



**24 GIUGNO  
2026**

**V CONGRESSO  
NAZIONALE  
DI FUSIONE**



**RELAZIONE  
SEGRETARIA GENERALE UILTEMP**

**LUCIA GROSSI**

**ROMA  
NAZIONALE SPAZIO EVENTI**



Care delegate, cari delegati, gentili ospiti, colleghi tutti, presidenza,  
grazie per aver scelto di prendere parte a questa giornata importante, di celebrazione, di trasformazione, di costruzione.

La mia relazione a questo “speciale” V Congresso Nazionale di Fusione UILTemp, vuole essere un momento di sintesi e di ulteriore raccordo tra le politiche sindacali attuate dalla UILTemp dal 2015 ad oggi e tutto ciò che la nostra grande organizzazione, la UIL, si appresta a introdurre da domani.

È un passaggio di responsabilità, tra dirigenti, donne e uomini, consapevoli che scelgono di stare sempre dalla parte delle persone, degli iscritti, dei più fragili, oggi con una forza Confederale più incisiva.

Perché quando il lavoro si vive dalla parte di chi lo subisce, (WORKED) puoi solo scegliere di agire.

Ed è per questo che il nostro slogan è FUTURO IN PLAY.

Il lavoro, nella nostra tradizione costituzionale, è il fondamento della Repubblica. Ma dobbiamo chiederci, quale lavoro sostiene oggi quella promessa di umanità?

Negli ultimi dieci anni abbiamo attraversato una pandemia globale; abbiamo affrontato una crisi economica complessa, che ci vede coinvolti, anche in questi giorni, in crisi aziendali di grandi e storici gruppi che hanno da sempre rappresentato la produzione nel nostro paese.

Abbiamo vissuto e viviamo uno shock inflazionistico senza precedenti, guerre ingiuste (come se poi ci fosse una guerra giusta) lacerano il mondo globalizzato e sempre più dipendente da quelle risorse che sono poi la causa degli stessi conflitti,

l'uccisione di migliaia di vite, bambini, donne, uomini e tutto in una “normale” indifferenza: continuiamo a vivere una vita ordinaria, vediamo crescere le diseguaglianze e le ingiustizie anche tra le lavoratrici ed i lavoratori, erodere tanti diritti oggetto di conquiste sindacali ed oggi messi in discussione da logiche aberranti tese alla massimizzazione dei profitti ed all'annullamento delle garanzie sociali.

Contestualmente però, assistiamo alla crescita esponenziale di settori come quello bancario, dell'energia, del farmaceutico e sanitario, della difesa e aerospazio, li osserviamo godere di picchi di extra profitto, anche a scapito dello stato sociale, profitti che non vengono investiti sul lavoro delle persone.

Sono invece aumentate di pari passo difficoltà salariali delle persone, sono diminuiti gli spazi di rappresentanza, sono aumentati i ricatti.

Tutto questo è paradossale e disattende un patto sociale, determinato dal fatto che il lavoro non è un costo, ma un elemento che mette in equilibrio la società civile con l'economia.

E allora, in questa sala oggi, non celebriamo solo un congresso ma con le rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori, noi rivendichiamo per tutto ciò che fuori da qui, è causa di diritti negati, dando voce a chi ultimo non deve sentirsi!

Dal congresso del 2022 ad oggi, il lavoro è cambiato ancora. (LAVORO QUALE?)

La precarietà "classica", quella che denunciavamo da sempre si è arricchita di nascondigli bui, virtuali. Si presenta in forme più sofisticate, più ibride, più insidiose.

Meno visibile, ma non per questo meno dura, causa di condizioni lavorative discontinue, vite insicure.

I numeri ci dicono infatti che negli ultimi anni l'occupazione è cresciuta e il tasso di disoccupazione è sceso;

tuttavia, i numeri vanno letti in funzione della realtà e non delle fredde statistiche che regolano l'interesse di parte a scopo di propaganda.

Infatti, quello che i numeri non ci dicono sono le questioni aperte dall'enorme portata:

il lavoro a termine, il part-time involontario, il lavoro discontinuo e relativa mancanza di contribuzione, il lavoro povero e insicuro, la formazione e la specifica necessità di riqualificazione, la difficoltà per donne alla parità di trattamento e alla carriera, il diritto alla maternità, i tanti giovani che non studiano e non lavorano

e paradossalmente, tornando al dato iniziale: " IL LAVORO MANCA PUR IN PRESENZA DI UN SIGNIFICATIVO AUMENTO DELL'OCCUPAZIONE".

