

2020
2021
2022
2023
2024
2025
2026

LA STRADA DEL CAMBIAMENTO

Tra le PERSONE, nel FUTURO



2020•2026

LA STRADA DEL CAMBIAMENTO

Tra le PERSONE, nel FUTURO

© Arcadia edizioni
luglio 2026

È vietata la copia e la pubblicazione, totale o parziale,
del materiale se non a fronte di esplicita autorizzazione scritta
dell'editore e con citazione esplicita della fonte.

Tutti i diritti riservati.

Impaginazione e Stampa Eureka3 S.r.l. Roma

NOTA METODOLOGICA

Questo libro non pretende di raccontare tutta la UIL.

Racconta una parte significativa del percorso sviluppato in questi anni: campagne, progetti, strumenti, linguaggi e iniziative che hanno reso più visibile la spinta innovativa e orientata al cambiamento, affiancando l'attività sindacale quotidiana nei luoghi di lavoro, nei territori, nelle sedi, nella contrattazione, nelle vertenze e nei servizi.

Muovendo da quel lavoro diffuso, costante e radicato, queste pagine si concentrano su ciò che ha aggiornato linguaggi, aggiunto strumenti, ampliato gli orizzonti e sperimentato ulteriori forme di presenza pubblica.

Il volume nasce dall'esigenza di lasciare traccia di questo percorso e di valorizzare un patrimonio collettivo di idee ed esperienze. Nel suo insieme, emerge una UIL che, forte delle proprie radici, ha saputo interpretare il cambiamento e imprimere alla propria identità una connotazione moderna, rendendo più riconoscibile il proprio profilo nel tempo presente, con lo sguardo proiettato al futuro.

8

PREFAZIONE

PierPaolo Bombardieri, Segretario generale UIL

16

INTRODUZIONE

34

IL SINDACATO DELLE PERSONE TRA RIVENDICAZIONI E BATTAGLIE

Premessa.....	35
Per una transizione giusta, sociale.....	36
Diritti negati.....	39
Prezzi in salita, stipendi bloccati.....	42

46

LE NOSTRE CAMPAGNE

Allargare la rappresentanza, tutelare le persone

Le nostre campagne come strumento di cambiamento e ascolto sociale.....	49
Zero morti sul lavoro. Una battaglia di civiltà.....	53
Patto di stabilità? No, grazie. Per rimettere al centro la giustizia sociale.....	62
No ai lavoratori fantasma. Dare voce agli invisibili.....	68

78

ISTANTANEE DI FUTURO

I progetti confederali di formazione e crescita culturale per i giovani

UILCAMP. Costruire le competenze, rafforzare la partecipazione.....	81
Go Beyond. Formare uno sguardo aperto, oltre i confini.....	86
Viaggio nella Memoria. Dove si formano le coscienze.....	90
Talent e Alta formazione antimafia.....	
Legalità, lavoro, giovani: una battaglia culturale.....	99

104

LA UIL SI APRE A NUOVE REALTÀ

Ampliamento della rappresentanza.....	105
La UIL e il mondo dello spettacolo.....	107
I lavoratori dello sport.....	
Un sindacato che non resta in panchina.....	111
Lavoratori digitali e content creator. La sfida del futuro.....	115
Comparto Sicurezza. Verso una democratizzazione della rappresentanza nelle Forze Armate.....	119
Un nuovo perimetro della rappresentanza.....	121

122

LE DIRETTRICI VALORIALI DELLA UIL

Solidarietà e umanità La persona al centro.....	123
Raccolta fondi durante l'emergenza sanitaria Covid-19.....	125
Per l'Ucraina. Accoglienza, sostegno e raccolta fondi.....	126
Sostegno alle popolazioni terremotate di Turchia e Siria	128
Incontri con delegazioni internazionali	129

134

NUOVI STRUMENTI IN UN MONDO CHE CAMBIA

La UIL nell'ecosistema digitale. Lancio e sviluppo della piattaforma digitale Terzo Millennio.....	135
UILLI. Un nuovo strumento di prossimità digitale.....	141
UIL Convenzioni. Un sindacato vicino alle persone, anche nella vita quotidiana.....	143

