

Un'altra Italia è possibile: le proposte della Uil

di redazione

PAG. 1-3

OTTO MARZO: MIMOSA E ROSA A SCOLI 5 EURO

Maria Consuelo Granato

PAG. 8

Alfasigma e la riorganizzazione: 333 esuberi. SCIOPERO E MOBILITAZIONE

MCG

PAG. 6

CCNL VETRO - LAMPADE - DISPLAY

US Uiltec

PAG. 11



UN'ALTRA ITALIA È POSSIBILE: LE PROPOSTE DELLA UIL

MARTEDÌ 14 febbraio 2023
ASSEMBLEA dalle 13,00 alle 15,00

Presso PRIMA COMPONENTS ANAGNI
Via Riserva P. Tronco, snc - Anagni (FR)

PRESIEDE
Alessandro PISCITELLI
SEGRETARIO GENERALE UILTEC REGIONALE

INTERVIENE
Pierpaolo BOMBARDIERI
SEGRETARIO GENERALE UIL

PARTECIPANO
Alberto CIVICA
SEGRETARIO GENERALE UIL LAZIO
Daniela PIRAS
SEGRETARIA GENERALE UILTEC

UN'ALTRA ITALIA È POSSIBILE: LE PROPOSTE DELLA UIL

La UIL in tutte le sue Articolazioni Regionali e Nazionali di Categoria sarà impegnata a far conoscere le proposte, le sfide e le rivendicazioni che in questo momento storico. Il Nostro Sindacato sta portando all'interno del dibattito politico-sociale nel Paese. L'impegno e lo sforzo delle donne e degli uomini della UIL è quello di dare voce al Paese reale.



#diamovocealpaesereale

UN'ALTRA ITALIA È POSSIBILE: LE PROPOSTE DELLA UIL

GIOVEDÌ 9 Marzo 2023
ASSEMBLEA dalle ore 9.30

Presso PARK HOTEL
LATINA
Strada Statale 156 Monti Lepini
n° 25

PRESIEDE
Luigi CAVALLO
SEGRETARIO GENERALE UILTEC LATINA

INTERVIENE
Domenico PROIETTI
SEGRETARIO UIL NAZIONALE

PARTECIPANO
Alberto CIVICA
SEGRETARIO GENERALE UIL LAZIO
Luigi GARULLO
SEGRETARIO GENERALE UIL LATINA
Daniela PIRAS
SEGRETARIA GENERALE UILTEC

La sicurezza nei luoghi di lavoro. - Le politiche industriali e la formazione continua - Fisco e previdenza - Le politiche salariali - I rinnovi dei contratti - La riduzione delle tasse ai lavoratori e ai pensionati - La tassazione per gli extraprofiti e per le transazioni finanziarie - La detassazione degli aumenti contrattuali - Le politiche sociali: famiglia, giovani, donne, anziani, sanità e ambiente

Sono tutti temi che la UIL affronterà in tutta Italia nei prossimi 4 mesi. La prima tappa è stata Anagni il 14 febbraio. La prossima è giovedì 9 marzo a Latina.

Un'altra Italia è possibile: le proposte della UIL

Di redazione

PAG. 1

Alfasigma e la riorganizzazione: 333 esuberanti. Sciopero e mobilitazione

Di MCG

PAG. 6

Otto marzo: mimosa e rosa a soli 5 euro

Di Maria Consuelo Granato

PAG. 8

CCNL VETRO LAMPADARE DISPLAY, 168 EURO DI AUMENTO COMPLESSIVO

COMUNICATO STAMPA

PAG. 11

ENEL, ACCORDO A SOSTEGNO DELLA GENTORIALITA'

COMUNICATO

PAG. 12

ELEZIONI RSU-RLS MSD

PAG. 14





UN'ALTRA ITALIA È POSSIBILE: LE PROPOSTE DELLA UIL

MARTEDÌ 14 febbraio 2023

ASSEMBLEA dalle 13,00 alle 15,00

Presso PRIMA COMPONENTS ANAGNI
Via Riserva 1° Tronco, snc - Anagni (FR)

