

“Fare sindacato è una scelta di vita. Significa dedicarsi a chi soffre ed ha bisogno; significa essere disposti a fare rinunce, anche personali, e porsi con generosità a servizio delle persone.

Significa dare fastidio ed essere scomodi perché attraverso l'impegno, il coraggio e la passione che ci contraddistinguono possiamo cambiare insieme le cose.

Questa è la nostra più grande responsabilità”

PierPaolo Bombardieri



Un'altra Italia è possibile: le proposte della Uil a Latina

di Luigi Cavallo

PAG 4

Il Sindacato che vorrei

Di Giulia

PAG. 7

Andare oltre la concertazione

De Il Cavaliere Bianco

PAG. 6

Acea, un nuovo inizio

Di Mariano Ticconi

PAG. 12

VERITA' E GIUSTIZIA PER GIULIO REGENI

Paola Deffendi e Claudio Regeni da sette anni chiedono di sapere cosa sia successo e pretendono giustizia: "Giulio era un ricercatore che stava svolgendo il suo progetto di ricerca al Cairo e lo stava portando a termine, dato che doveva rientrare a marzo - ricorda Paola - invece non è riuscito a rientrare dal Cairo perché la sera del 25 gennaio non ha fatto ritorno a casa e per nove notti e nove giorni è stato torturato e ucciso deliberatamente. Da qui inizia il nostro essere genitori erranti per la verità e la giustizia. Non è facile e sono 7 anni abbondanti che dobbiamo chiedere verità e giustizia. Ormai una parte della verità l'abbiamo capita e vogliamo un processo".

Segue a pag. 3



Verità e giustizia per Giulio Regeni <i>Di redazione</i>	PAG.1
Un'altra Italia è possibile: le proposte della UIL a LATINA <i>Di Luigi Cavallo</i>	PAG. 4
Andare oltre la concertazione <i>De Il Cavaliere Bianco</i>	PAG. 6
Il Sindacato che vorrei <i>Di Giulia</i>	PAG. 8
Iberdrola, una situazione che deve far riflettere <i>Di Massimiliano Appetecchi</i>	PAG.9
Johnson&Johnson Medical Spa, ennesima procedura di licenziamento a Pomezia <i>di Redazione</i>	PAG.11
ACEA, un nuovo inizio <i>di Mariano Ticconi</i>	PAG.14
CCNL LAVANDERIE INDUSTRIALI, 168 EURO DI AUMENTO COMPLESSIVO <i>COMUNICATO STAMPA</i>	PAG.15
ELEZIONI RSU – Ottime affermazioni Uiltec	PAG. 16



Il motivo per cui il processo è bloccato è che il tribunale italiano non sa dove si trovano i quattro indagati, quattro agenti dei servizi segreti egiziani sospettati delle torture e dell'omicidio di Regeni, e senza la notifica degli atti processuali agli imputati il processo non può avvenire. Le autorità del Cairo non hanno mai fornito a quelle italiane le informazioni necessarie per rintracciarli.

Il 3 aprile c'è udienza gup e i genitori di Giulio, "genitori erranti per la verità e giustizia", come si sono definiti a Propaganda Live su La7 fanno il loro appello: "avevamo chiesto che Tajani e Meloni venissero a riferire sulla collaborazione. Non verranno. Invitiamo tutti a farci compagnia prima di entrare dentro. Se la premier e il ministro hanno un ripensamento, li accoglieremo volentieri".

In particolare Meloni e Tajani avrebbero dovuto comparire davanti al gip per spiegare nel merito le rassicurazioni che avrebbero ricevuto dal presidente egiziano **Abdel Fattah al Sisi**, il quale avrebbe detto a Meloni e Tajani che l'Egitto è disposto a collaborare per la risoluzione del caso e per la rimozione degli ostacoli che impedirebbero tale collaborazione.

Paola Deffendi e **Claudio Regeni** e da sette anni chiedono di sapere cosa sia successo e pretendono giustizia, sarebbe giusto che avessero delle risposte, che ormai mancano da troppo tempo.





#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

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.

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 affronta nelle assemblee organizzate in tutta Italia.

Evento del 9 marzo

di Luigi Cavallo



Il 9 marzo si è svolta una assemblea pubblica della Uiltec di Latina, nell'ambito della mobilitazione della UIL. Titolo dell'evento: un'altra Italia è possibile!

