

13 SETTEMBRE 2024

UILCOM NEWS

N. 29

SPECIALE ELEZIONI
FONDO BYBLOS
SI VOTA

DAL 16 AL 19 SETTEMBRE
VOTO ELETTRONICO

IL TUO VOTO,
LA NOSTRA FORZA!



INFORMATI ————— PARTECIPA E
VOTA LA LISTA



A CURA DELLA
SEGRETERIA NAZIONALE

QUESTA SETTIMANA

FONDO BYBLOS - SPECIALE ELEZIONI

ERICSSON - INCONTRO

GRUPPO AUTAJON - PLENARIA

PASQUI SRL - INCONTRO

PASQUI SRL - ASSEMBLEA UNITARIA

COORDINAMENTO UIL ARTIGIANATO - CONSIGLIO DIR. EBNA

COORDINAMENTO UIL ARTIGIANATO - COMITATO OPNA

CCNL AREA COMUNICAZIONE ARTIGIANI

FORMAZIONE UILCOM - PATENTE DI ED. PREVIDENZIALE

UIL CAMP 2024 - VASTO

CONVENZIONI UIL - SCARICA IL CATALOGO

UIL CAMPAGNA - NO AI LAVORATORI FANTASMA



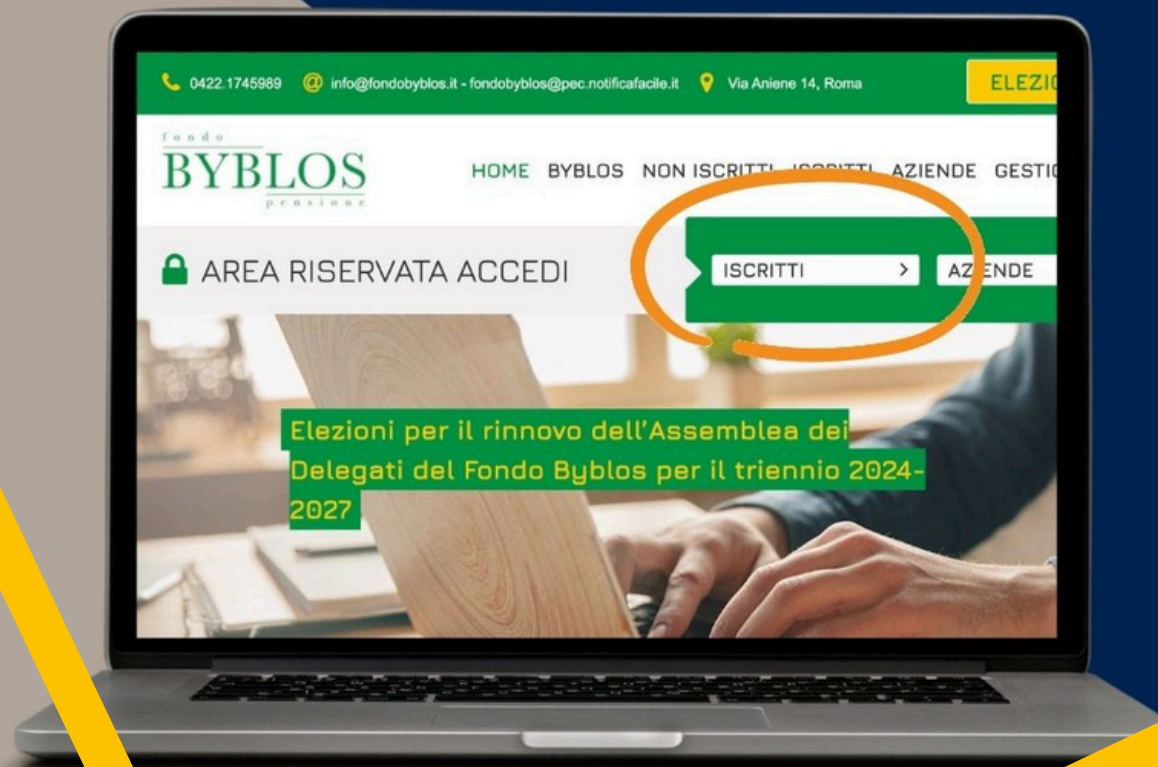
BYBLOS

**SPECIALE
ELEZIONI**



UILCOM

ACCEDI ALLA TUA AREA RISERVATA



 **PLAY**

SI VOTA...