Infatti, secondo l'ultimo rapporto ISTAT il numero di occupati è aumentato dello 0,3% siamo a 24 milioni 207 mila, ma questa crescita coincide con un aumento dei contratti a tempo determinato (+9 mila, +0,3%) e, soprattutto, degli indipendenti (+72 mila, +1,4%) più sostenuta del lieve calo dei dipendenti a tempo indeterminato (-13 mila, -0,1%); e aumenta quello degli inattivi di 15-64 anni (+44 mila, +0,4%).

In questo quadro complessivo la somministrazione diminuisce dello -0,3% mentre sale il lavoro intermittente del +3,1%, anche su base annua.

Nel 2026 la sottoccupazione e la precarietà colpiscono in modo sproporzionato la componente femminile, incidendo drasticamente sul tema pensionistico.

Negli ultimi anni i salari reali in Italia hanno subito una perdita pesantissima, il dato peggiore in Europa e il rischio di povertà lavorativa più elevato è proprio tra chi ha contratti a termine, part-time e carriere discontinue.

Questo significa che il problema non è soltanto quanti lavorano, ma come si lavora, per quante ore si lavora, con quale salario si lavora e soprattutto con quali diritti si attraversa il lavoro, dove e per chi?

L'Italia è una economia fortemente integrata nei mercati internazionali, dove le imprese operano in filiere globali e le decisioni strategiche si collocano spesso fuori dai confini nazionali.

Questo comporta una pressione continua sulla competitività, sulla flessibilità, sui costi che si ripercuotono sul lavoro. Temi molto cari alla nostra UIL, ed è proprio in queste ore che il nostro segretario generale Pierpaolo Bombarideri, che salutiamo, si trova in Francia, perché di fronte a questo scenario, la contrattazione deve avere un taglio necessariamente europeo, se non oltre.

E per una categoria come la nostra, che rappresenta il lavoro precario, atipico, discontinuo, in una visione di integrazione globale del mercato del lavoro, deve necessariamente essere centrale il tema della confederalità e della sua relazione con tutte le altre Categorie della UIL, un lavoro iniziato nel 2015 e mai smesso,

ma particolarmente importante oggi, che l'intelligenza artificiale, tema centrale in UIL, la digitalizzazione e il management algoritmico stanno già cambiando il lavoro più rapidamente della capacità delle istituzioni di regolarlo.

Le fonti più recenti sul tema indicano che entro il 2030 circa il 27% delle ore lavorate in Europa potrebbe essere automatizzate e che in Italia l'adozione dell'IA da parte delle imprese seppur ancora inferiore alla media, è in crescita.

E allora la questione è semplice e gigantesca insieme: se il lavoro cambia, la transizione deve essere accompagnata con politiche di upskilling e reskilling e come già stiamo facendo, da una nuova contrattazione, sia a livello nazionale che europeo.

Il sindacato deve contrattare anche tramite l'utilizzo strategico degli algoritmi che vanno governati, da ambo le parti, per evitare che, come nel più scontato film di fantascienza, sfuggano al controllo umano.

È necessario che diventino strumento per semplificare i processi lavorativi, che aiutino i lavoratori esonerandoli dal compimento di attività ripetitive ed usuranti, ma che non si sostituiscano a noi per tutto.

Perché alcune attività specifiche, che implicano l'aspetto umano, la creatività, le emozioni, le relazioni non possono essere delegate ai robot.

L'esperienza della UILTemp in ambito di contrattazione nel digitale, di questi ultimi anni ci ha messo di fronte ad una fase velocissima di lavori in trasformazione, lavori in

decadimento, aziende trasferite all'estero o laddove possibile traslate in piattaforme digitali.

A tal proposito, abbiamo sottoscritto un importante accordo nel comparto del food delivery con Assocrocery ed Everly per tutelare la figura dello shopper tramite app. Grazie a questo accordo, unitario, sono stati riconosciuti e introdotto elementi di maggiore trasparenza, tracciabilità delle prestazioni, correttezza nei compensi, oltre a un primo riconoscimento della specificità professionale degli shopper, spesso esclusi da qualsiasi forma di tutela collettiva. Si tratta di un risultato importante, che conferma la nostra capacità di intervenire anche nei segmenti più nuovi e meno regolati del lavoro digitale, costruendo soluzioni concrete e negoziate.

Sempre nel comparto del Food Delivery, insieme alla Confederazione, è qui presente la Segretaria confederale Vera Buonomo, che ringrazio, anche per il supporto e la presenza data durante il rinnovo del CCNL, stiamo tentando con gran fatica di tenere in piedi una discussione con AssoDelivery, Confcommercio e Conftrasporti, finalizzata alla costruzione del nuovo Contratto collettivo nazionale dei rider nel comparto.