La sala Congressi del Park Hotel era gremita (oltre 150 partecipanti) ed il parterre dei relatori era di primissimo livello: Domenico Proietti, segretario nazionale UIL, ha svolto una relazione come sempre impeccabile, toccando tutti i punti contenuti nella piattaforma unitaria di Cgil Cisl e Uil, e che sono oggetto del confronto con il Governo: fisco, previdenza, giovani, salari, mezzogiorno d'Italia, gender gap.

Di seguito il segretario generale della UIL di Latina, Luigi Garullo, ha evidenziato la connessione con le questioni specifiche del territorio di Latina, con particolare riferimento ai "poor workers" ed ai bassi salari che spesso ci troviamo a contrastare.

Accolto con grande interesse, poi, l'intervento del Segretario Generale della Uil di Roma e del Lazio, Alberto Civica. Con la passione che lo contraddistingue, ha sviscerato alcuni punti della relazione di Domenico Proietti, richiamando tutti i presenti alla partecipazione nelle future iniziative di mobilitazione.

Dopo gli interventi molto apprezzati di alcuni delegati della Uiltec di Latina, ha concluso i lavori la nostra Segretaria Generale Daniela Piras, che ha infiammato la platea con un intervento ricco di contenuti e caratterizzato dall'empatia che riesce a stabilire con gli ascoltatori, entusiasti e coinvolti, che hanno ripetutamente sottolineato con applausi alcuni passaggi del suo discorso.

Una bellissima iniziativa, che ha riscosso l'unanime apprezzamento di tutti i partecipanti.

Voglio sottolineare, in particolare, come l'ottima organizzazione dell'evento ci abbia consentito di evitare una dilatazione dei tempi, che solitamente finisce per distrarre la platea.

In due ore e mezza abbiamo iniziato e concluso il convegno, con interventi concisi, efficaci ed appassionati.

Anche questo aspetto è stato molto apprezzato dai partecipanti, mai annoiati e molto coinvolti dagli interventi dei relatori, peraltro tutti di alto livello.

Una bellissima giornata, che fa onore alla Uiltec ed alla UIL, sempre più vicini alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, e disponibili al confronto con le persone senza filtri e senza fronzoli!



ANDARE OLTRE LA CONCERTAZIONE



de Il Cavaliere Bianco

È possibile oggi, dopo più di tre decenni aprire una riflessione sul modello della concertazione che si è affermato in Italia a partire dagli anni 90 e dei risultati concreti raggiunti anche alla luce del processo di globalizzazione vissuto?

Le materie oggetto della concertazione sono numerose e numerosi sono i luoghi dove se n'è data attuazione (governo nazionale, regioni, enti locali).

Dal mercato del lavoro, alla dinamica delle retribuzioni, dai temi della flessibilità, a quelli della previdenza fino alle materie che hanno una portata diretta sull'economia come la politica fiscale, quella industriale e le politiche economiche in generale.

La filosofia della concertazione, avrebbe dovuto caratterizzarsi dal confronto con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e del loro consenso preventivo sulle decisioni politiche ed economiche che devono essere adottate.

Ma è andata veramente così?

Ma soprattutto i risultati raggiunti per i lavoratori che rappresentiamo sono stati soddisfacenti?

E chi ha tratto vantaggio da questo modello di relazioni?

Nel corso di questi decenni, caratterizzati sia da governi di centro sinistra che di centro destra, l'analisi dell'andamento dei dati occupazionali o quelli delle dinamiche salariali e delle pensioni, insieme a quelli relativi alla tassazione delle rendite o della fiscalità di favore alle imprese, ci restituisce risposte evidenti.

La disuguaglianza sociale nel paese è cresciuta assieme alla precarietà e la redistribuzione della ricchezza ha visto peggioramenti oggettivi, il cancro del lavoro nero e dell'evasione fiscale non è mai stato affrontato, il potere d'acquisto ha visto una perdita tendenziale continua e una legge sulla rappresentanza non ha ancora visto la luce.

Appare necessario, dal punto di vista sindacale, affrontare questo tema urgentemente se ci si pone l'obiettivo di recuperare quel consenso vitale che appare così in crisi all'interno del mondo del lavoro e una incisività nelle scelte di governo a dir poco appannata.

Non servono grandi analisi per sapere che oggi nel nostro paese la povertà bussava ormai alle porte anche di coloro che hanno una occupazione.

Ci è stato detto che alla concertazione non vi è alternativa, visti i rapporti di forza dettati dalla globalizzazione e dal potere economico.

