

# 2° CONGRESSO REGIONALE



**Nella partecipazione e condivisione  
la nostra visione di futuro**



**Nel coraggio e nella passione  
le ragioni del nostro impegno**

**Roma, 3 maggio 2018**

**Relazione di GIOVANNI BELLISSIMA**

**Segretario Generale UILTEC Roma e Lazio.**

# Relazione di Giovanni Bellissima Segretario generale UILTEC Roma e Lazio

Secondo Congresso UILTEC Roma e Lazio 3 maggio 2018 Roma

## **SALUTI**

Care delegate, cari delegati in primo luogo vorrei rivolgere un cordiale saluto e un grazie sincero alle autorità, ai nostri graditi ospiti, ai rappresentanti delle aziende e delle associazioni datoriali per la loro presenza e per l'attenzione nei nostri confronti.

Grazie agli amici e compagni di FILCTEM, FEMCA e FLAEI per i saluti e il contributo di opinione e idee che vorranno rivolgerci.

Faccio loro subito una promessa: la UILTEC di Roma e Lazio continuerà ad essere una organizzazione attenta e rispettosa dei rapporti unitari.

Saremo un'organizzazione puntuale, incisiva e esigente, in primo luogo con noi stessi, nel rivendicare ed esigere la coesione dei lavoratori tutti e la difesa dei loro diritti, ma anche della necessità di innovare le modalità organizzative e di rappresentanza dei bisogni dei lavoratori.

Grazie a tutti dirigenti e quadri sindacali delle altre federazioni di categoria UIL presenti qui oggi, non solo per aver accettato il nostro invito, ma anche per la condivisione e apprezzamento della nostra idea di sindacato che misuriamo quotidianamente anche attraverso le tante collaborazioni e partecipazioni alle iniziative di solidarietà intercategoriale che rivelano il nostro comune sentire e senso identitario di appartenenza alla UIL ispirato ai valori e agli ideali del Sindacalismo Laico e Riformista.

Grazie a tutte le delegate e delegati di questo congresso, siete il motore della nostra azione sindacale, rappresentate l'insieme dei quadri e dei dirigenti sindacali che costituiscono il fulcro della rappresentanza sindacale della nostra intera base associativa territoriale. Ma, soprattutto siete e rappresentate la realtà della nostra visione di futuro fondata sulla partecipazione e sulla condivisione.

## **PREMESSA**

Oggi celebriamo il 2° congresso della Uiltec Regionale Roma e Lazio, il momento più alto della nostra democrazia interna, la fase più importante della nostra stagione organizzativa.

A tutti i delegati e le delegate che lo compongono, spetta il compito di rappresentare il massimo organo previsto dal nostro statuto, a cui competono le responsabilità di portare a sintesi le analisi e le proposte per definire una piattaforma organizzativa e una linea politico sindacale che sappia interpretare e garantire gli interessi e gli obiettivi dell'organizzazione, quali la difesa del lavoro e del suo capitale umano e di sostegno allo sviluppo e al benessere sociale.

Il Congresso è anche e soprattutto l'occasione, per chi come noi, deve difendere un modello di società basato sulla democrazia organizzata che si afferma proprio attraverso la libertà associativa, vera espressione della partecipazione popolare, della solidarietà, del pluralismo di opinione e di espressione, che si afferma attraverso la libertà individuale e collettiva a costituirsi o aderire a forme associative per determinare il ruolo di forza intermedia, delegata a rappresentare e tutelare gli interessi delle diverse e articolate categorie che compongono la nostra società civile.

Noi siamo prima di tutto questo: un'associazione di lavoratrici e lavoratori costituita per difendere e rappresentare gli interessi, i bisogni e le aspirazioni degli associati.

Dobbiamo, prima di tutto rilanciare questi valori, accorciare le distanze e avvicinarci per ascoltare meglio i problemi dei nostri iscritti dei nostri delegati, comprenderne le preoccupazioni, le motivazioni di quanti hanno scelto la Uiltec, non solo per senso di appartenenza, ma anche per chiederci aiuto, per avere garanzia per il loro futuro.

La fiducia dei lavoratori deve essere ripagata con risposte più adeguate e pertinenti, restituendo una prospettiva di futuro e convertendo quel sentimento di profonda sfiducia e paura che si è ormai radicato tra le persone, in speranza e convinzione che

uniti e determinati, possiamo realizzare una società più equa, più giusta e puntare a un futuro di crescita e di benessere.

Il vivere assieme comporta la necessità di momenti di confronto e dibattito, fondamentale per coinvolgere tutti i livelli della nostra organizzazione, a partire dagli uomini e dalle donne che sul territorio costruiscono con i nostri iscritti e simpatizzanti il bacino di fiducia nei confronti dei quali intendiamo sviluppare il nostro impegno sindacale.

Per queste ragioni, oltre agli aspetti formali, il congresso unitamente agli altri momenti statutari deve essere l'occasione di coinvolgimento di tutti, dove la verifica e l'analisi si trasformano in proposta, frutto e sintesi del contributo di idee di tutti, che sappia interpretare l'aspirazione e gli obiettivi che insieme abbiamo scelto, perché se le scelte sono il risultato di una ampia partecipazione queste diventeranno non solo condivise ma difese e sostenute da tutti.

Ad alcuni potrà sembrare un'analisi scolastica, ma sono convinto che almeno parte delle nostre difficoltà possa trovare soluzione scegliendo proprio di aggiornare e intervenire sui fondamentali del nostro modo di fare sindacato, "un modo partecipato" in una organizzazione capace di coinvolgere tutti alle scelte per stimolarne la condivisione e il senso di appartenenza.

## **CONTESTO SOCIALE**

Prima di entrare nei temi della nostra specificità territoriale e settoriale e analizzare gli aspetti di dettaglio e di competenza pratica, che più caratterizzano la nostra esperienza e il nostro impegno locale, vorrei proseguire nella riflessione da un punto di osservazione e analisi più ampio. In primo luogo, riteniamo infatti determinate esaminare i temi generali della nostra economia e delle politiche industriali del nostro Paese, non solo perché riteniamo siano decisive anche per la risoluzione delle nostre specificità e problematiche locali, ma anche e soprattutto perché penso sia nostro

dovere farci interpreti dell'opinione dalla nostra base, oltre che un diritto contribuire con le nostre idee e il nostro punto di vista al dibattito generale.

## **IL CAMBIAMENTO**

La parola “cambiamento” è al centro del dibattito pubblico, tutti convengono che occorre un cambiamento, ne condividono la necessità i lavoratori che sono intervenuti in occasione delle nostre assemblee di base, è stato lo slogan e il tema prevalente delle tesi congressuali della maggior parte dei nostri congressi territoriali, è stata l'offerta politica di molti partiti in occasione delle recenti elezioni, per questo credo sia l'unica cosa che trova davvero tutti d'accordo. Salvo però verificare poi che il cambiamento auspicato riguarda sempre qualcun altro e mai chi lo chiede, trasformando di nuovo un tema che sembrava essere di grande convergenza in una nuova ragione di contrapposizione e conflitto.