148

IL SINDACATO, LA CULTURA E L'AGORÀ CONTEMPORANEA

Le sedi della UIL si aprono alla cultura.....	149
Arcadia Edizioni. La crescita e il radicamento nell'universo editoriale italiano.....	151
Porte aperte alla cultura. Altre presentazioni editoriali della UIL.....	161
Primo Maggio!.....	168

180

PROVE TECNICHE DI FUTURO

196

POSTFAZIONE

Il tempo in cui abbiamo agito.....	197
Il Congresso come nuovo punto di partenza.....	200
Un metodo da portare nella stagione che si apre.....	201
Padova, il Congresso dell'innovazione organizzata.....	202
I nodi ancora aperti.....	203
Intelligenza artificiale: orientare l'innovazione.....	206
Rappresentanza misurabile e contratti veri.....	207
Diritti sociali, welfare e fiscalità.....	210
Una domanda per il futuro.....	213
Una rotta da costruire insieme.....	214

PREFAZIONE

PIERPAOLO BOMBARDIERI

Segretario generale UIL

Vorrei raccontarvi, innanzitutto, come nasce l'idea di costruire questo lavoro editoriale.

Con i colleghi della Segreteria confederale eravamo impegnati in un incontro con un Sindacato estero, al quale avevamo iniziato a segnalare le nostre iniziative più recenti. Nell'illustrare la nostra attività ci siamo resi conto che il tempo scorreva, la descrizione si faceva lunga e le cose fatte erano davvero molte. E, allora, ci siamo detti di raccoglierle e metterle assieme, fotografando quelle numerose istantanee progettuali che hanno costituito un valore importante che si è aggiunto all'impegno tradizionale e all'attività più classica e consueta della nostra azione sindacale.

Mettere in fila queste pagine rappresenta un lavoro utile a non disperdere un piccolo patrimonio, anzi a fissarne in modo fermo le direttrici principali, declinato grazie al lavoro costante dei miei preziosi colleghi di Segreteria, delle categorie, delle strutture confederali, dei servizi e delle delegate e dei delegati che ogni giorno dedicandosi agli altri rinvigoriscono l'immagine di una comunità vivace, generosa e necessaria.

Perché c'è una domanda che una grande Organizzazione deve avere il coraggio di porsi in ogni fase della propria storia: siamo ancora capaci di essere necessari? Non soltanto presenti. Non soltanto riconosciuti. Necessari. E, aggiungerei, anche incisivi.

Necessari a chi lavora e non riesce a vivere con dignità. Necessari a chi cerca lavoro e incontra precarietà.

Necessari a chi è giovane e vede il futuro come una promessa rinviata. Necessari a chi è anziano e teme di essere lasciato solo. Necessari a chi abita nel Mezzogiorno, nelle aree interne, nelle periferie sociali e territoriali del Paese. Necessari a chi non ha voce, o ne ha troppo poca. Necessari a chi resta fuori dai luoghi tradizionali della rappresentanza e rischia di diventare invisibile.

Per la UIL questa domanda è il metro della propria responsabilità. La nostra utilità sociale non si misura solo nella capacità di esserci, ma nella capacità di incidere: orientare le scelte, spostare in avanti il confine dei diritti, dare forza collettiva a bisogni che, se lasciati soli, resterebbero fragili, dispersi, molecularizzati, spesso ignorati. Siamo un'Organizzazione autonoma, libera, moderna e radicata. Un soggetto sociale capace di parlare al Paese senza subalternità, di misurarsi con i cambiamenti senza subirli, di indicare priorità chiare in una fase in cui lavoro, società e democrazia sono attraversati da trasformazioni profonde.

***La persona prima dei numeri.
Prima delle compatibilità astratte.
Prima degli algoritmi.
Prima delle rendite.
Prima dei vincoli che non tengono
conto della vita reale.
Prima delle convenienze politiche e
delle appartenenze.***

Questo principio deve orientare ogni nostra scelta.

La UIL dei prossimi anni dovrà essere più ampia nella rappresentanza e più esigente nelle rivendicazioni. Dovrà rappresentare il lavoro stabile e quello fragile, il lavoro conosciuto e quello nuovo, il lavoro visibile e quello sommerso. Dovrà parlare ai giovani precari, alle donne che pagano il prezzo più alto della mancanza di servizi, ai lavoratori poveri, ai migranti, agli anziani soli, alle professionalità digitali, a chi vive negli appalti, nei subappalti, nelle piattaforme, nelle periferie sociali e territoriali.

