



22023 www.uilcom.it

Anno XXXI (166)
Poste Italiane SpA
Spedizione in abbonamento
postale 70% Roma - DCB Roma

Settore TLC
Tlc: parte la mobilitazione di settore

Settore Grafici-Cartai-Cartotecnici
Settore poligrafico una storia che continua

Settore Emittenze
Reforming: risintonizziamo la società

UNITI PER TANTI VANTAGGI DEDICATI A TE.

Sconti e opportunità, sempre un passo avanti.

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



PROTEZIONE



NOVITÀ! NUMERO VERDE DEDICATO

800 95 92 72

**In quale ambito
Per quali spese**

Infortunio professionale ed extra professionale

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

**Garanzia
Aggiuntiva**

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

**Garanzia
Aggiuntiva**

Indennità di immobilizzazione con mezzi inamovibili.

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

**Garanzia
Aggiuntiva**

Indennità forfettaria di immobilizzazione con mezzi amovibili.

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

**Garanzia
Aggiuntiva**

Assegno Funerario

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

**Dove
Franchigia**

In tutto il mondo

3 giorni per la diaria da gesso

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

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

sommario



- 3** Editoriale
Salvatore Ugliarolo
- 4** Settore TLC
Tlc:
parte la mobilitazione di settore
- 6** Settore Grafici-Cartai-Cartotecnici
Roberta Musu
Settore poligrafico
una storia che continua
- 8** Settore Emittenze
Pierpaolo Mischi
Refarming:
risintonizziamo la società
- 12** Settore Sport e Tempo Libero
Roberto Corirossi
La riforma del lavoro sportivo
- 14** Settore Grafici-Cartai-Cartotecnici
Roberto Retrosi
Gruppo Autajon
- 16** P. O. e Politiche di Genere
Raffaella Triunfo
La costituzione:
un lavoro da compiere
- 20** P. O. e Politiche di Genere
Manuela Salis
L'intelligenza artificiale è "maschio"?
- 24** UILCOM
Fulvio Tranquilli
I Fondi Pensione



Pubblicazione trimestrale della Unione Italiana
Lavoratori e Lavoratrici della Comunicazione
n. 2/2023, Anno XXXI (166)

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 Ugliarolo
Editor
Elsa Gnata

E-mail
contatto@uilcom.it

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

Hanno collaborato
Roberto Corirossi, Roberto Retrosi, Manuela Salis,
Raffaella Triunfo, 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
C.S.R. srl
00131 Roma, Via di Salone, 131

PARTNER ISTITUZIONALE AIRC

BANCO BPM



**“LA TUA FIDUCIA
PUÒ CAMBIARE
IL DOMANI”**

*Roberta,
curata per un cancro
al seno*



Il tuo 5x1000 rende il cancro sempre più curabile

C.F. 80051890152

Scopri i progetti sostenuti nella tua regione e i prossimi traguardi su [airc.it/5permille](https://www.airc.it/5permille)

editoriale



Mentre pensavo cosa scrivere nel mio editoriale per la nostra rivista – Contatto – è arrivata la notizia della morte di Silvio Berlusconi.

Possiamo pensarla in tanti modi ma quest'uomo, secondo me, è stato uno dei personaggi più importanti della scena nazionale.

Magari questo mio pensiero non sarà condiviso da tutti ma di fatto per me questo è il pensiero su quest'uomo che ha saputo, dal nulla, costruire un grande impero utilizzando intuito ed anticipando i tempi del cambiamento con importanti risultati nel mondo dell'edilizia, dello sport, della televisione, della società ed anche della politica.

Berlusconi è stato un personaggio che ha stravolto gli schemi sotto tutti i punti di vista.

Adesso tocca agli eredi, alla famiglia, proseguire nel solco del fondatore e come spesso dice mio padre "avere la capacità da parte della nuova generazione di non distruggere tutto quello che si è costruito".

Condoglianze alla famiglia Berlusconi e allo stesso tempo mi piace dire: buon viaggio Presidente.

Salvatore Uglierolo

**Nel settore
delle telecomunicazioni
sono a rischio
20.000 posti di lavoro**

Tlc: parte la **mobilitazione di settore**



**“Contro un modello industriale sbagliato,
contro la miopia delle aziende
e l’assenza di lungimiranza dei Governi
nei confronti di questo settore
fortemente strategico,
SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL
si apprestano a proclamare la mobilitazione
del settore delle Tlc dove sono a rischio
20.000 posti di lavoro diretti
e migliaia negli appalti”**

Si apre così ufficialmente “il percorso di mobilitazione” dei sindacati a difesa di tutto il settore delle Tlc che è ormai arrivato ad un bivio drammatico.

Da mesi va avanti un “surreale” tavolo tecnico presso il Ministero delle Imprese e del Made in Italy, nel quale è completamente assente la voce dei rappresentanti dei lavoratori, e dove si fatica ad immaginare di cosa si dibatta. Fra un’audizione e l’altra **Tim**, anche grazie all’offerta formalizzata da Cassa Depositi e Prestiti, si avvia velocemente a spezzare in maniera definitiva l’unicità dell’azienda; **Vodafone** chiede una riduzione dei costi pari al taglio di circa 1.000 posti di lavoro, il 20% dell’attuale forza lavoro; **WindTre** ha ufficializzato la vendita dell’infrastruttura di rete imboccando una strada sbagliata e piena di incognite occupazionali; **British Telecom** ed **Ericsson** hanno formalizzato, anche loro, eccedenze.

Ogni anno fallisce un importante soggetto fra i call center in outsourcing, mentre quelli che rimangono non riescono a garantire alcuna stabilità occupazionale ed economica, ricorrendo quotidianamente ad ammortizzatori sociali.

L’inerzia del Governo ha fatto il resto, con tavoli di crisi annunciati a gennaio ma poi mai convocati nel silenzio delle Istituzioni. Per tutte queste ragioni il 6 giugno ha avuto luogo una grande partecipazione alla mobilitazione unitaria in Piazza S. Apostoli, per rinnovare l’invito al Governo ad aprire un tavolo di confronto con le Parti Sociali per entrare nel merito dei problemi strutturali del settore delle telecomunicazioni. Le tlc meritano la giusta atten-



zione e speriamo che dopo questa importante mobilitazione si possa aprire un sano confronto per affrontare i problemi di un settore che è molto frammentato e dove la rincorsa al prezzo più basso ha depauperato la marginalità.

Siamo arrivati ad un punto in cui le aziende a causa di un contesto di regolamentazione sfalsato stanno chiedendo di mettere in atto piani di ristrutturazione che vedono solo problemi di gestione di esuberi o di riconversione o di strumenti che comunque non risolvono i problemi del settore che è stato caratterizzato negli ultimi 15 anni dal continuo ricorso ad ammortizzatori sociali, esodi incentivati, tagli nella contrattazione aziendale, perdite di professionalità importanti e blocco pressoché totale del ricambio generazionale. È evidente che il modello industriale adottato sia sbagliato. La parcellizzazione dell'ex monopolista non migliorerà la situazione anzi, il Paese sarà privo di un campione nazionale che dovrebbe stabilizzare il comparto evitandogli di ridursi a un **'emporio'** di sole vendite, per altro a prezzi sempre più stracciati. La ricetta messa in campo di recente, dalle principali Telco per gestire gli effetti di un mercato deregolamentato, è

quella di dividere l'industria (le infrastrutture di rete) dai servizi. Una impostazione miope che impoverirà ancor di più il settore, trasformando aziende leader del comparto TLC a meri rivenditori di servizi, i cui azionisti di riferimento non sono neanche italiani.