dal 16 settembre al 19 settembre



dalle ore 09:00 del 16/9
alle ore 13.00 del 19/9



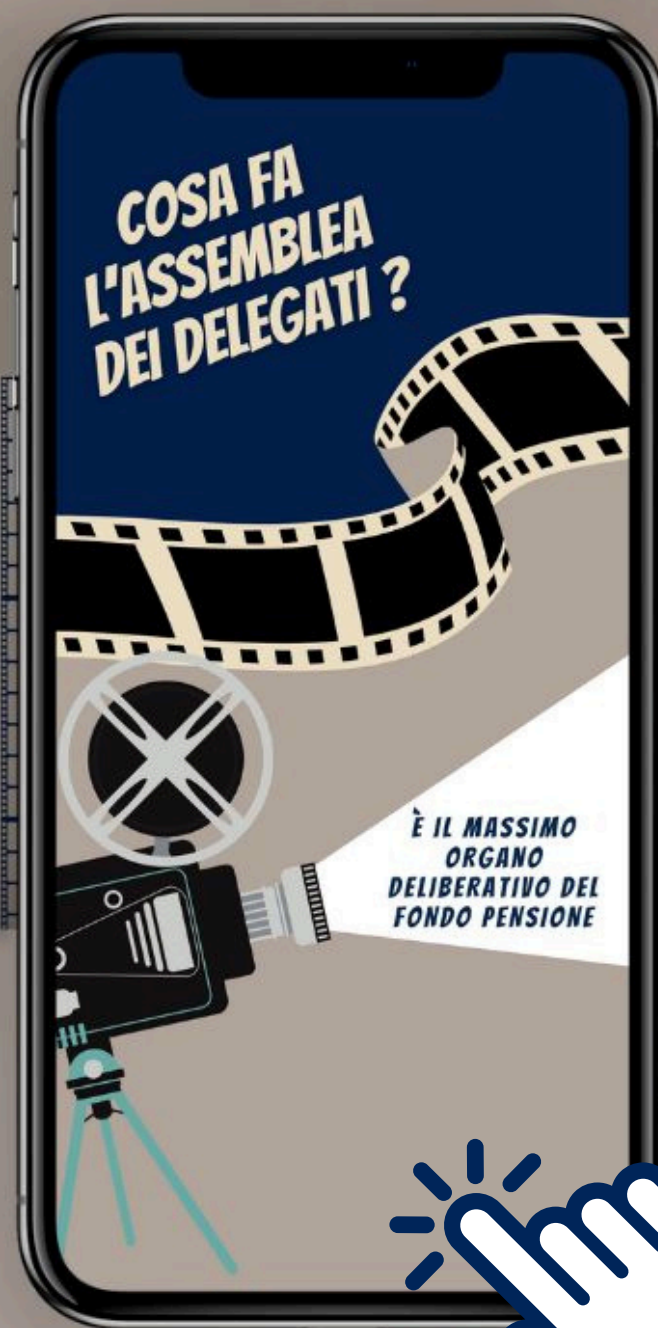
L'ASSEMBLEA DEI DELEGATI È FORMATA DA 60 COMPONENTI, PER METÀ ELETTI DAI LAVORATORI ASSOCIATI AL FONDO E PER METÀ ELETTI DALLE IMPRESE ASSOCIATE

Clicca qui



APPROVA IL BILANCIO E LE MODIFICHE STATUTARIE ED ELEGGE I COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO DEI SINDACI