Non possiamo limitarci a tutelare chi è già dentro i perimetri consolidati. Dobbiamo costruire rappresentanza anche dove oggi mancano voce, tutele, contrattazione, riconoscimento. È una scelta organizzativa, ma soprattutto culturale. Dove non arriva la rappresentanza cresce il ricatto. Dove arretra la contrattazione si indebolisce la dignità del lavoro.

Rivendicare resta il nostro compito principale. Non come esercizio rituale, ma come funzione essenziale del sindacato. Rivendicare significa trasformare i problemi in piattaforme, le ingiustizie in vertenze, le domande sociali in obiettivi concreti. Significa negoziare quando ci sono le condizioni, mobilitare quando serve, aprire conflitti quando il confronto viene negato o quando le risposte sono insufficienti.

Allo stesso modo, dovremo fare sempre di più i conti con l'innovazione che corre e che cresce e che deve essere orientata, condizionata e indirizzata. L'intelligenza artificiale, la digitalizzazione e le transizioni non possono essere lasciate al solo mercato. Ogni innovazione va

misurata sui suoi effetti concreti: se aumenta o riduce la dignità delle persone, se rafforza o indebolisce i diritti, se redistribuisce o concentra ricchezza e potere.

Se aumenta la produttività, quella produttività va redistribuita. Il dividendo tecnologico deve diventare tempo libero, salario, formazione, sicurezza, qualità della vita. La UIL deve orientare e condizionare il futuro, non subirlo.

Per sostenere questa visione serve una comunità UIL più consapevole della propria forza. Una comunità fatta di delegate e delegati, categorie, territori, servizi, militanti, dirigenti, sedi, competenze. Una comunità che ogni giorno incontra le persone, ascolta problemi, apre vertenze, costruisce soluzioni, difende diritti. Una comunità che deve sentirsi parte di una stessa missione nazionale.

La UIL non è una somma di strutture. È una comunità politica e sociale. È un luogo di libertà. È un presidio democratico. È una forza riformista che non rinuncia al conflitto quando il conflitto è necessario. È un'Organizzazione che sceglie il merito delle questioni e non l'appartenenza dei governi. Che giudica i provvedimenti per gli effetti che producono sulle persone. Che riconosce ciò che va nella direzione giusta e contrasta ciò che produce arretramenti.

La nostra autonomia è la nostra forza. Non è equidistanza. Non è neutralità. È libertà di stare dalla parte del lavoro. Senza padroni politici. Senza appartenenze precostituite. Senza scambiare il dialogo per subalternità o il conflitto per testimonianza.

Questa autonomia dobbiamo difenderla e praticarla ogni giorno.

Oggi possiamo farlo con maggiore tenacia anche in virtù di una condizione che ci rende più forti ed orgogliosi: siamo un'Organizzazione risanata nella sua solidità, con i conti pienamente in ordine e i bilanci certificati, con la possibilità di investire nelle persone, in progettualità e futuro.

La UIL deve parlare con voce chiara. Deve essere riconoscibile. Deve indicare obiettivi. Deve costruire alleanze sociali senza perdere identità. Deve innovare strumenti e linguaggi senza ridurre la sostanza. Deve usare la modernità per essere più vicina alle persone, non per sostituire la relazione umana. Deve crescere, aprirsi, formare nuova classe dirigente, radicarsi ancora di più nei luoghi di lavoro e nei territori.

Umanità e solidarietà devono restare il nostro tratto più profondo.

Umanità significa non abituarsi alla sofferenza sociale, non considerare normale che si muoia lavorando, non accettare che una persona rinunci a curarsi, non tollerare che la povertà diventi destino. Solidarietà significa sapere che nessuno si salva da solo. Significa redistribuire, proteggere, includere. Significa costruire legami dove il mercato produce isolamento.



Una società senza solidarietà diventa una somma di solitudini.

