



12025 www.uilcom.it

Anno XXXIII (172)
Poste Italiane SpA
Spedizione in abbonamento
postale 70% Roma – DCB Roma

Elezioni RSU/RLS

Piattaforma CCNL
Emittenza

Rinnovo CCNL
Esercizi Cinematografici

UNITI PER TANTI VANTAGGI DEDICATI A TE.

Sconti e opportunità, sempre un passo avanti.

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



PROTEZIONE

**In quale ambito
Per quali spese**

**Garanzia
Aggiuntiva**

**Garanzia
Aggiuntiva**

**Garanzia
Aggiuntiva**

**Garanzia
Aggiuntiva**

**Dove
Franchigia**



NOVITÀ! NUMERO VERDE DEDICATO

800 95 92 72

Infortunio professionale ed extra professionale

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

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

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

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)

Assegno Funerario

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

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



3 Editoriale
Salvatore Ugliarolo

4 Elezioni RSU/RLS

6 Settore Emittenze
Pierpaolo Mischi
Piattaforma rinnovo CCNL Radio-Tv,
Multimedia e Multiplatforma

10 Settore Grafici-Cartai-Cartotecnici
Roberto Retrosi
Lavoro precario:
un problema da affrontare insieme
per non essere complici

12 Settore Produzione Culturale
Roberto Corirossi
Il rinnovo CCNL
esercizi cinematografici

16 P.O. e Politiche di Genere
Letizia Staffa
Violenza economica:
il volto meno noto
della violenza di genere

18 UILCOM
Fulvio Tranquilli
La Legge di Bilancio 2025:
le novità fiscali per famiglie
e piccole imprese

23 UILCOM
Marcello Esposito
A.I. per la Pubblica Sicurezza:
utilizzi e rischi sociali



Pubblicazione trimestrale della Unione Italiana
Lavoratori e Lavoratrici della Comunicazione
n. 1/2025, Anno XXXIII (172)

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

Hanno collaborato
Roberto Corirossi, Marcello Esposito, Roberto Retrosi,
Letizia Staffa, 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



Il 50% delle persone che si sono ammalate di cancro nel 2024 è destinato a guarire.*

Affrontiamo il cancro. Insieme.

Unisciti a chi crede nella ricerca, l'unica soluzione per rendere il cancro sempre più curabile. Dai ora il tuo sostegno, visita [airc.it](https://www.airc.it)

*Fonte: I numeri del cancro in Italia 2024

Roberta,
curata per un
melanoma oculare.



editoriale



I dazi dell'amministrazione Trump avranno impatti significativi: aumento dei costi per i consumatori, ritorsioni commerciali che danneggeranno settori come l'agricoltura, il mondo dell'automobile con la sua componentistica, la moda.

Le incertezze per le imprese provocheranno investimenti più cauti e delocalizzazioni, interruzioni delle catene di approvvigionamento, impatti sull'economia globale con rallentamenti in diverse regioni e cambiamenti nelle alleanze commerciali.

I Paesi colpiti possono rispondere con tariffe, creando tensioni commerciali.

Questa instabilità economica può portare a una perdita di fiducia negli investimenti, causando fluttuazioni nei mercati azionari, così come stiamo vedendo in queste poche giornate.

In sintesi, i dazi possono avere un impatto profondo e complesso sulle borse e sull'economia globale, contribuendo a una maggiore volatilità e a una perdita di fiducia tra gli investitori.

L'Europa ha risposto ai dazi di Trump con diverse strategie: contromisure come dazi su prodotti americani.

Ora si deve dimostrare di essere uniti - davanti la follia di questo personaggio.

Dispiace vedere, pezzi del nostro Governo continuare ad un estenuante tentativo di cercare di giustificare, in qualche modo, la scelta degli U.S.A.!

Così come dispiace guardare, da un Governo "patriota" l'assenza di iniziative per intervenire a supporto di questo momento particolarmente delicato non soltanto per l'Europa ma per la nostra produzione italiana.

Circa più di 60 miliardi di euro vale l'Expo verso gli Stati Uniti.

Mi preme ricordare, che sono, quasi 3 anni che questo Governo è stato eletto, ma ad oggi, ancora, non riscontriamo quei miglioramenti che avevano annunciato per il Paese.

Salvatore Ugliarolo

ELEZIONI RSU/RLS
 FiberCop

2[^] ORGANIZZAZIONE!

5029

SLC-CGIL

4012

UILCOM-UIL

3271

FISTEL-CISL



2[^] ORG

3159

SLC-CGIL

2[^]

UILCO



 **TIM**
ELEZIONI
RSU/RLS

ORGANIZZAZIONE!

504

UILCOM-UIL

UILCOM

2157

FISTEL-CISL

ELEZIONI
RSU/RLS
sky

2^A ORGANIZZAZIONE

712

SLC-CGIL

510

UILCOM-UIL

327

FISTEL-CISL



Rinnovo CCNL RadioTV, Multimedia e Multiplatforma

a cura di **Pierpaolo Mischi**

Piattaforma per il rinnovo del CCNL RADIOTV, **Multimedia e Multiplatforma** **2025-2027**



SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL in coerenza con quanto previsto dagli Accordi Interconfederali, avviano la fase di rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro per il personale dipendente di imprese Radiotelevisive, Multimediali e Multiplatforma, attraverso il coinvolgimento di tutte le lavoratrici e i lavoratori, delle loro rappresentanze aziendali, delle strutture sindacali a livello nazionale e territoriale.

Scenario/Contesto

In un contesto globale attraversato da profondi cambiamenti, il comparto radiotelevisivo tradizionale è in piena trasformazione. Sotto la spinta dei cambiamenti tecnologici, della veicolazione dei contenuti attraverso la rete (fibra e presto banda larga 5G), e della IA che richiameremo più volte nella nostra Piattaforma contrattuale, il sistema del Broadcasting tradizionale si trova a operare in una condizione di concorrenza sempre più serrata, sia da parte dei media tradizionali che delle piattaforme streaming, come dimostrano i dati macroeconomici di settore di seguito riportati, estrapolati da una indagine del Politecnico di Milano.

Il mercato pubblicitario italiano, infatti, comprensivo della raccolta su Tv, Stampa, Internet Media, Radio, ha raggiunto i 10,2 miliardi di euro nel 2023, in crescita del 6% rispetto al 2022. All'interno di questo panorama, Internet consolida la prima posizione nel mercato con una quota superiore al 50% e un incremento del 9%; seguono Tv (35% e +2%), Stampa (6% e -2%) e Radio (4% e +8%). Internet conferma, inoltre, il proprio ruolo trainante nella crescita del settore pubblicitario, con un valore che nel 2024 raggiungerà i 5,4 miliardi di euro (500 milioni in più rispetto al valore consuntivo di fine 2023).



Il modello di sviluppo del settore della Comunicazione, così come tutti i contesti industriali, è attraversato da continui processi evolutivi che stanno rivoluzionando il modo di fare radio e televisione. In particolare, è sempre più evidente l'impatto che l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale sta avendo anche nel nostro comparto, a cui si dovrà rispondere con un innalzamento generale delle professionalità. In quest'ottica, giocherà sempre più un ruolo centrale la formazione, con percorsi di aggiornamento continui e specialistici, finalizzata a rendere l'intera compagine lavorativa al passo con l'evoluzione tecnologica in atto, così da garantirne la tutela occupazionale.

Formazione

Il settore Radiotelevisivo ed il Multiplatforma si trova davanti a molteplici e complesse trasformazioni tecnologiche e digitali, che hanno forti ricadute sulle competenze e professionalità. Siamo in una fase di cambiamento, organizzativo e soprattutto tecnologico, al quale dobbiamo rispondere con la massima attenzione per la difesa dei perimetri occupazionali, attraverso interventi di aggiornamento professionale, o di riconversione verso altre mansioni, ove necessario. Tutto questo passa attraverso un impegno formativo fondamentale per gli addetti attuali ma, soprattutto, anche per le nuove generazioni, favorendo quel cambio generazionale necessario in una epoca che va verso il "full digital" e verso l'applicazione più massiva della "I.A.". Una trasformazione che ha messo in luce i tanti ritardi infrastrutturali, culturali e di competenze digitali del nostro Paese. Non siamo più in una fase dove occorre garantire solo del mero "aggiornamento professionale", ma sono necessarie politiche formative più corpose e solide che possano garantire significativi avanzamenti delle competenze alle lavoratrici e lavoratori. Tutto ciò non può che passare da azioni di RESKILLING ed UPSKILLING, nelle quali le lavoratrici ed i lavoratori dovranno sostenere momenti formativi con l'ottenimento di **certificazioni**. Occorre fare "sistema", per permettere la massima occupabilità possibile delle lavoratrici e dei lavoratori, e l'ingresso dei giovani al fine di traguardare ad una fase di nuovo sviluppo. La formazione è certamente uno dei temi centrali e fondamentali del rinnovo di questo CCNL.

Appare quindi consolidata la tendenza che vede i ricavi e le quote di mercato pubblicitario degli operatori tradizionali sempre più erosi dagli OTT.