In questo scenario le Istituzioni non stanno svolgendo alcun ruolo regolatorio, nessun intervento strutturale che possa dare stabilità al settore rilanciando un asset strategico per il sistema paese e tutelando oltre 120mila addetti che operano nel variegato mondo delle telecomunicazioni.

Le contraddizioni che il Sindacato Confederale unitariamente denuncia da anni, in solitaria e senza la giusta attenzione delle Istituzioni stanno esplodendo con veemenza. È giunto il tempo di contrastare, con forza, una deriva che rischia di affossare il comparto.

È tempo che ciascuno si assuma le proprie responsabilità. Il settore delle TLC deve tornare ad essere il motore attivo della transizione digitale del Paese, deve rinnovarsi ed attrarre nuovi talenti. Al contempo, bisogna puntare alla ri-professionalizzazione di migliaia di lavoratrici e lavoratori verso i nuovi mestieri di cui un settore in costante evoluzione necessita.

Occorre, con fermezza e determinazione, dire BASTA a tagli dell'occupazione e dei salari.

BASTA gestioni che non fanno gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori del settore e men che mai del Paese, ma solo quelli di fondi di investimento o gruppi finanziari esteri.

BASTA ad essere confinati come fanalino di coda dell'Europa nella strategica rivoluzione digitale in corso.

BASTA Continuare ad attendere e a fare accordi all'interno delle singole aziende, quando poi i problemi che impattano l'intero settore vengono disattesi dalla politica e dalle istituzioni.

Dobbiamo tutelare un settore che pur avendo enormi potenzialità vive il contesto di un sistema inadeguato e con carenza di regole. Proprio per questo riteniamo sia arrivato il momento di aprire una grande mobilitazione chiamando a raccolta tutte le lavoratrici e i lavoratori del settore delle Tlc; sono a rischio reale oltre 20.000 posti di lavoro diretti nel solo perimetro delle Telco, senza calcolare gli effetti che saranno generati nell'intero sistema degli appalti dell'intero settore ●

Quando il tema della professionalità è e sarà sempre più centrale in questi settori

a cura di **Roberta Musu**

Settore poligrafico una storia che continua



Il 2023 sarà l'ultimo anno, stante la normativa attuale, durante il quale sarà in vigore la deroga alla legge 416/81, che consente attraverso il comma 500 della legge 160/2019 (Legge di bilancio 2020) di accedere al prepensionamento con una contribuzione di 35 anni.

Questo provvedimento, valido per il settore poligrafico e per coloro che editano e stampano periodici nel settore grafico, aveva

l'obiettivo di sostenere attraverso interventi "non traumatici", i processi di ristrutturazione e investimento delle Aziende del settore, sottoposto a criticità di mercato e all'accelerazione dell'evoluzione digitale che ha cambiato non solo le abitudini dei "consumatori", ma anche le professionalità presenti nel settore.

Quotidiani e periodici hanno vissuto un costante calo delle vendite, con conseguente calo degli investimenti pubblicitari, ma l'evoluzione digitale è stata comunque oggetto di investimenti nel settore che hanno consentito di veicolare l'informazione attraverso i canali digitali, con incrementi degli abbonamenti ai quotidiani online.

La pandemia ha "forzato" un cambiamento nelle abitudini di consumo a causa dei lockdown, aumentando i fruitori dei contenuti digitali, tendenza confermata anche nel primo trimestre 2023 con 31,7 milioni di lettori tra formato cartaceo e digitale e ulteriore aumento della lettura in digitale, i quotidiani, ad esempio - a parità di testate considerate - registrano un incremento di lettori del formato digitale pari al 3,6%.



A maggio 2023 Audicom dichiara “un valore più che triplicato da metà 2020, con costante accelerazione e spinta verso la lettura in digitale, raggiungendo oggi 7 milioni di Lettori”.

È evidente, anche sulla base di questi dati, che il tema della professionalità è e sarà sempre più centrale in questi settori, con l'esigenza di strutturare la formazione quale elemento permanente nella vita lavorativa, ma va anche sottolineato che la digitalizzazione ha anche altri effetti, in particolare sui perimetri occupazionali.

Da una parte, lo spostamento parziale sulla fruizione di contenuti digitali incide sul mercato cartaceo, con inevitabili conseguenze sulle quantità destinate a quel mercato, dall'altra parte, il digitale semplifica e riduce molte attività e il costante avanzamento del ricorso all'intelligenza artificiale sta producendo effetti in molti settori merceologici, compreso quello editoriale.

È necessario fare scelte importanti e agire per ridurre gli impatti sociali e salvaguardare occupazione e sostenibilità delle im-

prese in un settore che ha un ruolo strategico e importante nell'informazione, che dovrà essere oggetto di grande attenzione nei prossimi anni, perché il processo di evoluzione andrà accompagnato con i giusti interventi e supporti.

Parimenti va intensificata e contrastata la “pirateria” editoriale – tema in agenda anche della Commissione Europea - che attraverso il canale digitale consente la proliferazione e la diffusione di contenuti editoriali “copia/incolla” e di fake news, producendo danni economici, occupazionali e sociali.

La contrattazione sarà uno strumento importante per accompagnare il settore nella sua evoluzione, ma deve essere chiaro che ognuno dovrà fare la sua parte, perché evoluzione non significa semplicemente “scaricare” costi riducendo occupazione e diritti.

I lavoratori e le lavoratrici del settore hanno dimostrato consapevolezza e grande senso di responsabilità in questi anni, le Organizzazioni Sindacali hanno compreso, accompagnato e gestito le criticità che si sono presentate, ma è arrivato il momento di fare scelte coraggiose.

Temi come la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, la formazione professionale, la sicurezza digitale vanno affrontati sia sui tavoli contrattuali sia in un confronto triangolare tra le parti sociali e le istituzioni, il ricorso agli ammortizzatori sociali per gestire e accompagnare le situazioni di criticità deve andare di pari passo con investimenti, in una progettualità che abbia l'obiettivo di stare al passo con il mercato anche attraverso l'innovazione tecnologica, organizzativa e professionale.

Gli obiettivi sono ambizioni ma necessari, il percorso sarà complesso e articolato, il nostro impegno sarà massimo perché non solo ci crediamo ma siamo convinti che questo settore abbia ancora davanti una lunga storia da raccontare. 🌐

Nel 2022 ci sono 18,4 milioni
di smart tv nelle case degli italiani
che rappresentano
il 42,9% delle tv presenti

a cura di Pierpaolo Mischi

Refarming: risintonizziamo la società



Il percorso del cosiddetto Refarming della "banda 700"

Se con l'emergenza pandemica del 2020 l'intero mercato audiovisivo (tra cui la televisione) ha vissuto in una importante accelerazione verso lo streaming Internet da parte di tutte le più importanti media company globali, nel biennio successivo e, in particolare nell'ultimo anno, il sistema televisivo nazionale (DTT) ha cambiato pelle con la finalizzazione del processo di refarming e l'adeguamento degli standard tecnologici.