Credo che su questi argomenti, al netto delle diverse opinioni, sia realistico sostenere che il cambiamento ha già profondamente inciso sul mondo del lavoro che per effetto della crisi di sistema ha colpito la nostra economia. A partire dal 2008, infatti si sono modificate profondamente le condizioni sociali ed economiche e sono cresciute le disuguaglianze.

Una crisi che ha radicalmente modificato il mondo così come siamo stati abituati a conoscerlo, la sfiducia e il senso di impotenza sono i sentimenti che oggi prevalgono nella nostra società in modo preoccupante, condizione testimoniata non solo da una diffusa opinione, ma purtroppo dimostrata da dati oggettivi come gli indicatori economici che misurano una fragile ripresa, in percentuali nettamente inferiore alla media dei paesi europei, e dei dati sulla disoccupazione giovanile che misurano il danno che questa condizione ha determinato nella nostra economia e nello sviluppo del nostro sistema paese.

Oggi ci troviamo in una fase di transizione e mutazione sociale determinata dalla presunta fine della crisi economica, dichiarata dall'Istat e raccontata dal 51° rapporto

del Censis che rappresentano una condizione Paese a tratti profondamente cambiata ma allo stesso tempo in ripresa economica: Tale ripresa economica realizzerebbe, secondo quanto dichiarato dall'Istat nel rilievo dei dati di fine 2017, una crescita della occupazione pari al 58,4 %, il miglior dato mai raggiunto addirittura negli ultimi 40 anni della nostra storia. Altrettanto positivi sono i dati sulla produzione che dimostrano come la ripresa dei consumi e dell'export siano il segnale dell'inizio di un nuovo ciclo di benessere che tanto aspettavamo.

Ma le contraddizioni di questa ripresa stanno nella mutazione della nostra condizione sociale, gli stessi istituti rilevano, infatti, contestualmente ai dati sull'occupazione e sulla produzione l'aumento esponenziale dei poveri, pari a 4,7 milioni di cittadini.

Ciò dimostra fondamentalmente che siamo di fronte a un grave problema di redistribuzione della ricchezza prodotta e di profonda iniquità e ingiustizia, perché i ricchi diventano sempre più ricchi e i poveri sempre più poveri e addirittura in aumento di numero.

Temo si tratti dell'inizio di una nuova forma di povertà, rappresentata non da persone disoccupate senza alcun reddito, ma da lavoratori precari e sottopagati.

L'argomento di fondo è quanto il sindacato sia oggi capace di intercettare e di tutelare gli interessi del mondo del lavoro e di come si riorganizzi per rappresentarli.

La nostra Costituzione prevede che il salario debba essere equo e giusto e la giurisprudenza affida alla contrattazione collettiva e decentrata il ruolo di regolatore di equità e giustizia. Su queste basi il sindacato ha la responsabilità e il dovere di reagire per riaffermare il ruolo sociale di difensore di interessi e bisogni sociali dei cittadini. Questa deve essere la nostra priorità: riaffermare la giustizia e l'equità sociale nel nostro Paese, tutto il resto credo sia secondario.

Non può dunque sfuggire che il nodo fondamentale riguardi il cambiamento che attraversa i lavoratori e di conseguenza le modalità della rappresentanza dei loro interessi sociali.

Questa consapevolezza (*cambiamento e rappresentanza*) è molto radicata dentro il sindacato, tanto da verificarla in almeno due importanti riforme che ci vedono direttamente coinvolti.

## **CONTESTO GIURIDICO NORMATIVO**

**La prima riforma riguarda** l'insieme di modifiche e l'introduzione di nuove norme che tendono a disciplinare il lavoro per decreto e non più attraverso la contrattazione, non solo indotte dai processi economici legati agli anni della crisi, ma soprattutto come scelta politica legata alla volontà di semplificare, verticalizzando i livelli decisionali, le relazioni sindacali, rinunciando di fatto alla condivisione e ricerca del consenso sociale.

Per molti anni il nostro mestiere di sindacalisti si è svolto all'interno di un quadro normativo leggero che affidava alla negoziazione un ampio margine di autonomia con il solo vincolo normativo riferito al diritto del Lavoro dalla legge 300 "lo statuto dei Lavoratori". Nel giro di pochi anni il legislatore ha prodotto una serie di norme e di leggi che hanno generato importanti trasformazioni del mondo del lavoro e delle regole di rappresentanza.

Mi riferisco alle nuove forme di contratti scaturiti della riforma Fornero e del Jobs Act, dalla riforma degli ammortizzatori sociali, e della riforma delle politiche attive del lavoro che hanno cambiato il mercato del lavoro. Come se si potesse creare il lavoro per legge e non attraverso gli investimenti produttivi!!!

Aldilà delle conseguenze dirette che queste riforme hanno prodotto sulla vita reale delle persone, come ad esempio la riduzione delle tutele e l'aumento della precarietà, tali riforme hanno anche indirettamente prodotto un cambiamento di ordine culturale, che ha coinvolto i lavoratori, i rappresentanti sindacali, ovvero il rapporto tra i lavoratori e il modello di rappresentanza sindacale.

Tutto ciò ha messo in difficoltà l'adeguatezza delle competenze professionali dei nostri quadri sindacali e delle RSU, che quotidianamente devono interpretare le dinamiche

sindacali e i processi collettivi cercando di adattare le strategie della nostra organizzazione in un contesto complesso e privo di riferimenti.

Nella responsabilità di garantire qualità e competenza alla nostra proposta sindacale ci siamo posti il problema di valutare se la preparazione dei nostri quadri sindacali sia adeguata ai cambiamenti normativi che sono intervenuti.

La Uiltec di Roma e Lazio in questo ambito e nell'arco di questo mandato congressuale, ha realizzato una serie di moduli formativi rivolti a tutti i settori industriali di nostra competenza per dare strumenti di conoscenza e di pratica alla nostra base sindacale, per meglio indirizzare i nuovi bisogni che emergono dal cambiamento. La formazione ha coinvolto prevalentemente i nostri rappresentanti eletti nelle RSU, ma è stata per noi anche un'occasione di investimento organizzativo per valutare nuove figure sindacali da promuovere dentro le nostre strategie di organizzazione. L'apprezzamento dei nostri delegati ed il riconoscimento dei nostri iscritti e simpatizzanti verso questo metodo di selezione e formazione permanente, evidenzia la nostra natura propositiva e misura la nostra ambizione di crescita. Vogliamo pianificare il nostro futuro rilanciando la nostra organizzazione nel ruolo di protagonista.

