente da definire uno statuto delle professioni della cultura e dello spettacolo, quantomeno per mettersi a livello europeo, e c'è da costruire per intero un welfare ad uso di questa categoria di lavoratrici e lavoratori ma, soprattutto, c'è da ridare dignità ad un settore che, per quanto la politica, l'industria e qualche ingenuo e ostinato operatore si ostinino a cercare di incatenare in un contratto di filiera, non è e non sarà mai un cetriolo. 🟡

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**.

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



VIA ANIENE, 14 - 00198 ROMA



T.0422.1745989



INFO@FONDOBYBLOS.IT

www.fondobyblos.it

Come gestire la nuova normativa anche in ambito del rinnovo contrattuale di settore

a cura di **Pierpaolo Mischi**

L'Intelligenza Artificiale nel mondo dell'Emittenza



La legge 132/2025 sull'intelligenza artificiale, pubblicata in Gazzetta Ufficiale entrata in vigore il 10 ottobre, quale prima legge organica in ambito nazionale, integra e recepisce il Regolamento Europeo 2024/1689 (AI Act) contiene alcuni aspetti di particolare interesse per il settore radiotelevisivo, sia per l'associazione datoriale ma anche per le organizzazioni sindacali di categoria: tutela dei dati personali e del copyright, intelligenza artificiale, reato penale di deepfake, risvolti sul mondo del lavoro.

Per Confindustria Radio Televisioni, partendo dalle norme generali, esprime apprezzamento per l'attenzione del legislatore a non escludere da questo concetto centrale alcun fenomeno del mondo digitale, compresi quelli che impattano il settore radiotelevisivo. Si apprezza anche la previsione che l'IA non dovrà recare pregiudizio alla libertà e al pluralismo dei mezzi di comunicazione, alla libertà di espressione e all'obiettività, completezza, imparzialità e lealtà dell'informazione. Nel testo pubblicato manca tuttavia la disposizione, presente nelle bozze precedenti, di un obbligo di identificazione dei contenuti testuali, fotografici, audiovisivi e radiofonici prodotti con l'IA, importante elemento di trasparenza. Per quanto riguarda la Tutela dei dati personali, il testo è migliorato rispetto a precedenti versioni, grazie al rinvio esplicito alle norme del GDPR e del D.Lgs. 196/2003 (Codice privacy).

Confindustria Radio TV ritiene condivisibile ed auspicabile, la previsione che l'IA non dovrà recare pregiudizio alla libertà e al pluralismo dei mezzi di comunicazione, alla libertà di espres-



sione e all'obiettività, completezza, imparzialità e lealtà dell'informazione. Nell'articolo 4, oltre alla richiesta che le informazioni e comunicazioni relative al trattamento dei dati per usi IA siano rese con linguaggio chiaro e semplice, si disciplina l'accesso dei minori ai sistemi di IA, accesso che prevede il consenso dei responsabili per il minore fino a 14 anni. Più in generale, si rileva come il consenso al trattamento dei dati personali, per essere giuridicamente rilevante — o meglio, informato, libero e consapevole — dovrebbe comprendere anche la trasparenza dell'algoritmo.

L'art.11 della legge conterrebbe in proposito principi indiscutibili, quali il diritto all'informazione e alla non discriminazione. A fronte di una sempre maggiore sostituzione delle attività umane con l'intelligenza artificiale, occorre tuttavia ribadire una dignità lavoristica che mantenga un paradigma accettabile di subordinazione e controllo del lavoratore sulla macchina. Appare importante inoltre garantire la tu-

tela del lavoro creativo, la formazione delle nuove professionalità e un intervento umano significativo sia per le decisioni che riguardano i lavoratori, sia per il risultato delle prestazioni degli stessi.