Tuttavia, ci preoccupa il fatto che la trattativa continua a concentrarsi esclusivamente sul lavoro autonomo, senza affrontare il tema del lavoro subordinato e delle tutele che ne derivano.

Una scelta che limita fortemente la portata del negoziato e che desta particolare perplessità alla luce del confronto della UIL con Confcommercio sulla rappresentanza e sul modello contrattuale e alla luce delle recenti normative europee e nazionali che confermano la necessità, di affrontare il lavoro in piattaforma partendo dalle modalità concrete di svolgimento delle prestazioni e non dalle definizioni che le imprese scelgono di attribuirle.

Ad oggi, oltre mezzo milione di persone in Italia, ha svolto attività lavorativa tramite piattaforme digitali nell'arco di un anno. E se allarghiamo lo sguardo a tutte le persone che hanno ottenuto anche solo una parte di reddito attraverso le piattaforme, il numero sale fino a oltre 2 milioni di individui.

Dentro questo universo, esiste poi una fascia più ristretta, ma molto significativa: quella dei lavoratori continuativi, che sono stimati in circa 80 mila, e che rappresentano il vero nucleo della gig economy nel nostro Paese.

Nel lavoro freelance digitale, le piattaforme più utilizzate in Italia sono soprattutto quelle globali, come Upwork, Fiverr e Freelancer, affiancate da piattaforme europee come Malt e da realtà italiane come AddLance. Questo dimostra che il lavoro autonomo oggi è

completamente inserito in un mercato globale, dove il professionista italiano compete direttamente con lavoratori di tutto il mondo, spesso senza adeguati strumenti di tutela.”

Un quadro che si allinea al dato della grande crescita del lavoro autonomo.

Sistemi che gestiscono dalla ricerca alla candidatura, dalla gestione del lavoro ai pagamenti, ad ore o progetti tracciando il tempo.

Sistemi che vanno oltre quanto anche le Agenzie per il lavoro avevano messo in campo e che creano un gap irreversibile nel contatto diretto con le persone.

Dunque, il lavoro tramite piattaforma non è più un fenomeno marginale, pur essendo frammentato e discontinuo ed autonomo.

Ma è una realtà che esiste, che si sta profondamente radicando e su cui abbiamo la necessità di continuare ad intervenire per garantire continuità economica, garanzia contrattuale, chiarezza nella tipologia di contratto.

Perché senza regole, senza contrattazione, senza trasparenza algoritmica e senza rappresentanza collettiva, queste nuove figure, questi nuovi lavori rischiano di diventare una nuova forma di precarietà invisibile, come li definisce la UIL, Fantasma.

E ci sono tanti altri mondi che vivono condizioni a dir poco arcaiche, mi riferisco al mondo dello sport, dello spettacolo, anche su questo la UIL c'è e ci sarà in modo più incisivo.

È qui che io vedo il sindacato che GOVERNA il cambiamento, che estende diritti dove i diritti ancora non arrivano.

Un sindacato capace di stare nei luoghi invisibili del lavoro contemporaneo e temporaneo, valorizzando quanto già costruito, vedi gli storici accordi nazionali di regolazione della parasubordinazione nelle ricerche di mercato e nel terzo settore.

Perché il cuore della nostra azione resta la CONTRATTAZIONE, quella nuova del TERZO MILLENNIO, quella che abbiamo cercato di applicare nel contratto della somministrazione.

Siamo consapevoli che dal 1997, dal tanto noto pacchetto Treu al 2026 molto è cambiato.

Il decreto legislativo n.81/2015 rappresenta oggi il punto di riferimento della regolamentazione della somministrazione in tutte le sue forme, seguito dal decreto dignità, che ha ristretto l'utilizzo del contratto a termine.

Con il collegato lavoro del 2024 è stata modificata la durata: il limite dei 24 mesi alle dipendenze del medesimo utilizzatore ha valore sia nei confronti dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a termine, sia per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con missione a termine.

Resta invariato, almeno da un punto di vista legislativo, la regolamentazione dello staff Leasing.

Per questa tipologia contrattuale rimane la teorica possibilità di un suo utilizzo prolungato nel tempo, anche per più anni, anche se una sempre più crescente e consolidata giurisprudenza tende, anche in virtù dei principi comunitarie, a far rientrare nel limite dei 24 mesi anche lo staff Leasing.

Infatti, stato attuale delle cose è pendente presso la Corte di Giustizia dell'Unione Europea un giudizio di legittimità, teso ad accertare se l'assenza dei limiti di durata previsti nello staff Leasing, violino la Direttiva UE 2008/104/CE, che richiede per il lavoro in somministrazione il requisito della temporaneità.