Questa pratica non può essere lasciata né all'improvvisazione né all'individualità delle singole strutture, ma deve incontrare una progettualità più ampia che sappia integrare i bisogni e le specificità territoriali, della nostra intera articolazione regionale, in una unica cabina di regia capace di realizzare progetti di interesse comune per un comune patrimonio, nella consapevolezza di dover ricercare le ragioni che ci uniscono e isolare quelle che ci dividono.

## **CONTESTO NORMATIVO SINDACALE**

La seconda riforma è rappresentata dalla sottoscrizione di CGIL CISL e UIL, dell'accordo sulla rappresentanza siglato il 10 gennaio 2014, che riproduce il naturale sviluppo delle principali tappe di evoluzione e rinnovamento del sindacalismo italiano.



Il tema è la rappresentanza e la rappresentatività del sindacato, voluti per regolamentare e innovare le modalità organizzative di rappresentanza dei nuovi bisogni sociali attraverso la pratica della democrazia.

Ritengo necessario fare una premessa a riguardo, qualunque sarà il modello organizzativo che emergerà da questo processo evolutivo, il sindacato non potrà prescindere dalla necessità di rappresentare e tutelare contemporaneamente i bisogni collettivi, territoriali e individuali attraverso il presidio del sindacalismo confederale a garanzia delle diverse specificità e articolazioni del lavoro.

## **MODELLI A CONFRONTO**

Lo sviluppo di un'organizzazione complessa passa necessariamente attraverso la sua capacità di mutazione, di adattamento, di permeabilità controllata, relativamente a effetti endogeni ed esogeni che devono essere filtrati e recepiti con la finalità della crescita e dell'innovazione, pur mantenendo intatti i valori portanti per la legittima salvaguardia degli interessi da tutelare.

L'articolazione della nostra struttura, a tutti noi nota, reagisce con una sorta di effetto di contemporaneità, sia per il breve che per il lungo periodo cogliendo, nella variabile temporale la centralità dell'azione; è pertanto probabile anzi fisiologico, che l'evoluzione passi per momenti di criticità, di instabilità, di troppo rapida dinamicità creando, maggiormente in periferia, una caotica fenomenologia.

Affinché la tesi descritta, che ovviamente non può essere puntualizzata in questa sede, garantisca l'effettiva implementazione del sindacato cui apparteniamo nonché la radicalizzazione ed il proselitismo, bisogna individuarne l'elemento governo come il dato fondante per una corretta canalizzazione della trasformazione, affinché si possa determinare in opportunità tutto ciò che sembra poter intaccare l'efficacia e l'efficienza del nostro sistema.

Schematizzando in estrema sintesi, fattori endogeni ed esogeni necessitano di essere governati per necessità di recepimento degli stessi con la finalità della crescita e del consolidamento, tramite metodo democratico assembleare in fase decisionale ma per delega in fase negoziale, mantenendo la struttura coesa e determinata nei suoi livelli di rappresentatività verticale.

Ineluttabile è l'interconnessione e la sequenza delle fasi, in assenza delle quali l'organizzazione diviene instabile.

Questo breve ma funzionale preambolo si è reso necessario per una piccola novità nella fase di analisi settoriale, avendo come finalità, nel contempo descrittiva e comparativa, il far volutamente emergere pericolose contraddizioni di natura gestionale.

È sorprendente come, fermo restando la peculiarità degli ambiti, ci troviamo dinanzi a risposte diametralmente opposte nell'Energia e Petrolio (compresa ENI anche se tradizionalmente resta capitolo a sé stante) piuttosto che nel Chimico/Farmaceutico.

Il congresso è per sua natura un momento statutariamente dovuto ma anche simbolicamente celebrativo, è il momento in cui si rinnovano gli organismi ma si gettano anche le basi politico-programmatiche per il futuro quadriennio, e nel far ciò non possono non essere evidenziati i risultati edificanti del quadriennio concluso.

Sarebbe quindi fin troppo facile analizzare, numeri alla mano, lo straordinario risultato nel settore Energia e Petrolio dove in Q8 abbiamo 6 RSU su 13 membri, in API/IP 4 su 12 provenendo da un rapporto di 2 su 16 e in ex TOTALERG, oggi Italiana Petroli, abbiamo un numero di iscritti superiori a quelli che possono sommare altre organizzazioni e, naturalmente, aspettiamo il rinnovo della rappresentanza con grande ottimismo. In Eni registriamo l'ottima affermazione dei nostri candidati nelle elezioni RSU ENI di Roma, dove conquistiamo 14 delegati, 5 in più rispetto alla tornata elettorale precedente con un aumento complessivo sia in termini di voti assoluti che percentuale. Così come exploit in P&G di Pomezia primo sindacato, il passaggio da 1 a 3 nella complicatissima vicenda Alfa Sigma, lo sviluppo di Takeda, ma anche, e del caso ne tratteremo oltre, la presa di posizione politica che ha portato ad un unitario

mancato accordo in MSD, nonché lo straordinario risultato sui fondi che ci vede, nel Lazio, come consolidata forza di riferimento.

Potremo continuare e limitarci all'autocelebrazione e invece, come detto, approfondiremo un aspetto talmente degno di nota da rischiare di diventare una discriminante.

Iniziamo dal fattore endogeno che, necessariamente, è comune a tutti e due i settori: il testo unico sulla rappresentanza.

Come tutte le strutture normative, ci troviamo ad individuare nell'Affermazione di Principio, nella Metodologia di Esercizio e nel Controllo gli elementi di genesi di detta produzione "*normativa*". Ne consegue pertanto che è nostro patrimonio comune e fondante, ampliare la platea di riconoscimento, creando appartenenza secondo quelle regole democratiche caratterizzate da libera scelta nella strutturazione organizzativa dai soggetti delegati. È il nostro principio portante: appartenere a una organizzazione democratica.

Per sostenere tale principio ne abbiamo modificato la metodologia di costruzione e infatti, nel nostro regolamento unitariamente concepito, sono scomparse le quote di designazione con conseguenza diretta della eliminazione della soglia di solidarietà.

Principio nobile sostenuto, ancor di più, con strumento funzionale. Manca ora l'ultimo passaggio, il controllo.

Come abbiamo sostenuto, un'organizzazione complessa non può non essere governata; e abbiamo anche detto che la nostra è una forma democratica per delega.

Qual è dunque il risultato empirico sui settori relativamente al controllo?

L'Industria Petrolifera ha subito una mutazione genetica negli anni che ha stravolto completamente i parametri di riferimento, con i risultati che vediamo oggi.

Relativamente pochi anni fa avevamo 2 CCNL e il prezzo fisso al consumo. Ne è seguita una liberalizzazione con il dichiarato obiettivo che tale provvedimento avrebbe spinto al ribasso i prezzi per conseguenza della concorrenza, tralasciando però il

piccolo particolare che tale dinamica ha, a volte, successo laddove ci si trova in un mercato in concorrenza perfetta e non in un oligopolio. Infatti, al di là delle avvenute multe sancite dall'autorità per il volgarmente detto "cartello", si ha avuto come conseguenza la drastica riduzione degli operatori di mercato in quanto è proprio la caratteristica oligopolistica quella di tenere sul mercato, nel breve/medio periodo, l'operatore inefficiente dato dal sovrapprezzo indotto.