Ma la crisi della qualità e della rappresentanza politica unitamente all'assenza di contrapposizione sociale, ha di fatto determinato l'assenza di quei contrappesi indispensabili ad un sistema capitalistico globale, che ha interessi di certo non convergenti con chi ambiamo di rappresentare.

Ma allora l'alternativa è la riproposizione dei modelli novecenteschi contraddistinti dallo scontro di classe e dalla mobilitazione dei lavoratori e delle lavoratrici?

In parte pensiamo di sì, se questi vengono indirizzati all'obiettivo di andare oltre la concertazione, riconquistando potere di contrattazione politico e alla nascita di un modello che veda il lavoro sempre più presente nei luoghi decisionali all'interno delle aziende.

Se un esponente di un partito di destra può oggi permettersi di fare dichiarazioni che attribuiscono al Sindacato la responsabilità della mancata crescita dei salari in Italia, qualcosa andrà pur fatta.

di Giulia



Come giovane donna neolaureata in cerca di un'occupazione, ho deciso di inviare questo articolo al vostro giornale per esprimere le mie aspettative nei confronti del sindacato.

Il sindacato italiano ha una storia lunga e complessa che risale al XIX secolo. Nel corso degli anni, ha subito molte trasformazioni e adattamenti alle esigenze sociali ed economiche del paese.

Tuttavia, eventi come la globalizzazione, il continuo sviluppo di internet con la digitalizzazione dei consumi e la recente pandemia con l'affacciarsi di luoghi di lavoro virtuali, hanno reso evidente la

necessità di un'ulteriore evoluzione del sindacato per rispondere alle nuove sfide.

Mi piacerebbe, quindi, che il sindacato si sforzasse sempre di più di rappresentare tutti i nuovi lavori, non solo quelli esistenti, anche se questi ultimi dovranno comunque essere tutelati, poiché saranno soggetti a cambiamenti enormi e forse anche alla scomparsa.

Sottolineo questo poiché, dati i rapidi cambiamenti sociali ed economici in corso, il sindacato, banalmente, rischierebbe di rappresentare una fascia sempre più ristretta di occupati, andando di fatto contro i principi e la ragione d'essere del sindacato stesso.

Lavorare con più forza per riuscire ad essere il più inclusivo possibile, poiché l'effetto non è solo quello di rimanere indietro rispetto alle novità e impreparati di fronte alle esternalità, ma di non avere, cosa più grave, un quadro preciso della realtà.



Porre al centro della sua azione un rinnovamento delle sue rivendicazioni, attraverso la richiesta di un welfare universale che punti all'eliminazione delle disuguaglianze, e punti ad unificare la condizione e le regole del mondo del lavoro europeo e mondiale rafforzando l'asse internazionale per essere in grado di affrontare le sfide globali.

Mi piacerebbe anche che il sindacato lavorasse per anticipare i cambiamenti sociali, invece di inseguirli, ricoprendo un ruolo propositivo innovativo, in grado di rappresentare con più forza le istanze dei lavoratori e di empatizzando con maggior sensibilità sulle loro difficoltà.

Focalizzandosi maggiormente sull'inefficacia del sistema italiano delle politiche pubbliche in materia di lavoro e di erogazione dei servizi a favore del mercato del lavoro, oggi completamente nelle mani private delle agenzie per il lavoro, permetterebbe ad esempio di "avvicinare" anche chi non è al momento impiegato.

Inoltre, vorrei un sindacato che si interroghi non solo sulla quantità del lavoro, ma anche e soprattutto sulla qualità e sul senso del lavoro per la persona.

In un'epoca di transizione digitale, il sindacato deve saper gestire le nuove forme di lavoro e fornire strumenti di protezione per i più deboli, che spesso si ritrovano a fare proprio questi lavori meno tutelati, come i riders o i nuovi lavoratori del web, come content creator o addirittura sex workers, e imparare ad elaborare e garantire loro nuove forme di tutela adeguata.





Allo stesso tempo, se deve essere anche la creazione di lavoro al centro della propria azione, deve aiutare i giovani imprenditori rivendicando politiche di favore per aumentare le assunzioni e stimolare l'imprenditoria tra i giovani, magari intercettando fondi europei e regionali.

Infine, il sindacato deve difendere, promuovere la creazione di lavoro di qualità recuperando la precarietà diffusa determinatasi nel corso degli ultimi anni, fautrice di emarginazione piuttosto che inclusione.