PRESIEDE

Alessandro PISCITELLI

SEGRETARIO GENERALE UILTEC FROSINONE

INTERVIENE

Pierpaolo BOMBARDIERI

SEGRETARIO GENERALE UIL

PARTECIPANO

Alberto CIVICA

SEGRETARIO GENERALE UIL LAZIO

Daniela PIRAS

SEGRETARIA GENERALE UILTEC

Il Segretario generale della Uil è andato in trasferta, in «casa dell'avversario». PierPaolo Bombardieri, infatti, ha scelto la fabbrica del vice Presidente di Confindustria, Maurizio Stirpe, in provincia di Frosinone, per avviare, lo scorso 14 febbraio, il percorso a sostegno delle rivendicazioni della sua Organizzazione, con un'assemblea dei lavoratori dello stabilimento ciociaro, dove si producono componenti in gomma plastica per auto. Qualche giorno dopo è stata la volta dell'assemblea dei delegati Uil della Puglia. Sino alla fine del mese di maggio, tutto il Sindacato di via Lucullo sarà impegnato in un'azione sindacale di dialogo serrato con la propria base. "Nei prossimi mesi - ha sottolineato Bombardieri - porteremo avanti le



nostre iniziative sul territorio e nei luoghi di lavoro per incontrare lavoratrici, lavoratori, pensionati, giovani, ascoltare le loro richieste e informarli sull'andamento del confronto con il Governo. Dall'esito di questo confronto dipenderanno le nostre scelte: se, alla fine, l'Esecutivo non accoglierà le proposte delle persone che rappresentiamo, valuteremo insieme a Cgil e Cisl le modalità per una mobilitazione unitaria". Tra le altre questioni sollevate dagli interventi dei lavoratori sono emerse quella delle politiche industriali per affrontare la transizione energetica e per evitare le ripercussioni sull'occupazione e quella dell'alto livello di tassazione sui redditi fissi.



"In questo Paese - ha ribadito il Segretario della Uil - non c'è una politica industriale che individui gli obiettivi strategici a medio e a lungo termine e che eviti l'impoverimento del tessuto produttivo. Noi rivendichiamo scelte per lo sviluppo e per la riduzione delle diseguglianze. Le tasse sui lavoratori dipendenti, ad esempio, sono tra le più alte d'Europa, ma nonostante le nostre pressanti richieste per la riduzione sostanziosa del cuneo fiscale e per la detassazione degli incrementi contrattuali di primo e di secondo livello, non vi sono state risposte. Eppure, oggi, sono propri i lavoratori dipendenti e i pensionati a subire le conseguenze più pesanti della riduzione del potere d'acquisto, mentre l'evasione fiscale resta su livelli scandalosi. E poi, ancora - ha sottolineato il leader della Uil - ci sono il dramma degli infortuni sul lavoro e la questione del welfare e della previdenza, particolarmente sentiti da tutte le lavoratrici e da tutti i lavoratori. Queste ed altre rivendicazioni le stiamo ponendo e continueremo a porle all'attenzione della politica e del Governo - ha concluso Bombardieri - rafforzati dal consenso delle lavoratrici e dei lavoratori che ci chiedono di proseguire sulla nostra linea. Su questi punti, la

politica si interroghi, ascolti il Paese reale e dia risposte coerenti ed efficaci".



“Serve una politica industriale, non c’è sull’automotive, non c’è sulle fonti energetiche, non c’è sugli assett strategici; così non si può programmare occupazione, benessere, crescita e sviluppo.

Noi siamo autonomi dai partiti e ne siamo molto fieri e orgogliosi, perché liberamente possiamo chiedere, pretendere, manifestare. E noi abbiamo chiesto a questo governo, così come avevamo fatto con quelli precedenti, di intervenire sul cuneo fiscale. Per recuperare potere d’acquisto almeno si detassino gli aumenti contrattuali!

Qua si continua a dare soldi alle aziende, a tutte le aziende, perfino quelle che delocalizzano, che non applicano il contratto nazionale. Ecco, noi proponiamo di effettuare almeno qualche verifica prima di erogare soldi indistintamente e semmai girare quei soldi ai lavoratori!

Non possiamo ignorare la transizione tecnologica; quante macchine sono state introdotte negli ultimi 10 anni? E allora il lavoro



sta cambiando? È cambiato? E allora perché non si parla di riorganizzazione del lavoro? Quindi noi rivendichiamo riduzione dell’orario di lavoro a parità di condizioni economiche, lo fanno già molte aziende e in molti Paesi. Perché da noi sembra una cosa dell’altro mondo?

Abbiamo sentito dal Governo di semplificare le norme per la sicurezza sul lavoro, di depenalizzare, ma stiamo scherzando? In Italia ci sono 500mila incidenti sul lavoro l’anno, 1000 persone perdono la vita e se un datore di lavoro toglie o manomette i dispositivi di sicurezza di una macchina per farla girare h24 quello è omicidio, è omicidio sul lavoro! Noi abbiamo avviato una campagna, [#ZeroMortiSulLavoro](#), che invece vuole sensibilizzare sul tema. E anzi riteniamo che non bisogna affatto semplificare, depenalizzare, perché non si può andare a lavoro e morire!