In questo contesto, le Aziende del settore radiotelevisivo, caratterizzate da un sistema labour-intensive, sono sempre più esposte alla concorrenza delle Piattaforme streaming.

Soggetti che godono di un grosso vantaggio competitivo, garantito dal fatto di avere la residenza fiscale all'estero, di avere spesso solo sedi di rappresentanza nel nostro Paese con pochi dipendenti, e non di rado, alla mercé di contratti di lavoro improbabili.

Una concorrenza ai limiti della slealtà, di cui i primi a farne le spese sono proprio le lavoratrici e i lavoratori dei nostri settori, esposti/e ai contraccolpi di questo dumping economico e contrattuale sempre più insostenibile.

In attesa di interventi legislativi urgenti ma sempre in endemico ritardo, l'azione delle

OO.SS. si è incentrata, in tutti questi anni, nella difesa dei perimetri occupazionali e nello sforzo di favorire ogni azione in grado di tenere il settore al passo coi tempi. Una scelta dettata anche da avvenimenti esterni e imponderabili, come la recente quanto drammatica crisi pandemica mondiale, che, anche nel nostro settore, ha costretto le OO.SS. a scelte difficili ed emergenziali.

Non a caso, la fase che si è aperta dopo l'ultimo rinnovo del CCNL, è stata caratterizzata da fattori che stanno completamente cambiando il quadro socioeconomico di riferimento, e la crisi pandemica, insieme allo scoppio e al perdurare di diversi conflitti, ne rappresentano un epifenomeno evidente. A questo proposito, non si può sottovalutare anche l'impatto della recrudescenza dei fenomeni inflattivi, con il conseguente aumento dei prezzi dei beni di consumo soprattutto nel periodo 2022, 2023, e nei primi mesi del 2024, anche per le ricadute che questo ha avuto sul potere di acquisto di salari e stipendi, e per le implicazioni che ne derivano in questa fase di trattativa di rinnovo del CCNL.

Professionalità contrattuali

Questi processi andranno accompagnati da un aggiornamento del sistema delle professionalità contrattuali. È il momento di aprire un ragionamento fattivo su come il CCNL possa essere davvero strumento utile per interpretare i cambiamenti in corso, garantendo al contempo pieno rispetto delle professionalità acquisite nel tempo e ponendosi l'obiettivo della massima occupabilità, in un contesto che cambia repentinamente grazie ai processi legati alla innovazione tecnologica ed alla digitalizzazione. Occorre dare seguito ad un percorso di aggiornamento delle professionalità sia nel segmento televisivo che radiofonico a cominciare, a titolo esemplificativo, dal riconoscimento dell'attività legata alla "VISUAL-RADIO", a cui si legano nuove professionalità e/o il riconoscimento, anche di carattere economico, di professionalità già esistenti ed utilizzate nel comparto televisivo.

Lavoro Agile/Smart working

Dall'agosto del 2020 il settore ha compreso, fra i primi, le potenzialità della remotizzazione del lavoro, e la grande valenza sociale che ha avuto l'intero comparto nel sostentamento effettivo del Paese nella fase emergenziale.

In quella fase, anche per garantire la continuità produttiva, con molte aziende del settore si sono sottoscritti accordi con le OO.SS. - SLC CGIL - FISTel CISL - UILCOM UIL - a tutti i livelli organizzativi, che hanno sancito diritti e regole condivise per forme di lavoro "ibride/miste". Bisogna continuare su questa strada, arrivando a favorire intese che contemplino diversi gradi di autonomia e remotizzazione con la presenza fisica sui luoghi di lavoro. Vorremmo che tale andamento possa ulteriormente svilupparsi anche nelle aziende in cui si evidenzia ancora un atteggiamento scettico verso queste modalità di lavoro.

A questo proposito, vanno valorizzati gli accordi che sono stati sottoscritti a titolo sperimentale e/o definitivo con le aziende del settore, e va stabilita una griglia minima di tutele a livello di contrattazione nazionale, per tutte quelle aziende del settore che non hanno accordi aziendali.

La conciliazione vita/lavoro non può essere però ridotta solo nel riconoscimento o meno dell'istituto dello "Smartworking"

e deve indirizzarsi verso interventi a favore anche dei lavoratori che per mansione o incarichi non possono godere di tale istituto.

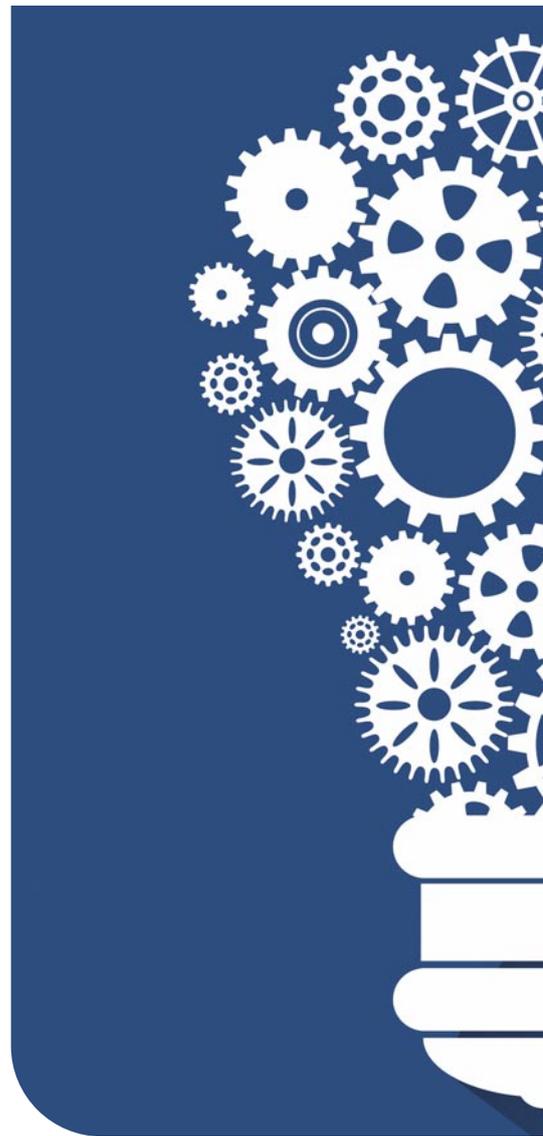
Diritti, tutele, normativa Relazioni Industriali, Sindacali, Partecipazione e Consultazione.

Occorre, con un intervento di pura manutenzione, incidere sulla semplificazione ed ammodernamento testuale del CCNL.

- Chiediamo quindi di affrontare il tema in modo organico, non solo gestendo le ricadute giuslavoristiche di questi temi. C'è comunque un bisogno di un reale coinvolgimento quotidiano delle rappresentanze sindacali nella conoscenza dei sistemi e dei processi organizzativi e produttivi, anche in funzione dell'impatto che sta già avendo l'intelligenza artificiale. A tal proposito rivendichiamo uno strumento specifico a livello nazionale/osservatorio, (Sezione Intelligenza Artificiale) attraverso una specifica sezione, che, in maniera fattiva, sviluppi momenti cadenzati di confronto e di monitoraggio, in una ottica di evoluzione formativa, professionale, e anche di miglioramento salariale.
- Chiediamo che, in questa rinnovazione, si faccia un ulteriore passo avanti sul tema dell'attuazione dei diritti sindacali in contesti sempre più "remotizzati" o, quanto meno, "ibridi/misti". È un tema delicato e nient'affatto semplice, ma negli ultimi tre anni, sebbene si sia proceduto in modo disarmonico, abbiamo toccato con mano la forte voglia di partecipazione e coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori, che ha portato ad accordi dove si sono contrattate regole condivise e strumentazione. Bisogna continuare su questa strada, contrattando i diritti sindacali da remoto in tutte le aziende, anche le più piccole, con bacheche elettroniche facilmente individuabili nei portali aziendali, volte a favorire l'accessibilità alle informative sindacali.
- In tema di accesso alle informazioni, chiediamo che la percentuale sulla diffusione dei contratti in somministrazione o comunque "atipici" venga data, nelle aziende "pluridiffuse", sulle singole unità produttive e non solo sull'intero perimetro aziendale. In questo ambito, si deve cominciare a monitorare attra-

verso comunicazioni periodiche alle OO.SS, numero e posizione organizzativa dei numerosi contratti non standard presenti nelle aziende e nei services (partite iva individuali, collaborazioni, stages, ecc.), al fine di favorire una più netta demarcazione fra le professionalità genuinamente autonome e quelle che nascondono posizioni di subordinazione mascherata. Lo scopo deve essere quello di combattere quelle forme di precarietà che sempre più determinano una frammentazione della filiera nel nostro settore.

- Creazione di un Ente bilaterale dedicato, in particolare per le piccole emittenti radiotelevisive che spesso fanno fatica ad accedere alla formazione Fondimpresa, con lo scopo di conoscere i fabbisogni e creare le condizioni per una vera formazione di settore.