Aggiornare la modalità di rappresentanza nei confronti di categorie di lavoratori che spesso sono invisibili o più impattati dalle crisi economiche e climatiche, come i giovani, le donne, gli immigrati e i figli di immigrati.

In sintesi, mi aspetto che il sindacato italiano abbia un approccio attivo al mutamento della società in atto, che guardi con più attenzione ai giovani, coinvolgendoli alla partecipazione, che inizi a dire la sua con forza sulla questione climatica e ambientale, cogliendo le nuove opportunità di lavoro che emergono dalle sfide della transizione digitale e ambientale.

Adattarsi ad una realtà in continua evoluzione, significa per il sindacato promuoversi con un ruolo attivo nella costruzione di un futuro sostenibile e più giusto per tutti i lavoratori, partendo dalle loro condizioni reali di vita.



Solo così potrà realmente tornare ad essere rappresentativo ed utile per il benessere e la prosperità di tutti.



VERTENZE

IBERDROLA CLIENTI ITALIA, UNA SITUAZIONE CHE DEVE FAR RIFLETTERE

di Massimiliano Appetecchi

Avevamo conosciuto questa Società, che appartiene al Gruppo Iberdrola, una multinazionale spagnola, che produce e fornisce energia a più di 100 milioni di persone in 40 Paesi, ma è anche uno delle Società leader nel campo delle energie rinnovabili, pioniera nello sviluppo di reti intelligenti e con una capacità di accumulo fino a 4 GW di energia eccedente.

In Italia è presente dal 2006 nel mercato all'ingrosso dell'energia ma è dal 2017 che, con la nascita di Iberdrola Clienti Italia, si propone come Trader nel mercato libero per la fornitura di energia elettrica e gas in tutto il Paese proponendo offerte dedicate alle famiglie, alle imprese e alla grande e media industria Italiana.

Pone le basi delle due Società Italiane (Iberdrola Clienti Italia e Iberdrola Renewables) a Roma nel quartiere EUR ed inizia ad assumere personale qualificato applicando il CCNL Elettrico.

Come Organizzazioni Sindacali veniamo a conoscenza di questa Società solo nel 2020 quando, con una mail, la Referente del Personale, poneva alla nostra attenzione un accordo su un progetto formativo che, se avesse trovato, così come previsto, il nostro avallo, avrebbe potuto essere finanziato con fondi pubblici.

Alla nostra richiesta di poter fare un'assemblea con le lavoratrici e i lavoratori per iniziare a conoscerli e per avere un confronto anche sui temi formativi che l'azienda ci proponeva di sottoscrivere, ricevemmo un secco "NO". L'azienda non riteneva che dovessimo avere un "rapporto" associativo con i suoi dipendenti e reiterava, anche rivolgendosi alle nostre confederazioni, la sua richiesta di sottoscrizione per la Formazione del Personale.

Stante questo clima di chiusura netta, né per noi, né per le Confederazioni, esistevano i presupposti per la sottoscrizione del Piano di Formazione finanziato.

Seguirono poi ulteriori nostre richieste di assemblee con il personale e, quello che ancora oggi denunciavamo con più sofferenza, fu il diniego di poter svolgere l'assemblea, così come fatto nella totalità delle altre società elettriche, per la presentazione della piattaforma di rinnovo del CCNL.

Con il rinnovo del contratto abbiamo assistito ad una prima apertura verso le OO.SS.; finalmente ci fu consentito di fare assemblea con i lavoratori che, oltre a conoscere il rinnovo del contratto stesso, iniziarono a prendere coscienza del Sindacato e del suo ruolo all'interno delle aziende.

E sempre grazie al rinnovo del contratto che, ad inizio di anno, abbiamo sottoscritto con la Iberdrola Clienti Italia e con la Iberdrola Renewables il primo importante accordo di Secondo Livello relativo alla Previdenza Complementare.

Finalmente anche le lavoratrici e i lavoratori di queste due società potranno iniziare a costruirsi una posizione previdenziale complementare aderendo al Fondo di settore PEGASO.

Nella riunione svolta a gennaio scorso nella sede delle due società



avevamo potuto costatare un diverso atteggiamento aziendale di apertura nei nostri confronti. In rapida successione furono autorizzate ben due assemblee, una con il direttore del Fondo PEGASO, cui seguì una nostra dove avevamo avuto la possibilità di approfondire i temi della Previdenza e della Previdenza Complementare.