Tutela del copyright. La disposizione in esame, nel novellare la legge sul diritto d'autore, ha confermato la possibilità per i sistemi di implementazione dell'IA di poter utilizzare contenuti di terzi salvo espresso dissenso (opt out). Tale soluzione non è soddisfacente a fronte della pervasività dei sistemi di IA che raccolgono con grande facilità contenuti protetti dal diritto d'autore senza sufficiente trasparenza. In particolare, sarebbe opportuno chiarire che l'utilizzo di contenuti tutelati dal diritto d'autore per "allenare" i sistemi di AI tramite web scraping, è di per sé un uso non autorizzato e che necessita il pagamento di un compenso. Va riaffermato, in definitiva, che il web scraping non corrisponde a una libera utilizzazione e che i dati raccolti non possono essere riutilizzati in modo tale da porsi in concorrenza con l'opera originale.

Fake news (art. 26). Il tema delle fake news e il ruolo in esse ricoperto dall'intelligenza artificiale è importante e urgente e pertanto CRTV accoglie con favore la previsione di misure penali volte a reprimere tale fenomeno. Preoccupa tuttavia la genericità della norma che, con specifico riferimento al concetto della "genuinità", introduce una discrezionalità del giudice contraria al principio di tassatività della disposizione penale. *Tratto dal documento di dettaglio prodotto dall'ufficio N La normativa e Regolamentare di Confindustria Radio Televisioni per gli Associati. (fonte Confindustria tv).

In materia di lavoro la Uilcom ritiene di accogliere quanto previsto nel testo della legge in relazione al miglioramento delle condizioni di lavoro, alla tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, alla dignità e all'accrescimento della qualità delle prestazioni lavorative e della produttività delle persone, in conformità al diritto dell'Unione europea. Va detto comunque che con l'approvazione da parte del Consiglio Europeo



21 maggio 2024, l'AI Act (Regolamento europeo sull'Intelligenza Artificiale avendo completato l'iter verrà applicato due anni dopo la sua entrata in vigore (2026), con alcune eccezioni per disposizioni specifiche relativamente alle tecnologie considerate troppo rischiose. Nel merito, per quanto attiene l'uso di sistemi di Intelligenza Artificiale nei luoghi di lavoro, nell'articolo 5 - Pratiche di IA vietate - alla lettera f) vengono proibite l'immissione sul mercato, la messa in servizio per tale finalità specifica o l'uso di sistemi di IA per inferire le emozioni di una persona fisica nell'ambito del luogo di lavoro e degli istituti di istruzione, tranne laddove l'uso del sistema di IA sia destinato a essere messo in funzione o immesso sul mercato per motivi medici o di sicurezza. E alla lettera g) è vietata l'immissione sul mercato, la messa in servizio per tale finalità specifica o l'uso di sistemi di categorizzazione biometrica che classifichino individualmente le persone fisiche sulla base dei loro dati biometrici per trarre deduzioni o inferenze in merito a razza, opinioni politiche, appartenenza sindacale, convinzioni religiose o filosofiche, vita sessuale o orientamento sessuale.

Inoltre, nell'allegato III, che elenca i sistemi di IA ad alto rischio, di cui all'articolo 6, paragrafo 2, al punto 4, Occupazione, gestione dei lavoratori e accesso al lavoro autonomo, vengono definiti ad alto rischio:

- a** i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per l'assunzione o la selezione di persone fisiche, in particolare, per pubblicare annunci di lavoro mirati, analizzare o filtrare le candidature e valutare i candidati;
- b** i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per adottare decisioni riguardanti le condizioni dei rapporti di lavoro, la promozione o la cessazione dei rapporti contrattuali per assegnare compiti sulla base del comportamento individuale o dei tratti e delle caratteristiche personali o per monitorare e valutare le prestazioni e il comportamento delle persone nell'ambito di tali rapporti di lavoro.

La Uilcom, anche a seguito della recente approvazione della legge 132, in ambito nazionale ritiene comunque imprescindibile il coinvolgimento delle parti sociali in tali processi, ed in particolar modo nella sua modalità applicativa e fattiva.

Da un punto di vista sindacale l'approvazione di questa legge rappresenta un passaggio importante che offre alcune opportunità ma che continua a sollevare preoccupazioni, in particolare per quanto riguarda i riflessi sulla organizzazione del lavoro, le tutele contrattuali ed i diritti nel suo complesso.