Clicca qui



**COSA FA
L'ASSEMBLEA
DEI DELEGATI ?**

**È IL MASSIMO
ORGANO
DELIBERATIVO DEL
FONDO PENSIONE**





LA NOSTRA SQUADRA



UNA PASSIONE CHE CI UNISCE



Fondo BYBLOS pensione

ELEZIONI PER IL RINNOVO DELL'ASSEMBLEA DEI DELEGATI

LE ELEZIONI SI SVOLGERANNO dal 16 al 19 SETTEMBRE 2024 VOTO ELETTRONICO

**FAI LA SCELTA GIUSTA
VOTA LA UILCOM**



La nostra

LISTA UILCOM - UIL

CANDIDATI	AZIENDA
1 RETROSI ROBERTO	IPZS
2 FEMIA VERONICA	GOGLIO
3 CARTELLINO MARCELLO	DS SMITH
4 DI MARCELLO MARIANO	SEDA (ITALIA)
5 TOLOMEI ALESSANDRO	PALLADIO GROUP
6 DE CAGNA ANTONIO	FEDRIGONI (C.CORDENONS)
7 BERGHENTI LUCA	SPAGGIARI
8 MIGLIARELLI CRISTIANO	CINECITTA'
9 DI ROSARIO CIRO	SIAE
10 CHIMELLO ALBERTO	AMCOR FLEXIBLES IT
11 DI PIETRANTONIO EMILIO	ICO SRL
12 BESTETTI MARCO	IL SOLE 24 ORE
13 SANTORO MARCO	CARTIERE DI GUARCINO
14 TRIUNFO RAFFAELLA	PCC QIQCCHI E SERVIZI
15 PELULLO GERARDO	IPZS
16 LAMPIS MASSIMILIANO	PBM
17 GENTILE LINA	FOND. COPIA PRIVATA IT
18 TABANELLA SUSANNA	GRUPPO BUFFETTI
19 GENINATTI CHIOLERO SERGIO	FONDAZIONE M. PROLO
20 FOGLIA PAOLA	SKY ITALIA
21 MALAFRONTI AGOSTINO	DI MAURO OFF GRAFICHE
22 COZZOLINO RAFFAELE	BLASETTI
23 LAURENZI FABIO	QIANO SPA
24 DI RUOCCO IVANO	SADA ANTONIO & FIGLI
25 ROBERTICCHIO SALVATORE	LUCART SPA
26 D'ANGELO GIANLUCA	INTERNATIONAL PAPER IT
27 PRINZA ASSUNTA SERENA	CAIRO EDITORE
28 ANGELONI MARCO	SONOCO
29 SANTORO ROCCO	ESSITY
30 BUJA PAOLO	TEATRO BIONDO
31 CAMPISI ANTONINO	ELCOGRAF
32 RUGGIERO ALFONSO	ME DE A
33 CARAVELLA ARMANDO	WOLTERS KLUWER
34 DATTARO PAMELA	SPAGGIARI
35 ROTILIO CRISTINA	RAI PUBBLICITA'
36 CALZI NELSON	TEATRO SCALA
37 CALZI ANTONIO	MONDADORI ED.

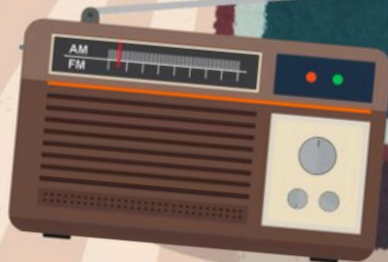
SOSTIENI I NOSTRI CANDIDATI VOTA LA LISTA



fondo
BYBLOS
pensioni

**PERCHÈ
SCEGLIERE
LA**  **UILCOM**

BYBLOS



CONFRONTA
LE IDEE

PROMUOVI
LA PARTECIPAZIONE

DIFENDI
I TUOI DIRITTI

SCEGLI
IL DIALOGO

STAI
CON LE PERSONE



Pronti

**È ARRIVATO IL MOMENTO DI
FAR SENTIRE LA TUA VOCE.**

ASSICURATI

che le tue credenziali di accesso siano corrette.