Refarming della banda 700, la sua cronistoria

Il rilascio della "banda 700" (694-790 MHz) è un passaggio obbligatorio che è stato coordinato a livello di Unione Europea. La norma di riferimento è la Decisione (UE) 2017/899 del 17 maggio 2017, relativa alla destinazione di tale banda, utilizzata per il broadcasting radiotelevisivo: la UE ha scelto di riserVARLA, al più tardi a partire dalla seconda metà del 2022, allo sviluppo del 5G, tecnologia mobile a banda ultra-larga di nuova generazione. Il rilascio ha richiesto una riorganizzazione delle trasmissioni televisive via etere su uno spazio frequenziale ridotto (la cosiddetta banda sub 700, 470-694 MHz): la scelta del legislatore è stata quella di accelerare il passaggio tecnologico ai nuovi standard di codifica e di trasmissione per garantire la continuità dei programmi (canali tv) attualmente trasmessi, grazie ad un utilizzo più efficiente della risorsa spettrale. La transizione è iniziata nel gennaio



2020. Il processo di riorganizzazione in Italia ha riguardato, pertanto, tutte le reti e i programmi nazionali e locali della piattaforma digitale terrestre che è stata coinvolta in cambi di frequenza.

Asta delle frequenze 5g

In data 2 ottobre 2018 si è chiusa l'asta 5G indetta dal MISE raggiungendo una quota di oltre 6 miliardi di euro di incassi per lo Stato (un ammontare complessivo superiore ai 4 miliardi fissati nella Legge di Bilancio). Cinque le società in gara: Iliad, Fastweb, Tim, Vodafone, Wind Tre.

Passaggio al dvb-t2

I programmi (canali tv) sono passati tutti alla codifica Mpeg-4. Il passaggio definitivo allo standard trasmissivo DVB-T2 è stato rimandato rispetto alla roadmap originaria considerata l'ampia fascia di popolazione con tutti i dispositivi di ricezione DVB-T ancora presenti nelle abitazioni degli italiani.

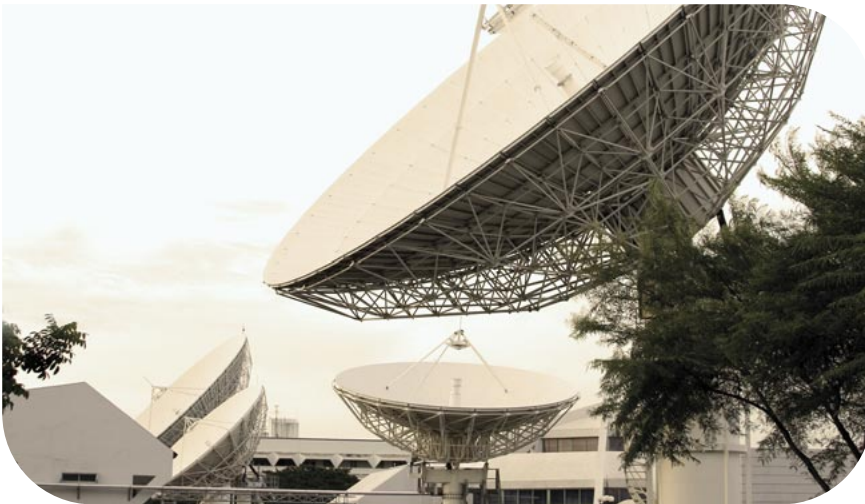
A fine 2022 le famiglie senza il DVB-T2 (NO DVB-T2) si attestavano ancora intorno al 30% del totale.

Lato utente, nei diversi passaggi di frequenza i ricevitori sono stati risintonizzati, operazione avvenuta automaticamente nei televisori e decoder più recenti. Per il passaggio all'Mpeg-4 gli utenti hanno dovuto adeguare i ricevitori, dotandosi di nuovi televisori o decoder aggiornati. *(dati osservatorio confindustria tv)*

Parco televisori: smart tv sopra il 50% nelle case degli italiani

Negli ultimi anni la fruizione di un contenuto video si è di gran lunga moltiplicata e il televisore pur rimanendo il dispositivo domestico per eccellenza si ritrova sempre accompagnato da altri device screen-centrici in un contesto ormai sempre più

smart. Come riportato dall'ultimo rapporto Auditel-Censis, nel 2022 il numero totale degli schermi (i.e. smartphone, pc, tablet, smart tv) presenti nelle abitazioni degli italiani si avvicina alla soglia dei 120 milioni, per una media di 5 unità a famiglia. Tra questi, i dispositivi connessi sono 93,2 milioni (circa 78% sul totale), in aumento di quasi 20 milioni negli ultimi cinque anni (2017-2022). Al primo posto si posiziona lo smartphone con 48 milioni di unità, segue l'apparecchio televisivo con circa 43 milioni, e presente nel 97,3% delle abitazioni. Il ricambio dei televisori tradizionali con le smart tv, già in atto da qualche anno, è stato indubbiamente accelerato dalla transizione tecnologica legata al rilascio della banda a 700 MHz. **Nel 2022 ci sono 18,4 milioni di smart tv nelle case degli italiani, che rappresentano il 42,9% delle tv presenti; di queste, oltre 10 milioni sono state acquistate negli ultimi tre anni.** 🟡



Principali eventi che hanno caratterizzato il processo di *refarming* (2021-2022).