Per brevità: sono rimaste 4 aziende storiche (ENI/Q8/TOTALERG/API-IP); è stata razionalizzata la raffinazione; si assiste alla diffusione delle cosiddette "pompe bianche" e di "padroncini retisti" che sostituiscono le petrolifere nella distribuzione; dei due operatori dell'avio-rifornimento, uno è passato al CCNL Trasporti e l'altro è un piccolo imprenditore Veneto; abbiamo un solo CCNL.

A queste modificazioni esogene come ha reagito la struttura sindacale nel controllo? Con la verticalizzazione.

Schematicamente: il premio di Partecipazione è di gruppo, gli integrativi sono aziendali, i Protocolli evidenzieranno le linee guida delle razionalizzazioni. La riflessione sull'anello mancante, ovvero la struttura territoriale, è d'obbligo!

Eppure, con attenta riflessione, è proprio questo il settore per la sua dimensione, per la sua concentrazione, per la sua storia delle Relazioni Industriali, che può essere portatore non di novità ma addirittura di rivoluzione, con conseguente partecipazione attiva di ogni livello di struttura.

Nell'accordo del 10/gennaio/18 su "Contenuti ed Indirizzi delle Relazioni Industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e CGIL-CISL-UIL al punto e) Partecipazione, si legge, tra l'altro: "I cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando il nostro sistema industriale richiedono coinvolgimento e partecipazione e determinano una diversa relazione tra impresa e lavoratrici e lavoratori" per continuare con "si vanno diffondendo.... modalità di partecipazione più efficaci e incisive rispetto al passato, con particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa", concludendo "Confindustria CGIL-CISL-UIL considerano, altresì,

un'opportunità la valorizzazione di forma di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'Impresa”.

È naturalmente un documento di indirizzo ma riteniamo che possa essere la base per poter iniziare a proporre quei Consigli di Vigilanza che nel modificare gli organismi giuridici delle aziende permetterebbero di recepire, specialmente in materia di strategia aziendale, le istanze delle OOSS non come pareri consultivi come nei già sperimentati Comitati Consultivi o gli Osservatori, ma come proposte concrete da sottoporre a voto; mantenendo intatte tutte le nostre libertà e agibilità sindacali.

Come detto, la peculiarità di questo settore potrebbe darci modo oggi, di sperimentare fasi di Relazioni Industriali innovative ma che sono tradizione consolidata nei Paesi del Nord Europa e che, ragionevolmente adattati al nostro panorama economico nonché giuslavoristico, possano consentirci finalmente un passaggio epocale.

In questo caso dovremmo sfruttare la nostra capacità di volgerci al nuovo, di metterci in gioco, di sperimentare, di dimostrare a noi stessi e agli altri che il Sindacato è modernizzazione.

Ma il sindacato è anche tutela del diritto, è conquista e lotta, è difesa e riproposizione del soggetto debole in ambito negoziale. Ed è sotto questo secondo aspetto che si scorge la risposta al controllo nel settore Chimico/Farmaceutico, fermo restando anche qui il dato esogeno.

Ci troviamo, in questo caso, in un mercato nella cosiddetta “concorrenza perfetta” relativamente al numero degli operatori ma con una definizione del prezzo del prodotto molto articolata; infatti andiamo dai prodotti “da banco” a quelli classificati nella fascia di rimborsabilità del Sistema Sanitario (per quanto riguardo il Farmaceutico), va da sé che il quadro di riferimento in cui interveniamo, è disomogeneo. Ma noi dobbiamo necessariamente canalizzare il dato in funzione del nostro ruolo e, credo, sia sintomatico analizzare il caso concreto della vertenza MSD per illustrare l'indirizzo che sta prendendo la gestione delle Relazioni Industriali, nonché il posizionamento delle strutture di base.

Nel 2017 MSD ha ottenuto un risultato economico mai raggiunto prima, ha un posizionamento di mercato primario, ha effettuato negli ultimi anni più di una ristrutturazione, non esistono scostamenti critici di organico.

L'azienda, con la motivazione di "ottimizzazione organizzativa" trova la possibilità, con corposa documentazione di richiesta, di aprire una procedura 223/91 "licenziamenti collettivi" per riduzione di 29 unità. Tralasciamo, anche se erroneamente perché ormai la produzione giuslavoristica rasenta l'inciviltà giuridica, il come si possa fruire di strumenti di legge per porre in essere azioni tecnicamente discutibili e sindacalmente inaccettabili. La stessa azienda palesa la volontà di trovare un accordo nei tempi di sede sindacale (45 gg.) senza trasversalità (poi concessa per un massimo di 6 persone) e indipendentemente dal numero di volontari dichiarandi, quindi anche nella ipotesi della totalità dell'esubero, l'inserimento nel testo del riferimento all'art. 5 "criteri di Legge". In cambio di ciò un numero di mensilità forse mai ottenuto in un accordo, almeno nel Lazio. Le OOSS unitariamente non firmano, mentre il documento finale lo sottoscrive, altrettanto unitariamente, la RSU.

Per eleganza e classe, che, come si dice, non è acqua, tralasciamo le dinamiche interconfederali nel corso del negoziato, anche perché alla fine è il risultato quello che conta, evidenziamo però due elementi fondamentali: il ruolo del sindacato e i diversi ambiti decisionali.

Noi non siamo facilitatori economici, ma diamo, se possibile e praticabile, un'opportunità bilaterale ad azienda e lavoratore, laddove si riesca a crearne le condizioni, ed in questo contesto, il dato economico è un "di cui".

Noi siamo invece coloro i quali devono difendere il diritto, anche se per un singolo lavoratore, di non essere discriminato, penalizzato, mobbizzato, licenziato! E nel momento in cui, intravediamo, anche lontanamente, il concretizzarsi di una palese violazione delle norme di tutela, non ci può essere livello di monetizzazione che giustifichi una abdicazione al nostro mandato, altrimenti si abbia la compiacenza di abbandonare le cariche nel territorio perché il primo atteggiamento di coerenza che

dobbiamo mantenere è quello funzionale all'oggetto sociale delle relative organizzazioni di appartenenza. Tant'è che poi si manifestano discordanze strutturali.

L'autonomia delle RSU non è indipendenza! I membri di tale rappresentanza sono votati dai lavoratori ma in nome e per conto delle OOSS per le quali si candidano.

Nessuno può pensare di costituirsi un "feudo"; nessuno può pensare, implicitamente o meno, di dettare condizioni; e il riferimento in questi casi, non è certamente ai nostri rappresentanti RSU di MSD. È pur vero che ogni soggetto, collettivo o individuale che sia, guadagna uno spazio in funzione del vuoto che trova e se tale vuoto risulta essere un portato di una concezione normativa debole perché sacrificata sulla universalità di un principio "democrazia", le conseguenze non tardano nel palesarsi.