PROVA

ad accedere nella tua area riservata

VERIFICA

il corretto funzionamento della piattaforma di voto per garantire che tutto sia operativo

VOTA...LA LISTA UILCOM

Insieme, possiamo fare la differenza!

In caso di difficoltà, i delegati Uilcom saranno prontamente a tua disposizione per assisterti e risolvere qualsiasi criticità.



**Istruzioni per votare
la lista UILCOM per
il rinnovo
dell'Assemblea dei
Delegati**



**Informati,
partecipa
e vota la lista
Uilcom!**

Uilcom

ISTRUZIONI PER VOTARE LA LISTA

fondo
BYBLOS
pensione

L'aderente deve effettuare l'accesso in area riservata e da qui cliccare sul pulsante per accedere agli elenchi elettorali

fondo
BYBLOS
pensione

Elettore

ACCEDI ALLA TUA AREA RISERVATA





ESPRIMI LA TUA PREFERENZA PER LA 1° LISTA: UILCOM



FONDO PENSIONE BYBLOS - ELEZIONI ASSEMBLEA DEI DELEGATI ISCRITTI 2024

Vota

	XXX	XXX
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 LISTA 1	1 LISTA 2	1 LISTA 3

SI VOTA UNA LISTA E NON E' POSSIBILE ATTRIBUIRE VOTI DI PREFERENZA AI SINGOLI CANDIDATI

Apparirà una schermata di cortesia per il controllo di quanto scelto:

PER LA DEFINITIVA CONVALIDA DEL VOTO CLICCARE SU CONFERMA

Torna alla scheda elettorale Conferma

Convalida la tua scelta



Il tuo voto è stato correttamente espresso ed acquisito



Il 9 settembre, si è svolto l'incontro tra le Segreterie nazionali di UILCOM-UIL, SLC-CGIL FISTEL-CISL le Rsu ed i rappresentanti dell'azienda Ericsson Italia. La riunione programmata per la verifica ed il monitoraggio dell'Accordo sottoscritto il 23 maggio, è stata utile per discutere di tutta una serie di temi di interesse per le lavoratrici ed i lavoratori. In relazione all'Accordo di incentivazione all'esodo, l'azienda informa che, alla data odierna, hanno aderito circa 80 lavoratori. A seguito delle sollecitazioni sindacali circa la mancata erogazione del Tfr da parte dell'azienda ai lavoratori fuoriusciti su base volontaria, Ericsson ha chiarito che trovandosi in condizioni di "incapienza" INPS non ha autorizzato all'anticipazione aziendale delle somme. La liquidazione degli importi di trattamento di fine rapporto maturati dai lavoratori sarà erogato direttamente dall'istituto di previdenza secondo le tempistiche previste dall'ente, considerato che l'azienda ha ottemperato a tutti i passaggi dovuti. Sempre in merito all'INPS, l'azienda ha

comunicato che è in corso un contenzioso con l'Istituto in relazione alle somme anticipate per la solidarietà del 2013. Nonostante l'Accordo fosse stato sottoscritto e regolarmente approvato dal Ministero, a distanza di anni l'INPS ha richiesto l'intera somma anticipata dall'azienda ai lavoratori per il trattamento dovuto al contratto di solidarietà. Infine, Ericsson Italia ha comunicato che, nonostante la rivisitazione e riorganizzazione del modello di smart working voluto e stabilito dalla multinazionale a livello globale, il modello Italiano rientra nei parametri stabiliti pertanto non subirà mutamenti e rimarrà pertanto in vigore l'Accordo in essere. Le Segreterie nazionali di SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL nel prendere atto delle informative fornite dall'azienda relativamente al monitoraggio dell'Accordo, auspicano che il contenzioso con l'INPS possa risolversi positivamente e che in ogni caso non generi impatti sulle lavoratrici e lavoratori di Ericsson Italia.