Immaginavamo poi di iniziare a costruire, anche con queste società, un rapporto costruttivo e collaborativo volto a far nascere e sviluppare la contrattazione di Secondo Livello che, a livello generale, è molto sviluppata nelle società di settore.

Ed è con questo spirito che ci eravamo presentati all'incontro, richiesto dall'azienda lo scorso 1 Marzo.

Nessun segnale premonitore ci era giunto sull'oggetto dell'incontro: APERTURA DELLA PROCEDURA DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO.

L'azienda con toni freddi e distaccati ci comunicò che, in giornata, avremmo ricevuto con posta PEC, la formale apertura della procedura di licenziamento collettivo così come previsto dalla legge 223.

A nulla valse il nostro appello volto a persuadere l'azienda dall'aprire la procedura.

E questa ferma volontà di mettere fuori dal ciclo produttivo 7 lavoratori l'azienda l'ha confermata sia nei confronti che si sono avuto in tutta la prima fase c.d. amministrativa della procedura, sia negli incontri avuti presso il Ministero del Lavoro e la Prefettura.

Quello che, come Organizzazione Sindacale, abbiamo fin da subito denunciato, è stata la mancata volontà aziendale di voler percorrere altre strade alternative al licenziamento ricordando alla stessa che, a nostro avviso, i sette lavoratori avrebbero potuto profittevolmente essere allocati, dopo percorso formativo, anche in altri settori dove l'azienda ha dichiarato di voler investire.

Quello che sta avvenendo in Iberdrola è, a nostro avviso, un campanello di allarme per tutto il settore elettrico.

Tutte le società hanno avuto perdite nella linea di business sulle offerte riservate alle famiglie proprio per fatti contingenti legati al vertiginoso aumento dei prezzi all'ingrosso dell'energia e al provvedimento governativo che ha impedito il recesso unilaterale.

Ad oggi però solo la società Iberdrola Clienti Italia ha preso questa "drastica" decisione di abbandonare questo business e licenziare i lavoratori che, su questo perimetro, erano stati assunti.

Il prossimo mese di Gennaio vedrà la completa liberalizzazione del mercato elettrico e, più di 4 milioni di famiglie, dovranno scegliere un trader sul mercato libero con il quale stipulare il contratto per la fornitura di energia elettrica e gas.

La Iberdrola Clienti Italia non sarà un trader che, anche queste famiglie potranno scegliere, perché l'azienda ha deciso di non perseguire questo business lasciando al loro destino sette lavoratori!

Ci aspettiamo dalle fonti governative un provvedimento che preveda una clausola di salvaguardia per le famiglie, che potrebbero vedere sospesa la propria fornitura di energia elettrica e gas in caso di fallimenti delle imprese, e per tutte le lavoratrici e i lavoratori dei trader commerciali.

VERTENZE

JOHNSON&JOHNSON MEDICAL SPA, ENNESIMA PROCEDURA DI LICENZIAMENTO A POMEZIA

Ennesima procedura di licenziamento in Johnson & Johnson Medical Spa, con sede a Pomezia (RM), dove l'azienda, che conta più di 700 dipendenti ed è organizzata in varie Divisioni (Biosense Webster, Cerenovus, DePuy Synthes, Ethicon, Mentor e Vision Care), continua a licenziare.

Johnson & Johnson

MEDICAL S.P.A.

Lo scorso 27 marzo c'è stato il mancato accordo sulla procedura di licenziamento collettivo aperta dall'azienda per 31 persone a fronte di una riorganizzazione globale che arriva da Casa Madre.

Questi ulteriori licenziamenti fanno seguito un'altra procedura che si è chiusa circa 6 mesi fa, a fronte di attività e di carichi lavorativi che continuano a crescere rendendo la qualità di vita/lavoro dei restanti lavoratori, davvero insostenibile.

I delegati sindacali aziendali di Filctem CGIL, Femca CISL, Uiltec UIL hanno dichiarato che le lavoratrici e i lavoratori di Johnson & Johnson Medical non si ritrovano più in quello che è da sempre il così detto "credo" aziendale, secondo il quale: "Il posto di lavoro deve dare loro un senso di sicurezza, scopo e realizzazione".