Risulta chiaro che il filo rosso che lega il ragionamento riguarda l'applicazione concreta ed efficace dei regolamenti. Il ruolo del Territorio, sovraccaricato nel tempo dagli accorpamenti parallelamente alla razionalizzazione nella rappresentanza della Segreteria, unitamente ad un'ambigua definizione di "Secondo Livello" tale per cui, come dimostrato, porta i settori a reagire schizofrenicamente ovvero, l'Energia si verticalizza, il Chimico-Farmaceutico si parcellizza, disorientando la struttura demandata a individuare una linea di indirizzo e riferimento politico/sindacale.

Il Territorio deve avere certezza di azione data dalla incontestabilità normativa proprio per avere quella duttilità relazionale che a volte ci spinge a firmare accordi come in Trelleborg e Acea in cui, per la prima volta dall'entrata in vigore del Jobs Act, si sottoscrive la deroga a tale modalità di assunzione o a rifiutare di firmarli come nella citata vertenza MSD.

Una improrogabile omogeneizzazione normativa è necessaria per prevenire rischi di Ruoli, Funzioni, Organismi, Governo.

## **ENI**

Per completezza non posso non esaminare il "capitolo a sé stante ENI":

Quattro anni nell'ambito dell'Energia e Petrolio sono stati intensi e segnati da trasformazioni profonde. Dire "Energia e Petrolio", nel nostro territorio di Roma e Lazio, significa anzitutto parlare del principale attore in campo, ENI.

Il quadriennio si apre con l'*annus horribilis* del petrolio, il 2014: da luglio di quell'anno si registra una caduta dei prezzi del barile che, da 110 dollari in pochi mesi precipita a 45 dollari. Eni, come i suoi *competitors*, rivede radicalmente i suoi piani strategici, basati su un'attesa di crescita del greggio che non solo non si è verificata, ma che ha visto anzi il dimezzamento del valore della materia prima.

Eni però, va dato atto, diversamente dalle altre *major*, non ha proceduto a un taglio di costi procedendo a tagli "lineari" di personale. Piuttosto ha identificato, da un lato, settori ritenuti esterni al *core business* da dismettere (la chimica), e dall'altro implementato ulteriormente il disegno di snellimento organizzativo e riduzione costi (andando anche "oltre" la divisionalizzazione delle sue attività). Lo scorso anno ha inoltre costituito una Società *ad hoc* con i business "Gas e Luce" attraverso cessioni di ramo di azienda.

Il Sindacato unitariamente è riuscito a smontare il progetto di cessione di Versalis. La cessione della chimica a un fondo di investimento estero di carattere essenzialmente speculativo, non sarebbe stata infatti solo un danno per i lavoratori, ma soprattutto un errore irreversibile, che avrebbe ulteriormente depauperato il già provato sistema industriale italiano. L'operazione non è stata certamente a costo zero, comportando azioni ripetute di lotta, scioperi mai verificatisi recentemente nella storia delle aziende Eni.

Dobbiamo poi ricordare anche le ipotesi di "uscita" dal sistema della neo-costituita azienda Eni Gas & Luce. Dopo molteplici confronti tra Sindacato e Azienda, le ipotesi sono state ufficialmente smentite e la Società permarrà anch'essa all'interno del sistema, ha invece consolidato il radicamento territoriale e adottato un piano di sviluppo strategico e di progressiva "internalizzazione" di attività realizzate in precedenza in *outsourcing*.



Il riassetto di Eni è stato, come dicevamo, essenzialmente organizzativo, con accentuazione dello snellimento delle strutture, andando cioè oltre il già effettuato assetto di divisionalizzazione. Purtroppo, non si assiste a un rafforzamento del polo di Roma e della Regione, come sarebbe auspicabile se a fronte delle uscite di personale che comunque hanno continuato ad esservi anche per effetto degli ultimi residuali “echi” delle procedure di mobilità, vi fosse anche un’idea di sviluppo ed un piano di crescita occupazionale.

Persiste, invece, una legittima preoccupazione che le attività più qualificate e di contenuto tendano a concentrarsi, sempre più, nella sede di San Donato Milanese.

Ma sarebbe ingeneroso imputare ciò esclusivamente alle Aziende. Manca, piuttosto, una visione complessiva, lungimirante, un’idea di crescita territoriale da attuare di concerto con gli Enti che amministrano il territorio di Roma e Lazio.

È il *modus operandi* delle Amministrazioni che mostra la sua insufficienza, con mancanza delle necessarie sinergie per offrire servizi migliori. Comune, Regione e Stato dovrebbero fare squadra, non fare prevalere logiche di cortile che portano forse a qualche voto in più, ma non sono paganti sul lungo periodo.

Eni – per il settore *downstream* e per diversi servizi - è ora impegnata in un trasferimento di sede, che dev’essere anche l’occasione per una implementazione di vari istituti e servizi avviati sinora in modo sperimentale, come *smart working* e asilino. Modalità e servizi fondamentali per il *welfare* in una città come Roma afflitta, appunto, da diseconomie e difficoltà quotidiane di mobilità.

La riduzione dei costi che, sostiene l’Azienda, ha determinato la scelta del trasferimento che dovrà coniugarsi con il miglioramento della qualità della vita dei dipendenti.

Anche su questo tema daremo battaglia per un rilancio delle relazioni industriali sul territorio con Eni, di cui la Uiltec di Roma e del Lazio vuol essere un perno responsabile, dato anche il consenso - crescente - che ha saputo raccogliere tra i lavoratori nelle recenti elezioni RSU e Fondi Pensione.

Ma cosa è accaduto negli altri settori?

## **SETTORE DEL GAS**

Questo settore è investito da grandi trasformazioni e da grandi proclami che puntano ad affidare, nella più ampia strategia energetica nazionale, maggiore centralità al gas, aumentando la liquidità del mercato del metano tra stoccaggi e rigassificatori, riaffermando così la volontà più volte dichiarata di fare dell'Italia il più grande *hub* del Mediterraneo. E' quanto si sta evidenziando da un lato con la nuova strategia aziendale della Snam, con i nuovi progetti di sviluppo, con le nuove opere quali metanodotti e impianti di compressione del gas, che hanno la finalità di estendere la rete esistente e/o incrementarne la capacità di trasporto, dall'altro con il nuovo ruolo che ha assunto Italgas dopo lo scorporo dalla Snam e con la quotazione in borsa.

Il continuo rinvio da parte dei Governi che si sono succeduti negli ultimi anni, la mancanza di una coerente strategia energetica nazionale, stanno determinando ondivaghe strategie aziendali e incisive e continue riorganizzazioni con efficientamenti organizzativi che incidono pesantemente sulle condizioni di lavoro.