Sul fronte dell’evasione la situazione è Inaccettabile. In Italia ci sono 100miliardi di evasione fiscale. Possibile che non ci sia una reale lotta a questo enorme buco?



Per quanto riguarda le pensioni dobbiamo iniziare adesso a pensare quello che sarà domani, allora noi cerchiamo di incalzare il Governo: come faranno in pensionati di domani dato che oggi i ragazzi hanno lavori saltuari, stagionali, a tempo determinato e non avranno sufficienti contributi per vivere dignitosamente? Per non parlare di opzione donna.

Ecco noi su questo non abbiamo risposte, il Governo non ci ascolta. E faremo tutto quello che è nelle nostre possibilità per farci ascoltare!”



#diamovocealpaesereale

UN'ALTRA ITALIA È POSSIBILE: LE PROPOSTE DELLA UIL

GIOVEDÌ 9 Marzo 2023

ASSEMBLEA dalle ore 9.30

Presso PARK HOTEL
LATINA
Strada Statale 156 Monti Lepini
n° 25

P R E S I E D E

Luigi CAVALLO

SEGRETARIO GENERALE UILTEC LATINA

I N T E R V I E N E

Domenico PROIETTI

SEGRETARIO UIL NAZIONALE

P A R T E C I P A N O

Alberto CIVICA

SEGRETARIO GENERALE UIL LAZIO

Luigi GARULLO

SEGRETARIO GENERALE UIL LATINA

Daniela PIRAS

SEGRETARIA GENERALE UILTEC



ALFASIGMA E LA RIORGANIZZAZIONE: 333 TAGLI. SCIOPERO E STOP A STRAORDINARI E FLESSIBILITÀ

MCG

Alfisigma, una delle principali aziende farmaceutiche a capitale italiano, il 20 febbraio ha annunciato un piano di riduzione dell'organico, in particolare nell'informazione scientifica del farmaco e nelle attività di staff, attraverso

l'apertura della procedura di riduzione del personale per 333 dipendenti. Sovrapposizioni di ruoli anche dopo la recente acquisizione della Sofar, brevetti in scadenza e necessità di ricambio di skills e professionalità, sarebbero le motivazioni all'origine della decisione su cui influirebbero anche alcuni aspetti congiunturali negativi, quali materie prime ed energia. «L'intervento riorganizzativo, oltre a 10 posizioni relative al personale dirigente, riguarda, in particolare, l'area di informazione scientifica del farmaco e conseguentemente le strutture di supporto commerciale, oltre a posizioni di staff», spiega il gruppo in una nota. «Ci saranno licenziamenti praticamente in ogni divisione della società», denunciano i sindacati. «Una riorganizzazione che mina la sostenibilità e la funzionalità delle attività se non con una concentrazione delle attività che risultano difficili da sostenere», affermano le segretarie nazionali di Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil, in un comunicato stampa.

Sciopero a marzo e blocco degli straordinari

I sindacati hanno deciso di proclamare lo stato di agitazione, il **blocco degli straordinari e 8 ore di sciopero con modalità da gestire a livello territoriale** in tutte le realtà del gruppo. «Il nostro compito è andare a fondo di questa decisione. Dobbiamo invertirne la rotta che consideriamo irricevibile. Per questa ragione, dopo una prima interlocuzione da noi richiesta con urgenza e avvenuta in Confindustria Emilia Centro alla presenza anche di Assolombarda, la nostra valutazione non è mutata», **spiegano Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil.** «Ci sono altri percorsi – per **Catia Sergianni** della Uiltec di Roma e del Lazio -, quale la fuoriuscita volontaria dei lavoratori con un sostegno economico, ad esempio, ma ad ogni modo le modalità dell'azienda, così come le decisioni stesse sono inaccettabili”.



In particolare, **Sergianni** sottolinea che “la difficoltà non sta nelle motivazioni già annunciate nell'incontro della presentazione del piano industriale, ma a seguito dell'acquisizione della Sofar, rispetto alla quale oggi ci troviamo a dover gestire una ristrutturazione di questa entità e non sovrapposizione o duplicazione come sostiene l'azienda, quindi questa procedura non collima con in sistema di relazioni industriali finora adottato con questa società. Abbiamo da poco concluso una fase di gestione con ricambio generazionale, contrapposta ora ad una fase così violenta con la dichiarazione di 333 esuberi strutturali, di cui **Pomezia** conta **62** profili impattati” spiega la dirigente sindacale.