Data	Descrizione
20 ottobre 2021 ù	Rai spegne definitivamente in tutta Italia il multiplex RAI Mux 2 e riconfigura RAI Mux 3 e RAI Mux 4 che diventano RAI Mux A e RAI Mux B. Nove canali tematici Rai passano dall'Mpeg-2 all'Mpeg-4 H264 SD: Rai 4, Rai 5, Rai Movie, Rai YoYo, Rai Sport, Rai Storia, Rai Gulp, Rai Premium, Rai Scuola. Nella stessa data vengono disattivati alcuni impianti di RAI Mux 5 che trasporta differenti contenuti nelle aree in cui presente (Sardegna, Abruzzo, Puglia, Calabria e Sicilia). Nella riorganizzazione sono state eliminate temporaneamente dal digitale terrestre le nove emittenti radiofoniche trasmesse dal RAI Mux 2 (i.e. Rai Radio3 Classica, Rai GrParlamento, Rai Isoradio, Rai Radio Tutta Italiana, Rai Radio Techetè, Rai Radio Live, Rai Radio Kids, Rai Radio1 Sport ...).
20 ottobre 2021	Mediaset avvia il processo di dismissione dal codec Mpeg-2 per sei canali tematici che passano all'Mpeg-4 H264 SD: Boing Plus, TGCom24, Italia 2, Radio 105 TV, R101 TV, Virgin Radio TV.
9 gennaio 2022	Disattivato e spento definitivamente il multiplex Rete A2 su tutto il territorio nazionale. Nelle settimane precedenti, le oltre 20 emittenti televisive trasmesse nel Mux dismesso sono state redistribuite all'interno degli altri multiplex del gruppo Persidera.
Gennaio – marzo 2022	Rai Mux 1 sostituito su tutto il territorio dal nuovo multiplex RAI Mux MR (MACRO REGIONALE) ad eccezione del Lazio, in cui l'operazione viene posticipata tra il 6 e il 21 giugno. RAI Mux 1 era l'unico multiplex a trasmettere in MFN su canali in banda VHF III nella maggior parte delle aree di switch-off.
8 marzo 2022	Tutti i canali tv nazionali e locali trasmettono esclusivamente con il codec video di nuova generazione Mpeg-4 H.264. Alcuni di essi passano in alta definizione, altri invece continuano in definizione standard. Sono autorizzati a trasmettere ancora in Mpeg-2 i principali canali nazionali, ma utilizzando numerazioni secondarie (i.e. Rai 1 SD su LCN501 e Rai 2 SD su LCN502). Passano in alta definizione anche i canali tv: QVC Italia, Food Network, Real Time, Giallo, Dmax, TV8, HGTV, Motor Trend, Nove e Radio Italia TV. Le versioni in HD di questi ultimi due erano state spente sul DTT negli anni precedenti.
28 giugno 2022	I multiplex nazionali RETE A Mux 1, TIMB Mux 3 e TIMB Mux 1 vengono rinominati in PERSIDERA Mux 1, PERSIDERA Mux 2 e PERSIDERA Mux 3.
28-30 giugno 2022	Disattivati e spenti definitivamente su tutto il territorio nazionale i multiplex di Mediaset (Mux 4 e Mux 5), della Premiata Ditta Borghini & Stocchetti di Torino (Rete Capri), Gruppo Persidera (Mux TIMB2) e 3Ietronica Industriale (Mux La3).
21 dicembre 2022	Con lo spegnimento dei canali provvisori in Mpeg-2 (principali canali nazionali), tutte le emittenti trasmettono con la codifica Mpeg-4 H.264. A fine anno, i canali tv con la codifica H.265 HEVC sono tre, tutti a pagamento e in alta definizione (1920x1080) all'interno del Mux DFREE: Zona DAZN 2 (415), Sky Sport Uno HD (472) e Sky Sport Calcio HD (473).

Fonte: *confindustria tv*

f o n d o

BYBLOS
p e n s i o n e

Byblos è il tuo FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE di categoria.

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

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



VIA ANIENE, 14 - 00198 ROMA



T.0422.1745989



INFO@FONDOBYBLOS.IT

www.fondobyblos.it



Incontri con le Istituzioni e le Associazioni verso la Riforma

a cura di **Roberto Corirossi**

La riforma del lavoro sportivo



In previsione dell'entrata in vigore del decreto correttivo del D.Lgs 36/2021, sulla Riforma del Lavoro Sportivo, il 1° luglio 2023, le OO.SS. nazionali, UILCOM-UIL, SLC-CGIL, FISACAT-CISL e l'Ente Bilaterale EBISport, hanno organizzato tre convegni per aree geografiche, per incontrare le Istituzioni, le associazioni, le società sportive ed i lavoratori* interessati alla riforma.

Dopo Milano, giovedì 8 giugno sarà la volta di Palermo, presso la sede della Confcommercio, per fare il punto sulla nuova normativa ancora in discussione nelle commissioni di Camera e Senato.

L'ultimo appuntamento è previsto per il 6 luglio presso il Salone d'Onore del CONI, Piazza Lauro De Bosis, 15 in Roma. 📍

LA GESTIONE DEL LAVORO SPORTIVO

ore 10.00

Welcome Coffee

ore 10.30

Saluto del Vice Presidente Nazionale di Confcommercio
- Imprese per l'Italia e Presidente di Confcommercio Palermo
Patrizia di Dio

ore 10.45 - Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e Riforma dello Sport

Presidente Ente Bilaterale - **Luca Stevanato**

Coordinatore Nazionale UILCOM - **Roberto Corirossi**

ore 11.15 - Ruolo dell'Ente Bilaterale a sostegno dei lavoratori e delle Imprese

Consigliere EBISport - **Valter Vieri**

ore 11.30 - La riforma: problemi risolti e questioni aperte
Ordini Professionali

ore 12.00

Question time



CONFEDERAZIONE DELLO SPORT



Patrocinato da



Area SUD Palermo - Giovedì 8 Giugno
Ore 10.00 - 13.00

SECONDO CONVEGNO

Confcommercio Palermo - Via Emerico Amari, 11 - 90139 Palermo

 06.89766106

 segreteria@ebisport.it

Le competenze e le sinergie create tra le diverse società del Gruppo sono la forza che gli permette di realizzare gli obiettivi

a cura di **Roberto Retrosi**

Gruppo **Autajon**



Il Gruppo Autajon è uno dei leaders europei nella produzione di astucci, etichette, cofanetti e materiale punto vendita per il settore di Profumi e Cosmetici, Industria Farmaceutica, Vini & Liquori, Dolciario e Specialità Alimentari.

La società viene costituita nel 1964 da Alain e Suzanne Autajon, avviano la loro attività con la produzione di astucci in cartoncino per il mondo farmaceutico a Montelimar Drome, Francia. Qualche anno dopo, la società si impegna in uno sviluppo rapido e costante estendendo il busi-

ness a nuovi mercati, Profumi & Cosmetici, Dolciario, Vini & Liquori. Nel 1995 con l'acquisizione di Hauptmann a St'Etienne consente di arricchire l'attività di Autajon attraverso la produzione di materiali punto vendita e di scatole in cartone per il mondo automotive, tessile e dolciario.

Dal 2001 il Gruppo si espande verso i mercati internazionali, attraverso l'acquisizione di aziende che producono etichette vitivinicole da lì si ha l'inizio di una nuova divisione.

Il Gruppo investe negli USA con Cultech, un'azienda non lontana da New York specializzata nella produzione di astucci per profumi e cosmetici altri due siti si uniscono al Gruppo sono Fincarta e Cograf uno in Italia e uno negli Stati Uniti.

La crescita non si arresta viene acquisita anche Oga, lo stampatore italiano di etichette vitivinicole e Imprenta Moderna, specialista spagnolo di etichette per bevande e dolciario. Eikon etichette per vini e olio diventa il suo primo sito portoghese. Altra acquisizione italiana avviene con l'azienda Grafiche Seven apporta la specialità "in-mould labelling".



La crescita del Gruppo Autajon accelera dal 2006 al 2011 in particolare con l'acquisizione della Società Bopack, 6 siti di produzione di etichette industriali in Francia, in Belgio e nei Paesi Bassi.

Oggi, il Gruppo Autajon ha in forza 4186 dipendenti ed è rappresentato da ben 36 filiali in 11 paesi d'Europa, Stati Uniti e in Asia, si rivolge sia alle piccole realtà locali, che ai mercati internazionali più prestigiosi.

Fin dalla sua fondazione, il Gruppo Autajon si è impegnato a contribuire all'efficienza dei propri clienti e soddisfare tutte le loro esigenze.

Le competenze e le sinergie create tra le diverse società del Gruppo sono la forza che gli permette di realizzare questo obiettivo.

Per sostenere il Gruppo, sviluppare la sua attività e soddisfare i suoi clienti, ha scelto di rimettersi continuamente in gioco e di posizionarsi in un'ottica di miglioramento continuo.

Questa volontà rafforzata dal suo know-how gli permette di sviluppare con continuità l'efficienza industriale per la gestione e il controllo dei suoi processi di fabbricazione.