Il XIX Congresso dovrà parlare a questa ambizione. Non dovrà essere un passaggio rituale. Dovrà essere una chiamata alla responsabilità. Dovrà indicare la UIL dei prossimi anni: più forte nella contrattazione, più larga nella rappresentanza, più moderna negli strumenti, più radicata nei territori, più vicina ai giovani, più presente nel Sud, più autorevole in Europa, più determinata nel rivendicare, alla testa dei cambiamenti per renderli socialmente sostenibili. Le pagine che seguono raccontano una parte del cammino compiuto in questi anni: quella che si è affiancata, pur non essendo qui raccontato, al lavoro sindacale tradizionale che continuiamo a svolgere con impegno e competenza, perché da 76 anni rappresenta l'essenza della nostra missione, della nostra identità e della nostra passione.

Se in sei anni siamo
cresciuti di circa
135mila iscritti, con un
incremento vicino al
7%, vuol dire che siamo
sulla strada giusta: la
strada del cambiamento.
Per essere, ogni giorno,
necessari alle persone.
Avanti tutta!

INTRODUZIONE

Ci sono stagioni in cui un'Organizzazione è chiamata non soltanto ad aggiornare il proprio linguaggio, ma a ridefinire il modo in cui guarda il Paese. Gli ultimi sei anni della UIL appartengono a questa categoria. Sono stati anni attraversati da crisi sovrapposte: la pandemia, la guerra alle porte dell'Europa, l'inflazione, il ritorno della precarietà come condizione ordinaria per milioni di persone, la transizione energetica, l'accelerazione digitale, l'irruzione dell'intelligenza artificiale nei processi produttivi e nella vita quotidiana. In questo tempo, il sindacato





elezione

non poteva limitarsi a difendere ciò che già conosceva. Doveva scegliere se restare dentro un perimetro consolidato o allargare il proprio campo d'azione, raggiungendo chi non aveva voce, chi non aveva rappresentanza, chi non riusciva più a riconoscersi nelle forme tradizionali della partecipazione.

La UIL guidata da PierPaolo Bombardieri – che veniva eletto il 4 luglio 2020 in un Consiglio confederale molto partecipato e appassionato benché nel cuore del periodo pandemico – ha scelto la seconda strada. Lo ha fatto con un'intuizione politica semplice e, proprio per questo, potente: passare dal sindacato dei cittadini al sindacato delle persone. Non uno slogan, ma una trasformazione culturale. E non è soltanto un bivio organizzativo che un padre della patria come Pietro Nenni definiva “rinnovarsi o perire”. Il cittadino, nella grammatica pubblica, è spesso una figura astratta, definita dal rapporto con le istituzioni. La persona, invece, porta con sé una storia concreta: il lavoro che cambia, la famiglia da sostenere, il salario che non basta, la paura di non farcela, il bisogno di sicurezza, la richiesta di essere ascoltata, l'impossibilità di fruizione di diritti costituzionalmente garantiti. Mettere al centro la persona significa guardare al lavoro non solo come rapporto contrattuale, ma come parte decisiva della dignità, dell'autonomia e della libertà di ciascuno. E significa rendere esigibile l'accesso a quelle opportunità e a quei percorsi di risposta ai bisogni principali. Significa provare a non lasciare indietro nessuno.

È da qui che nasce il filo di questo lavoro. Ci siamo posti la necessità di raccogliere le innumerevoli progettualità cantierizzate e che hanno ben camminato in questo periodo trascorso, grazie all'impegno crescente di una comunità che dimostra di avere una straordinaria idea di futuro e di Paese diverso, e che dedica il proprio tempo agli altri.

Non si tratta di una raccolta complessiva ed esaustiva di tutto il lavoro svolto dalla UIL dall'elezione di PierPaolo Bombardieri come Segretario generale in avanti, ma ciò che è andato ad aggiungersi all'attività già molto



complessa e impegnativa più classica e dunque al presidio più tradizionale.

Ogni capitolo racconta un pezzo di questa spinta modernizzatrice. Non una modernizzazione fredda o teorica, ma una modernizzazione sociale, culturale e organizzativa, capace di tenere insieme innovazione e giustizia, futuro e DNA, prossimità e diritti vecchi e nuovi. Il sindacato moderno non è quello che abbandona le proprie battaglie storiche, ma quello che le porta dentro i nuovi conflitti del presente, con lo sguardo proiettato al futuro. È moderno il sindacato che parla di salari mentre discute di intelligenza artificiale; che difende la sicurezza nei cantieri e, nello stesso tempo, si interroga sugli algoritmi; che presidia le piazze e costruisce piattaforme digitali; che rinnova la rappresentanza e non rinuncia alla solidarietà; che rivendica e non esclude lo sciopero generale, mentre approfondisce per modificare testi di legge.