Oggi il quadro di riferimento di gestione da parte dei maggiori soggetti del settore (Italgas, 2i rete gas) prevede sempre meno l'utilizzo del proprio personale in attività operative, relegandolo solo al mero controllo delle ditte appaltatrici che operano in piena libertà e autonomia, compresa l'attività cardine della sicurezza: la reperibilità.

Come sindacato, sulla base di dette premesse, ci siamo dovuti confrontare con una volontà di marginalizzazione del nostro ruolo alla quale abbiamo reagito e stiamo tentando ancora di reagire per affermare la necessità di relazioni sindacali vere.

Si pensi alla vertenza Italgas, che ci ha visto protagonisti nel territorio a difesa della sicurezza e della qualità del lavoro, difesa che continueremo a sostenere ancora nei prossimi mesi nei confronti in essere con l'azienda.

Ricordiamo che nel recente passato l'azienda Italgas, senza alcun preventivo confronto con le RSU e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, in discontinuità rispetto al percorso di relazioni sindacali condivise e partecipate, ha deciso, unilateralmente, in

una logica di mera capitalizzazione del massimo profitto a discapito della sicurezza dell'efficienza dei processi produttivi, di modificare la propria organizzazione del lavoro, con il malcelato obiettivo del risparmio sui costi di gestione per acquisire maggiore competitività nelle imminenti gare d'appalto.

Il presidio ridotto sulle attività "*core*" svolte con il proprio personale e il conseguente affidamento a ditte appaltatrici esterne, sono indicatori chiari sulle reali intenzioni aziendali che fanno intendere inequivocabilmente che tali scelte penalizzeranno la qualità e la sicurezza del servizio offerto ai cittadini e la stessa operatività dei lavoratori che lo dovrebbero garantire e che invece stanno già operando con gravi criticità di organici.

Come sindacato riteniamo di rinnovare la nostra proposta, quella di responsabilizzare le forze politiche sulla strada degli ambiti, di affermare le condizioni di sicurezza che non possono essere demandate a società esterne. Le professionalità dei lavoratori non possono essere una variante dei processi e ricordarsi solo della loro importanza di fronte agli incidenti. Non si può condividere una politica dei vari Amministratori Delegati volta ESCLUSIVAMENTE ad aumentare il dividendo agli azionisti tagliando il costo del personale e la forza lavoro. Ricordiamoci che questo è un settore calmierato dalla tariffa, remunerato in alcuni investimenti (sostituzione contatori), che con una buona gestione, senza far venir meno qualità e sicurezza, produce ottimi risultati economici.

## **SETTORE ELETTRICO**

In relazione al settore elettrico, che sta vivendo profonde trasformazioni sempre più in crisi d'identità, vorrei soffermarmi su alcuni fattori che più di tutti stanno caratterizzando questa evoluzione.

La liberalizzazione del mercato elettrico già da tempo avviata troverà piena attuazione a partire dal 2019 quando cesserà il mercato tutelato.

La politica ambientale e le innovazioni tecnologiche stanno sempre più influenzando il sistema della generazione elettrica.

Bastano questi elementi per evidenziare quanto alcune trasformazioni in essere possano essere incisive nel determinare una significativa riduzione dell'occupazione nel Settore.

Sono già affermate, a seguito delle innovazioni normative del Decreto Bersani, che è stato il via libera alla produzione e alla vendita dell'energia elettrica, modifiche organizzative alle regole di impresa e questo ha già costretto le aziende a sottoporsi a una competitività di mercato, per la quale si devono sfidare su costi gestionali, su infrastrutture di produzione e distribuzione, su prezzi e servizi.

A questo si aggiunge una transizione di sistema ancora non determinata verso obiettivi precisi, a fronte di una non coerente strategia energetica nazionale, per la quale però abbiamo già assistito all'attuazione di un piano di dismissioni delle vecchie centrali termoelettriche ed ad una continua riorganizzazione delle imprese del settore.

Nella nostra regione abbiamo, purtroppo, avuto l'occasione di vivere da vicino la crisi lavorativa che è la conseguenza di quanto detto: abbiamo infatti assistito al ridimensionamento della centrale a carbone di Tirreno Power, all'interno di una crisi aziendale e di settore che ha evidenziato per la prima volta nel settore una grave crisi occupazionale e una difficile gestione degli esuberanti.

Solo un ruolo determinante delle nostre rappresentanze ha potuto portare a un difficile ma importante accordo del Sindacato, che ha il grande merito di aver evitato soluzioni drammatiche a livello occupazionale.

Inoltre, si pensi anche ad Enel, che in questo nuovo quadro ha messo in atto una profonda riorganizzazione che spesso, affermando una logica di efficientamento di costi e di gestione, ha determinato flessibilità organizzative con forti ricadute sui carichi di lavoro e sulla qualità e sicurezza del lavoro stesso.

Basti ricordare come questo nuovo modo di concepire il lavoro e la sua organizzazione in virtù di logiche puramente legate all'incremento del profitto, abbia, nel mondo della distribuzione, messo in campo interventi carichi tali da incidere sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Abbiamo assistito a incidenti, alcune volte tragici, e in molte occasioni e in molte sedi, abbiamo denunciato il crescente rischio connesso allo stress correlato, con cui i lavoratori hanno dovuto confrontarsi.

Dobbiamo quindi mantenere viva una forte coscienza sindacale e cercare di limitare i modelli Giapponesi o Cinesi, i quali, per il basso costo della manodopera e per le innovazioni tecnologiche associate, sono stati i primi ad applicare questa innovazione lavorativa. Si deve, invece, affermare che le trasformazioni in essere mantengano al centro il lavoro, la qualità dello stesso mettendo al centro le professionalità del settore, garantendo la qualificazione e riqualificazione verso nuove e moderne attività professionali, ponendo attenzione a definire un'opportuna strategia capace di capitalizzare i trend di crescita positivi con il mantenimento e/o accrescimento dei livelli occupazionali in essere.

Il Sindacato, al fine di riuscire ad aumentare l'affidabilità dei processi e la sostenibilità ambientale degli impianti e, soprattutto, per mantenere e valorizzare poli considerati strategici presenti nel nostro territorio, deve riflettere su un sistema di relazioni sindacali che è carente di accordi a livello locale degni di nota, ma è esclusivamente imperniato su incontri ed accordi a livello nazionale. Pertanto, per ripristinare una adeguata rappresentatività occorre, innanzitutto, restituire ruolo e autonomia alla negoziazione decentrata definendo spazi di negoziazione utili ad un confronto efficace per ridare voce ai lavoratori e contrastare in modo più adeguato la volubilità delle società elettriche nella gestione del personale e della gestione operativa dei processi.

## SETTORE TESSILE

Il settore tessile raffigura perfettamente la crisi che il nostro Paese sta attraversando, sia in termini istituzionali che occupazionali.