In sintesi, le prospettive di modifiche legislative della somministrazione appaiono essere più probabili, anche alla luce di una giurisprudenza consolidata sulla base di principi europei che però appaiono in parziale contrasto con la legislazione ad oggi vigente.

Il tema ci vede coinvolti e sarà sicuramente oggetto della prossima azione sindacale, si pone la questione del "ragionevole utilizzo" del contratto di lavoro in somministrazione. Il quesito è il seguente: quanto può giustificarsi il suo utilizzo prolungato nel tempo, qual è il limite oltre il quale il suo utilizzo diventa un abuso?

Sì, avete capito bene, limite, perché è chiaro che un limite debba starci, anche per lo staff Leasing!

Non è più immaginabile avere lavoratrici e lavoratori in missione per svariati anni presso lo stesso utilizzatore, 4,5,6,8 anni, talvolta con numeri in doppia cifra, e credere che quella sia un'esigenza temporanea dell'utilizzatore!

E' chiaro che in questi casi siamo in presenza di un utilizzo improprio della somministrazione lavoro, rispetto al quale, noi Organizzazioni Sindacali, ma credo anche le Associazioni Datoriali con le quali firmiamo il Ccnl di settore, debbano prendere posizione in maniera perentoria.

Le lavoratrici e lavoratori vanno stabilizzati, gli va riconosciuto il diritto al lavoro!

Non DEVONO più correre il rischio, di pagare per primi e spesso soli, il costo delle crisi, delle ristrutturazioni aziendali, dei cambi di commessa, non è socialmente accettabile, non è eticamente giusto.

Un esempio per tutti, in un settore in cui la precarietà non dovrebbe proprio esistere, quello pubblico, e dove invece i contratti atipici vengono sistematicamente utilizzati per sopperire a mancanze strutturali della PA.

In questi anni abbiamo seguito ed assistito lavoratrici e lavoratori in missione presso le Strutture periferiche del Ministero dell'Interno: Prefetture e Questure, ma lo stesso vale per le Commissioni Territoriali.

Un enorme paradosso operativo, che coinvolge il nostro sistema di accoglienza, lavoratrici e lavoratori, circa 1000 in tutta Italia, che garantiscono servizi essenziali per la collettività, dal rilascio dei passaporti al riconoscimento del diritto d'asilo, dei permessi di soggiorno, delle procedure di emersione e delle altre pratiche connesse all'immigrazione su tutto il territorio nazionale.

Il paradosso sta nel fatto che questi lavoratori sono il ramo operativo del sistema pubblico, che sopperisce di fatto alla carenza di organico delle strutture pubbliche.

Eppure, si trovano a lottare quotidianamente per il riconoscimento del loro lavoro, dei loro diritti.

Se da un lato vedono la continua proroga dei rispettivi contratti di lavoro (ormai da più di 5 anni in alcuni casi) dall'altro si vedono financo negata la parità di trattamento rispetto ai dipendenti diretti del Ministero.

Un semi risultato, ottenuto col nostro instancabile supporto, diversi i cambi di appalto tra Agenzie nel corso degli anni e solo la costanza e la caparbia di queste organizzazioni sindacali, ha evitato esiti drammatici.

Però ora occorre dire basta a tutto ciò, è ora che ciascuno, per propria responsabilità faccia la propria parte!

Le Parti Sociali, nel nostro settore, attraverso la negoziazione, hanno provato a correggere le storture della somministrazione emerse nel corso del tempo, con le diverse sensibilità, tuttavia avendo sempre bene a mente l'importanza del ruolo e l'unicità che caratterizza il nostro sistema di flessibilità.

Il recente rinnovo, il sesto della storia, del CCNL di settore ne è dimostrazione tangibile. Un rinnovo contrattuale durato tre anni. Iniziato con la presentazione della piattaforma unitaria il 22 maggio 2022, la firma dell'ipotesi arrivata finalmente il 3 febbraio 2025 per giungere alla chiusura sottoscritta con Assolavoro ed Assosomm il 22 luglio 2025.

Lo sforzo di negoziazione, con due associazioni diverse, lo sbilanciamento di forza delle agenzie, troppo FORTI rispetto ai lavoratori, inutile nascondere, hanno influenzato il viaggio.

Quando si contratta il lavoro flessibile il filo tra il desiderato, il possibile ed il raggiunto è sempre sottile e in tensione. Lo è e lo è stato per noi sindacaliste e sindacalisti che ascoltati i lavoratori abbiamo dovuto fare delle scelte, lo è per i lavoratori e le lavoratrici, che pur vivendo sulla loro pelle la temporaneità, sono rimasti legati alla voglia di rivendicazione ed al principio che i diritti non si lasciano andare.