Il **primo capitolo** parte dalle radici della lotta, cioè dalle ragioni profonde che hanno orientato l'azione della UIL in questi anni: la transizione giusta, i diritti negati, i prezzi in salita e gli stipendi bloccati. È lì che si colloca la postura del sindacato delle persone. La transizione ecologica ed energetica, quella tecnologica e digitale non possono essere un percorso deciso sopra la testa dei lavoratori. Se cambia il modo di produrre, devono mutare anche le tutele, la formazione, gli investimenti e la redistribuzione della ricchezza. Se aumentano i costi della vita, i salari non possono restare fermi. Se crescono nuove forme di

lavoro povero o invisibile, la rappresentanza deve entrare nei territori dove quelle fragilità si manifestano. La lotta non è nostalgia del passato, ma capacità di pretendere futuro. E per spostare il baricentro delle conquiste, la UIL non si è tirata indietro, ricorrendo anche allo sciopero generale, senza fare distinzione di colore. Un Sindacato che ormai è al centro della scena relazionale, propositiva e mediatica, ma che non abbandona modalità radicali per ottenere risposte per chi rappresenta.

Il **secondo capitolo** mostra come questa visione sia diventata campagna pubblica. ‘Zero morti sul lavoro’, ‘Patto di stabilità? No, grazie’ e ‘No ai lavoratori fantasma’ non sono state semplici iniziative di comunicazione. Hanno rappresentato un metodo: portare temi complessi dentro la vita reale delle persone, trasformare dati e norme in immagini, testimonianze, piazze, responsabilità politiche. Accendendo i riflettori dell’opinione pubblica dove spesso si era abbattuto un silenzio assordante. La UIL ha scelto di non restare chiusa nei tavoli, pur continuando a praticarli con serietà, ma di costruire mobilitazioni riconoscibili, capaci di parlare al Paese. Le bare nelle piazze, la denuncia dei lavoratori invisibili, la critica all’austerità europea: tutto questo ha dato forma a una sindacalità che non rinuncia alla proposta, ma sa anche scuotere le coscienze, mobilitare e rivendicare. Lo abbiamo sempre affermato: un Sindacato che non rivendica non è un sindacato che svolge il proprio mestiere.

Il [terzo capitolo](#) guarda ai giovani. UILCAMP, Go Beyond, il Viaggio nella Memoria, il Talent antimafia e i percorsi di alta formazione raccontano un sindacato che non considera le nuove generazioni un problema da descrivere, ma una soggettività da far crescere, stimolare e formare. In un'epoca in cui i giovani sono spesso raccontati attraverso statistiche sulla precarietà, sui NEET o sull'emigrazione, la UIL ha provato a costruire per loro spazi di esperienza, conoscenza e responsabilità. Formare i giovani, in questa prospettiva, significa prepararli a leggere il lavoro, a difendere i diritti, a rifiutare l'indifferenza, a comprendere che la memoria e la



legalità non sono capitoli separati dalla vita sindacale, ma condizioni della democrazia. In un'epoca in cui si appanna lo spirito critico e languono luoghi di confronto, la UIL ha scelto di esercitare questa funzione: dare ai più giovani opportunità e luoghi di ascolto, relazione e formazione.

Il **quarto capitolo** racconta l'ampliamento della rappresentanza. Spettacolo, sport, content creator, lavoratori digitali, comparto sicurezza: mondi diversi, spesso lontani dalle forme classiche dell'organizzazione sindacale, ma attraversati da bisogni molto concreti. Tutele, contratti, riconoscimento, sicurezza, previdenza, diritti. La UIL ha scelto di aprire le proprie sedi e i propri strumenti a queste realtà, riconoscendo che il lavoro contemporaneo è più frammentato, più ibrido, più esposto. Essere sindacato delle persone significa rifiutare l'idea che esistano lavori troppo nuovi per essere rappresentati o lavoratori troppo marginali per essere tutelati. È l'immagine plastica della UIL che allarga lo sguardo e gli orizzonti, rincorrendo chi ha meno voce mettendo loro a disposizione un megafono.