Quotidianamente, nella nostra Regione, ci rapportiamo con aziende tessili che operano direttamente con enti pubblici, in particolare ospedalieri, e la *spending review* che ha colpito la sanità ha messo a dura prova il mantenimento degli appalti in essere e di conseguenza la stabilità occupazionale.

In tale ambito abbiamo visto, negli ultimi anni, la Regione Lazio in una doppia veste, da una parte in quella di datore di lavoro con la quale il sindacato si doveva confrontare e dall'altra in quella di parte sociale con la quale il sindacato doveva gestire l'istituto degli ammortizzatori sociali volti a proteggere i lavoratori.

Altro fenomeno che ha interessato da vicino il settore tessile è quello dei cambi appalto, che spesso ha comportato consistenti squilibri negli assetti organizzativi delle imprese, con possibili ricadute occupazionali sul personale dipendente, in ragione degli esuberi che conseguentemente possono determinarsi presso le aziende.

In tale ambito il sindacato è riuscito, sebbene in un contesto scarno di regole in merito ai cambi di appalto, a costruire accordi con le parti datoriali che hanno consentito ai lavoratori del settore di mantenere le tutele ed i diritti previsti dal contratto nazionale di riferimento, troppo spesso elusi e subordinati alla logica del massimo ribasso.

Nel dicembre 2017, grazie all'intervento di UIL, CGIL e CISL di Roma e Lazio, è stato sottoscritto l'accordo regionale, che interviene come regolatore delle gare di appalto a tutela degli operatori e che auspichiamo possa porre fine al *dumping* sociale nel settore; infatti la clausola sociale da inserire nei futuri bandi di gara pubblici permette di togliere qualsiasi alibi alle aziende partecipanti e di garantire la salvaguardia occupazionale dei lavoratori interessati.

Nel settore tessile però vi sono anche altre realtà aziendali, come ad esempio Valentino, società di alta moda, che per accrescere l'occupazione e migliorare l'equilibrio vita-

lavoro sottoscrivono accordi addirittura innovativi, che vanno oltre il dettato contrattuale e che tendono a consolidare il rapporto di relazioni sindacali e industriali.

Il ruolo del sindacato in questo settore è però ancora marginale, sia per numero di iscrizioni, rispetto al numero degli addetti che insistono nel settore, che di adesioni alle politiche bilaterali, dove registriamo positivamente la recente costituzione dei fondi di assistenza sanitaria, FASIIL, rivolto ai lavoratori dei servizi tessili e medici affini e il Sanimoda per quelli del comparto moda che accanto al fondo di previdenza complementare PREVIMODA, vede completare il sistema di welfare integrato a sostegno dei lavoratori e del contratto di riferimento. Ma a preoccupare maggiormente è la insufficiente presenza di rappresentanze sindacali all'interno dei presidi lavorativi per nulla facilitate da diffidenti direzioni aziendali.

Alla luce di questo contesto, diventa prioritario, per l'interesse di tutto il settore, riuscire a sviluppare all'interno di queste realtà relazioni sindacali continue per meglio determinare la possibilità di non trovarsi di fronte a scenari negativi che comportino riduzioni salariali e occupazionali, ma al contrario di accrescere la qualità e produttività del settore tramite lo sviluppo della cultura delle relazioni sindacali anche attraverso l'implementazione del welfare contrattuale e aziendale.

La stretta correlazione che questo settore ha con il settore dei servizi ospedalieri ci deve stimolare a ricercare, al nostro interno, nuove forme di collaborazione con le altre categorie della Uil al fine di meglio organizzare e intercettare le diverse realtà lavorative che coesistono nelle stesse unità produttive del nostro territorio, pur con contratti diversi.

Ritengo che nel settore tessile si debba impostare una "cabina di regia" in cui tutti i soggetti interessati siano essi politici, istituzionali, datoriali, sindacali, realizzino condizioni di sviluppo dove la qualità del servizio, la sicurezza sui posti di lavoro, l'ottimizzazione del costo lavoro e di occupazione sia l'obiettivo comune e condiviso.

## MUNICIPALIZZATE

Il settore municipalizzato del Lazio è rappresentato dal gruppo Acea, l'azienda multiservizi Romana che gestisce le reti e i servizi dell'acqua, dell'energia e dell'ambiente.

Credo sia riduttivo considerare l'Acea solo come la municipalizzata Romana, poiché il gruppo ha nel corso del tempo assunto una dimensione d'impresa che la vede collocarsi più a un livello di grande gruppo, quotata, che non di semplice azienda.

Solo nel settore idrico integrato, infatti, il gruppo Acea rappresenta, con le società ATO2 e ATO5 il principale operatore nazionale che opera in un bacino di utenze di oltre 9 milioni di abitanti in un perimetro territori che comprende Lazio, Umbria, Toscana e Campania.

Aldilà delle dimensioni aziendale, questo soggetto assume per noi il valore di un'interlocuzione sindacale importantissimo che tende a consolidare e rinnovare un modello di relazioni sindacali di alto profilo, non solo per la complessità della sua articolata filiera produttiva occupata da un'ampia popolazione di lavoratori ad alto contenuto professionale, ma principalmente perché rappresenta idealmente il laboratorio di ricerca di un nuovo modello di relazioni sindacali, interpretato unicamente dalla negoziazione decentrata e stimolata dalla comune ambizione ( *sindacato e impresa* ) di modernizzare il nostro metodo di confronto, ispirandolo a modello di relazioni condivise e partecipate che persegua la soddisfazione dei dipendenti che è anche uno dei punti qualificanti del modello di Industria 4.0.

L'Acea è un'occasione per lo sviluppo economico del nostro territorio, e deve rappresentare un'opportunità di lavoro e di benessere sociale per la nostra comunità, che guarda all'impresa come volano di uno sviluppo sostenibile in un sistema integrato tra attività produttive, tutela della salute, rispetto dell'ambiente e crescita di occupazione.



L'esigenza di una maggiore competitività in un settore energetico caratterizzato da profonde mutazioni e liberalizzazioni del mercato ha stimolato il management alla ricerca di continue modifiche organizzative per meglio realizzare gli obiettivi societari adattandoli alle nuove regole della concorrenza, innanzitutto cercando di realizzare utili attraverso una strategia dedicata sulle attività regolate, sull'innovazione e razionalizzazione dei processi interni, e sulla qualità del servizio così come dichiarato alle OO.SS in occasione della presentazione del piano industriale (2016/2020) del gruppo, affermando, di fatto, un profilo di impresa che punta alla modernizzazione dei processi produttivi attraverso, innanzitutto, lo sviluppo dell'evoluzione informatica e tecnologica dell'impresa prendendo ancora ispirazione dal modello Industria 4.0.

Una sfida ambiziosa che anche il sindacato deve saper cogliere, non rinunciando però alla tutela degli interessi dei lavoratori, vigilando puntualmente, affinché tutto questo non si trasformi in una macchinazione che programmi la sostituzione del lavoro con processi informatizzati, traduca l'efficientamento produttivo in riduzione del personale e nell'exasperazione della produttività, e persegua la ricerca degli utili attraverso la riduzione del costo del lavoro, vanificando, per questa via, le buone intenzioni e rivelando l'interesse di voler competere sul terreno del basso costo della manodopera, rinunciando a quella ambiziosa idea di industria 4.0.