GRUPPO AUTAJON

PLENARIA STABILIMENTO DI TIFERNATE CITTÀ DI CASTELLO

L'11 settembre cm, presso la sede della Cartotecnica Tifernate S.p.a., appartenente al Gruppo Autajon, si è svolto un incontro significativo tra i dirigenti dell'azienda e le rappresentanze sindacali, di SLC-CGIL, UILCOM-UIL e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.). L'incontro era focalizzato sulla questione dell'indennità per il "Tempo Tuta", ovvero il tempo necessario affinché i lavoratori possano vestirsi e svestirsi con l'abbigliamento da lavoro.

Negli appuntamenti precedenti, l'Azienda aveva espresso la volontà di regolarizzare questa questione, indicando che si aspettava un contributo propositivo da parte del sindacato. Durante la riunione, il sindacato ha suggerito che il punto di partenza della discussione dovesse comprendere l'intesa già raggiunta in altre sedi, in particolare nell' stabilimento di Chieri, dove era stata affrontata la medesima tematica. L'approccio proposto consisteva nel regolarizzare il periodo pregresso legato al tempo impiegato per il cambio d'abbigliamento e, contemporaneamente, trovare soluzioni pratiche per il futuro.

Rispondendo a queste sollecitazioni, l'azienda ha mostrato apertura rispetto al recupero di quanto dovuto nel passato, sottolineando, tuttavia, che nello stabilimento di Tifernate non esiste un modello fisso per la gestione e il sequenziamento delle pause lavorative evidenziando che i lavoratori, in media, beneficiano di tempi di riposo che superano le condizioni stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL). Questo aspetto rappresenta un elemento determinante per l'accordo finale, poiché fornisce un contesto in cui valutare le esigenze dei lavoratori e le possibilità di compensazione rispetto all'accordo da raggiungere.

Le parti hanno concordato di aggiornarsi nel mese di ottobre, con l'intento di proseguire il confronto.

L'interesse manifestato da entrambe le parti fa presagire un processo di negoziazione volto a trovare un equilibrio adeguato tra le istanze dei lavoratori e le esigenze organizzative dell'azienda. La questione del "Tempo Tuta", pertanto, assume un'importanza non solo per il benessere dei lavoratori, ma anche per una gestione più efficiente e consapevole delle risorse aziendali. La collaborazione fra le parti sarà fondamentale per raggiungere un accordo soddisfacente e sostenibile nel tempo.

AZIENDA PASQUI

COMUNICATO 6 SETTEMBRE 2024

Il 6 settembre 2024 si è svolta una riunione in modalità mista tra le segreterie di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil e UGL Chimici, insieme alle rappresentanze sindacali aziendali (rsa) e al management dell'Azienda Pasqui. Durante l'incontro, il management ha comunicato la necessità di ridurre il personale, interessando 11 lavoratori con qualifica di operai, in conformità con la Legge 23 luglio 1991, n. 223, già anticipata in precedenti incontri, l'ultimo dei quali risalente a maggio 2024.

Le motivazioni alla base della riduzione del personale sono da ricondurre a una crisi aziendale, causata da fattori al di delle responsabilità di Pasqui come la pandemia e la guerra Russia-Ucraina, che hanno comportato un forte calo della domanda e un significativo aumento dei costi delle materie prime.

Questa situazione ha generato un disequilibrio economico-finanziario, rendendo necessaria una ristrutturazione.

Il management ha sottolineato che l'eccedenza di personale è considerata strutturale e non risolvibile attraverso altre misure. I criteri di scelta per i licenziamenti saranno basati su volontarietà, raggiungimento della pensione, esigenze tecniche e organizzative, nonché sull'anzianità di servizio.

I licenziamenti avverranno solo dopo la conclusione della procedura prevista dalla normativa vigente. A tal proposito, è stata specificata l'assenza di attuali presupposti per l'adozione di ammortizzatori sociali.

L'atteggiamento del management, dopo richiesta unitaria sindacale, è stato negativo riguardo a eventuali possibilità di ritrattazione sui licenziamenti o di mediazione.

In merito ai criteri di selezione, è stato chiesto dal sindacato se un lavoratore che decidesse di licenziarsi potesse ricevere un incentivo, ma l'azienda ha escluso questa possibilità, giustificando la sua posizione con il fatto che ha già sostenuto spese per pagamenti di cassa integrazione esaurita. Inoltre, è stata avanzata la questione se i carichi familiari sarebbero stati considerati nel processo di selezione per i licenziamenti.