“Qualsiasi trasformazione del gruppo – prosegue - ha bisogno di tempo, perché non ci sono oggi gli strumenti necessari per risolvere la complessità degli scenari che abbiamo di fronte. Formazione e riqualificazione sono fondamentali per sostenere un cambiamento che valorizzi il lavoro e le persone. Ad oggi va respinta totalmente questa procedura, in quanto è inaccettabile nel metodo delle scelte dei profili e nel merito delle persone coinvolte” conclude.

La posizione dell'azienda

«Il cambiamento si conferma oggi una condizione indispensabile, soprattutto in forza del completamento dell'integrazione di Sofar, della revisione delle priorità di portafoglio, legata anche alla scadenza di alcuni brevetti di Alfasigma, e della più generale revisione e aggiornamento delle competenze professionali derivati dai trend di digitalizzazione e automazione», dice l'azienda in una nota. «Il piano industriale nel suo complesso conferma la direzione strategica di crescita, espansione internazionale e innovazione prevedendo che l'azione riorganizzativa sia accompagnata da un piano di sviluppo supportato da nuovi investimenti in ricerca e alta tecnologia, che saranno triplicati nell'arco dei prossimi cinque anni», aggiunge. Il gruppo afferma di essere «consapevole dell'impatto che avrà questo cambiamento organizzativo e si impegna a supportare le persone coinvolte e ad instaurare un dialogo proficuo per la ricerca di soluzioni praticabili per attenuarne gli effetti».



L'acquisizione di Sofar

A ottobre 2022 il gruppo ha completato l'acquisizione di Sofar, avviando il processo di integrazione delle due società. «Questa acquisizione – aveva detto il **presidente Stefano Golinelli** dando notizia dell'operazione – consentirà alla nostra azienda un deciso consolidamento sul mercato italiano e un'ulteriore focalizzazione nell'area gastroenterologica, contribuendo così all'ambiziosa strategia di crescita disegnata per la nostra società e raccogliendo la sfida fortemente voluta da mio padre, Marino Golinelli, di guardare sempre al futuro».



8 MARZO: MIMOSA E ROSA A SOLI 5 EURO

Sarà che ogni volta che arriva l'otto marzo le pagine internet si riempiono di "Consigli utili su come festeggiare la festa delle donne", "Beauty routine dell'8 marzo", "Compila il quiz e vinci un bracciale", davanti ai negozi di fiori troneggia il cartello "Mimosa e rosa a soli 5 euro", al bar delle casse del bar spunta il pacchetto di cioccolatini col rametto di mimosa di plastica con scritto "Auguri". Auguri?

Insomma, basta con queste banalità, non se ne può più! Innanzitutto l'otto marzo non è una festa, ma una ricorrenza, neanche tanto piacevole, se la vogliamo dire tutta, ma poi non c'è nulla, davvero nulla, da festeggiare.

Essere donna, anche nel 2023, significa non avere raggiunto la parità di genere in nessun campo, subire forme di limitazione della libertà e forme di violenza in una società patriarcale. E l'otto marzo lo rimarca tanto quanto la cesta dei panni da stirare che mi aspetta a casa. Ma rimbocchiamoci le maniche che bisogna ricordare al mondo che le cose ancora non vanno.

Le donne continuano a subire il **gender pay gap** e un recente studio ci dice che una donna lavora gratis per quasi un mese e mezzo in un anno. Sì, perché per rendere la notizia appetitosa ora si calcolano le settimane in cui le donne finiscono per lavorare gratis se si compara il loro salario a quello

maschile. Questa volta, in base all'ultimo rapporto dell'**Osservatorio JobPricing**, emerge che **in Italia è come se le lavoratrici iniziassero a essere pagate solo l'11 febbraio**, pur lavorando regolarmente da inizio anno. Chi non ama lavorare gratis del resto?

Un problema non solo italiano, perché proprio sul **gender pay gap** l'Europa ha bacchettato ben 14 paesi su 15 negli ultimi anni per violazione delle norme relative all'equità salariale e alle discriminazioni di genere sul posto di lavoro stabiliti dalla **Carta sociale europea**. Si tratta di uno studio condotto dal **Comitato europeo per i diritti sociali (Ecsr)** sulla base di una serie di segnalazioni ricevute dalla Ong **University Women of Europe (Uwe)**, da quale emerge che sebbene, al livello teorico, tutti gli Stati hanno in vigore una legislazione in linea con gli standard promossi dalla Carta sociale per quanto riguarda l'eliminazione della diversità nel pagamento del lavoro basata sulla differenza di genere, a livello pratico soltanto la Svezia rispetta pienamente le linee guida.