La nostra prudenza deriva dall'esperienza del *Work Force Management* un progetto presentato dall'Acea che aveva la finalità di gestire in modo più efficiente gli interventi sul servizio idrico attraverso l'implementazione di nuovi sistemi informativi, come il SAP, e l'introduzione di apparati per l'assegnazione e consuntivazione delle attività sul campo, in tempo reale. Tutto questo sotto un'attenta verifica del sindacato sulle conseguenze e affidabilità che questo sistema "rivoluzionario" avrebbe garantito nella gestione operativa e nella tutela del servizio. Con grande responsabilità il sindacato unitariamente ha sottoscritto un accordo che ne regolamentava la sua applicazione all'interno di quello che veniva considerato il più imponente investimento tecnologico gestionale che il gruppo avesse mai fatto negli ultimi anni, tanto da definirlo una vera e propria rivoluzione digitale ispirata dalla politica aziendale di quel momento che

rivendicava il cambiamento come un ordine culturale propagandato addirittura da una campagna mediatica denominata ACEA 2.0.

Una visione di cambiamento che partiva dalla rimozione degli ostacoli, dove il sindacato era ingiustamente relegato, ricordo benissimo quella fase con l'istituzione della figura del pinguino delegato alla raccolta firme come adesioni alla subordinazione del cambiamento 2.0 in una sorta di referendum popolare. La conseguenza fu il conflitto che vide portare i lavoratori allo sciopero e l'azienda alla disdetta unilaterale degli accordi integrativi e di tutto questo i lavoratori rimasero compassati e i servizi non ne trassero alcun beneficio.

Una stagione insolita per la nostra tradizione di buone relazioni sindacali, improntate storicamente sulla condivisione e gestione dei processi aziendali, sostenuta dalla serietà dei lavoratori che hanno consapevolezza delle regole e i principi della legge di mercato, comprendono la logica del profitto e della produttività, ma non si rassegnano all'idea che il cambiamento debba essere rappresentato dalla rinuncia dei loro interessi sociali.

Ma è nella verifica e analisi del merito che abbiamo saputo recuperare un confronto costruttivo che proietta, oggi, l'azienda verso un percorso di crescita, di miglioramento qualitativo del lavoro e di un recuperato clima aziendale.

Dando vita a un nuovo patto per il cambiamento ispirato a un modello di relazioni partecipato, basato sulla sistematicità dell'informazione e finalizzato alla ricerca del consenso con obiettivi condivisi.

Siamo stati capaci di innovare la pratica del confronto realizzando un'intesa unica nel suo genere che apre un nuovo orizzonte sul tema delle politiche del lavoro che vede derogare per la seconda volta (vedi Terellerborg) le norme che disciplinano i rapporti di lavoro, attraverso la pratica della negoziazione aziendale.

In data 15 febbraio le organizzazioni territoriali di Filctem CGIL, Flaei CISL e UILTEC Uil e ACEA, hanno sottoscritto un accordo che reintroduce le tutele previste dall'articolo 18 della Legge 300/70, come modificato dalla legge 92/2012, un importantissima deroga ai diritti minati dalla norma sul Jobs Act, ma non solo, sono

stati stabiliti importanti traguardi economici e fissati gli istituti e i temi su cui avviare un percorso negoziale, come flessibilità operativa, premio di risultato, *welfare* aziendale, *smart working*, classificazione, flessibilità oraria, armonizzazione turnistica e altro ancora, realizzando di fatto un accordo molto complesso e articolato che nasce da una piattaforma sindacale unitaria presentata a settembre del 2017 e caratterizzata da un lungo negoziato.

Una grande soddisfazione personale e soprattutto un successo del sindacato territoriale che con quest'accordo riafferma un principio unitario del sindacalismo confederale che affida alla contrattazione il ruolo di regolatore dei rapporti di lavoro e la difesa dei diritti dei lavoratori.

Un esempio virtuoso che nasce dal basso, dal nostro territorio, dalla nostra proposta sindacale, e si candida ad essere preso come buon esempio da esportare e replicare in altri territori e su altre realtà aziendali e da altre categorie sindacali.

Siamo convinti che la strada da percorrere sia quella di proseguire nelle ragioni della nostra funzione, interpretando fedelmente il nostro ruolo, fare accordi, valorizzando il territorio e dare voce ai nostri rappresentanti aziendali in una nuova strategia unitaria basata sulla consapevolezza che è arrivato il momento di alzare il livello e la qualità del nostro modo di rappresentare i bisogni. Indietro non si può tornare!!!!

## **CONCLUSIONI**

Sono iscritto a quest'organizzazione dal 1996, anno nel quale ho iniziato la mia esperienza lavorativa in Saipem, per poi proseguirla in Polimeri Europa e in ultimo per la Snam Rete Gas. Ho vissuto il lavoro e i suoi processi di cambiamento avvenuti nei comparti dell' Energie e petrolio e chimico. Sono cresciuto come lavoratore e come sindacalista grazie all'esperienza vissuta sul campo, prima come R.S.U. e poi come delegato e quadro sindacale territoriale nell'allora UILCEM di Roma. Ho trascorso un'esperienza confederale nella UIL nazionale che mi ha permesso di acquisire una visione più ampia del mondo del lavoro e dell'organizzazione sindacale.

Ho ottenuto la possibilità di ritornare a far parte di quest'organizzazione in occasione del primo congresso UILTEC Roma e Lazio dove, da lì a poco, ho ricevuto il privilegio di interpretare il ruolo di Segretario Generale, per me un grandissimo motivo di orgoglio, che ho vissuto con entusiasmo e con grande senso di responsabilità e per il quale nutro un profondo sentimento di gratitudine, soprattutto per avermi voluto coinvolgere in quel progetto di rinnovamento e rilancio della nostra Organizzazione che tutti insieme abbiamo assunto.

Un impegno che va onorato con CORAGGIO e PASSIONE, attraverso il coinvolgimento di tutti, un dovere soprattutto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori e dei tanti quadri e delegati che rappresentiamo, per costruire un'esperienza di sindacato nuova, aperta, caratterizzato dalla PARTECIPAZIONE e CONDIVISIONE, dalla solidarietà, dalla giustizia sociale.

Sono fiero di essere, insieme a voi, chiamato a contribuire a realizzare il nostro futuro.

Sono sicuro che insieme sapremo trasformare le difficoltà del tempo che viviamo in un'occasione per ritrovare entusiasmo e rilanciare la nostra azione per costruire una UILTEC forte in grado di affrontare e vincere le sfide che ci attendono.

Evviva il Sindacato e i sindacalisti, per l'impegno che dedicano alla società.