Sicuramente tra le potenzialità c'è l'affermazione del principio della "centralità umana" nelle decisioni automatizzate, la promozione della trasparenza e tracciabilità poiché sono previsti obblighi informativi per datori di lavoro che utilizzano tali sistemi anche di deepfake con l'introduzione di sanzioni penali.

Tra le criticità, che imporranno una vigilanza attiva da parte sindacale, c'è il rischio di sostituzione e valutazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, poiché l'IA nei processi produttivi può portare ad una progressiva automatizzazione di attività e o mansioni oggi svolte dal genere umano.

Occorre quindi, in ambito dell'iter attuativo esplicitare procedure di informazione e consultazione permanenti su tali aspetti, nonché la gestione degli stessi nella Contrattazione Collettiva di primo e secondo livello, poiché il rischio può tradursi in potenziali esuberi, demansionamenti e possibile precarietà, tra l'altro la stessa legge non prevederebbe alcun obbligo per le imprese una adeguata formazione e aggiornamento professionale nei processi automatizzati.

Come Uilcom, insieme alle altre organizzazioni sindacali di settore abbiamo già esplicitamente richiesto e convenuto dei focus specifici su tale materia.

Considerando la coincidenza temporale, in quanto in piena fase di rinnovo contrattuale del settore radiotelevisivo privato, la formula e l'Istituto per noi maggiormente titolato ed idoneo per un utilizzo dinamico, di controllo ed efficace potrebbe essere il cosiddetto "Osservatorio Nazionale", considerando anche la sua natura esclusivamente volta alla bilateralità che per trattare materie così delicate e dinamiche è sicuramente sinonimo di garanzia per tutto il settore. 🟡

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.

**Per affrontare
questa disuguaglianza,
sono necessarie
politiche pubbliche coraggiose**

a cura di **Maria Rosaria Berardi**
Coordinatrice P.O. e Politiche di Genere Uilcom Puglia

Lavoro invisibile: **il pilastro nascosto della Società**



Il concetto di lavoro invisibile è strettamente legato al tema delle pari opportunità, in particolare per quanto riguarda le disuguaglianze di genere. Ogni giorno, milioni di persone - in prevalenza donne - svolgono attività fondamentali per il funzionamento della società senza ricevere alcun riconoscimento economico o sociale.

Si parla di lavori domestici, cura di bambini, anziani, persone con disabilità, ma anche attività di volontariato e supporto alla comunità. Questo insieme di compiti, che non rientrano nel

calcolo del PIL e spesso neppure nelle statistiche ufficiali, rappresenta però una parte essenziale dell'economia e del benessere collettivo.

L'impatto del lavoro invisibile sulle pari opportunità è evidente. Le donne, che ne sono le principali protagoniste, si trovano spesso costrette a rinunciare a percorsi di carriera, accettare lavori part-time o addirittura lasciare il mercato del lavoro. Le conseguenze si riflettono in una minore autonomia economica, pensioni più basse e una presenza marginale nei ruoli decisionali.

Per affrontare questa disuguaglianza, sono necessarie politiche pubbliche coraggiose: congedi parentali equi, servizi di cura accessibili e un riconoscimento formale del lavoro non retribuito. Inoltre, è fondamentale promuovere una cultura della condivisione tra uomini e donne e valorizzare, anche a livello educativo, il lavoro di cura.



Un altro aspetto fondamentale da considerare è il supporto psicologico per chi svolge lavoro invisibile. Molte persone, soprattutto donne, vivono quotidianamente situazioni di stress, sovraccarico emotivo e isolamento legate alle responsabilità non retribuite. Offrire spazi di ascolto, consulenze psicologiche accessibili e campagne di sensibilizzazione può contribuire a prevenire il burnout e promuovere il benessere mentale.

Le istituzioni e le organizzazioni della società civile dovrebbero attivarsi per fornire strumenti di supporto adeguati, integrando la salute mentale all'interno delle politiche di welfare. Riconoscere il valore del lavoro invisibile significa anche proteggere chi lo svolge, a partire dalla sfera emotiva e psicologica.

Solo costruendo una rete di sostegno completa, che includa anche la salute mentale, sarà possibile restituire dignità, equilibrio e riconoscimento a milioni di persone che ogni giorno contribuiscono in modo silenzioso ma essenziale alla società.