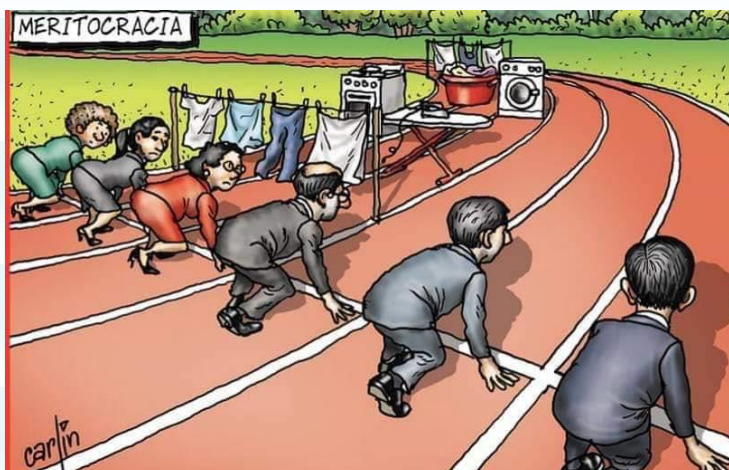
Lo vuoi un cioccolatino con la mimosa? Magari potrebbe addolcire un poco il fatto che nonostante **l'uguaglianza di genere sia uno dei principi fondanti dell'UE** e il principio della parità di retribuzione a parità di lavoro sia stato introdotto più di **60 anni fa**, al giorno d'oggi in Europa le donne continuano a venir pagate in media, per ogni ora di lavoro effettuata, **il 13% in meno rispetto ai colleghi uomini**. Per questo nell'aprile 2022 il Parlamento europeo ha approvato la proposta della Commissione sulla **trasparenza salariale**, chiedendo

un ampliamento della sua portata con **le aziende dell'Ue saranno tenute a divulgare informazioni** che rendano più facile confrontare i salari di coloro che lavorano per lo stesso datore di lavoro ed esporre il divario retributivo di genere esistente. Bene, una norma che potrebbe essere d'aiuto anche all'Italia considerato che, secondo i dati **Istat** (a febbraio 2022), in Italia la retribuzione oraria è pari a 15,2 euro per le donne e a 16,2 euro per gli uomini e il gender pay gap è più alto tra i dirigenti (27,3%) e i laureati (18%). Inoltre, su 101mila nuovi disoccupati, **99mila sono donne**.

“La Certificazione della parità di genere è un obiettivo del Pnrr che sicuramente raggiungeremo nei tempi prefissati perché abbiamo rispettato tutte le scadenze e quindi le 800 imprese nel giro di alcuni anni e speriamo di più” ha assicurato il ministro per la Famiglia, la Natalità e le Pari opportunità, **Eugenia Maria Roccella**, intervenendo all'evento 'Certificazione della Parità di Genere'. “Si tratta di un **cambiamento culturale** che vogliamo ottenere nei confronti in primo luogo delle donne e nei confronti della maternità e in generale della genitorialità, della famiglia”.

Già, ci vuole una grande operazione culturale. Perché parliamoci chiaro, il gender gap passa anche e soprattutto dai retaggi culturali, dagli stereotipi, ai quali siamo ancora troppo legati.

Il **patriarcato** è ancora chiaramente tra di noi, vivo e vegeto, e continua a condizionare la vita e la libertà delle donne, su cui grava ancora oggi tutto il peso del lavoro di cura, che dovrebbe essere redistribuito attraverso strumenti atti a mettere le donne realmente sullo stesso piano degli uomini, come l'apertura di sufficienti asili nido per tutti, il prolungamento degli orari scolastici, il congedo di paternità obbligatorio, così come la realizzazione di strutture per persone anziane, per i non autosufficienti e potrei citarne altre mille. Oppure quantomeno una valorizzazione del lavoro di cura in capo alla donna, intendo una valorizzazione economica con forme di contribuzione che aiutino.



E sottolineo anche un'altra cosa: per Paesi come l'Italia, dove il gender gap è ancora profondo, scardinare il patriarcato porterebbe a una rilevante crescita economica. Lo dicono le stime prodotte dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (Eige), che da anni calcola un indicatore composito, il gender equality index, con l'obiettivo di misurare il divario di genere nei paesi membri dell'Ue. Si tratta di un indicatore che copre più domini, come l'accesso al mercato del lavoro, al sistema sanitario, all'istruzione, alle posizioni di potere, per offrire una mappa completa delle disuguaglianze generate dal patriarcato. **L'Italia è al quattordicesimo posto, sotto la media europea**, soprattutto a causa della scarsa partecipazione delle donne al mondo del lavoro.