Un gruppo che punta molto sull'innovazione che è diventata una necessità assoluta per conferire ai prodotti una personalità autentica, creare i mercati futuri e differenziarsi dalla concorrenza. Un astuccio, un'etichetta o un cofanetto parlano spontaneamente di valore a chi li osserva. La sua mission ha un duplice obiettivo, conservare la posizione di precursore del Gruppo per l'insieme delle sue attività e mantenere la sua competenza nello sviluppo di nuovi prodotti interattivi con il consumatore. Questo grande potenziale creativo è completamente a disposizione dei clienti per sostenere la loro necessità di innovazione.

Per l'Azienda il cliente è la sua priorità, la sua sicurezza, la qualità del prodotto lavorato viene prima di tutto con esperienza, fattibilità tracciabilità e affidabilità. Adatta i suoi sistemi e la sua organizzazione per

soddisfare le loro aspettative, in modo proattivo scegliendo le certificazioni appropriate, ad esempio BRCGS per l'industria alimentare.

Il Gruppo cerca un miglioramento continuo con un approccio basato sulla valutazione del rischio che gli permette di selezionare le opportunità così da aumentare la soddisfazione del cliente. Altro tema importantissimo è quello sull'igiene con un mercato sempre più esigente da questo punto di vista.

Il gruppo cerca l'efficienza delle relazioni tra le persone attraverso la gestione dell'ambiente di lavoro, la crescita, la partecipazione e la responsabilità di ciascuno. Anticipando e rimanendo all'ascolto delle necessità espresse dai suoi clienti, con propositività e pensiero innovativo

Ha un sistema di gestione della qualità 'La certificazione ISO 9001 e altre certificazioni più specifiche e la diminuzione delle non-conformità. La partecipazione del personale a gruppi di lavoro e un'eccellenza operativa.

Un'azienda molto sindacalizzata, la Uilcom è presente nel sito di Città di Castello con due Rsu ed è da anni la prima Organizzazione questo comporta grandi responsabilità ben gestite dal responsabile territoriale Paolo Pierantoni.

Lo scorso mese si sono svolte 2 assemblee aperte a tutti i lavoratori indette dalla nostra organizzazione. Erano presenti la Segreteria Nazionale, la Segreteria regionale Umbra e la Rsu Uilcom. I temi affrontati durante le assemblee riguardavano informazioni sulla piattaforma sindacale per quanto concerne il CCNL Grafici editoriali presentata qualche mese fa a Bologna, la situazione attuale e futura del Gruppo Autajon che ha anche un'altra sede in Piemonte.

Assemblee molto partecipate dove sono stati affrontati oltre la piattaforma del CCNL temi riguardanti il settore e le sue evoluzioni. Due appuntamenti di condivisione che hanno fornito spunti di riflessione alla Segreteria Nazionale. 🌐

Perché la parità di genere è una conquista del genere umano

a cura di **Raffaella Triunfo**
Coordinatrice P.O. e Politiche di Genere Uilcom Basilicata

La costituzione: un lavoro da compiere



**Perché è necessaria
una riflessione
sul ruolo delle donne
nella Costituzione?**

Perché nonostante siano passati settantacinque anni dall'approvazione della Costituzione ci sono ancora disuguaglianze di genere, età, opinioni e non solo.

**Senza le donne, poi,
molti degli articoli approvati
e ora vigenti
non esisterebbero.**

Perché non si tratta di parlare solo del genere femminile, ma di tutte le persone che negli anni non hanno goduto di pari opportunità, diritti e libertà all'interno della nostra società.

Infatti, i valori che hanno orientato e ispirato le nostre madri costituenti furono il valore della persona, della pari dignità, della giustizia sociale e dell'eguaglianza "di fatto", per poter garantire a tutti e tutte un livello di benessere economico, sociale e culturale.

La Costituzione italiana nomina la condizione della donna rispetto a tre punti.

Al principio d'eguaglianza che non ammette distinzioni di sesso: affermazione tanto importante da venire al primo posto



nel catalogo delle discriminazioni bandite dall'**articolo 3**, ma che non è unica in quanto è accompagnata da quelle di razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

Rispetto ai diritti del lavoratore riconosciuti all'**articolo 36**, che il 37 precisa essere diritti anche della donna lavoratrice.

Rispetto all'elettorato, attivo e passivo, e alla capacità di ricoprire gli uffici pubblici, da garantire in condizione di parità a donne e uomini (**articoli 48, 51 e 117**).

**Ecco perché
la parità di genere
è una conquista
del genere umano.**

Ma la Costituzione, come diceva Piero Calamandrei, non è una Costituzione immobile ma apre le vie verso il futuro. Essa mira alla trasformazione di questa società in cui può accadere che anche quando ci sono le

libertà giuridiche e politiche, esse siano rese inutili dalle disuguaglianze economiche e dall'impossibilità per molti cittadini di essere persone.

La Costituzione, continuava, non è una macchina che una volta messa in moto va avanti da sé. La Costituzione è un pezzo di carta: lo lascio cadere e non si muove. Perché si muova bisogna ogni giorno, in questa macchina, rimetterci dentro l'impegno, lo spirito, la volontà di mantenere quelle promesse, la propria responsabilità. Per questo una delle offese che si fanno alla Costituzione è l'indifferenza.

Sono passati quasi cinquant'anni da allora e non v'è dubbio che la condizione femminile – almeno nei Paesi occidentali – sia molto cambiata. Tuttavia, i dati relativi alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e all'esercizio del potere politico, nonché quelli relativi all'accesso all'istruzione e ai servizi sanitari restituiscono uno scenario nel quale il nostro Paese si

attesta a un livello ancora mediamente basso, rivelando il perdurare di una condizione di autonomia e libertà delle donne non soddisfacente.

Si dimostra, così, la scarsa effettività e tenuta di diritti, che da soli non sono sufficienti a contrastare le discriminazioni e le disuguaglianze, lasciando irrisolto il nodo della questione femminile: la libertà. Libertà da condizionamenti e dunque effettiva emancipazione e capacità di autodeterminazione. Libertà di scelta, in funzione dell'autorealizzazione e del pieno sviluppo della persona. Libertà per contribuire al progresso e al benessere sociale, partecipando all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

“E allora voi capite da questo che la nostra Costituzione è in parte una realtà, ma soltanto in parte è una realtà. In parte è ancora un programma, un ideale, una speranza, un impegno, un lavoro da compiere”. 🇮🇹

GLI ANIMALI NON HANNO SANTI IN PARADISO.



AIUTA CHI LI PROTEGGE IN TERRA.

5x1000 all'ENPA, un gesto umano al 100x100.

Nessuno è più indifeso di un animale maltrattato o sofferente che può soltanto sperare nella mano buona dell'uomo, quella che ha scelto di difendere, proteggere e curare i suoi compagni di vita. Oggi tu puoi renderla più forte con un piccolo gesto che ti costa soltanto una firma: quella che destina il cinque per mille della tua dichiarazione dei redditi all'Enpa che ogni giorno, dal 1871, cerca di fare miracoli per chi di santi non ne ha.

Sostegno al volontariato 80 116 050 586



www.enpa.it

Lavorare affinché l'innovazione non si affermi a discapito delle battaglie fatte nel cammino verso l'uguaglianza

a cura di **Manuela Salis**
Coordinatrice P.O. e Politiche di Genere Uilcom Sardegna

L'intelligenza artificiale è "maschio"?