La nostra forza è stata la rappresentanza, ne parlavamo qualche giorno fa con i colleghi di Nidil e Felsa che colgo l'occasione per salutare e ringraziare per il lavoro fatto insieme in questi anni, con le dovute differenze ma insieme.

Dicevo la nostra forza, della UILTemp è stata nella proposta, unicamente ed eccezionalmente supportata dalle lavoratrici e dai lavoratori che in questi anni ci hanno scelto, che si sono fidati e che con grande coraggio ci hanno affidato la loro vita lavorativa, la loro esperienza ci hanno dato la forza delle idee, delle proposte per il tramite delle numerose rappresentanze in ASL; LFoundry, Siapra, MAB, Bayer, Iveco, Leonardo, Cebi motors, STmicro, Cosmint, Regi fill tech, Accenture, EAV, Cooper standard, Prefetture, Riba sud, Johnson, Assist, System, Omron, Colgate, Haleon, Ast spa, Numero blu, Amat spa, Faizer, IPSOS, Porti e potrei continuare.

Il 18 marzo 2025 abbiamo vissuto l'attivo unitario dei delegati e delle delegate più bello, a mio avviso della storia delle rappresentanze della somministrazione.

Storie lavorative trasformate in rivendicazioni, lavoratrici e lavoratori consapevoli di cosa avremmo potuto raggiungere nell'intesa e cosa avremmo dovuto lasciare a casa.

Ma il più grande risultato per noi, per la UILTemp è stato ed è rendere edotte le persone dei propri diritti e rivendicare per loro nuovi elementi di rinnovata libertà.

Un percorso che ci ha visto protagonisti, insieme ai colleghi in ben 600 assemblee che ha validato l'intesa con la partecipazione di migliaia di lavoratrici e lavoratori somministrati.

Un confronto negoziale che ha garantito più diritti e tutele per lavoratrici e lavoratori, con un'attenzione particolare alla parità di trattamento e la continuità occupazionale, in materia di sicurezza sul lavoro, di tutela delle lavoratrici in maternità, gravidanza, vittime di violenza e molestie, formazione, riqualificazione professionale, ricollocazione.

Gli incrementi economici demandati alla contrattazione tra le parti, come le indennità di disponibilità, sono stati oggetto di importanti adeguamenti, superiori al 15%, così come per le prestazioni erogate dalla bilateralità di settore per il tramite di Ebitemp, con aumenti del 20%.

Importante per il comparto anche l'introduzione di un welfare sanitario legato all'anzianità di settore che mira a prevenire e rafforzare le opportunità della salute individuale per chi, nella somministrazione lavoro, ha speso una parte importante del proprio percorso di vita professionale.

Dal punto di vista normativo emergono le novità legate all'indennizzo, per lavoratrici e lavoratori, nel caso di mancato rispetto del termine di preavviso, il potenziamento della clausola sociale per i cambi di appalto, l'attenzione particolareggiata al tema della maternità e delle malattie ingravescenti, questioni complesse ed al tempo stesso delicate che coinvolgono persone che attraversano fasi di vita peculiari.

A queste si aggiungono le tutele previste per i migranti, al contrasto alle molestie e al sostegno alle donne vittime di violenza. Temi rispetto ai quali le parti sociali, pur nel rispetto dei propri tratti distintivi, hanno saputo trovare elementi di coesione e condivisione degli obiettivi, a prova del grado di maturità raggiunto dal sistema di relazioni industriali nel nostro settore.

I contenuti sperimentali hanno via via lasciato spazio alla condivisione di un progetto, a lungo termine, che ha fatto della flessibilità contrattata un esempio virtuoso che potesse coniugare le esigenze di duttilità occupazionale delle imprese alle garanzie di tutela per lavoratrici e lavoratori.

Il percorso del negoziato, lungo e complesso, ha mirato ad eliminare gli abusi e le contraddizioni tipiche della atipicità, contingentando la somministrazione in un alveo di unicità che, auspichiamo possa tracciare nel prossimo futuro un viatico per il contrasto a tutte le varie forme di precarietà e di sfruttamento delle condizioni di lavoro.

Sul campo delle relazioni sindacali non si può tralasciare la novità dell'introduzione della contrattazione di secondo livello con le Agenzie per il Lavoro. Decentramento utile ed al contempo necessario per il monitoraggio delle condizioni di lavoro, della parità di trattamento e per la risoluzione di eventuali criticità a livello territoriale.