Il **quinto capitolo** mette a fuoco la dimensione valoriale: solidarietà e umanità, due coordinate imprescindibili per la UIL. La pandemia, l'accoglienza delle persone in fuga dall'Ucraina, il sostegno alle popolazioni colpite da terremoti e alluvioni, le relazioni internazionali, la difesa della pace e dei diritti nei contesti di crisi mostrano un tratto essenziale della UIL di questi anni. Il sindacato non

è soltanto un soggetto negoziale. È una comunità organizzata che, nei momenti più difficili, sa trasformare i propri valori in azioni concrete. La solidarietà, così, non resta una parola nobile ma diventa raccolta fondi, accoglienza, assistenza, cooperazione, presenza.

Il **sesto capitolo** affronta il mezzo, cioè gli strumenti con cui la UIL ha scelto di stare dentro la contemporaneità. Terzo Millennio, UILLI e UIL Convenzioni descrivono un ecosistema digitale costruito non per sostituire la relazione umana, ma per amplificarla. Per aggiungere strumenti nuovi alla modalità tradizionale di fare sindacato. La prima piattaforma digitale sindacale al mondo ha rappresentato una scelta anticipatrice: creare una piazza virtuale in cui informazione, discussione e servizi potessero incontrarsi. Terzo Millennio ha segnato l'abbrivio di un percorso in cui la tecnologia si è trasformata in una porta di accesso per una democrazia partecipata rivolta principalmente a chi ha meno chance di rappresentanza: i più giovani, le periferie difficili e isolate, le piccole realtà associative. UILLI ha offerto un primo orientamento accessibile a chi cerca risposte su lavoro, previdenza, welfare, assistenza fiscale e al consumo, e diritti. UIL Convenzioni ha ampliato la vicinanza agli iscritti nella vita quotidiana per far contare ancora di più una tessera che contiene in sé già un valore immenso. In tutti e tre i casi, la tecnologia è stata interpretata come prossimità, non come distanza.

Il [settimo capitolo](#), dedicato al rapporto tra sindacato e cultura, completa il quadro. Le sedi della UIL che si aprono alle presentazioni editoriali, Arcadia Edizioni, il valore del Primo Maggio come spazio di partecipazione gratuita e racconto collettivo indicano una scelta precisa: il sindacato non vive solo di rivendicazioni, ma anche di immaginario, linguaggio, memoria, produzione culturale. In un tempo in cui la discussione pubblica rischia di impoverirsi, aprire luoghi di cultura significa costruire agorà contemporanee, spazi in cui le persone possano riconoscersi, discutere, elaborare senso, accedere a contenuti stimolanti.

L'[ottavo capitolo](#) guarda alla sfida più avanzata: l'intelligenza artificiale. È qui che la modernizzazione della UIL trova uno dei suoi passaggi più delicati. L'IA può migliorare processi, sostenere la prevenzione degli infortuni, rafforzare la comunicazione e semplificare l'accesso alle informazioni. Ma può anche produrre sorveglianza digitale, discriminazioni algoritmiche, dequalificazione, nuove asimmetrie di potere tra imprese e lavoratori. Per questa ragione la UIL ha scelto una linea chiara: contrattare, condizionare e indirizzare l'innovazione, non subirla; usarla come strumento di tutela, non come scorciatoia per comprimere diritti. Anche su questo terreno si può serenamente affermare che la UIL si sia dimostrata la prima Organizzazione sindacale in campo europeo ad arrivarci, costituendo ormai quasi un triennio addietro un comitato

scientifico incaricato di accompagnare il gruppo dirigente e l'ecosistema UIL nel percorso di alfabetizzazione, identificazione, approfondimento di una trasformazione che è già ampia e pervasiva ed il cui sviluppo procede a passo spedito. La contrattazione, la formazione continua, la trasparenza degli algoritmi e il controllo umano sulle decisioni, la redistribuzione del dividendo tecnologico diventano così i nuovi terreni della rappresentanza.