- Arrivare alla certificazione scritta dei percorsi di formazione individuale da parte delle aziende. Certificazione annuale della formazione per ogni lavoratore con rilascio di un attestato/riconoscimento della formazione effettuata da parte di enti accreditati e riconosciuti.
- Al fine di rendere il contratto sempre più inclusivo e aperto, va prevista, ampliando la sezione D in ambito di Osservatorio Nazionale, il livello settoriale, incentivandone la diffusione a livello aziendale di analisi e proposte di buone pratiche per una effettiva “contrattazione di genere” in termini di maggiore tutela della donna, dei diritti sulla genitorialità e sulle cosiddette diversità, coerenti applicazioni delle normative.
- Bisogna rafforzare, l'Osservatorio Nazionale sulla sezione “appalti” di cui alla lettera “E”, per rendere realmente fat-

tivo il monitoraggio semestrale, con l'obbligo di produrre dati o indicazioni previsionali pubblicizzandoli a livello di settore. Si deve inoltre estendere in ambito aziendale l'obbligo di fornire alle OO.SS. nazionali o territoriali stipulanti informazioni circa:

le società appaltatrici, attività effettuate e modalità di esecuzione delle stesse;
sulle motivazioni per le quali si è ricorso all'appalto sui Ccnl applicabili ai lavoratori delle società utilizzate; sulla regolarità contributiva delle stesse (DURC), il tutto a tutela della occupazione interna ed esterna, evitando fenomeni di dumping contrattuali o ancor peggio pratiche illecite con l'obiettivo primario di monitorare in primis gli indici sulla sicurezza.
sul rispetto dell'applicazione dei contratti sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative in tutta la filiera degli appalti.

Rivendicazioni

- Generalizzare, sino alla obbligatorietà della costituzione, la formazione delle commissioni “ambiente e sicurezza” in ogni azienda, assegnando loro prerogative di verifica anche per gli appalti presenti in azienda, prevedendo, se presenti, momenti di lavoro congiunto con le omologhe commissioni delle imprese appaltatrici.
- Garanzia effettiva e fattiva della Commissione bilaterale permanente avendo la possibilità di agire attraverso confronti di merito, rivedendo e/o aggiornando il modello inquadramentale anche nel corso della vigenza contrattuale, alla luce delle novità legate ai processi tecnologici/digitalizzazione/I.A.
- Introduzione di permessi aggiuntivi, agevolazioni turnistiche, favorire riduzioni orarie, conservazione posto di lavoro oltre i limiti previsti, per le donne e lavoratori LGBTQI vittime di violenza.
- Tutela della genitorialità attraverso: il rafforzamento permessi paternità, introduzione permessi aggiuntivi, incentivazione del lavoro agile per genitori separati e single. Estensione paritaria dei diritti a tutela della genitorialità per il genitore LGBTQI+.
- BES – Bisogni Educativi speciali (es. DSA) attualizzazione dei permessi relativi.

- Scorporare dal computo delle giornate di malattia utili al calcolo del comparto, quelle utilizzate per cure anche ambulatoriali salvavita e/o per cicli chemioterapici, escludendo il/la lavoratore/trice in questa condizione dall'obbligo del rispetto delle fasce orarie di reperibilità per la possibile visita fiscale, che potrà essere eseguita solo previa comunicazione con il/la lavoratore/trice.
- Richiamo in ccnl di quanto disposto dalla L. 146/2021 in tema di preposti.

Aumenti Retributivi

Relativamente alla parte economica

- viene richiesto il recupero del triennio precedente avendo avuto degli scostamenti notevoli dagli indici inflattivi previsti in fase di rinnovo e quelli reali che si sono realizzati. Occorre assolutamente tenere in debita considerazione tale spostamento in termini percentuali che hanno generato una vera e propria curva crescente negli anni 2022,2023 e nel primo semestre 2024.
- si richiede un aumento complessivo in linea con gli indici Istat e con gli accordi interconfederali per il triennio futuro ma anche rispetto al biennio precedente, non assorbibile da precedenti erogazioni unilaterali.

Sempre in ambito di richiesta economica, e in coerenza con quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia economica (TEC e TEM), la richiesta comprende:

- Elemento di Garanzia Retributiva – rendere esigibile questo istituto presente nel ccnl ma non ovunque applicato.
- Non assorbibilità degli aumenti contrattuali.
- Valorizzazione ed estensione della contrattazione aziendale di secondo livello quale elemento di crescita economica, professionale e normativa delle lavoratrici e dei lavoratori.
- Aumento del contributo a carico azienda nei due Fondi Pensione negoziali di settore, Byblos e Mediafond.
- Sanità integrativa contrattuale considerando maturo almeno l'obbligo di iscrizione per le aziende che non hanno fondi sanitari, richiediamo un adeguamento della quota a carico delle aziende.
- Occorre continuare ed impegnarsi nella riduzione del “divario retributivo” presente nel comparto delle radio ●

Un Paese che ignora le esigenze di stabilità per i giovani non può avere un futuro prospero

a cura di **Roberto Retrosi**

Lavoro precario: un problema da affrontare insieme per non essere complici



Il mondo del lavoro in Italia si trova attualmente in una fase di profonda trasformazione, caratterizzata da un aumento esponenziale della precarietà.

Sempre più italiani vivono la precarietà come una condizione costante della propria esistenza, e questa realtà solleva interrogativi cruciali su cosa significhi realmente essere un lavoratore precario oggi. La precarietà si manifesta attraverso contratti a termine, occasionale, di chiamata o tramite agenzie in-

terminali, che si rinnovano frequentemente a intervalli brevi, creando un clima di incertezza perpetua.

Il lavoratore precario vive quotidianamente con l'angoscia legata alla scadenza del proprio contratto e all'incertezza del rinnovo, una situazione che rende problematiche importanti decisioni personali come l'acquisto di una casa, la formazione di una famiglia o anche il semplice pianificare una vacanza. Nonostante i proclami politici riguardo alla necessità di affrontare il problema della precarietà, le riforme adottate negli ultimi due decenni, come la Legge Biagi e il Jobs Act, non hanno prodotto i risultati sperati; anzi, in molti casi, hanno finito per aggravare la situazione.

Le conseguenze di questo sistema di lavoro precario colpiscono in particolare i giovani, che entrano nel mercato del lavoro consape-



voli di dover affrontare un percorso irto di ostacoli. La precarietà, insieme alla mancanza di sicurezza sul lavoro, rappresenta uno dei mali più gravi del nostro tempo. In Italia, ci sono circa tre milioni di lavoratori in nero, una situazione che richiede interventi decisivi per restituire dignità e stabilità a queste persone.

Dati recenti pubblicati dall'Istat rivelano che nel 2021 ci sono stati circa 2.990.000 lavoratori sommersi, con un incremento di circa settantamila unità rispetto all'anno precedente.

Sempre nel 2023, si stima che l'82,8% dei nuovi contratti di lavoro attivati siano stati di natura precaria. È urgente ripristinare l'eccezionalità dei contratti temporanei e combattere le forme anomale di accesso al mercato del lavoro, come tirocini extra-curriculari e partite IVA fittizie.

La situazione è ulteriormente complicata da alcuni dei dati forniti da Eurostat, che posizionano l'Italia all'ultimo posto in Europa per tasso di occupazione, con un tasso pari al 61,5% verso una media europea del 70,4%.

Anche il tasso di occupazione femminile è preoccupante, fermo al 52,5% rispetto a una media del 65,7%. L'alto livello di occupazione temporanea giovanile dà un quadro ancora più allarmante, collocando l'Italia al secondo posto in una classifica negativa, con il 43,2% di occupazione a termine, mentre la Lituania detiene il primato positivo con un tasso di solo 4,2%.

Nel 2023, il 34,4% dei rapporti di lavoro cessati ha avuto una durata non superiore a un mese, e questa tendenza non mostra segni di miglioramento per il 2024, con il 75,7% dei nuovi contratti già registrati come temporanei.

L'impatto economico della precarietà è altrettanto allarmante, poiché nel 2022 la retribuzione media per i dipendenti under 30 di aziende private era pari a soli 13.000 euro, poco più della metà della media nazionale. Un Paese che ignora le esigenze di stabilità per i giovani non può avere un futuro prospero. La richiesta è quindi di un'azione coordinata e immediata contro la precarietà lavorativa, in nome di un avvenire più sicuro per i giovani lavoratori italiani. Per affrontare que-

sta problematica complessa, si possono mettere in campo diverse misure, tra cui politiche di diritto al lavoro stabile, che garantiscano un percorso chiaro verso la stabilizzazione dei lavoratori precari, come la trasformazione automatica in contratti a tempo indeterminato dopo un periodo di lavoro continuativo stabilito. È fondamentale potenziare programmi di formazione continua e riqualificazione per i lavoratori precari, permettendo loro di acquisire competenze sempre più richieste dal mercato del lavoro. Offrire incentivi fiscali e sussidi alle aziende che assumono lavoratori a tempo indeterminato promuoverebbe la stabilizzazione dei posti di lavoro.