E se la vogliamo dire tutta, la mancanza di pari opportunità porta anche frustrazione. Nelle donne che vorrebbero lavorare e non possono, in quelle a cui non viene permesso di fare carriera, quelle che cercano di conciliare tempi di vita e lavoro mettendosi sempre al secondo, terzo, quarto posto; Ma anche negli uomini, che restano ingabbiati in un'immagine tradizionale maschilista nel cui nucleo ci sono il lavoro, i soldi, le responsabilità e che comprime l'espressione delle emotività e la cui identità spesso vacilla in caso di perdita del lavoro, con conseguenze devastanti sulla famiglia.

E dallo scrivere della violenza sulle donne, per oggi, mi astengo, che tra un cioccolatino e un profumo in offerta, ho anche la biancheria da stendere.

Zero morti sul lavoro è la campagna lanciata dalla Uil in questo 2021 per dire “BASTA!”. *Perché chi va a lavoro deve avere sempre la certezza di potere tornare a casa ogni sera. Vogliamo lasciare i morti a zero!*”

*PierPaolo Bombardieri
Segretario generale UIL*



La Uiltec di Roma e del Lazio aderisce con entusiasmo alla campagna lanciata dalla UIL per la sicurezza sui luoghi di lavoro, perché è una battaglia che ha il sapore di dignità e di civiltà. Ogni mese pubblicheremo una foto con i volti della Uiltec Roma Lazio. Questo mese tocca al segretario generale Riccardo Marcelli.



Rinnovato il Ccnl del settore vetro. 168 euro di aumento complessivo a regime. Adeguata risposta contrattuale ai 28mila lavoratori interessati

La dichiarazione di Daniela Piras, Segretaria generale della Uiltec



“Epilogo positivo per la trattativa relativa al rinnovo del contratto nazionale ‘Vetro, Lampade e Display’. Prosegue la stagione dei rinnovi contrattuali. Nel caso specifico abbiamo dato una risposta salariale adeguata ai 28mila addetti determinando un aumento di circa l’8 per cento utile a combattere l’indice inflattivo che mina il potere d’acquisto dei salari stessi.

Abbiamo ripristinato i criteri di erogazione dei 153 euro complessivi sui minimi contrattuali dei lavoratori del vetro cavo e di quelli del vetro piano, così come erano prima della pandemia. Per tutti una ‘una tantum’ a copertura dei primi due mesi di vigenza del Ccnl di 122 euro. Dal primo marzo i lavoratori riceveranno la tranche più corposa degli aumenti che ammonterà a 61 euro.

Abbiamo stabilito anche che dal primo gennaio 2024 tutti gli addetti del settore in questione saranno iscritti al fondo di sanità integrativa Fasie a carico delle aziende per un valore di 14 euro al mese, costituendo così una platea che potrà beneficiare di più ampie prestazioni a sostegno di lavoratrici e lavoratori. Inoltre, dal primo gennaio 2025 verrà aumentato di 1 euro l’indennità notturna.

E’ fondamentale in questa intesa il rafforzamento delle relazioni industriali che identificano nell’osservatorio di settore, il luogo dove confrontarsi sulle trasformazioni che investono questa come tutte le filiere industriali e manifatturiere del paese. Insomma, siamo convinti che gli addetti interessati apprezzeranno l’ipotesi di accordo sia dal punto di vista economico, sia da quello normativo”.



Ufficio stampa Uiltec

ENEL, ACCORDO A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITA'

Oggetto: misure aziendali a sostegno della genitorialità - Accordo sindacale del 24 gennaio 2023

Nel quadro delle iniziative aziendali a sostegno della genitorialità e della condivisione dei compiti di cura nei confronti dei figli, l'accordo sindacale del 24 gennaio 2023 ha introdotto le seguenti misure migliorative delle previsioni di legge.

Congedo di paternità obbligatorio

A decorrere **dal 1° gennaio 2023**, in aggiunta ai 10 giorni di congedo obbligatorio per i lavoratori padri previsti dalla legge, **sono riconosciuti ai papà ulteriori 10 giorni di permesso retribuito a carico dell'azienda**. Tali permessi sono previsti al ricorrere degli stessi presupposti, modalità e tempistiche di fruizione stabilite dalla legge per i 10 giorni di congedo obbligatorio di paternità. In attesa che in ME – Servizi alla persona venga resa disponibile un'apposita richiesta per questi permessi aggiuntivi, le istanze per la fruizione dovranno essere inoltrate, previa comunicazione al proprio responsabile e PBP, tramite il case "Richiesta informazioni", selezionando la tipologia "Assenze" ed inserendo nel campo Descrizione/Note la frase "*Permessi aggiuntivi padre accordo sindacale 24 gennaio 2023*" ed indicando i giorni che si intendono fruire.