Questa è una domanda solo apparentemente provocatoria ma che di fatto si rivela essere retorica perché la risposta è **SI: l'Intelligenza Artificiale non è affatto neutrale come saremmo portati a pensare**. L'intelligenza artificiale è "maschio" non soltanto perché la maggior parte dei programmatori che ci lavorano, in tutto il pianeta, sono uomini, ma anche, ahimè, perché di fatto sta ridisegnando il mondo a partire dal modello economico-sociale dominante.

L'**Unesco**, allarmata dalla possibile deriva discriminatoria legata a questa rivoluzione epocale già nel 2020, mise i 193 Paesi membri intorno ad un tavolo per capire come reagire: «Gli algoritmi e i sistemi di intelligenza artificiale hanno il potere di diffondere e rafforzare stereotipi e pregiudizi di genere, che rischiano di emarginare le donne su scala globale. Considerando la crescente presenza dell'intelligenza artificiale nelle nostre società, questo potrebbe mettere le donne nella condizione di rimanere indietro nella sfera economica, politica e sociale».

Partiamo dalla vita di tutti i giorni, pensiamo agli strumenti di assistenza vocale: Siri e Cortana, assistenti virtuali dei due principali sistemi operativi, hanno nomi e voci femminili (anche se ora è possibile scegliere una voce differente) e spesso un atteggiamento sommessissimo, questa scelta può rafforzare lo stereotipo della donna come sottomessa e addetta alla cura, cosa che può avere implicazioni anche nel mondo reale. Studi recenti, infatti, dimostrano che è più probabile che le persone interrompano le donne mentre parlano ri-



spetto agli uomini proprio per certe abitudini che abbiamo. Anche i robot, in particolare quelli costruiti con finalità di cura e assistenza, spesso sono progettati con caratteristiche femminili. Queste associazioni di genere non fanno altro che rafforzare gli stereotipi secondo i quali i compiti di cura sono responsabilità meramente femminili.

L'assunto è che l'Intelligenza Artificiale potrebbe favorire o frenare il progresso verso l'uguaglianza di genere, da un lato riducendo i pregiudizi di genere nei processi decisionali, dall'altro amplificando i pregiudizi se addestrata su dati distorti.

Continuando a guardarci intorno per capire lo status quo troviamo diversi "casi scuola" che evidenziano quanto poco neutrali possano essere gli algoritmi che danno vita all'IA. Uno abbastanza eclatante è quello della **carta di credito Apple di Goldman Sachs**, accusata fin dalla sua

entrata nel mercato di discriminare le donne perché i suoi algoritmi avrebbero fissato tetti di spesa più bassi per loro in quanto tali. Questo scatenò i social in cui anche imprenditori dell'Hi-Tech di un certo livello si chiedevano con stupore come fosse possibile che le loro mogli, con cui condividevano i conti bancari, fossero giudicate meno affidabili di loro e dunque meritassero limiti di spesa considerevolmente inferiori. Sicuramente non meno imbarazzante e sessista si rivelò l'algoritmo che **Amazon utilizzò per reclutare i propri dipendenti** e che abbandonò quasi subito non appena si rese conto che escludeva le donne a vantaggio degli uomini.

Tutto questo per dire che l'algoritmo non è altro che un **prodotto umano**. Pensiamo ad un'IA che debba selezionare il personale per una posizione IT all'interno di un'azienda di IT e vediamo come possa prendere delle decisioni inique.

Immaginiamo ora che affinché l'algoritmo individui i candidati con le competenze e le abilità in assoluto migliori, lo sviluppatore decida di identificare le caratteristiche associabili al "successo". Verosimilmente, quindi, partirà dal riconoscere tra i dipendenti che lavorano e hanno lavorato in azienda quelli che nel tempo hanno costruito una valida e proficua carriera, per poi estrapolare per ciascuno di essi dati come il sesso, il tipo di studi superiori, la facoltà frequentata o ancora il voto di laurea e, magari, l'area geografica di provenienza. Il programmatore più o meno inconsapevolmente **creerà correlazioni** tra l'idea di successo e una serie di dati storici che lui ha deciso di privilegiare e li insegnerà all'intelligenza artificiale. Succederà che, essendo sempre state le donne di successo in ambito tech in numero nettamente inferiore agli uomini, l'algoritmo finirà per **sottostimare la correlazione donna-successo** e, con ciò, favorirà i candidati uomini.



Il rischio è che queste dinamiche, che hanno un potere decisionale sulla vita delle persone, si automatizzino e inserendosi nell'intelligenza artificiale e diventino perpetue e, nel tempo, talmente potenti da risultare difficili da contestare.

È essenziale quindi da una parte sensibilizzare tutti su come funziona l'IA e su come può essere influenzata dai pregiudizi di genere e dall'altra educare le persone su come vengono addestrati gli algoritmi di Intelligenza artificiale, su come prendono decisioni e su come possono rafforzare stereotipi di genere esistenti.

Il problema maggiore è che le donne sono fortemente sottorappresentate in quell'enorme quantità di dati che alimenta l'intelligenza artificiale: il **Machine Learning**

che è un sottoinsieme dell'IA che si occupa di creare sistemi che apprendono o migliorano le performance in base ai dati che utilizzano, e che non fa che perpetuare in maniera sistematica le disuguaglianze di genere e confermare i concetti costruiti sul bias che riguardano soprattutto le donne.

Cos'è un bias? Un bias è una distorsione nel sistema di conoscenza condivisa, pro o contro qualcosa, e puramente basata su stereotipi e pregiudizi. Gli algoritmi di Machine Learning, così come le persone, sono vulnerabili a queste distorsioni, essendo addestrati con moltissimi esempi di comportamento input-output in modo che possano generalizzare rispetto agli esempi immagazzinati e sviluppare la capacità di prevedere un output in corrispondenza ad un input qualunque.

Per capire di cosa stiamo parlando pensiamo agli algoritmi delle applicazioni che sono in grado di creare immagini sulla base di una semplice descrizione testuale di quanto si vuole rappresentare. L'algoritmo è stato addestrato facendogli memorizzare un'enorme quantità di immagini prese dal Web con le relative didascalie che le descrivono e insegnandogli a riconoscere il collegamento figura-descrizione. Quello che succederà sarà che, se si richiede di produrre immagini associate al termine scienziato o amministratore delegato, un sistema non educato a superare i pregiudizi di genere elaborerà con un'elevata probabilità figure maschili, ma se la richiesta punterà a rappresentare il lavoro dell'infermiere o di un assistente, le persone rappresentate saranno in stragrande maggioranza donne, confermando la visione stereotipata e ancora largamente diffusa di professioni da uomo e professioni da donna, le prime sempre più pagate e qualificate rispetto alle seconde.

Insomma, se produciamo dati condizionati dal sessismo, dalle discriminazioni, dalle disuguaglianze esistenti, gli algoritmi impareranno il sessismo e le disuguaglianze e, attraverso il Machine Learning, le automatizzeranno fino a trasformarle in regola. 🔴

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
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.