"Johnson & Johnson Medical Spa - continuano i delegati sindacali - è un'Azienda nella quale i dipendenti hanno sempre CREDUTO e alla quale hanno sempre dato il massimo impegno, un'Azienda in crescita di fatturato, che fa profitti, non può negare ai propri dipendenti una soluzione diversa dal LICENZIAMENTO!"

Le Segreterie Territoriali e Regionali di Filctem, Femca e Uiltec al termine dell'incontro sindacale hanno dichiarato lo stato di agitazione e il blocco degli straordinari sollecitando l'azienda ad applicare quei principi di responsabilità sociale ai quali si ispira pubblicamente.

La trattativa, continuerà con al tavolo l'interlocuzione della Regione Lazio.

Per Catia Sergianni, della segreteria regionale della Uiltec Uil, si tratta di "un atteggiamento assolutamente insostenibile e reiterato, poiché non si intravede minimamente quelli che sono gli obiettivi di questa azienda e resta un grande punto interrogativo sulle strategie future".



In particolare "Abbiamo chiesto che si superi e si modifichi questa procedura trasformando i licenziamenti in uscite volontarie applicando il criterio di volontarietà incentivata – prosegue -. Inoltre, è assolutamente necessario verificare a fondo quali siano le ripercussioni organizzative nei prossimi anni richiamando l'azienda ad una responsabilità sociale".

"Come organizzazioni sindacali – continua la dirigente – siamo stanchi di assistere a licenziamenti a fronte di aumento di fatturato, senza la ricerca di soluzioni alternative al lasciare a casa 31 persone e non abbiamo intenzione di indietreggiare sulle nostre posizioni dopo appena sei mesi dai precedenti licenziamenti; lo riteniamo offensivo e inaccettabile!" conclude Sergianni.

ACEA

UN NUOVO INIZIO

di Mariano Ticconi (coordinatore Acea)

Dopo un vivace confronto, a volte marcando distanze anche in apparenza incolmabili, ma consapevoli dell'importanza dei temi in discussione, in data 15 marzo 2023 le organizzazioni sindacali FILCTEM, FLAEI, FEMCA e UILTEC hanno di fatto condiviso con i vertici di ACEA l'intento di sottoscrivere un protocollo innovativo per tutto il gruppo e cioè "**LA CARTA DELLA PERSONA E DELLA PARTECIPAZIONE**"; sarebbe sufficiente il titolo per comprendere l'importanza di questa intesa e dei suoi contenuti.



Un protocollo che mira a mettere in maniera importante al centro dei progetti futuri del gruppo ACEA:

LA PERSONA

Una intesa che tende sempre di più a mettere in rilievo le persone, intese come lavoratori e lavoratrici e le organizzazioni sindacali che le rappresentano, cercando sempre più di valorizzare tutti gli attori in campo, dando grande risalto ed ascolto ai bisogni delle persone per il raggiungimento degli obiettivi ed alla partecipazione ed il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

Crediamo che in un momento dove lo scenario interno all'azienda ed esterno è profondamente cambiato, a causa degli eventi (pandemia, ecosistema, guerra, transizione energetica), la condivisione e sottoscrizione di questo protocollo sia uno strumento di grande impatto sociale ma soprattutto sia uno strumento innovativo di cui il gruppo ACEA, i lavoratori e le rappresentanze debbano essere fieri ed orgogliosi.

Naturalmente il protocollo nella sua interezza, contiene tutta una serie di temi ed argomenti, che tempo per tempo partendo da subito, ci vedranno protagonisti di confronti finalizzati al raggiungimento degli obiettivi che reciprocamente con il gruppo ci siamo dati, noi siamo pronti da ora.

Nell'intesa abbiamo creduto opportuno fissare gli obiettivi ed in alcuni casi anche le date in cui raggiungerli, perché gli argomenti sono sicuramente importanti per l'azienda e per i lavoratori che giorno dopo giorno contribuiscono con il proprio impegno al raggiungimento dei risultati:

- Coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nelle strategie di gruppo anche alla luce del piano industriale in corso di aggiornamento, attivando tutti quegli organismi previsti a partire dai comitati di partecipazione, comitati bilaterali e gruppi di lavoro su specifici argomenti;
- Il gruppo ACEA rappresenta la più importante stazione appaltante del centro sud e per questo faremo da subito la revisione del protocollo sugli appalti;
- Per il raggiungimento di obiettivi ambiziosi, avviare delle iniziative volte a reclutare le migliori professionalità dall'esterno con un occhio attento a valorizzare e fidelizzare sempre di più le risorse interne con una lunga esperienza aziendale, insomma un patrimonio da non disperdere;
- La pandemia ha di fatto cambiato in modo radicale e profondo i rapporti di lavoro, introducendo in maniera massiccia lo strumento dello **smart-working** che vogliamo peraltro confermare dando risposte al tema della conciliazione lavoro/vita privata;
- Confronto sui temi del **Welfare** ormai strumento sempre più utilizzato dalle aziende;
- Confronti in materia di possibili internalizzazioni di attività che al momento sono in appalto;
- La formazione continua come strumento di crescita professionale con la possibilità di andare anche oltre le previsioni contrattuali;
- Confronto serrato sulla **classificazione** del personale finalizzato ad una rivisitazione degli attuali livelli di inquadramento anche alla luce di nuove figure derivante da innovazione tecnologica;

Ma non è tutto, perché se il protocollo è un protocollo innovativo non potevano mancare misure atte a favorire **la genitorialità**.

- Congedo per paternità che attualmente è di 12 giorni ne abbiamo aggiunti altri 10;
- Per i genitori con figli fino al 12° anno di età innalzamento dell'indennità dal 60% della retribuzione e al 100% per figli fino a 6 anni;
- Ulteriore periodo di congedo fino al 45% anziché del 30% come previsto dalla normativa vigente;
- Malattia per figli tra i 3 e 12 anni con la possibilità di permessi fino a 10 giorni anziché 5;

Siamo convinti di aver raggiunto un obiettivo importante, in un momento delicato per il gruppo ACEA impegnato a rivedere le proprie strategie industriali anche in virtù di nuovi progetti, su tutti il raddoppio dell'acquedotto del Peschiera e la partecipazione alla gara sul Termovalorizzatore di Roma.

Come sempre il sindacato quando si parla di merito risponde presente, con responsabilità, facendo tesoro dell'enorme valore delle relazioni industriali all'interno nel gruppo ACEA.

Crediamo infine che la sottoscrizione di questo protocollo, possa favorire ulteriormente l'integrazione generazionale che a nostro avviso rappresenta un ulteriore patrimonio aziendale.

Siamo sicuri di aver dato, ai lavoratori di tutto il gruppo, che rappresentiamo, **CON LA CARTA DELLA PERSONA E DELLA PARTECIPAZIONE**, la possibilità di intraprendere: **UN NUOVO INIZIO** .



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.



CONTRATTI

CCNL LAVANDERIE INDUSTRIALI, TROVATA L'INTESA SUL RINNOVO. AUMENTO MEDIO COMPLESSIVO È DI 168 EURO NEL TRIENNIO 2023-2025

(Comunicato stampa)

Lo scorso 28 marzo a Roma, è stata siglata l'ipotesi di accordo tra la delegazione trattante dei sindacati di categoria Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil e i rappresentanti dell'associazione datoriale Assosistema Confindustria per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro del settore delle lavanderie industriali che riguarda circa 20.000 addetti e 1200 imprese nei settori alberghiero e sanitario e scaduto lo scorso 31 dicembre. L'intesa per il triennio 2023 – 2025 verrà sottoposta al voto nelle assemblee dei lavoratori del settore nelle prossime settimane. “Siamo giunti a questa intesa in tempi brevi, in un settore che ha pagato un prezzo altissimo durante



la pandemia. Un accordo possibile grazie alla volontà delle parti nel dare una risposta alle lavoratrici e i lavoratori che vivono un momento di forte difficoltà a causa di un'inflazione che sta erodendo pesantemente il potere di acquisto dei salari”. Così la segretaria nazionale della Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil al termine della trattativa. “Un rinnovo – continuano - che introduce elementi normativi importanti, come la maggiorazione delle percentuali previste per il lavoro supplementare e il passaggio automatico dal livello di ingresso A1 al successivo. Abbiamo, infine, ottenuto più attenzione ai temi della salute e della sicurezza e un incremento medio salariale di 168 euro”: hanno concluso le segreterie nazionali dei tre sindacati.

Parte economica. L'intesa prevede un aumento medio sui minimi di 155 euro (cat B1), così distribuito:

- Per il settore turismo è 40 euro da marzo 2023, 45 euro a maggio 2024, 50 euro a maggio 2025 e 20 a ottobre 2025;
- Per il settore sanitario: 20 marzo 2023, 20 euro a dicembre 2023, 50 a giugno 2024, 65 ad aprile 2025.