Congedo parentale

A decorrere **dal 1° gennaio 2023**, sono incrementate le indennità di retribuzione corrisposte per i periodi di congedo parentale. In particolare:

- per la **durata massima di 1 mese, alla madre o al padre, in alternativa tra loro**, viene riconosciuta **un'indennità pari al 90% fino al sesto anno di vita del bambino**, nei casi in cui la legge prevede, a partire dal 1° gennaio 2023, un'indennità pari all'80%;
- per i **3 mesi o i restanti 2** (in caso di fruizione del mese al 90%), **non trasferibili**, spettanti **rispettivamente alla madre e al padre** fino al dodicesimo anno di vita del bambino, in Enel viene prevista **un'indennità pari al 60%**;
- per gli **ulteriori 3 mesi** cui i **genitori** hanno diritto **in alternativa tra loro** fino al dodicesimo anno di vita del bambino in Enel viene prevista **un'indennità pari al 45%**.

Tali indennità sono comprensive delle misure previste dalla legge (indennità dell'80% per il primo mese di congedo e 30% per i mesi successivi) e del relativo trattamento integrativo aziendale.

Ferma restando la decorrenza dal 1° gennaio 2023, in attesa della pubblicazione delle necessarie istruzioni INPS relative alle novità della legge di bilancio 2023 sul congedo parentale e dell'adeguamento dei sistemi, saranno corrisposti i trattamenti economici in essere che verranno successivamente conguagliati tenendo conto delle misure migliorative sopra indicate.

Non vengono modificate le modalità di presentazione delle richieste di congedo parentale mediante il portale ME Servizi alla Persona attualmente operanti.

Congedi per la malattia del figlio

A decorrere **dal 1° gennaio 2023** per le **malattie dei figli di età compresa tra i 3 e i 12 anni** saranno riconosciuti **10 giorni di permesso non retribuito all'anno**, comprensivi dei giorni previsti dalla legge e dal CCNL elettrici.

Non vengono modificate le modalità di presentazione delle richieste di congedo per malattia figlio attualmente operanti.

Iscrizione a FOPEN dei figli a carico

A decorrere **dal 1° giugno 2023**, qualora i dipendenti iscrivano **a Fopen i figli fiscalmente a carico entro i primi 3 anni di vita**, l'azienda verserà, in forma una tantum sulla posizione di ciascun figlio, **un importo pari a euro 200,00**.

Il presente comunicato è consultabile nel sistema documentale "ME - Documents" disponibile nel portale ME.