La previdenza complementare rappresenta un importante strumento finanziario/previdenziale/fiscale per il futuro dei lavoratori

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

I fondi pensione



La previdenza complementare (o integrativa) pur essendo una scelta facoltativa, sta diventando quasi una necessità soprattutto per i lavoratori più giovani. Infatti le pensioni di base determinate con il metodo di calcolo cosiddetto "Contributivo" si ritiene non siano più in grado di assicurare ai dipendenti (e non solo) un tenore di vita conforme a quello derivante dalla retribuzione percepita durante la vita lavorativa. Troppo spesso si sentono i pensionati dire che "da quando sono andati in pensione sono diventati poveri". Proprio per tale ragione che sono stati istituiti i Fondi Pen-

sione che dovrebbero consentire appunto la costruzione di una pensione integrativa che permetta ai lavoratori di affrontare il futuro con più serenità.

La previdenza complementare sta assumendo e assumerà un ruolo sempre più importante nella pianificazione pensionistica degli italiani. La previdenza complementare (o integrativa) è divenuta pertanto uno strumento di risparmio a lungo termine, ed è strutturata sul sistema di capitalizzazione, per garantire un reddito ai lavoratori alla fine della vita lavorativa, a complemento della pensione erogata, da cui è completamente separato. È evidente come la previdenza complementare rappresenta una opportunità ulteriore per il lavoratore che può scegliere anche di destinare il proprio TFR, in toto o per una quota, a una pensione complementare, già disciplinata dal D.lgs. n.252/2005, ovvero a un fondo pensione.

Nel nostro paese la previdenza complementare è realizzata attraverso istituti assicurativi di natura privatistica e forma di investimento mobiliare, è gestita dai cosiddetti "FONDI PENSIONE", enti associativi dotati di personalità



giuridica e controllati dalla COVIP (Commissione di vigilanza sui fondi pensione) cui ciascun lavoratore può liberamente aderire. Tali enti associativi (ovvero i Fondi pensione) che gestiscono la previdenza complementare sono sostanzialmente degli organismi appositamente costituiti in base ad un dettato normativo apposito e rigoroso, che raccolgono le somme di denaro che i lavoratori decidono autonomamente di destinare durante gli anni di servizio per un determinato periodo di tempo, fino comunque al raggiungimento della pensione. Le somme raccolte sono poi investite dai predetti organismi in modo totalmente sicuro.

L'adesione a un fondo pensione non è obbligatoria, e sostanzialmente funziona come il trattamento della pensione standard. Ovvero quanto il lavoratore versa durante l'attività lavorativa verrà erogato allo stesso solo allorquando siano **maturati i requisiti** per la pensione. Quindi il lavoratore avrà due contribuzioni, una per l'Inps (o altro ente previdenziale di appartenenza) e una per il fondo pensione, così da ottenere a fine lavoro una **doppia contri-**

buzione. Inoltre con la previdenza complementare il titolare di un fondo pensione potrà comunque chiedere e ottenere anche, a determinate condizioni, sia anticipi che riscatti.

È data facoltà ai lavoratori di decidere di destinare le proprie quote di TFR accantonate dal datore di lavoro ad un fondo pensione. In questa situazione alla fine della propria carriera lavorativa il lavoratore/dipendente non percepirà solo quella che viene comunemente definita liquidazione, ma usufruirà anche di una seconda pensione, che verrà erogata secondo delle modalità stabilite all'atto della adesione alla previdenza complementare.

Al momento dell'assunzione i lavoratori dipendenti e comunque entro 6 mesi devono comunicare al proprio datore di lavoro se mantenere le quote di TFR da maturare "in azienda" oppure di destinarlo ad un fondo di previdenza complementare mediante compilazione del cosiddetto modello TFR2 indicando in questo secondo caso anche il "fondo pensione" prescelto. Tale scelta determina l'automatica iscrizione del lavora-

tore alla forma indicata e maturerà quindi il diritto di informazione e partecipazione alla forma di previdenza complementare cui ha aderito. Nel caso di silenzio da parte del lavoratore dipendente a decorrere dal mese successivo alla scadenza dei sei mesi dall'assunzione lo stesso datore di lavoro potrà trasferire le quote TFR nei seguenti modi:

- Alla forma pensionistica collettiva prevista dai contratti collettivi;
- In presenza di diverse forme pensionistiche collettive, alla forma individuata con accordo aziendale;
- Nel caso non fossero perseguibili le due precedenti modalità ad una apposita forma pensionistica complementare di carattere residuale istituita presso il Fondo COMETA (Fondo Nazionale pensione complementare per i lavoratori dell'industria meccanica) che nell'ottobre 2020 ha istituito il FONDINPS cui viene applicato lo stesso regime stabilito da altre forme di previdenza complementare. I neo iscritti possono

richiedere dopo un anno dal trasferimento al Fondo Cometa il trasferimento ad altro fondo pensione.

In sostanza la differenza tra forme individuali e collettive è individuabile nella fonte istitutiva: quelle collettive sono nella contrattazione collettiva: a livello di categoria, di comparto o di azienda, mentre la forma individuale richiede unicamente l'adesione del singolo lavoratore al piano previdenziale.

È d'uopo rilevare che in base all'art.8 comma 9 del D.Lgs 252/2005 i Fondi Pensione dovranno far confluire il TFR in una linea di investimento prudenziale ovvero in una gestione tale da garantire il capitale, in aggiunta al tasso di rivalutazione cui sarebbe remunerato il TFR se fosse rimasto in azienda.

I lavoratori che aderiscono alla forma di previdenza complementare individuale sono liberi di versare le quote di TFR maturate in misura integrale o di non versare alcuna quota, mentre quelli che aderiscono alle forme di previdenza collettiva versano gli importi (percentuale minima delle quote di TFR maturande) stabiliti dai fondi pensione come qui di seguito indicato:

pensione esso cambia natura, divenendo una componente della posizione individuale del lavoratore costituita presso il fondo. Da ciò deriva che queste somme non sono più oggetto della garanzia assicurata dal **Fondo di garanzia** costituito presso l'INPS.

Per quanto ora accennato è evidente come agli organismi denominati "fondi pensione" è demandata la gestione finanziaria delle somme dei lavoratori e per tale motivo che la COVIP, Commissione di vigilanza sui fondi pensione, esercita una particolareggiata attività di controllo tali enti e vigila sul buon funzionamento del sistema di previdenza complementare. Il predetto organo di controllo (COVIP), attraverso il costante monitoraggio delle strutture organizzative, gestionali e finanziarie di tutte le forme pensionistiche complementari, verifica che esse mantengano un comportamento corretto e trasparente nei confronti degli aderenti e coerente con l'obiettivo di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

Le forme pensionistiche complementari previste dalla attuale normativa (L.335/95 e D.lgs. 252/2005) possono essere così riassunte:

Iscrizione alla previdenza obbligatoria	TFR da trasferire al Fondo	F o n d i N e g o - z i a l i o c o l l e t t i v i
Dal 29 aprile 1993	Misura stabilita dagli accordi collettivi, o in assenza di previsione, il 100%	cui adesione avviene
Prima del 29 aprile 1993:	<ul style="list-style-type: none"> ● Soggetti che al 1° gennaio 2007 erano già iscritti ad una forma pensionistica complementare ● Soggetti che al 1° gennaio 2007 non erano iscritti ad una forma pensionistica complementare 	base collettiva o v v e r o c o n t r a t t i e a c c o r d i c o l l e t t i v i, a n c h e a z i e n d a l i,
Stessa quota versata in precedenza, mantenendo in azienda (nelle aziende con almeno 50 dipendenti, presso FTINPS) la quota residua di TFR	accordi con i soli lavoratori, regolamenti di enti ed aziende se i rapporti di lavoro non sono disciplinati da contratti o accordi collettivi;	
Misura fissata dagli accordi collettivi o, in assenza, in misura non inferiore al 50%	Fondi individuali (D.lgs.47/2000) attuati con contratti di assicurazione sulla vita con finalità previdenziali la cui adesione può avvenire su base collettiva o individuale.	