Inoltre, investire in iniziative imprenditoriali che basano il loro modello su un lavoro più stabile e solidale faciliterà l'accesso a finanziamenti, consulenze e spazi di coworking. Campagne informative sui diritti dei lavoratori precari dovrebbero essere lanciate per educare e mobilitare sia i lavoratori che l'opinione pubblica riguardo alle sfide della precarietà lavorativa. È importante creare un contratto di lavoro standard per i settori ad alta precarietà che garantisca diritti minimi, adeguate retribuzioni, ferie e protezione sociale.

Offrire servizi di supporto psicologico e consulenza legale aiuterà i lavoratori precari a gestire lo stress e le difficoltà legate alla loro condizione lavorativa. Costituire reti di solidarietà tra lavoratori precari promosso lo scambio di informazioni, esperienze e opportunità di lavoro e favorirà forme di mutuo soccorso. Infine, avviare ricerche sistematiche sul lavoro precario in Italia permetterà di avere dati aggiornati su cui basare politiche efficaci. Organizzare eventi, seminari e conferenze sul tema del lavoro precario, coinvolgendo esperti, lavoratori, sindacati e imprese, contribuirà a sviluppare una visione condivisa e strategie comuni.

Questo strumento era nato per creare occupazione, ma negli anni si è perso lo spirito originario a vantaggio di chi lo ha utilizzato in modo improprio, esclusivamente per il proprio tornaconto. Se non si troveranno soluzioni per affrontare questo problema, saremo tutti complici. ●

L'obiettivo è dare alle lavoratrici
ed ai lavoratori delle regole certe

a cura di **Roberto Corirossi**

Il rinnovo CCNL **esercizi cinematografici**



Il 23 gennaio u.s. abbiamo firmato con Fistel-Cisl l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto nazionale degli Esercizi Cinematografici. La scadenza del vecchio contratto è coincisa con l'inizio della pandemia da Covid 19, che ha determinato la chiusura per circa un anno di Cinema e Teatri ed il ricorso agli ammortizzatori sociali con un ulteriore periodo di restrizioni dettate dalle norme anti-pandemiche.

Una situazione di forte criticità per le Aziende e per i lavoratori, molti dei quali hanno preferito ricollocarsi in altri settori merceologici con maggiori garanzie di stabilità occupazionale ed economica.

Nel 2023 è stata presentata la piattaforma unitaria ed iniziato il confronto che ha sempre visto la partecipazione della delegazione sindacale condividendo ogni avanzamento sui temi in discussione.

In considerazione delle difficoltà a cui i lavoratori avevano fatto fronte, la UILCOM ha chiesto ed ottenuto che venisse anticipata l'Una Tantum per il periodo di vacanza contrattuale ed un anticipo, a partire dal 1° gennaio 2023, del futuro aumento economico. Una proposta, la nostra, che dava un segnale concreto alle aspettative della categoria, ed una impostazione costruttiva alla trattativa. La UILCOM ha sempre attuato una politica coerente, con obiettivi chiari, per salvaguar-



dare l'occupazione, valorizzare la professionalità, incrementare le retribuzioni, rivendicando la contrattazione di II livello e l'elemento di garanzia.

Per diversi mesi il confronto è stato rallentato per la richiesta di parte datoriale di revisione dell'inquadramento ed ampliamento delle mansioni dei livelli dell'Area 1. Richiesta ritirata soltanto dopo la mobilitazione e la dichiarazione dello stato di agitazione, che ha permesso di avviare la trattativa verso la fase conclusiva.

Il coordinamento unitario del 19 dicembre 2024 ha consegnato alle Segreterie Nazionali il mandato a definire con la delegazione datoriale l'entità degli incrementi retributivi sulla paga base e la somma da destinare al Welfare, avendo approvato e firmato, di volta in volta, tutte le integrazioni/modifiche previste per il nuovo CCNL.

La mancata firma della SLC-CGIL, per la non condivisione dell'art. 11 bis (lavoro intermittente), per motivi strettamente politici, legati al Referendum per abrogazione dell'art 13 della L. 81/2015 non è per noi condivisibile perché:

- Le Aziende, essendo la Legge ancora in vigore, possono assumere con contratti intermittenti, indipendentemente se siano previsti o meno dal CCNL;
- Con l'art. 11 bis si limita l'utilizzo dei contratti a chiamata, circoscrivendone le causali;
- Si è ampliato il bacino di riferimento, vista la difficoltà a reperire nuovo personale, per dare più opportunità ad alcune categorie di lavoratori svantaggiate nella ricerca di occupazione;
- Il contratto nazionale, comunque, potrà essere aggiornato a fronte di una variazione della normativa.

Non è condivisibile perché significherebbe rimettere in discussione gli aumenti economici pattuiti, la sospensione e la restituzione degli anticipi già percepiti nel 2023 ed a novembre 2024 e la cancellazione della terza tranche e della quota per il nuovo Welfare.

Ma soprattutto si ripartirebbe da zero per la parte normativa con la riproposizione della richiesta datoriale di pulizia/riassetto dei servizi igienici.

Abbiamo firmato perché riteniamo indispensabile dare ai lavoratori un nuovo contratto, con regole certe, senza lasciare spazio ad interpretazioni come è avvenuto in passato sulle mansioni da espletare, con maggiori tutele per la malattia, con la rivalutazione di alcuni istituti ed indennità, con un Welfare rispondente alle reali esigenze dei lavoratori, con una valorizzazione del ruolo della Rappresentanza Sindacale. Per costituire l'Ente Bilaterale dedicato alla formazione, utile a garantire un continuo aggiornamento professionale, necessario per rispondere ai continui cambiamenti organizzativi ed alle innovazioni tecnologiche che interessano il comparto.

Cosa prevede il rinnovo

Vigenza contrattuale

01/01/2023 – 31/12/2026

Parte economica

- Aumento complessivo nel periodo di vigenza contrattuale del 16,90 %
- Incremento salariale totale sui minimi (riferito al 4° livello) di 200,00 €:
 - € 35,00 già corrisposto dal 01/01/2023
 - € 60,00 già corrisposto dal 01/11/2024
 - € 50,00 da destinare al Welfare, per buoni spesa, buoni carburante, ecc., con l'assorbimento delle quote già previste dal precedente CCNL di € 10,00 per Salute Sempre ed € 5,00 dal recupero della quota destinata a Byblos. Somma che verrà riconosciuta a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia di contratto
 - € 55,00 a decorrere dal 01/07/2025.
- Ulteriore adeguamento inflattivo relativo all'anno 2025.

Con questo ultimo incremento verrà superata la richiesta di 220,00 € presentata nella nostra piattaforma. ➔

Tabella paga monosala/multisala dal 01/01/2023

Livelli e Parametri	I° Liv. 100	II° Liv. 112	III° Liv. 132	IV° Liv. 159	V° Liv. 176	V° Sup. 185	VI° Qua 220
Minimo Tabellare CCNL	1.075,66	1.144,30	1.258,95	1.413,49	1.511,28	1.561,95	1.762,57
Minimo al 31/12/2022	1.075,66	1.144,30	1.258,95	1.413,49	1.511,28	1.561,95	1.762,57
Aumenti Retributivi							
1 gennaio 2023	22,01	24,65	29,06	35,00	38,74	40,72	48,43
Aumento minimo tabellare lordo dal 01/01/2023	1.097,67	1.168,95	1.288,01	1.448,49	1.550,02	1.602,67	1.811,00
1 novembre 2024	37,74	42,26	49,81	60,00	66,42	69,81	83,02
Aumento minimo tabellare lordo dal 01/11/2024	1.135,41	1.211,21	1.337,82	1.508,49	1.616,44	1.672,48	1.894,02
1 luglio 2025	34,59	38,74	45,66	55,00	60,88	63,99	76,10
Aumento minimo tabellare lordo dal 01/07/2025	1.170,00	1.249,95	1.383,48	1.563,49	1.677,32	1.736,47	1.970,12
Imp. uno scatto di anzianità	13,26	14,37	16,26	18,96	20,62	21,45	24,82

NOTA a questi minimi nazionali vanno aggiunti, ove esistenti, gli integrativi regionali

Tabella paga multiplex/megaplex dal 01/01/2023

Livelli e Parametri	Liv. A 100	Liv. B 122	Liv. C 140	Liv. D 150	Liv. E 165	Liv. F 185	Qua B 220	Qua A 240
Minimo Tabellare CCNL	1.075,66	1.144,30	1.258,95	1.413,49	1.511,28	1.561,95	1.762,57	1.877,03
Minimo al 31/12/2022	1.075,66	1.144,30	1.258,95	1.413,49	1.511,28	1.561,95	1.762,57	1.877,03
Aumenti Retributivi								
1 gennaio 2023	22,01	24,65	29,06	35,00	38,74	40,72	48,43	52,83
Aumento minimo tabellare lordo dal 01/01/2023	1.097,67	1.168,95	1.288,01	1.448,49	1.550,02	1.602,67	1.811,00	1.929,86
1 novembre 2024	37,74	42,26	49,81	60,00	66,42	69,81	83,02	90,57
Aumento minimo tabellare lordo dal 01/11/2024	1.135,41	1.211,21	1.337,82	1.508,49	1.616,44	1.672,48	1.894,02	2.020,43
1 luglio 2025	34,59	38,74	45,66	55,00	60,88	63,99	76,10	83,02
Aumento minimo tabellare lordo dal 01/07/2025	1.170,00	1.249,95	1.383,48	1.563,49	1.677,32	1.736,47	1.970,12	2.103,45
Imp. uno scatto di anzianità	13,26	14,37	16,26	18,96	20,62	21,45	24,82	26,75