Responsabile

Elezioni RSU-RLS



MSD



La nostra
candidata

**Elena
CIROTTO**

Scegli **UILTEC**
la giusta ricetta

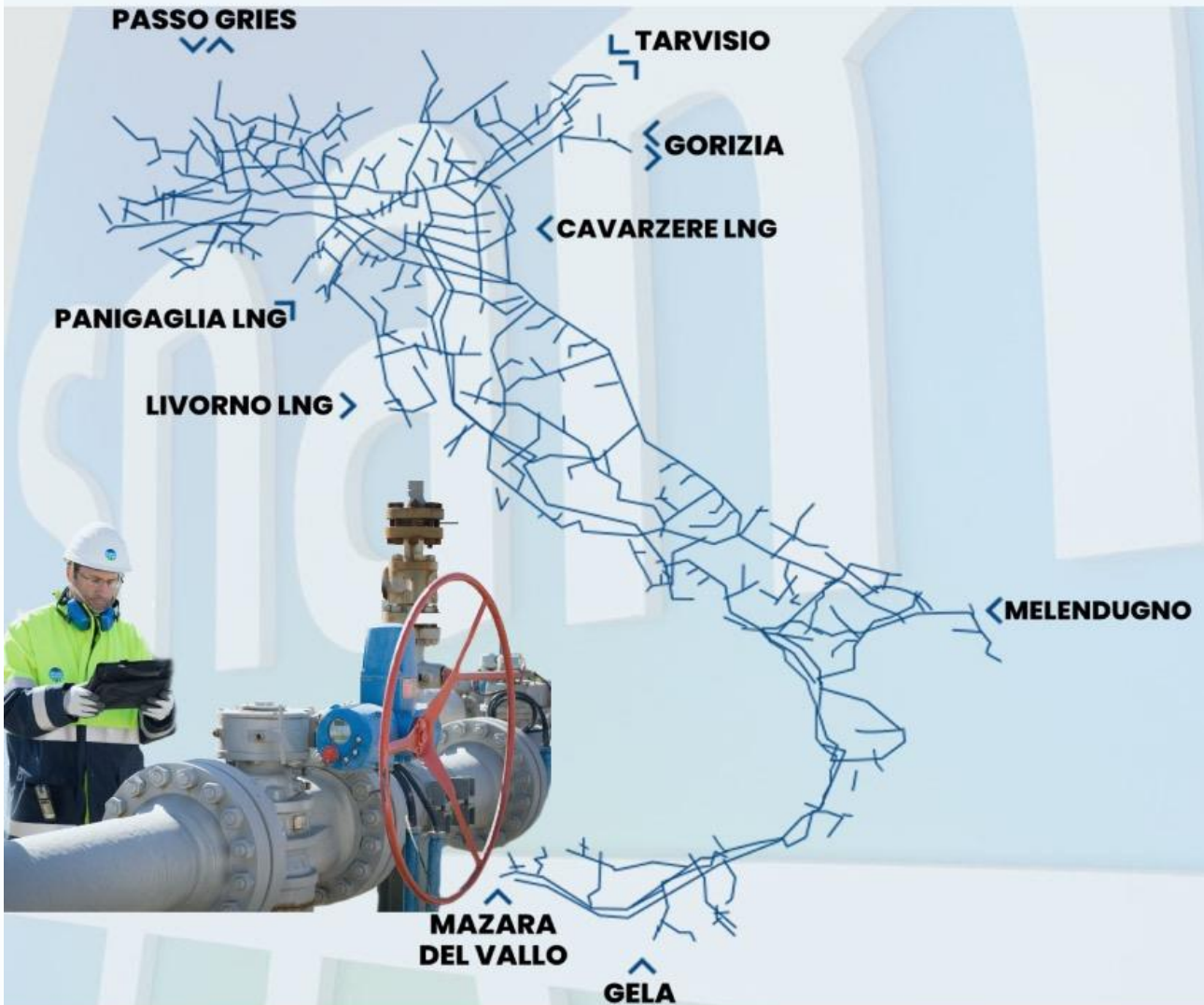
1/2/3 marzo **VOTA**



»»»» uiltec.it



UILTEC Elezioni RSU



Con la **UILTEC** a tutto **GAS**

Dal 27 febbraio al 3 marzo
Fai la scelta giusta

VOTA



»»»
uiltec.it

L'ECO DEL LAZIO



È UN FOGLIO DI INFORMAZIONE SINDACALE DELLA UILTEC REGIONALE ROMA LAZIO A CURA DELLA
SEGRETERIA UILTEC REGIONALE ROMA LAZIO - VIA PO, 162 00198 ROMA - TEL. 06 85375733

PER SEGNALAZIONI E INFORMAZIONI:

MARIA CONSUELO GRANATO – E-MAIL: MC.GRANATO@UILTECLAZIO.IT - TEL. 06 85375733

I NOSTRI CONTATTI:

SINDACATO REGIONALE UILTEC ROMA - LAZIO

SEGRETARIO REGIONALE: RICCARDO MARCELLI INDIRIZZO: VIA PO 162, 00198 ROMA TELEFONO: +39
0685375733 FAX: +39 0685375742 E-MAIL: SEGRETERIA@UILTECLAZIO.IT

SEDI TERRITORIALI UILTEC LAZIO

UILTEC FROSINONE SEGRETARIO GENERALE: ALESSANDRO PISCITELLI INDIRIZZO: PIAZZA QUARANTA
MARTIRI DI VALLEROTONDA, 10 03100 FROSINONE FR. TELEFONO: +39 077583581 FAX: +39 0775856644 E-
MAIL: FROSINONE@UILTEC.IT

UILTEC LATINA SEGRETARIO GENERALE: LUIGI CAVALLO INDIRIZZO: VIA VILLAFRANCA SNC SCALA F
ANGOLO VIA ROMAGNOLI - 04100 LATINA TELEFONO: +39 0773486369 FAX: +39 0773413198 E-
MAIL: LATINA@UILTEC.IT

UILTEC AREA VASTA ALTO LAZIO (RIETI - VITERBO) SEGRETARIO GENERALE: FABIO RICCHIUTO
INDIRIZZO: VIA G. MAZZINI, 1 - 01033 CIVITA CASTELLANA - TEL: +39 0761598588 E-MAIL: VITERBO@UILTEC.IT

L'Eco del Lazio e tutte le informazioni sulle nostre attività sono visibili sul nostro sito
www.uiltecromalazio.it