Il sindacato ha successivamente richiesto chiarimenti sui piani futuri per un rilancio dell'Azienda Pasqui, e il management ha confermato che tali strategie sono in fase di elaborazione e saranno monitorate nei prossimi mesi.

È prevista per il 11 settembre 2023, alle ore 15, un'assemblea unitaria con tutti i lavoratori, nel corso della quale si approfondiranno ulteriormente i temi trattati e si discuteranno le posizioni da assumere per il prosieguo degli incontri su questa delicata questione.

ASSEMBLEA UNITARIA 11 SETTEMBRE

In data 11 settembre, si è svolta un'importante assemblea unitaria con i lavoratori dell'Azienda Pasqui, alla quale hanno partecipato le organizzazioni sindacali UILCOM-UIL, SLC-CGIL, Fistel Cisl e Ugl chimici, insieme alla Rappresentanza Sindacale Aziendale (R.S.A.). Nel corso dell'incontro, le segreterie sindacali hanno presentato ai lavoratori le recenti posizioni dell'Azienda riguardanti il controverso tema dei licenziamenti collettivi che intenderebbe applicare a 11 lavoratori.

Dopo un ampio e costruttivo dibattito, i lavoratori, con il pieno supporto delle organizzazioni sindacali, hanno deciso di richiedere un ulteriore incontro con l'Azienda. L'obiettivo è quello di esplorare possibili modifiche alla posizione iniziale dell'Azienda, prima di procedere con negoziazioni formali. La coesione e la determinazione dei lavoratori sono state evidenti, e il messaggio è stato chiaro senza una revisione dei termini proposti, non ci si avvierà alla firma di alcun accordo sindacale. Inoltre, si è deciso di attivare il supporto della Regione per arrivare a un'intesa che tenga conto delle esigenze di tutti i coinvolti se non si arriverà a una mediazione.

Successivamente, le segreterie di SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL e Ugl chimici hanno contattato l'Azienda per comunicare la posizione unanime dei lavoratori. A seguito di questo confronto, l'Azienda ha rivisto la propria strategia, decidendo di fare un passo indietro e di offrire un incentivo economico per coloro che accetteranno il licenziamento collettivo. Questa offerta ammonta a circa 1500 euro per ciascun lavoratore coinvolto che aderirà al licenziamento collettivo. Inoltre, il numero di licenziamenti si ridurrebbe da 11 a 10 unità, dando uno spiraglio di speranza per una gestione più equa della situazione.

In questi momenti delicati, è fondamentale che ogni lavoratore abbia voce in capitolo e possa esprimere le proprie opinioni e preoccupazioni. Prima di prendere qualsiasi decisione definitiva, sarà convocata un'ulteriore assemblea per garantire che tutti i lavoratori dello stabilimento possano essere ascoltati. Nonostante i progressi compiuti, è rilevante ricordare che l'Azienda ha offerto quanto in suo potere per rispondere alle richieste, e si considera che difficilmente verranno concessi ulteriori miglioramenti.

Le organizzazioni sindacali rimangono vigili e pronte a tutelare i diritti dei lavoratori, affermando la loro disponibilità a continuare a lavorare per garantire un esito positivo per tutti. È essenziale che la solidarietà e il supporto reciproco continuino a guidare le azioni collettive.

SLC-CGIL, UILCOM-UIL e FISTEL-CISL continueranno a monitorare la situazione e a mettere in atto le strategie più adeguate per salvaguardare i posti di lavoro e garantire un futuro dignitoso per tutti i lavoratori dell'Azienda Pasqui.