Già da tempo il settore si era dotato di una codificazione contrattuale del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, introducendo una normativa coordinata che vedeva il coinvolgimento di Organizzazioni Sindacali e Agenzie per il Lavoro, all'interno di una relazione volta a verificare nuove opportunità occupazionali per lavoratrici e lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato le cui missioni fossero cessate o interrotte, offrendo contestualmente una riqualificazione professionale volta a garantire l'acquisizione di nuove competenze per una futura occupabilità.

Il nuovo Contratto Collettivo ha previsto, in aggiunta, una Procedura di Ricollocazione Plurima, destinata a regolamentare le fuoriuscite collettive dalle aziende utilizzatrici,

strumento che svolge una funzione di deterrenza dagli abusi assicurando contestualmente ai lavoratori in somministrazione gli stessi percorsi di salvaguardia previsti per i dipendenti diretti.

La sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro ha rappresentato per la UIL Temp una priorità assoluta così come la nostra organizzazione, porta avanti da anni con la campagna ZERO MORTI SUL LAVORO.

Grazie al nuovo Contratto Collettivo sono stati infatti potenziati gli strumenti di tutela attraverso il rafforzamento dei compiti e delle competenze della Commissione Nazionale su Salute e Sicurezza, oggi paritetica, che svolgerà un ruolo essenziale nel monitorare la sicurezza dei lavoratori somministrati, attraverso la proposizione, alle parti sociali, di interventi e azioni tese al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza per lavoratrici e lavoratori.

Questo rappresenta un esempio virtuoso di come la contrattazione collettiva possa creare i presupposti per un ambiente lavorativo più sicuro e protetto anche in un settore, come quello della somministrazione lavoro, nel quale le aziende utilizzatrici sono potenzialmente dislocate nella quasi totalità dei settori merceologici del nostro mercato del lavoro.

Il potenziamento degli strumenti formativi erogati attraverso la bilateralità di Formatemp, completa l'idea della realizzazione di un sistema integrato di lavoro e formazione, con riguardo agli standard più elevati previsti dalla normativa nazionale ed europea.

Sul versante della formazione, abbiamo sempre ribadito la nostra posizione ovvero:

la formazione non rappresenta più un percorso esterno alla vita lavorativa dei lavoratori ma ne è parte integrante. Il concetto di buona formazione non può diventare uno slogan, ma va costruito e adattato a seconda delle varie fasi della vita lavorativa di ciascun lavoratore.

E in questo rinnovo si sono fatti grandi passi in avanti nel ribadire principalmente il diritto alla scelta della formazione, un diritto coincidente con il potere in capo al lavoratore di poter individuare il percorso formativo più adatto alle sue inclinazioni, quindi non necessariamente legato all'ampliamento delle sue competenze in ambito lavorativo, bensì anche all'arricchimento dei propri interessi personali.

Esempi di questo tipo di formazione sono sicuramente la formazione continua, con il riconoscimento di un bonus fino a 6000 euro, in capo a ciascun lavoratore o lavoratrice, da poter spendere in percorsi formativi utili al conseguimento di attestazioni o abilità.

La formazione 100% asincrona, strumento diretto ai lavoratori assunti con contratto in somministrazione a tempo indeterminato, attraverso il quale è possibile, dietro il

riconoscimento dell'indennità di frequenza, portare a compimento percorsi formativi a catalogo, nei più svariati ambiti disciplinari a scelta di lavoratrici e lavoratori.

Citazione a parte merita la formazione all'estero, in questo caso rivolta a persone, cittadini di paesi extra ue, alle quali, in conformità con le norme contenute nel c.d. "Decreto Cutro", viene erogata una formazione specialistica finalizzata all'assunzione sul territorio italiano.

Quello dell'immigrazione è un tema a noi molto caro in quanto sindacato delle persone, le stesse persone, provenienti da tutto il mondo, che spesso sono nostri RSA e RSU.

Ebbene, come parti sindacali, abbiamo ulteriormente affinato i contenuti degli accordi, introducendo elementi di garanzia per coloro i quali vengono a lavorare in Italia, rispetto a quanto già previsto dalla legge:

- 1- abbiamo regolamentato il tema dell'housing, inserito l'obbligo di utilizzo dei ccnl sottoscritti dalle Categorie appartenenti alle Confederazioni di, UIL, CGIL, CISL
- 2- abbiamo introdotto la presenza organica dei mediatori culturali
- 3- abbiamo previsto uno stretto monitoraggio volto a verificare l'andamento occupazionale delle persone coinvolte.

Solo nel primo trimestre del 2026 Formatemp ha erogato ben 22.045 progetti di formazione con il coinvolgimento di 108.517 partecipanti e l'erogazione di 888.788 ore di formazione per un totale di 123,2 milioni di euro.

Con una distribuzione regionale maggiore in Lombardia, a cui seguono Emilia-Romagna, Veneto, Piemonte, Campania e Puglia.