Per un montante complessivo di euro 3000 in entrambi i settori.

Aumentato l'elemento perequativo, per le aziende che non effettuano la contrattazione di secondo livello dagli attuali 260 euro a 350 euro nel corso della vigenza contrattuale. Aumento del contributo a carico delle aziende per il Fondo sanitario FASIIL che passa da 8 a 12 euro nel corso del triennio contrattuale con l'impegno a rafforzare le prestazioni sanitarie offerte. Introdotto un meccanismo antievasione, le aziende qualora non rispettassero l'intesa contrattuale incorreranno in una sanzione superiore al contributo stesso.

Parte normativa.

Per quanto riguarda la **parte normativa** l'intesa sottoscritta prevede molte risposte alle richieste fatte in piattaforma, tra cui: il passaggio automatico dal livello A1 al livello A2 dopo 20 mesi dall'assunzione anche in periodi non continuativi. Inserimento della percentuale del 15% di maggiorazione per il lavoro supplementare a partire dalla prima ora di lavoro e aumento della percentuale di maggiorazione in caso di clausole elastiche dall'1,5% al 15%. Tra le novità presenti nell'intesa anche l'obbligo di accordo sindacale in sede aziendale per regolamentare l'istituto della reperibilità. Infine, è stato istituito l'Organismo Paritetico Nazionale Salute e Sicurezza con il compito di programmare azioni per il miglioramento delle condizioni di lavoro, attività formative, studi e ricerche inerenti salute, ambiente e sicurezza. Le assemblee per il varo definitivo dell'ipotesi di accordo si terranno entro il 31 maggio.

Per **Catia Sergianni**, segretaria del settore tessile della Uiltec regionale di Roma e del Lazio si tratta di un “importante risultato sia economico che normativo, con un rafforzamento nel sistema sanitario. L'intesa – prosegue la dirigente sindacale - dà stabilità ad un settore che negli ultimi anni, tra la pandemia e crisi energetica, ha avuto difficoltà di continuità lavorativa in molte aziende con conseguente riduzione occupazionale. Da oggi con regole certe si riprende la contrattazione nei siti” conclude Sergianni.

ELEZIONI – OTTIME AFFERMAZIONI DELLA UILTEC



ELEZIONI BRIDGESTONE POMEZIA, UILTEC PRIMA ORGANIZZAZIONE



Ottimo risultato nel rinnovo Rsu/RIssa per la Bridgestone di Pomezia, dove la Uiltec è la prima organizzazione con 202 voti dei 406 validi ed ha eletto 5 rappresentanti rispetto agli 11 eleggibil. “Abbiamo triplicato i consensi rispetto la tornata precedente grazie alla capacità di dare risposte in termini di contrattazione, diritti e tutele.

Complimenti ai nostri neo eletti, alle lavoratrici e lavoratori per il lavoro svolto in sinergia e squadra”.

la Segreteria di Roma e del Lazio augura un buon lavoro a Ricci Angelo, Vicario Fabrizio, Sciamanna Cristian, Spiri Luca, Villarosa Simon.

ELEZIONI RSU ALLA PEFS (POMEZIA ENGINEERING & FINANCE SERVICE SPA)

La UILTEC di Roma e del Lazio prima ed unica organizzazione con il 95% delle preferenze elegge 2 candidati alle elezioni RSU.

Grazie ai neo eletti, Marco Nica e Mariano Mariani, e alle lavoratrici e ai lavoratori per la fiducia data alle prime elezioni in azienda.

Buon lavoro e complimenti a tutti coloro che hanno contribuito con il lavoro di squadra a questo risultato

Bristol-Myers Squibb, La Uiltec Conquista 4 Seggi

Con 143 voti su 317 la Uiltec si aggiudica ben quattro seggi su nove eleggibili nelle elezioni RSU/RLSSA nella sede di Roma della Bristol-Myers Squibb.

La segreteria ringrazia per l'ottimo lavoro svolto ed augura buon lavoro agli eletti Felli Giovanna, Vigorelli Lorella, Vavallo Cosimo e Amicarelli Edmondo: “Grazie ad un importante lavoro di squadra e l'impegno continuo riconosciuto anche dai lavoratori, si ottengono ottimi risultati. Ricordiamo che è questo il senso del nostro fare sindacato per poter essere sempre al fianco delle lavoratrici e dei lavoratori”.



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