NOTA a questi minimi nazionali vanno aggiunti, ove esistenti, gli integrativi regionali

Tabella welfare € 50,00 al 4° livello uguale al 25% su aumento totale di € 200,00

Monosala Multisala

Livelli	Parametri	Welfare 25%	Salute Sempre	Welfare Libero mese	Welfare Libero Trimestrale	Welfare Libero Annuo (14)	Welfare Totale Annuo (14)
1	100,00	31,45		31,45	94,34	440,25	440,25
2	112,00	35,22		35,22	105,66	493,08	493,08
3	132,00	41,51		41,51	124,53	581,13	581,13
4	159,00	50,00		50,00	150,00	700,00	700,00
5	176,00	55,35		55,35	166,04	774,84	774,84
5s	185,00	58,18		58,18	174,53	814,47	814,47
6	220,00	69,18		69,18	207,55	968,55	968,55

Tabella welfare € 50,00 al 4° livello uguale al 25% su aumento totale di € 200,00

Multiplex Megaplex

Livelli	Parametri	Welfare 25%	Salute Sempre	Welfare Libero mese	Welfare Libero Trimestrale	Welfare Libero Annuo (14)	Welfare Totale Annuo (14)
A	100,00	31,45		31,45	94,34	440,25	440,25
B	122,00	38,36		38,36	115,09	537,11	537,11
C	140,00	44,03		44,03	132,08	616,35	616,35
D	150,00	47,17		47,17	141,51	660,38	660,38
R	165,00	51,89		51,89	155,66	726,42	726,42
F	185,00	58,18		58,18	174,53	814,47	814,47
QB	220,00	69,18		69,18	207,55	968,55	968,55
QA	240,00	75,47		75,47	226,42	1.056,60	1.056,60

La violenza economica è ancora un tabù in molte culture

a cura di **Letizia Staffa**
Coordinatrice P.O. e Politiche di Genere Uilcom Sardegna

Violenza economica: il volto meno noto della violenza di genere



La violenza economica è una forma di abuso che avviene quando una persona, di solito in una relazione intima o di dipendenza, controlla le risorse economiche dell'altra, minando la sua autonomia, libertà e dignità.

Questo tipo di violenza può includere il controllo sulle risorse finanziarie, il rifiuto di contribuire al benessere comune, l'impedimento al lavoro e l'uso del denaro come strumento di manipolazione. Inizia con gesti apparentemente trascurabili che, in breve tempo, creano

un legame di dipendenza sempre più stretto. Non parliamo solo di casi di violenza di un uomo contro la donna perché, non è giusto generalizzare e non è realistico parlare di violenza economica e domestica solo nell'ambito di coppie unite in matrimonio o solo di coppie eterosessuali.

Va però riconosciuto che in moltissimi nuclei familiari è ancora radicata l'abitudine di delegare il controllo e le decisioni economiche ad un membro in particolare che prevalentemente coincide con colui che apporta l'unico o il maggior reddito rispetto a chi contribuisce con il lavoro domestico, con la cura della casa, dei figli e degli anziani e/o con un lavoro meno redditizio. Non necessariamente è l'uomo ad avere il potere economico ma così è nella prevalenza dei casi, in conseguenza dell'oggettivo divario di genere nella retribuzione ancora persistente nel mondo del lavoro.



Questo tipo di abuso ha conseguenze molto gravi, come la dipendenza economica e l'isolamento sociale. Per chi subisce l'abuso prendere consapevolezza della situazione è il gradino più alto da scalare, poiché la violenza non è sempre facilmente percepita.

Le vittime hanno bisogno di supporto legale, psicologico ed economico, e le associazioni giocano un ruolo fondamentale nel fornire questo aiuto. La Convenzione di Istanbul, adottata dal Consiglio d'Europa nel 2011, è il primo strumento a tutela dei diritti delle donne, includendo la violenza economica tra le forme di violenza contro le donne (art. 3).

Nonostante l'esistenza di leggi a tutela, la violenza economica è ancora un fenomeno diffuso, spesso non riconosciuto e meno

visibile rispetto ad altre forme di abuso. La violenza economica è ancora un tabù in molte culture, e le vittime spesso non hanno risorse legali o economiche per denunciare l'abuso.

Quindi, sebbene ci siano segnali di cambiamento, come un maggiore riconoscimento della violenza economica in alcune legislazioni e nelle campagne di sensibilizzazione, ci vorrà ancora molto tempo per sradicarla completamente.

Le politiche devono essere più inclusive e mirate, e la società nel suo complesso deve continuare a educare e sensibilizzare su questa forma di violenza. ●

Un percorso che dovrebbe rappresentare la volontà di efficientare al meglio le condizioni sociali

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

Legge di bilancio 2025: le novità fiscali per famiglie e piccole imprese



Anche quest'anno come per il passato si è cercato di dare ai lettori una breve informazione circa le più importanti e rilevanti novità fiscali introdotte dalla legge di Bilancio 2025 (Legge 30 dicembre 2024 n.207) che è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 31 dicembre 2024 n.207 supplemento ord. n 43/L.

Con l'analisi sviluppata si cercherà di fornire utili indicazioni per i lavoratori per i piccoli imprenditori e per i lavoratori autonomi al fine di dare un contributo per migliorare i rapporti con il fisco, nonché perseguire quell'auspicato ap-

proccio costruttivo (compliance) sia con il Ministero delle Finanze che con l'Agenzia delle Entrate.

Le norme fiscali purtroppo non sono sempre di facile lettura ed interpretazione, pertanto, nel prosieguo dell'articolo si proverà di fornire una utile e semplice informativa. Tuttavia, i necessari approfondimenti si consiglia il rinvio alla normativa di riferimento.

Le principali disposizioni contenute nella "Legge di bilancio 2025" in favore dei lavoratori dipendenti e famiglie.

In tema di aliquote Irpef

È stato confermato il calcolo dell'Irpef che nel 2025 avverrà secondo le seguenti aliquote e scaglioni di reddito imponibile:

- per i redditi fino a €28.000,00 l'aliquota è il 23%
- per i redditi oltre €28.000,00 e fino a €50.000,00 l'aliquota è il 35%
- per i redditi oltre €50.000,00 l'aliquota è il 43%.



Inoltre:

- a decorrere da 2025 la detrazione per lavoro dipendente per i redditi fino ad € 15.000,00 è fissata ad € 1.955,00;
- al fine di sostenere i ceti medio bassi, è stata attribuita una somma (non rilevante fiscalmente) a favore dei soggetti con reddito complessivo inferiore ad € 20.000,00. Tale somma è determinata applicando al reddito di lavoro dipendente le percentuali di seguito indicate:
 - 7,1% se il reddito di lavoro dipendente non è superiore ad € 8.500,00;
 - 5,3% se il reddito di lavoro dipendente è compreso tra € 8.501,00 e € 15.000,00;
 - 4,8% se il reddito di lavoro dipendente superiore ad € 15.000,00 ma inferiore alla soglia massima stabilita in € 20.000,00.
- è stata introdotto un limite di età massimo entro il quale è possibile riconoscere le detrazioni per figli a carico:
 - pari o superiore a 21 anni ma inferiore a 30 anni;
 - pari o superiore a 30 anni con disabilità accertata ai sensi dell'art.3 L.n.104/72

In tema delle detrazioni d'imposta
Prima di indicare le novità introdotte dalla legge di bilancio in materia di detrazioni fiscali si ritiene utile indicare il relativo significato:

Le detrazioni d'imposta costituisce un beneficio fiscale e sono importi che, sottratti dall'imposta lorda, determinano una minore imposta a carico dei contribuenti.

La detrazione fiscale è lo strumento mediante il quale il contribuente può lecitamente ridurre le proprie imposte lorde, sottraendo ad esse una parte delle spese sostenute.

È uno strumento analogo alla deduzione fiscale ma a differenza di quest'ultima incide sull'imposta e non sul reddito imponibile.

Nella nuova formulazione normativa, le detrazioni di imposta per oneri e spese

sono ammesse fino ad un ammontare massimo così calcolato:

- 1 L'importo base di € 14.000,00 se il reddito complessivo è superiore a € 75.000,00 ma non superiore ad € 100.000,00;
- 2 L'importo base di € 8.000,00 se il reddito complessivo è superiore ad € 100.000,00.