COORDINAMENTO UIL ARTIGIANATO

CONSIGLIO DIRETTIVO DI EBNA

Le trattative tra gli enti bilaterali e l'INPS proseguono con l'obiettivo di semplificare il sistema di versamento e evitare duplicazioni, a beneficio delle aziende e dell'efficienza complessiva del sistema. Nel frattempo, si registra una crescita costante delle entrate bilaterali, grazie all'allineamento dei contratti collettivi, all'estensione della contrattazione di secondo livello e all'introduzione di nuove forme di contribuzione a livello regionale. Tuttavia, persistono alcune criticità legate a versamenti errati, che richiedono un costante monitoraggio e interventi correttivi.

Per migliorare l'operatività del sistema e garantire una maggiore trasparenza, sono in programma diverse iniziative: un'ampia formazione per gli operatori degli enti bilaterali regionali, incontri periodici tra i direttori degli enti per condividere le best practice e affrontare le sfide comuni, e la pubblicazione del primo bilancio sociale di Ebna, che renderà conto dell'impatto sociale delle attività bilaterali e coinvolgerà attivamente le parti sociali.

In vista del trentennale di Ebna, sono già in corso i preparativi per una serie di eventi celebrativi che si terranno nel settembre 2024. Questo importante anniversario rappresenta un'occasione per fare il punto sui risultati raggiunti e delineare le prospettive future della bilateralità. La fondazione Brodolini, impegnata nella redazione del bilancio sociale, sta lavorando per fornire un quadro completo e trasparente dell'attività degli enti bilaterali, sottolineando il loro ruolo fondamentale nel sistema delle relazioni industriali.

COORDINAMENTO UIL ARTIGIANATO

COMITATO OPNA

Il Comitato OPNA, in vista della Fiera di Bologna e dell'iniziativa del 21 novembre, ha reso noto gli aggiornamenti più recenti riguardanti la partecipazione dell'organizzazione e della rete della pariteticità artigiana alla manifestazione fieristica "Ambiente Lavoro 2024", che si svolgerà a Bologna dal 19 al 21 novembre 2024. Durante le riunioni, si è discusso degli aspetti organizzativi, evidenziando che lo stand sarà gestito dai diversi territori e che sarà richiesto supporto all'OPRA dell'Emilia-Romagna per facilitare ulteriormente le operazioni locali. È stato sottolineato l'importanza di preparare materiale illustrativo, come volantini, brochure e volumetti, da esporre durante la fiera, e si è deciso che nei prossimi giorni i Coordinatori OPNA invieranno agli OPRA una lettera con le prime indicazioni utili per la preparazione dell'evento.

In aggiunta, si è cominciato a delineare l'ordine del giorno del Convegno previsto per la mattina del 21 novembre, che includerà una parte pubblica con la partecipazione dell'INAIL e dell'INL per presentare una fase iniziale di avvio del protocollo OPNA INAIL, seguita da una sessione interna per approfondire il ruolo della rete. Saranno previsti interventi da parte dei RLST, e la sala avrà una capienza massima di 70 persone, con l'obiettivo di garantire la presenza di almeno quindici rappresentanti dell'organizzazione, tra cui OPRA, OPTA e RLST; ulteriori aggiornamenti seguiranno in merito a questo aspetto.

Si è inoltre proceduto con l'attuazione della progettualità per il 2024/2025, in collaborazione con INAIL, iniziando a individuare i membri dei gruppi di lavoro per lo sviluppo dei primi percorsi operativi con impegno diretto da parte della UIL su vari argomenti. È stata evidenziata l'importanza di promuovere e rafforzare la piattaforma del gestionale OPNA e il sito internet attraverso l'attuale progettazione con INAIL, con segnali di ulteriori progressi in tal senso.

Infine, è stata fissata la prossima riunione del Comitato OPNA per l'8 ottobre prossimo.

CCNL AREA COMUNICAZIONE

Artigiani

Il 12 settembre 2023 ha ripreso il processo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per l'Area Comunicazione Artigiani, con l'intento di modernizzare e adattare il contratto alle nuove esigenze del settore.