Il lavoro invisibile si intreccia anche con un tema cruciale per il futuro demografico: il calo delle nascite. In molte società avanzate, la difficoltà di conciliare lavoro, cura familiare e vita personale rappresenta una delle principali ragioni per cui le coppie rinunciano ad avere figli o decidono di averne meno.

La mancanza di servizi di supporto adeguati, la disparità nella distribuzione dei compiti di cura e l'assenza di politiche strutturali che valorizzino il lavoro domestico e genitoriale alimentano un clima di incertezza e sfiducia.

Affrontare il problema delle nascite significa anche riconoscere e sostenere concretamente chi si assume l'onere della cura all'interno delle famiglie. Solo attraverso un cambiamento culturale e istituzionale sarà possibile invertire la tendenza demografica, promuovendo un contesto in cui le scelte genitoriali non rappresentino un sacrificio ma un diritto sostenibile e condiviso. ➡

Formazione Uilcom Regionali

Uilcom Marche ed Emilia-Romagna **Formazione e crescita per i delegati del futuro**

Due intense giornate di confronto e formazione hanno segnato un nuovo capitolo per la Uilcom nelle regioni Marche ed Emilia-Romagna, confermandone la vitalità e la costante crescita. Il corso, dedicato ad alcuni dei delegati eletti nell'ultimo anno, ha fornito strumenti concreti e una visione moderna del ruolo sindacale, affrontando temi che spaziano dalla contrattazione collettiva alle tutele nei diversi comparti produttivi. Un percorso pensato per valorizzare competenze eterogenee, provenienti da settori diversi: dall'industria della carta e della grafica all'editoria, dallo spettacolo allo sport.

La partecipazione ha raggiunto un picco di circa 40 presenze nella giornata del 25 settembre u.s., a conferma di un diffuso interesse e di una forte voglia di confronto.

L'iniziativa è stata promossa e organizzata congiuntamente da Valerio Monti, Segretario Generale Uilcom Marche, e Davide Mori, Se-

gretario Generale Uilcom Emilia-Romagna, che hanno curato l'intero percorso formativo, guidando le sessioni e condividendo le rispettive esperienze territoriali.

A dare ulteriore rilievo all'evento, il Segretario Nazionale Uilcom Giulio Neri, e la UIL Emilia-Romagna, con l'intervento del Segretario Generale Marcello Borghetti.

"Queste due giornate ci hanno offerto stimoli e idee preziose. La crescita di iscritti e delegati dimostra che la Uilcom Marche ed Emilia-Romagna sono pronte ad affrontare le sfide future con energia e competenza", hanno dichiarato congiuntamente Valerio Monti e Davide Mori.

Con un gruppo dirigente rinnovato e motivato, la Uilcom Marche e la Uilcom Emilia-Romagna guardano avanti: più rappresentanza, più formazione, più tutela per le lavoratrici e i lavoratori delle due regioni. ●



È ormai noto come il contributo fiscale alle casse dello Stato deriva principalmente dai lavoratori dipendenti e dai pensionati

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

Le entrate dello Stato: una analisi dell'IRPEF



Le entrate dello Stato derivano principalmente dai prelievi alle persone fisiche, in particolare dai lavoratori, sia dipendenti che autonomi, nonché dai pensionati. L'imposta che ne costituisce l'importo prevalente, come vedremo più avanti è l'IRPEF acronimo di imposta sul reddito delle persone fisiche.

L'IRPEF riveste un ruolo assolutamente rilevante nei sistemi tributari di tutti gli Stati, sia per la percentuale di gettito sul totale delle entrate tributarie e sia per l'impatto sulla redistribuzione del reddito, nonché per il suo ruolo

sociale in quanto, non attua alcuna discriminazione sul trattamento fiscale riservato alle persone con medesimo livello di reddito ma con la diversa composizione dello stesso.

L'IREPF è una imposta diretta, personale, progressiva a scaglioni e generale, che è stata introdotta nel nostro ordinamento tributario dal 1974 ed è oggi regolata dal testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), emanato con DPR 22 dicembre 1986 n. 917.