Moltiplicato un coefficiente a seconda del numero dei figli. Tale coefficiente è così stabilito:

- 0,50 se nel nucleo familiare non sono presenti figli;
- 0,70 se nel nucleo familiare è presente un solo figlio a carico;
- 0,85 se nel nucleo familiare sono presenti due figli a carico;
- 1,00 se nel nucleo familiare sono presenti più di due figli oppure almeno un figlio con disabilità
- Nella tabella è indicata la misura massima di detrazione che viene riconosciuta annualmente:

N. figli a carico	Coefficiente	Reddito complessivo tra €75.000 e €100.00	Reddito complessivo superiore a €100.000
nessun figlio a carico	0,50	7.000,00	4.000,00
1 figlio a carico	0,70	9.800,00	5.600,00
2 figli a carico	0,85	11.900,00	6.800,00
3 figli a carico o almeno un figlio (l.104/92)	1,00	14.000,00	8.000,00

Tale nuova disciplina si applica ad una serie di spese, qui di seguito vengono indicate le principali e ricorrenti tipologie: Interessi Passivi, Spese per intermediazione immobiliare, Spese veterinarie, Spese funebri, spese per la frequenza corsi istruzione, Erogazioni Liberali anche a favore di onlus.

Detrazioni per le spese per l'Edilizia

La legge di bilancio 2025 prevede che la detrazione per recupero edilizio è attribuita;

- a** Per le spese sostenute nel 2025 con aliquota del 36% nel limite di spesa di €96.000,00;
- b** Per le spese sostenute nel 2025 per interventi sull'abitazione principale, con aliquota del 50% nel limite di spesa di €96.000,00;
- c** Per le spese sostenute nel 2026 e 2027 con aliquota del 30% nel limite di spesa di 96.000,00;
- d** Per le spese sostenute nel 2026-2027 per interventi sull'abitazione principale, con aliquota del 36% nel limite di spesa di €96.000,00.

Detrazioni per spese di istruzione

Le spese di istruzione dalla scuola dell'infanzia alle scuole secondarie di secondo grado sono detraibili. Inoltre, si possono detrarre le spese universitarie, comprese quelle relative ai corsi di specializzazione, dottorati di ricerca e master.

La legge di bilancio non ha modificato la percentuale di detraibilità sulle spese di istruzione sostenute, che è rimasta pari al 19% ma ha ampliato il limite di spesa ammessa innalzandola da €. 800,00 ad €.1.000,00.

Bonus Elettrodomestici

La legge di bilancio 2025 introduce per il corrente anno un contributo volto ad in-

centivare l'acquisto di grandi elettrodomestici ad alta efficienza energetica ad uso civile prodotti in Europa, con contestuale smaltimento del precedente elettrodomestico.

Con un prossimo Decreto MIMIT, che sarà emanato di concerto con il MEF da adottare entro il 02/03 p.v. saranno definiti i criteri, le modalità ed i termini per la erogazione del contributo definito appunto "Bonus elettrodomestici.

Agevolazioni sui premi di produzione e welfare aziendale

Il premio di produzione può essere definito, come la quota aggiuntiva alla retribuzione che viene riconosciuta ai dipendenti al raggiungimento di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Il lavoratore può scegliere se ricevere il premio in busta paga.

In questo caso, la tassazione del premio di risultato per il 2025, così come per il 2024, è del 5% invece che del 10%, purché il premio non ecceda i 3.000 euro lordi annui e il reddito da lavoro dipendente dell'anno precedente non superi gli 80.000 euro.

Il premio di produzione può beneficiare dell'imposta sostitutiva del 5% solo se:

- almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione aumenta in un periodo congruo.
- L'incremento è verificabile con indicatori numerici definiti dalla contrattazione collettiva.
- Il valore del dato raggiunto è incrementale rispetto all'anno precedente, anche se non è subordinato a un risultato incrementale.

La legge di bilancio 2025 prevede una ulteriore estensione dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 5% anche sulle somme erogate a titolo di premio di risultato o di partecipazione degli utili d'impresa nel periodo 2025-2026 e 2027 ai lavoratori dipendenti del settore privato, ed apporta modifiche alle misure di welfare aziendale. Infatti, è stata introdotta una nuova misura, al verificarsi di determinate condizioni, consistente nel rimborso dei canoni di locazione o delle spese di manutenzione degli immobili locati sostenuti dai dipendenti che si trasferiscono per lavoro a più di 100 km di distanza dal luogo di residenza.

Blocco agli stipendi dei lavoratori pubblici in presenza di cartelle di pagamento.

I lavoratori pubblici che hanno un debito erariale iscritto a ruolo per un importo di €5.000,00 troveranno automaticamente bloccato il pagamento di una parte dello stipendio. Il blocco si applica ai lavoratori con una retribuzione lorda mensile superiore ad €.2.500,00 e hanno uno stipendio maggiore di 2.500 euro lordi al mese. L'entità del blocco varia a seconda dell'importo dello stipendio percepito. Per gli stipendi superiori a 2.500 euro si applica il settimo, mentre per emolumenti una tantum, come la tredicesima, il decimo.

Tale disposizione entrerà in vigore dal 2026, per consentire all'Agenzia delle Entrate - Riscossione (AdER) di aggiornare le piattaforme di controllo.

Tracciabilità dei rimborsi spese.

A partire dal 1° gennaio 2025, sono entrate in vigore importanti modifiche normative riguardanti la gestione delle trasferte aziendali, come stabilito dalla Legge di Bilancio 2025. Le nuove disposizioni prevedono che tutte le spese relative a vitto, alloggio, trasporti e viaggi siano effettuate esclusivamente tramite strumenti di pagamento tracciabili, quali carte di credito/debito o bonifici bancari. Questo cambiamento mira a garantire una maggiore trasparenza fiscale e a preservare la deducibilità delle spese per le aziende. In sostanza la norma introdotta prevede che i rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto, effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea, sostenute dai dipendenti, non con-

corrono a formare reddito solo se tali spese sono sostenute mediante metodi di pagamento tracciabili.

Tassazione delle auto aziendali date in uso promiscuo ai dipendenti

Attenzione ai *fringe benefit* riconosciuti ai propri dipendenti sotto forma di concessione in uso promiscuo di autoveicoli, motocicli e ciclomotori. La legge di bilancio ha, invero, modificato le modalità di determinazione del valore dei veicoli a scopo fiscale, sostituendo il criterio di calcolo basato sulle emissioni con un criterio che guarda al tipo di mezzo, ove quelli più ecologici vengono tassati meno rispetto a quelli più inquinanti. In particolare, posto che c'è una soglia di esenzione fiscale pari a 1.000€ per dipendente (che sale a 2.000€ per il lavoratore con figli a carico), la legge di bilancio prevede che concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente il 50% dell'importo calcolato sulla base di tariffe dell'ACI, su una percorrenza pari a 15.000 km. La percentuale è ridotta al 10% per i veicoli ad esclusiva trazione elettrica e al 20% per quelli ibridi. Le nuove regole valgono per i contratti stipulati dal 1° gennaio 2025.

Rivalutazione dei terreni e delle partecipazioni

Dopo le numerose proroghe susseguentesi negli anni la legge di Bilancio 2025 ha stabilizzato la disciplina in materia di rivalutazione dei terreni e delle partecipazioni. Tale norma consente la possibilità di attribuire valorizzazione (ai valori correnti) e di rideterminarne il costo fiscale sia dei terreni agricoli e delle aree edificabili e sia le partecipazioni societarie (attenzione sono quelle riferibili ai mercati regolamentati). La procedura da seguire è quella di far valutare i predetti beni (terreni e partecipazioni) tramite una valutazione asseverata (ovvero perizia predisposta da apposito perito indipendente e giurata) e corrispondere una imposta sostitutiva nella misura del 18% sul valore periziato. L'importo dell'imposta sostitutiva può essere effettuato anche in n.3 rate. Per effetto del versamento dell'intera imposta sostitutiva o della prima rata la rivalutazione è considerata perfezionata e pertanto "il contribuente può avvalersi immediatamente del nuovo valore di acquisto ai fini della determinazione delle plusvalenze di cui all'articolo 67 del TUIR".



Limiti per la fruibilità del regime forfetario

Dal 1° gennaio 2025 possono accedere al regime forfetario i soggetti che, nel corso del 2024, abbiano percepito redditi di lavoro dipendente e assimilati in misura non superiore a 35.000 euro, importo incrementato rispetto all'originaria soglia di 30.000 euro.

Definizione dell'imposta sostitutiva sulle plusvalenze e i redditi diversi di natura finanziaria nonché sulle plusvalenze da crypto-attività

Con norma di interpretazione autentica si chiarisce che l'aliquota dell'imposta sostitutiva prevista sulle plusvalenze e sui redditi diversi di natura finanziaria [di cui alle lettere da c) a c-sexies) dell'art. 67, comma 1, del TUIR] è pari al 26%. Mentre viene elevata al 33% l'aliquota dell'imposta sostitutiva sulle plusvalenze e sugli altri proventi

derivanti da crypto-attività, realizzati dal 1° gennaio 2026, prevedendosi altresì la soppressione della soglia di esenzione pari a 2.000 euro.

Quanto sopra scritto non esaurisce tutte le disposizioni di carattere fiscali contenute nella c.d "Legge di Bilancio 2025" ma solo quelle che si sono ritenute di particolare utilità da cui si potranno prendere i primi spunti di analisi.