Fondi aperti promossi anche da intermediari bancari, finanziari ed assicurativi, la cui adesione avviene sia su base individuale che collettiva;

Fondi Regionali la cui adesione avviene da parte di tutti i lavoratori dipendenti che svolgono attività nel territorio della Regione che ha istituito il Fondo.

Appare evidente come la differenza tra forme individuali e forme collettive consiste nel fatto che, fermo restando il principio della volontarietà dell'adesione da parte del lavoratore dipendente, le collettive trovano fonte istitutiva nella contrattazione collettiva (sia a livello di categoria che di comparto o di azienda), mentre le forme individuali richiedono unicamente l'adesione del singolo lavoratore al piano previdenziale.

Gli accordi collettivi in genere stabiliscono la percentuale minima di TFR maturando da destinare alla previdenza complementare, nel caso in cui non è stabilita tale percentuale il conferimento è totale.

Tuttavia è bene precisare che:

- nel caso in cui il lavoratore aderisce al fondo istituito dal CCNL applicato e quest'ultimo prevede anche una contribuzione a carico del lavoratore quest'ultimo è obbligato a tale versamento;
- nel caso in cui la contrattazione collettiva disciplina il versamento a fondi negoziali di categoria operanti su base nazionale di contributi aggiuntivi, il versamento è effettuato nei confronti dei fondi pensione negoziali territoriali di riferimento anche in caso di lavoratori che non abbiano destinato il proprio TFR alla previdenza complementare.

L'art.11 del D.Lgs 252/2005 individua i requisiti che danno diritto alla prestazione pensionistica erogata dai Fondi che sono riassumibili:

- a) aver maturato i requisiti di accesso alle prestazioni previsti nel regime obbligatorio di appartenenza;
- b) poter far valere almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari.

Una volta maturati i requisiti, le prestazioni erogabili dai fondi pensione sono sostanzialmente

zialmente tre:

- 1) in rendita e in capitale sino ad un massimo del 50% del capitale finale accumulato;
- 2) in rendita vitalizia periodica (come fosse una pensione);
- 3) in capitale nel caso in cui la rendita derivante dalla conversione di almeno il 70% del montante finale (valore monetario riferito al termine di un intervallo di tempo comprensivo del capitale iniziale e degli interessi maturati nell'intervallo di tempo di riferimento), risulti inferiore al 50% dell'assegno sociale INPS.

I contributi ai fondi ed alle forme pensionistiche complementari trovano un ulteriore incentivo alla loro adesione, nel trattamento fiscale che la normativa vigente riserva agli stessi.

Tali incentivi fiscali sono ascrivibili sia nella loro deducibilità dal reddito e sia nella minore imposizione nel relativo rendimento finanziario.

Dal lato della loro deducibilità soccorre, l'art.10 lett.E bis del DPR 917/86 (Circ. AE del 18/12/2007 n.70/E) che indica i limiti e le condizione della deducibilità dei contributi versati:

- a) ai fondi pensione nazionali (chiusi o aperti);
- b) alle forme pensionistiche complementari istituite negli Stati membri dell'Unione Europea (ampliando anche alla Islanda ed alla Norvegia);
- c) alle forme pensionistiche individuali.

In sostanza la deducibilità è ammessa entro l'importo di €5.164,57. In tale limite sono inclusi:

- 1) i versamenti a carico del lavoratore e/o del datore di lavoro;
- 2) gli importi accantonati dal datore di lavoro ai fondi di previdenza interna senza tener conto degli importi conferiti del TFR maturato ai fondi pensione.

Tuttavia l'importo limite di €5.164,57 non si applica alle forme pensionistiche complementari per le quali sia stata accertata una situazione di squilibrio finanziario (es. Fondo Mario Negri per i dirigenti del commercio), i cui contributi sono pertanto interamente deducibili.

Dal lato della minore imposizione nel relativo rendimento finanziario occorre far ri-



ferimento all' art.50 comma 1 lettera h Bis del DPR 917/1986 che appunto indica il trattamento fiscale del capitale e delle rendite periodiche corrisposti dai fondi pensione. Tale norma tributaria stabilisce che i capitali e le rendite periodiche corrisposti dai fondi pensione sono redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente. In sostanza sono quelli erogati al momento del raggiungimento dell'età pensionabile dai fondi pensione.

Senza entrare nel merito della disciplina previgente il 2007, quella attualmente in vigore prevede una ritenuta a titolo di imposta. In particolare, sulla parte imponibile della prestazione erogata sia come capitale che come rendita è operata una ritenuta a titolo d'imposta (la ritenuta a titolo d'imposta è una somma sottratta dal reddito ad opera di chi lo eroga, cioè il sostituto d'imposta, e che rappresenta l'intera imposta dovuta. Il contribuente o sostituito non ha quindi più l'obbligo di dichiarare il reddito in questione) con l'aliquota del 15%, riducibile di una percentuale dello 0,30% per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione ai fondi pensione, con un limite massimo di riduzione del 6% (quindi l'aliquota minima della ritenuta a ti-

tole d'imposta è del 9%).

Da queste brevi considerazioni è di solare evidenza come la previdenza complementare rappresenti un importante strumento finanziario/previdenziale (ed anche fiscale) per il futuro dei lavoratori e del sistema pensionistico italiano. Tuttavia le riflessioni che si ritiene dover sollevare sono riassumibili:

- nella natura trilaterale del rapporto giuridico: lavoratore, Fondo pensione e Datore di lavoro e pertanto l'individuazione del soggetto legittimato ad agire per veder riconosciuto il versamento dei contributi.
- nel sistema di tutele rispetto a quello previsto per la previdenza obbligatoria, invero il rapporto previdenziale complementare, diversamente dal sistema pensionistico obbligatorio, non risponde al principio di automaticità della prestazione, di conseguenza al lavoratore verrà erogata la prestazione esclusivamente in proporzione alle quote effettivamente versate. •

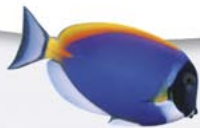
P A C E





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

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

-6% per autovetture, ciclomotori e motocicli

fino al **-10%** per gli iscritti UIL/UIIP

RATE MENSILI
TASSO ZERO

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



la tua casa

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

fino al **-30%**

CASA + INFORTUNI
-5% EXTRA*

la tua protezione

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



fino al **-30%**

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



il tuo risparmio

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

MENO COSTI

UnipolSai
ASSICURAZIONI

Divisione **Unipol**

Laborfin

ROMA

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

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

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

VISITA IL SITO WEB

UILCOM



www.uilcom.it 🔍



Resta aggiornato