A tenere insieme tutto questo percorso c'è la figura di PierPaolo Bombardieri, protagonista insieme alla Segreteria Confederale delle attività raccontate nel libro.

La sua leadership si è caratterizzata per un equilibrio non scontato: radicalità sui principi e concretezza negli strumenti. Da un lato la denuncia netta delle morti sul lavoro, della precarietà, dei salari insufficienti, dei contratti pirata, dell'austerità, delle disuguaglianze. Dall'altro la costruzione di piattaforme, protocolli, proposte emendative, campagne, percorsi formativi, strumenti digitali, iniziative culturali e reti di solidarietà. In questi anni, la UIL non ha cercato semplicemente visibilità. Ha costruito riconoscibilità. Ha scelto alcuni temi e li ha portati con continuità nel dibattito pubblico,

rendendoli parte della propria identità e portandoli a compimento pubblico.

Sono state messe in campo numerose ricette metodologiche e rivendicative. Due su tutte: l'extratassa sugli extraprofiti e la riduzione dell'orario di lavoro a parità di trattamento economico. L'extratassa sugli extraprofiti, una misura dal sapore keynesiano: quando il mercato produce ricchezze eccezionali grazie a crisi esterne – pandemia, guerra, caro energia, rialzo dei tassi – lo Stato deve intervenire per riequilibrare. Non si tratta di “punire” le imprese, ma di impedire che pochi accumulino rendite straordinarie mentre lavoratori e pensionati pagano



inflazione, bollette e salari fermi. La logica è: chi ha guadagnato di più da condizioni eccezionali deve contribuire di più alla tenuta sociale del Paese. Extraprofitti, dunque, che non devono restare rendite private nate dalla crisi, ma diventare risorse collettive per proteggere chi la crisi la subisce. Si pensi ai settori che hanno guadagnato grazie a crisi e congiunture eccezionali: big pharma nella pandemia, energetici con la guerra e banche con l'aumento dei tassi. In sostanza, una leva di giustizia fiscale: chi ha beneficiato delle crisi contribuisce di più alla tenuta.

La riduzione dell'orario di lavoro a parità di trattamento economico. Non uno slogan datato incentrato sul "lavorare meno per lavorare tutti". Ma un cambio di paradigma che



intercetta le trasformazioni del modello organizzativo del lavoro agganciato al tema della produttività, si sintonizza con il cambiamento del sentiment di lavoratrici e lavoratori che chiedono di liberare più tempo personale e fa da contraltare a potere d'acquisto e salari per lo più bloccati. Nell'epoca in cui la pandemia ha morso con violenza, le dimissioni da lavoro si sono attestate a quasi 2 milioni l'anno; se i dati hanno un senso per cui vengono prodotti, devono anche essere letti con capacità di essere conseguenti. Quelle dimissioni avevano principalmente un doppio volto: giovani che pretendono più tempo per coltivare i propri interessi e le proprie passioni e donne, molto spesso madri, su cui grava il prevalente peso dell'assistenza di un familiare e le difficoltà di seguire i figli nella quotidianità. Ridurre l'orario di lavoro almeno a parità di trattamento economico significa questo: liberare tempo, consentire una migliore conciliazione dei tempi di vita/famiglia e lavoro, concedere maggiore benessere mentale e serenità a chi lavora e far valere di più in termini economici l'ora di lavoro. Peraltro, nell'impatto dell'intelligenza artificiale questa rivendicazione acquisisce ancora più attualità e forza, in quanto l'adozione di sistemi di IA è finalizzata proprio all'aumento della produttività; e, allora, un Sindacato vero – non quelli gialli tanto di moda – si pone il quesito di cosa farne del dividendo tecnologico, in modo che non si trasformi in automatico profitto ma sia restituito e socializzato tra lavoratrici e lavoratori.

La UIL di PierPaolo Bombardieri ha marcato ulteriormente un tratto non banale: l'autonomia autentica dalla

politica partitica, la libertà tangibile da ogni forma di condizionamento.

La peculiarità della UIL sta esattamente nella valutazione imperniata solo sul merito delle questioni, senza guardare in faccia nessuno. Un coraggioso lusso di questi tempi, ma anche la vera chiave di forza.