Anche la legge di "Bilancio 2025" conferma sostanzialmente il percorso tracciato nelle precedenti leggi di bilancio teso a contribuire al miglioramento delle condizioni sociali sia dei cittadini che delle imprese. Percorso che naturalmente non troverà unanimi consensi ma che almeno rappresenta la volontà di efficientare al meglio le condizioni sociali delle imprese e delle famiglie. ●

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

Grandi potenziali ma anche grandi rischi sociali?

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

A.I. per la Pubblica Sicurezza: utilizzi e rischi sociali



Sono numerosi i potenziali utilizzi dell'Intelligenza Artificiale per la sicurezza pubblica e la prevenzione del crimine. Ma il contro-altare sono importanti rischi sociali per la democrazia ed i nostri diritti civili.

L'intelligenza Artificiale (IA) ha rivoluzionato anche le forze di Polizia, fornendo strumenti analitici avanzati atti ad analizzare grandi quantità di dati diversificati sulle

tendenze criminali e le potenziali attività illecite, permettendo un'allocazione strategica delle risorse, una consapevolezza situazionale e più moderne tecniche di intervento, migliorando l'efficienza garantendo una risposta tempestiva ai rischi emergenti.

Intelligenza Artificiale e Pubblica Sicurezza

Le applicazioni di Intelligenza Artificiale hanno dimostrato la loro maggiore utilità ed efficienza nella ricerca all'interno di database con grandi quantità di dati, risultando evidente la loro efficacia nel supportare le indagini nel contesto della sicurezza pubblica. Alcune applicazioni, come il riconoscimento facciale (*face recognition*)¹, il riconoscimento vocale (*voice recognition*)² e la ricerca di documenti non strutturati, vengono utilizzate per rendere più veloci alcuni aspetti di un'indagine, come anche nella conversazione, il riconoscimento del parlato (*speech recognition*)³ e della voce per l'utilizzo dei sistemi di intercettazione vocale⁴.



Intelligenza Artificiale e prevenzione del crimine - scopi e criticità

I sistemi di Intelligenza Artificiale vengono sempre più utilizzati nei sistemi di prevenzione della criminalità, che analizzano enormi quantità di dati per identificare comportamenti potenzialmente rischiosi⁵, mirando ad identificare anche le aree criminali a più alto rischio. Un esempio tipico sono le mappe del crimine (*crime map*), che utilizzano dati da arresti e reati storici per creare una mappa di una città con le più alte densità criminali, consentendo di regolare i presidi della Polizia, incrementandoli in quelle aree dove viene segnalata la più alta probabilità del ripetersi di crimini. Tuttavia, questi strumenti mostrano delle limitazioni, come una potenziale discriminazione nei confronti delle minoranze etniche in quanto tendono a identificare le zone abitate prevalentemente, ad esempio da persone di colore, come quelle più a rischio, avvalorando così pregiudizi sociali preesistenti⁴.

Maggiore sicurezza vs limitazione delle libertà civili

L'adozione diffusa delle tecnologie di Intelligenza Artificiale predittiva, solleva dunque preoccupazioni riguardo ai potenziali rischi per le libertà civili. Ad esempio, il miglioramento dell'accesso ai dati non testuali (video, audio, immagini, etc.), la registrazione a lungo termine delle conversazioni audio e altre prove, dovrebbero essere analizzate esclusivamente da esseri umani. Alcuni paesi, come la Cina, hanno integrato le capacità dell'IA per limitare o reprimere l'opposizione al regime⁴. Il compromesso tra sicurezza e privacy pone l'interrogativo: siamo disposti a rinunciare a un po' di privacy per una maggiore sicurezza?

Lo sviluppo dei "Robot Killer"

Ricordate il film "*Robocop*" (1987)? Ebbene, oggi l'esistenza di dispositivi del tipo "*Robot Killer*", che possono essere controllati a distanza da algoritmi di Intelligenza Artificiale, è un aspetto significativo della moderna ricerca che più preoccupa l'opinione pubblica. Questi dispositivi possono essere schierati in uno scenario urbano ad alto rischio in grado di selezionare ed at-

taccare obiettivi senza alcun intervento umano. Sono considerati potenzialmente pericolosi per l'umanità, tuttavia le spinte verso lo sviluppo di sistemi completamente autonomi nel campo della Sicurezza Pubblica sono forti, per il fatto che i potenziali vantaggi della loro applicazione implicano minori rischi ed un minor impiego di risorse umane sul campo⁴.

Intelligenza Artificiale: una minaccia esistenziale?

Lo sviluppo di un'intelligenza artificiale "*completa*", ossia in grado di intervenire senza alcun controllo umano, potrebbe potenzialmente rappresentare una vera minaccia esistenziale per l'umanità. Questo concetto è stato discusso in numerosi film, come "*Terminator*" (1984) e "*Matrix*" (1999). I rischi associati a questo sviluppo sono di due tipi: il primo è quello di una corsa ad armamenti basati su un'autonomia sempre crescente, l'altro è quello di arrivare a creare una "superintelligenza" con la capacità di evolversi e riprodursi autonomamente con una velocità di esecuzione e neutralizzazione di obiettivi completamente al di fuori del controllo umano⁴.

Un nuovo modello di Pubblica Sicurezza: la Polizia Predittiva

Ricordate il film "Minority Report" (2002) dove, in un ipotetico (ma non troppo...) futuro, si tenta di intercettare i propositi omicidi di una persona, arrestando il potenziale colpevole prima che si compia il crimine? Oggi è praticamente realtà.

Gli algoritmi di apprendimento automatico vengono utilizzati nella cosiddetta "Analisi Predittiva", una delle principali applicazioni dell'Intelligenza Artificiale, per analizzare dati sui crimini passati e individuare tendenze su dove e quando è più probabile che si verifichino specifiche azioni criminali, analizzando le correlazioni tra diversi elementi tra cui il tempo, il luogo e i tipi di crimini. Grazie a queste capacità predittive, le Forze dell'Ordine sono in grado di allocare le risorse in modo più strategico, concentrando gli sforzi nelle zone in cui si prevede che i tassi di criminalità saranno più elevati. Si parla, quindi, di "Polizia Predittiva", che, utilizzando informazioni basate sull'Intelligenza Artificiale, consente alle autorità di prevenire attività criminali anziché affrontare eventi generati, migliorando così la distribuzione delle risorse, la consapevolezza situazionale e le tecniche di intervento.

Cosa potranno fare le Forze dell'Ordine alla luce dell'AI ACT

Di recente approvazione, l'**AI Act**⁶, la prima legge al mondo sull'Intelligenza Artificiale, ha lo scopo di garantire la tutela dei cittadini senza frenare lo sviluppo dell'innovazione tecnologica. Tra i punti affrontati, anche l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale da parte delle Forze dell'Ordine in ambito indagini.

L'IA Act delinea due tipi di utilizzo dell'IA per la sorveglianza e gli interventi della polizia: la sorveglianza di massa, rigorosamente vietata, e l'identificazione in tempo reale negli spazi pubblici. La legge consente l'uso di questi sistemi per l'identificazione dei criminali nelle registrazioni delle telecamere di sicurezza, con alcune limitazioni e garanzie per i diritti fondamentali. L'identificazione biometrica⁷ negli spazi pubblici è consentita solo in casi specifici (stupri, attacchi terroristici, etc.), ma in tali situazioni, il sistema deve essere autorizzato da un giudice o da un'autorità amministrativa, in

modo che il sistema possa essere interrogato, ma poi tutte le informazioni raccolte devono essere eliminate, limitando l'uso dei sistemi di Intelligenza Artificiale al solo fine dell'indagine per scopi specifici.

Quali sistemi di Intelligenza Artificiale in uso alle Forze dell'Ordine in Italia?

Le forze di Polizia italiane hanno adottato sistemi di Intelligenza Artificiale in vari settori per migliorare il controllo del territorio, prevenire i reati e garantire la sicurezza pubblica. I più importanti ed utilizzati dalle Forze dell'Ordine sono i seguenti⁸.

Il software "Molecola" approntato dalla Guardia di Finanza.

La Guardia di Finanza dal 2006 ha adottato un sistema di elaborazione dati chiamato "Molecola", per fornire dati mirati ad ottimizzare la ricerca di informazioni operative. Il software, strutturato per specifiche attività di accertamenti economico-patrimoniali finalizzati al sequestro/confisca dei patrimoni illeciti, rappresenta uno strumento mediante il quale, nelle more di un'indagine patrimoniale, gli investigatori possono avere accesso in maniera più rapida a tutte le informazioni concernenti i rapporti finanziari del soggetto nei confronti del quale si stanno effettuando le verifiche.