Una imposta si definisce progressiva *"quando l'aliquota media è una funzione crescente rispetto alla base imponibile"*.

Da quanto ora indicato è evidente il ruolo fondamentale che ha questa imposta nel sistema delle entrate italiano.

Prima di esaminare la tipologia del sistema di tassazione italiano ed anche per comprendere come le varie categorie di lavoratori partecipano alle entrate erariali, sono da individuare le principali categorie di reddito, ovvero:

- Redditi di lavoro dipendente e/o assimilato (incluse le pensioni): in questa categoria



rientrano le remunerazioni, in denaro o in natura, percepite per effetto di un rapporto corrente e/o passato di lavoro subordinato;

- **Redditi di lavoro autonomo:** in questa categoria sono compresi i compensi percepiti da chi esercita un'attività per la quale prevalgono autonomia organizzativa e assenza di subordinazione, differenziandosi dal lavoro dipendente e da quello dell'impresa.

Entrambe le suddette categorie di reddito sono assoggettate ad IRPEF. Le aliquote sono applicate, come si è detto, in funzione degli scaglioni di reddito, con riferimento sia ai dipendenti sia agli autonomi ed il relativo sistema di tassazione, prevede deduzioni e detrazioni diverse a seconda della categoria di reddito.

Per quanto concerne il quadro normativo italiano, le entrate dello Stato derivanti da lavoratori dipendenti e autonomi sono costituite principalmente da imposte dirette (come IRPEF). I lavoratori dipendenti sono soggetti a ritenute fiscali e contributive operate dal datore di lavoro in qualità di sostituito d'imposta, mentre i lavoratori autonomi provvedono autonomamente al versamento delle imposte e dei contributi dovuti.

Per i dipendenti, le tasse sono versate dai datori di lavoro tramite ritenuta alla fonte e dichiarazione tramite Modello 770, con la relativa indicazione.

Per gli autonomi, le imposte sono versate direttamente dagli stessi con auto-liquidazione quanto dovuto nelle dichiarazioni dei redditi.

È ormai noto come il contributo fiscale alle casse dello Stato deriva principalmente dai lavoratori dipendenti e dai pensionati. Il reddito prodotto dalle suddette categorie è soggetto a imposte dirette (la principale imposta è l'IRPEF) secondo il regime fiscale applicabile, con prelievo alla fonte (sostituto d'imposta) o tramite dichiarazione dei redditi.

Nel 2023, oltre 42,5 milioni di contribuenti italiani, hanno adempiuto all'obbligo dichiarativo, presentando direttamente i modelli di dichiarazione "Redditi Persone Fisiche" e "730", oppure indirettamente tramite la comunicazione dei sostituti d'imposta (Certificazione Unica - CU), con un incremento dell'1,3% rispetto al 2022.

La tabella che segue evidenzia come il contributo annuo dei dipendenti e dei pensionati sulle casse dello Stato è nel 2024 superiore ad euro 195 miliardi, pari al 55% delle entrate erariali annuali (del 2024) stimate in difetto per circa 353 miliardi di euro.

	Importi in miliardi di euro	Incidenza percentuale
Ritenute Irpef Lavoratori e pensionati del settore pubblico	96	
Ritenute Irpef Lavoratori e pensionati del settore privato	99	
Totale Ritenute Lavoratori dipendenti e pensionati	195	55,24%
Altre ritenute	46	13,03%
Imposta da società	112	31,73%
Totale	353	100,00%



Le ulteriori entrate tributarie dello Stato nell'anno 2024, attribuibili alle imposte indirette (iva, registro, ipotecarie e catastali, bollo, accise, tabacchi ed altre) si sono attestate ad 270 miliardi di euro, determinando in complessivi 620 miliardi di euro il totale annuo delle entrate dello stato derivanti dall'imposizione fiscale.

I dipendenti, pubblici e privati, insieme ai pensionati, hanno contribuito ad una entrata di 195 miliardi di euro pari appunto al 55,24% del totale delle entrate da imposte dirette, di contro il totale delle entrate derivanti dal loro reddito complessivo rappresenta l'81% del totale delle entrate dei redditi soggetti ad IRPEF.