Fotografare questi sei anni significa raccontare una UIL che ha provato a essere più ampia, più aperta, più connessa, più capace di parlare a pubblici diversi. Una UIL che non ha rinunciato alla piazza, anzi, ma ha anche compreso la forza delle tecnologie. Che non ha smesso di contrattare, ma ha saputo costruire campagne pubbliche. Che non ha abbandonato le categorie storiche, ma ha cercato i lavoratori nuovi e quelli invisibili. Che non ha ridotto la solidarietà a retorica, ma l'ha praticata. Che non ha guardato all'intelligenza artificiale con paura o entusiasmo ingenuo, ma con la responsabilità di chi sa che ogni innovazione va misurata sulla vita delle persone.

Questo libro, dunque, non è solo il racconto di ciò che è stato fatto. Anche perché è stato fatto molto di più se si include l'importante attività consueta sindacale. È la fotografia di un metodo. Un metodo che parte dall'ascolto, attraversa i territori, usa meglio la comunicazione come leva di coinvolgimento, costruisce alleanze, apre luoghi, forma giovani, sperimenta strumenti, tiene insieme conflitto e proposta. È un modo di essere sindacato nel tempo della complessità. Non basta più rappresentare il lavoro

com'era; bisogna riconoscere il lavoro com'è diventato e immaginare il lavoro come dovrebbe essere.

La tecnologia, le transizioni e i cambiamenti hanno valore solo se aumentano libertà, diritti e inclusione, senza lasciare sole le persone. Abbiamo ribadito con estrema limpidezza che per noi la transizione e la sostenibilità devono avere la connotazione sociale.

Il cuore di questo percorso è la centralità della persona. L'azione sindacale non riguarda solo il lavoro, ma tutto ciò che lo attraversa: salario, salute, sicurezza, formazione, casa, tempo, servizi, relazioni. Un salario basso, un contratto precario o una morte sul lavoro non sono dati isolati: incidono sulla vita concreta delle persone e sulla qualità democratica del Paese.

La UIL ha, pertanto, modernizzato prima di tutto il proprio sguardo. Campagne, piattaforme, formazione, nuove professioni, cultura e intelligenza artificiale sono strumenti di una stessa strategia: stare dove cambiano il lavoro e la società, costruendo rappresentanza anche nei territori più mobili e meno visibili.

Anche la comunicazione è diventata parte dell'azione sindacale: messaggi come “lavoratori fantasma”, “zero morti”, “patto di stabilità? no, grazie” e “sindacato delle persone” hanno trasformato temi complessi in battaglie riconoscibili. Si è abbandonato completamente il fumoso sindacalese, adottando compiutamente un linguaggio immediato, identificabile da platee più estese.

Il volume racconta questa traiettoria, in cui emerge una UIL esposta, innovativa e radicata: capace di ricomporre ciò che il mercato frammenta e di dare rappresentanza a chi rischia di restare solo davanti al cambiamento.

C'è chi ricorderà bene il ring della conferenza di Organizzazione del 2016, l'Agorà, l'uso del tablet e le parole d'ordine: una passione che non passa e che non conosce telefoni spenti, né ore serali o giorni festivi. Perché non li hanno i soprusi; ed anche le sedi aperte, anzi spalancate per quelle persone, quei giovani e quelle associazioni impossibilitate a individuare luoghi di incontro, studio e confronto. Ecco, è lì che affonda le proprie radici il cambiamento tratteggiato in queste pagine e rappresentato dalla UIL odierna.

La postfazione, orientata verso il XIX Congresso, potrà raccogliere questa eredità e proiettarla in avanti: no al dumping contrattuale, no alla svalutazione del lavoro, sì a una rappresentanza misurabile, trasparente e capace di garantire contratti veri. E ancora: una ferma battaglia sulla tassazione locale, una sanità pubblica solida e dai servizi esigibili e liberata dalla politica, una riorganizzazione complessiva del welfare e il rafforzamento della previdenza complementare. Il periodo raccontato in queste pagine non chiude una stagione; prepara la successiva. Dal congresso di Bologna a quello di Padova. La modernizzazione non è un punto di arrivo, ma un processo, un metodo, uno sguardo. Se non fosse stato abusato a parole e snaturato, parleremmo di riformismo. E il suo banco di prova resta sempre lo stesso: migliorare la vita concreta delle persone.