Il sistema "O.D.I.N.O." in uso all'Arma dei Carabinieri

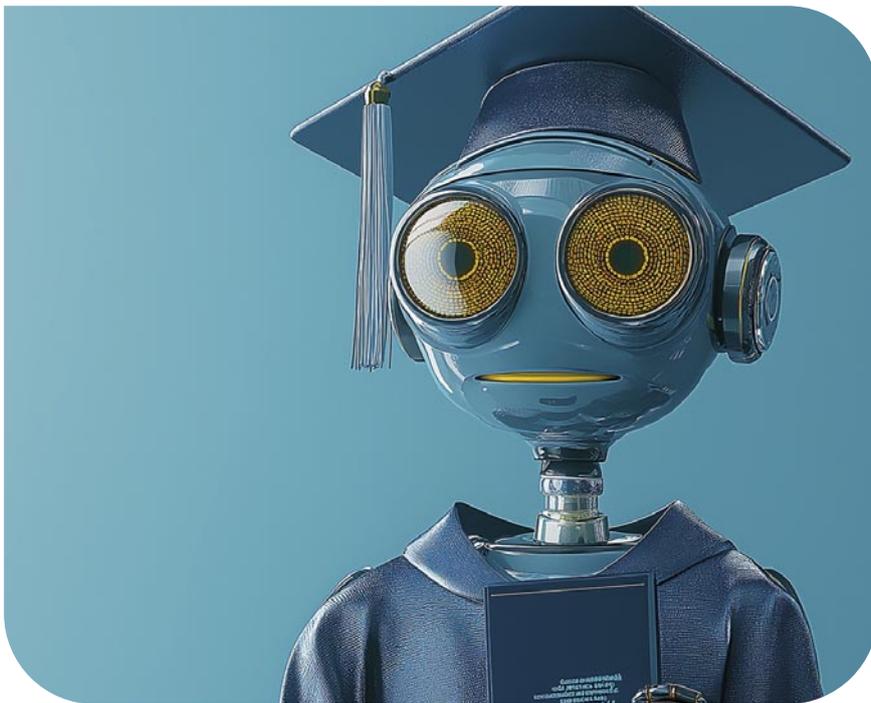
L'Operational Device for Information, Networking and Observation (*Dispositivo Operativo per Informazioni, Rete ed Osservazione*), è un sistema mobile progettato dal Comando dei Carabinieri per facilitare il controllo delle informazioni e del territorio. Utilizza attrezzature per la sorveglianza e l'indagine, migliorando la documentazione delle attività del personale nelle aree sottoposte a controllo.

I sistemi in uso alla Polizia di Stato: il sistema "X-Law" ed il sistema "Mercurio"

Il sistema "X-Law" è la prima applicazione di "Polizia Predittiva" in Italia. Il software utilizza un approccio euristico⁹ tramite un algoritmo probabilistico per prevedere l'attività criminale, in particolare i criminali urbani. L'analisi predittiva utilizza questi fattori per creare una mappa del territorio, evidenziando aree e addirittura orari di maggiore rischio, e avvisando quando determinati fattori si intersecano.

La Polizia di Stato utilizza anche una piattaforma più recente, chiamata **Mercurio**, per il controllo del territorio per la videosorveglianza in mobilità, la lettura automatica delle targhe (ANPR - *Automatic Number Plate Recognition*), la verifica dell'originalità dei documenti, per compiere accertamenti su persone e/o mezzi di trasporto comparando le informazioni con quelle presenti nella banca dati dei mezzi di trasporto rubati.





Conclusioni

Le tecnologie basate sull'Intelligenza Artificiale sono destinate a crescere di importanza e di capacità e da molte parti si pensa e si teme che un giorno tale linea di sviluppo finisca per superare una sorta di soglia invisibile, creando una IA con capacità analoghe o superiori a quelle umane. Questa fase è chiamata "singularity", ovvero un momento dirompente per la nostra specie oltre il quale l'evoluzione della storia sarà completamente diversa e imprevedibile rispetto ai nostri canoni attuali.

Un elemento su cui riflettere è che l'introduzione di sistemi intelligenti, capaci di migliorare l'efficacia di un singolo attacco – cyber¹⁰⁻¹¹ o tradizionale – richiedono una risposta basata sull'Intelligenza Artificiale, il cui impiego quindi è destinato ad aumentare molto velocemente.

Questo cambiamento necessiterà sempre di più di un adattamento a livello sociale e politico e non solo tecnologico, per permettere alla società di gestire tale transizione raccogliendone i benefici potenziali senza esserne travolta. Adattamenti a livello giuridico e normativo sono auspicabili per favorire l'impiego e lo sviluppo di simili tecnologie e per aumentare il benessere e la sicurezza delle persone, escludendo al contempo, o almeno limitando, i possibili effetti negativi sulla nostra privacy e sui nostri diritti. ●

Il sistema S.A.R.I. per il riconoscimento facciale nella Pubblica Sicurezza

Il **S.A.R.I.** (*Sistema Automatico di Riconoscimento Immagini*) è un sistema di riconoscimento facciale utilizzato dalla Polizia, che consente confronti tra immagini catturate dalle telecamere di sorveglianza e quelle nel Sistema di Identificazione Automatica delle Impronte Digitali (AFIS - *Automated Fingerprint Identification System*). Il sistema utilizza un algoritmo per identificare i sospetti tramite una funzione che, in tempo reale, confronta le immagini catturate con varie liste di sorveglianza.

Il sistema Giove

Giove è un nuovo software predittivo della Polizia che sarebbe in grado di indicare dove e quando è probabile si verifichino determinati tipi di reato, in base ai dati del passato, così da "prevenire e reprimere" i reati a maggior impatto sociale prima che questi avvengano. Si tratta di un software basato su un algoritmo di Intelligenza Artificiale, che utilizza le banche dati delle forze dell'ordine per provare a predire dove e quando reati simili potrebbero verificarsi nuovamente, anche se questi sistemi non sempre sono realmente in grado di trovare corrispondenze con la realtà e spesso operano sulla base di forti pregiudizi.

Bibliografia e note

- ¹ Tecnologia che consente di identificare volti umani in immagini o video, stabilire se il volto in due immagini appartiene alla stessa persona o cercare un volto in un'ampia raccolta di immagini esistenti
- ² Processo mediante il quale il linguaggio orale umano viene riconosciuto ed elaborato attraverso un computer addestrato per identificare, decodificare, distinguere e autenticare la voce di una persona in base alla sua distinta impronta vocale
- ³ Tecnologia che interpreta il linguaggio umano e lo traduce in testo o comandi
- ⁴ <https://www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/intelligenza-artificiale-per-la-pubblica-sicurezza-utilizzi-e-rischi-sociali>
- ⁵ <https://exactitudeconsultancy.com/it/blog/2024/02/03/artificial-intelligence-in-security-public-safety-and-national-security/#:~:text=L'intelligenza%20artificiale%20aiuta%20le,e%20sulle%20possibili%20attivit%C3%A0%20criminali>
- ⁶ <https://www.agendadigitale.eu/sicurezza/privacy/identificazione-biometrica-i-paletti-dellai-act-contro-gli-abusi>
- ⁷ Sistema automatizzato che permette l'identificazione di una persona attraverso l'analisi di caratteristiche fisiche uniche e intrasferibili come ad esempio le impronte digitali, l'iride o i lineamenti del viso, riducendo così il pericolo di frodi e violazioni informatiche
- ⁸ <http://www.salvisjurius.it/i-sistemi-di-intelligenza-artificiale-in-uso-alle-forze-dellordine-in-italia>
- ⁹ Approccio metodologico che consente di prevedere o rendere plausibile un risultato, il quale in un secondo tempo dovrà essere controllato e convalidato per via rigorosa
- ¹⁰ Tentativo di ottenere l'accesso non autorizzato ai sistemi informatici al fine di appropriarsi, modificare o distruggere dati
- ¹¹ <https://www.cybersecurity360.it/nuove-minacce/intelligenza-artificiale-preziosa-alleata-della-cyber-security-innovazioni-e-sfide-da-affrontare>

SE AMI GLI ANIMALI, SEI UNO DI NOI.

Enpa ringrazia per la concessione gratuita di questo spazio.

5 X 1000



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

#iofirmoperenpa

CODICE FISCALE
80116050586



Ente Nazionale
Protezione
Animali

Ente morale • ODV

enpa.org

INSIEME DIAMO FORZA AL FUTURO



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

www.fondotelemaco.it
info@fondotelemaco.it

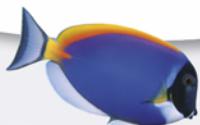


Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari – prima dell'adesione leggere la Parte I "Le informazioni chiave per l'aderente" e l'Appendice "Informativa sulla sostenibilità" della Nota informativa.



IL SINDACATO DEI CITTADINI

CONVENZIONE UIL - UNIPOLSAI



Il salto di qualità con UIL!

VANTAGGI E OFFERTE ESCLUSIVE DEDICATE AGLI ISCRITTI E AI LORO FAMILIARI



la tua mobilità

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

-6% per autovetture, ciclomotori e motocicli

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 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



scriviti con

RAPPRESENTANZA E TUTELA SUI LUOGHI DI LAVORO

SERVIZIO CAF E PATRONATO

COPERTURA INFORTUNI

AGEVOLAZIONI E CONVENZIONI

SCANSIONA IL QR CODE

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