La formazione coinvolge una platea sostanzialmente quasi uniforme di donne e di uomini, il 48,2 % per le prime e 51,8% per i secondi. Il profilo anagrafico è variegato e coinvolge uomini e donne dai 15 ai 65 anni con un livello di scolarizzazione per lo più legato alla scuola secondaria di primo e secondo grado.

I dati interni al nostro settore ci dicono che nel 2025 sono stati impiegati 475 mila lavoratori i cui 148 mila a tempo indeterminato e 327 a tempo determinato.

È semplice confermare il lecito dubbio, già manifestato che i contratti a tempo indeterminato sono di gran lunga superiore alla reale necessità.

In questi anni si è configurato un modello di somministrazione che in taluni casi, si sostituisce alla subordinazione diretta da parte dell'azienda;

quindi, siamo in un momento in cui bisogna fare un ulteriore passo in avanti e scegliere se questo contratto è davvero soltanto l'ingresso nel mondo del lavoro, se davvero è l'unica flessibilità garantita o se sta diventando lo strumento per cui qualche azienda, spesso, multinazionale, salta l'ostacolo e ne sfrutta le opportunità.

Lo dico perché, ogni qualvolta noi abbiamo sottoscritto un accordo, è stato fatto per dare elementi di maggiore tutela e di garanzia a lavoratrici e lavoratori, affinché il loro percorso lavorativo, con questo contratto fosse regolamentato da un sistema di protezione molto più alto rispetto al resto dell'atipicità e della temporaneità.

Lo abbiamo fatto per aiutare e non per chiudere le persone in un limbo.

Come UILTemp pensiamo che occorra fare un ulteriore passo in avanti, puntare in maniera perentoria sul tema della Rappresentanza nei luoghi di lavoro, per potenziare l'azione già messa in campo nei luoghi di lavoro, dal 2022 con rilevanti risultati in termini di RSU.

L'accordo sulla rappresentanza siglato con il nostro rinnovo contrattuale è il punto di partenza, occorre tuttavia cogliere le sollecitazioni, anche confederali che sul tema intervengono.

L'intesa della scorsa settimana tra UIL, CGIL e CISL tratterà infatti nuovi orizzonti per la costruzione di un sistema di relazioni industriali più trasparente, partecipato e democratico fondato sulla certificazione della rappresentanza, sul diritto al voto nei luoghi di lavoro e sulla valorizzazione dei contratti collettivi maggiormente rappresentativi, con l'obiettivo di garantire salari più tutelati e contratti realmente dignitosi, attraverso criteri chiari per la definizione del trattamento economico complessivo e meccanismi di aggiornamento, capaci di salvaguardare il potere d'acquisto dei lavoratori, oltre che il rafforzamento della partecipazione democratica superando ogni ostacolo che possa limitarne l'esercizio.

Le lavoratrici e lavoratori in somministrazione, i collaboratori, i free lance, i part-time involontari hanno bisogno di una rete più ampia, di una voce generale, di una forza capace di rivendicare un nuovo status di lavoratore.

E questa forza, la UILTemp l'acquisirà con la UIL.

Questo è il cuore della nostra funzione sindacale nel tempo che viviamo.

“La società senza lavoro” De Masi l'aveva teorizzata qualche anno fa e direi che desso ci vediamo tutti più chiaro.

L'IA è già parte e padrona delle nostre vite, e non vi nego, che anche io, per azzerare il vuoto del foglio bianco prima di scrivere questa relazione sono stata tentata da Copilot, ma alla prima richiesta la mente, il cuore, il lavoro fatto, hanno preso per fortuna il sopravvento, perché il percorso di questi tre mandati vissuti insieme intensamente e di

questi ultimi quattro anni nessuna intelligenza artificiale potrà mai raccontarli e questo è un concetto chiave che va trasferito, soprattutto alle nuove generazioni.

Gli strumenti tecnologici sono fondamentali ma vanno dominati dalla mente e l'unico modo per gestirli è la conoscenza.

E neanche questi ringraziamenti avrebbe potuto scrivere.

Il primo all'organizzazione tutta, alla UIL, alla sua storia, alla sua forza delle idee, alle sue lotte.

Un ringraziamento a Pierpaolo Bombardieri, segretario determinato, attento alle persone, Emanuele Ronzoni, Benedetto Attili, per il supporto in questa fase complessa di trasformazione e a tutta la segreteria generale, per il lavoro fatto insieme nei vari comparti, sicurezza, contrattazione, mercato del lavoro, immigrazione, previdenza.