Nella prima parte dell'incontro si è parlato dei punti discussi nelle riunioni precedenti; è emerso che sono quasi tutti condivisibili a livello strutturale, ma necessitano di essere rivisti nei dettagli. La seconda parte è stata discussa una Sezione Speciale dedicata alle Imprese Digitali, che include aziende operanti nel campo delle tecnologie, della comunicazione digitale, dell'ICT e altri settori innovativi. Le Imprese Digitali sono definite come aziende che operano attraverso tecnologie avanzate e che coinvolgono attività legate all'Open Innovation, all'intelligenza artificiale, allo sviluppo di software, alla pubblicità digitale, e ad altre aree simili. L'obiettivo della Sezione è fornire un quadro normativo che favorisca un'organizzazione del lavoro flessibile e moderna, allo scopo di migliorare la conciliazione tra vita professionale e personale e aumentare la produttività.

Il nuovo modello di "flexstability" si basa su un contratto di lavoro subordinato, con modalità operative innovative che consentono ai lavoratori di gestire autonomamente il proprio orario di lavoro e di coordinarsi in progetti diversi. Le aziende e i lavoratori possono stabilire liberamente termini e scadenze dei progetti, e il lavoro digitale dovrà essere gestito anche da remoto, garantendo però che le esigenze di sicurezza e salute siano rispettate.

Il contratto prevede anche l'uso di piattaforme digitali per le comunicazioni, garantendo che lavoratori possano accettare o rifiutare modifiche alle loro condizioni contrattuali in modo trasparente. Inoltre, viene promossa la meritocrazia e la condivisione dei risultati economici, con una remunerazione che può variare in base alle performance individuali.

Un aspetto importante di questa Sezione riguarda la trasparenza nell'uso degli algoritmi aziendali, sottolineando l'importanza di comunicare chiaramente il loro funzionamento ed evitare discriminazioni. La flessibilità del contratto prevede anche l'opzione di lavoro intermittente, consentendo ai lavoratori di collaborare con più committenti.

Infine, è stata prevista la creazione di una Commissione Tecnica per l'aggiornamento delle figure professionali nel settore ICT, con riferimento a normative UNI e all'European e-Competence Framework. Questa commissione avrà il compito di esaminare e definire nuovi profili professionali, garantendo che le aziende possano adattare le loro esigenze alle normative vigenti e agli standard europei.

FORMAZIONE UILCOM

PATENTE DI EDUCATORE PREVIDENZIALE

RISERVATO A TUTTI I
CANDIDATI DELLA LISTA
UILCOM ALLE ELEZIONI
DEL RINNOVO
DELL'ASSEMBLEA DEI
DELEGATI DEL FONDO
BYBLOS

3 - 4 OTTOBRE 2024

RIMINI

CREDIAMO NEL VALORE DELLE PERSONE
E NELL'IMPORTANZA DI SENTIRSI PARTE
DI UN GRUPPO UNITO E COESO


Mefop

*“Mettersi insieme è un inizio,
rimanere insieme è un progresso,
lavorare insieme un successo”*


UILCOM







NO AI LAVORATORI FANTASMA



CAMPAGNA NO AI LAVORATORI FANTASMA

LAVORATORI PRECARI, IN NERO, INVISIBILI: FANTASMI. FACCIAMOLI TORNARE PERSONE.



NO AI LAVORATORI
FANTASMA

TERZO MILLENNIO
UIL



Scarica qui il catalogo delle convenzioni UIL

Scopri le occasioni migliori tra le convenzioni stipulate per te

Essere iscritto alla UIL significa contribuire in prima persona alle scelte che ti riguardano, ma anche poter usufruire di servizi e vantaggi ulteriori e condizioni agevolate per te e la tua famiglia: offerte per il **benessere personale**, per la **cultura individuale e collettiva**, per le attività del **tempo libero**, per la **salute**, l'**alimentazione**, per l'acquisto di **energia green** alle migliori condizioni e molto altro, sono proposte non solo per dare occasioni di risparmio ma sono soprattutto un modo per contribuire a far crescere e consolidare una comunità: la **UIL**.

CONSULTA IL CATALOGO AGGIORNATO



tesseramentouil.it/2024