Pertanto le altre persone fisiche (lavoratori autonomi: imprenditori e professionisti) contribuiscono alle entrate dello stato per imposte dirette per il 19%.

Il totale stimato dei lavoratori ed i pensionati è stato di circa 36 milioni di persone (su un totale complessivo di contribuenti superiore ai 40 milioni), con un reddito medio di circa 24.000 euro annui.

Infatti, nel 2023 oltre un terzo dei contribuenti ha dichiarato meno di €.15.000, un altro terzo ha dichiarato redditi tra i 15mila ed i 26mila euro. Solo l'1,7% ha dichiarato

più di 120 mila euro, con un reddito medio di 168 mila euro. Da tali valorizzazioni è evidente come la gran parte dei contribuenti si concentra nella fasce di reddito più basse:

La tabella (fonte MEF) che segue ne descrive la situazione rilevata per l'anno 2023:

Fascia di reddito	Numero contribuenti
0-15.000	14,1 milioni
15.000-26.000	11,9 milioni
26.000-35.000	7,2 milioni
35.000-55.000	4.8 milioni
55.000-75.000	1,1 milioni
75.000-120.000	0,6 milioni
Oltre 120.000	0,7 milioni

Estrapolando i dati della tabella che precedete, si può desumere che oltre la metà degli italiani vive con un reddito netto di €.900,00 circa al mese.

Inoltre dalla disamina comparata delle tabelle sopra riportate emerge come chiarezza la seguente situazione:

- i contribuenti italiani hanno versato nelle casse erariali 195 miliardi di euro solo con l'IRPEF;

- il 64% dei contribuenti ha dichiarato redditi inferiori ad 26.000 euro ed hanno contribuito per il 17,4% sul totale delle entrate;
- il 1,7% dei contribuenti ha dichiarato redditi superiori ad 120.000 euro ed hanno contribuito per circa il 23% sul totale delle entrate.

L'analisi del MEF ha evidenziato inoltre il seguente andamento del reddito medio per fasce di età:

Fascia di età	Reddito medio
15-24 anni	7.980,00
25-44 anni	20.970,00
45-64 anni	oltre 28.000,00
Oltre 64 anni	24.200,00

Nonché la seguente situazione per area territoriale che evidenzia il notevole divario tra Nord e Sud:

Area territoriale	Reddito Medio
Nord Ovest	26.950,00
Orde Est	25.370,00
Centro	24.660,00
Sud	19.570,00

In conclusione è evidente come l'intero sistema tributario italiano è sostenuto prevalentemente dai dipendenti (pubblici e privati), e dai pensionati. Di contro appare poco incisivo l'apporto alle casse erariali delle altre categorie di percettori di reddito. Risultano pertanto urgenti e necessari interventi di politica fiscale e sociale di carattere strutturale, volti al riequilibrio dello scenario sopradescritto sia in termini quantitativi che qualitativi con particolare attenzione al miglioramento delle classi ed alle aree più povere. Tali interventi dovrebbero attuarsi attraverso politiche fiscali più eque e con manovre incisive alla lotta all'evasione fiscale, quali l'aumento dei pagamenti tracciabili, l'uso di strumenti come l'evasometro ed anche con controlli incrociati su beni e sui conti correnti specie su quelle categorie il cui contributo alle entrate statali risultano relativamente inferiori a quello dei dipendenti e dei pensionati. ●



IL SINDACATO DEI CITTADINI

CONVENZIONE UIL - UNIPOL



Il salto di qualità con UIL!

VANTAGGI
E OFFERTE ESCLUSIVE
DEDICATE AGLI ISCRITTI
E AI LORO FAMILIARI



la tua mobilità

-6%
per autovetture,
ciclomotori
e motocicli

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

-10%
fino al
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

-30%
fino al

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.



-30%
fino al

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



il tuo risparmio

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

**MENO
COSTI**

Unipol

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

Laborfin

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 e www.unipolsai.it.

IO SCELGO UILCOM



Iscriviti con NOI:

- **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**.