Grazie all'opportunità che ho avuto, a nome mio e dei miei colleghi di crescere accanto alle persone, lavoratrici e lavoratori, una platea complessa, delicata, a livello sindacale e sociali, che ci ha riempito da un punto di vista professionale e umano.

Ho avuto la fortuna di iniziare prestissimo, di guidare la UILTemp Nazionale a soli 33 anni, Carmelo grazie per la fiducia.

Ho dovuto affrontare una sfida enorme, da donna e giovane, di lavorare alla costruzione della rappresentanza sociale di una categoria complessa, a volte sbagliando, ma solo ed esclusivamente nel tentativo, fortunatamente a volte incosciente, di dare all'organizzazione un contributo attraverso le voci precarie delle persone, delle loro vite e spero che almeno in parte ci siamo riusciti.

Per questo ringrazio i tanti segretari generali di categoria, alcuni qui presenti, che con rara e lucida lungimiranza, ci hanno supportato nella rappresentanza del lavoro temporaneo, comprendendone la priorità.

Stesso ringraziamento a tutti i segretari regionali confederali che in questi anni, hanno aperto le loro sedi ai nostri uffici, i servizi ai nostri sportelli, ALLE PERSONE.

Ringrazio in modo speciale i miei colleghi/e, amici/che di viaggio che negli anni non mi hanno mai lasciato sola, sempre accanto, dando supporto, confronto leale e vera collaborazione, colmando le mie lacune, rispettando le mie scelte di questo irripetibile progetto.

Parto elencando persone del presente e del passato e con le quali ho condiviso anni di lavoro e di vita: Miranda, Giancarlo, Maurizio, Claudio colleghi preziosi;

Denise, Marco Amicone, Marco Massera, Pasquale, Francesco, Lorenzo, Angelo, Cecilia, Giorgio, Chiara Aliberti.

I tanti colleghi in tutta Italia, Chiara Pupi, Maria Rosaria, Annamaria, Luciano, Angela, Vittorio, Gunther, Danilo, Roberta Giovannini, Massimiliano, Eleonora, Roberta Cavicchioli, Gabriele.

Colleghi instancabili pronti e disponibili sempre, mai una assenza, sempre una mano tesa, sempre indistintamente dal giorno, indistintamente dall'ora.

E ancora tanti e tanti di voi, su tutte le strutture territoriali.

Per tutti voi avrei mille pensieri ma non ne usciremmo vivi!

Grazie.

Grazie alle RSA RSU storiche, ai nuovi, a tutti quelli incrociati, conosciuti per poco, a cui ho potuto stringere la mano, e leggere negli occhi una voglia, una speranza, persone che ho avuto modo di stimare e apprezzare per la loro libera e spontanea voglia di stare con noi, di far parte di questa grande organizzazione la UIL.

Grazie alla dott.ssa Carinci, professionista attenta, guida preziosa.

Ringrazio i tanti colleghi che hanno lavorato con noi, che oggi ricoprono altri ruoli o che hanno intrapreso altre strade.

Grazie ai colleghi tutti di NIDIL e Felsa per il lavoro fatto insieme e ai tanti dirigenti delle associazioni datoriali ASSOLAVORO E ASSOSOMM e APL con i quali abbiamo fatto un pezzo di strada insieme, GRAZIE ai dipendenti di Ebitemp e Formatemp e le rispettive dirigenze.

L'operazione di fusione con oggi giunge quasi al termine, l'abbiamo gestita con rispetto, seguendo il dettato confederale.

La scelta di costituzione del Coordinamento ha un valore politico profondo e forte, di un'organizzazione che sta mettendo al centro dell'agenda il tema del PRECARIATO, dei lavoratori INVISIBILI, e spero davvero che possa dare una grande sterzata a tante situazioni di precarizzazione del lavoro, che ormai da soli, sarebbe stato difficile gestire.

La UILTemp è stata una prateria di conoscenza, un viaggio di vita e crescita eccezionale, ed io ne sono profondamente orgogliosa e grata, lo abbiamo voluto raccontare su un libro, Carmelo, tu lo hai vissuto con noi, per lasciare traccia alle nuove generazioni di sindacaliste e sindacalisti, dei diritti costruiti per tante nuove e dimenticate platee di persone. Ringrazio per questo la penna sapiente di Caterina.

Approfitto, per fare i migliori auguri di buon lavoro alla nuova squadra che ci sarà, Coordinatore in primis, Carmelo oggi non è stato un caso averti voluto come Presidente a questo Congresso.

Grazie a voi tutte e tutti per il lavoro fatto insieme e arrivederci in altre vesti ma con la stessa leale volontà di fare bene per la UIL e per le persone.

W la UIL Temp – W il Futuro in Play della UILTemp UIL