

Emergenza Covid: la Uiltec al fianco dei lavoratori

di Antonio Cappa

PAG. 3

Frosinone e provincia: la situazione post Covid

di Alessandro Piscitelli

PAG. 8

Covid, donne in prima linea

di Antonella Maggio

PAG. 5

Intervista ad ALBERTO CIVICA

PAG. 11

Intervista ad ANDREA BOTTARO

PAG. 16

GRAZIE A TUTTI VOI, CHE SIETE LA NOSTRA FORZA!

RICCARDO ANANIA, MASSIMILANO APPETECCHI, ALESSANDRO ARIGONI, GIOVANNI BELLISSIMA, FRANCESCO BELTRAMI, VALERIA CALVANESE, ANTONIO CAPPÀ, FRANCO CERVETTI, CLAUDIO CESARI, GUIDO D'ALFONSO, ROBERTO FREIHERR VON DER HEYDN RYNSCH, FABIO FUSELLI, FABIO GABRIELLI, GRAZIA GULLO, ANGELO IACONO, VANESSA LEONARDI, ANTONIO LUCIDI, MASSIMO LUCIDI, PIERO LUPI, ANTONELLA MAGGIO, ALESSANDRO MORO, GIOVANNI OREFICE, MARCO PANTO', MAURO PEZZI, DARIO PIETRINI, FRANCO PRESTIPINO, PAOLO SBARDELLA, CATIA SERGIANNI, GIUSEPPE ALBERTO SICILIANI, GIUSEPPE SPATOLISANO, ROMOLO AGRESTI, GIUSEPPE CACCIANINI, MARIA CAROTENUTO, CHIARA FELICI, LUCIANO MARINI, ALESSANDRO NECCIA, ALESSANDRO PISCITELLI, MAURO SPAZIANI TESTA, PIERO ZERA, LUIGI CAVALLO, CRISTIANO CIARLA, CARLO CURZOLA, NOEMI D'ANDREA, PAOLA PASSARIELLO, VALERIA VONA, GIANCARLO BONAMANO, MAURIZIO MELCHIORRI, FABIO RICCHIUTO



IN QUESTO NUMERO

Emergenza Covid, la Uiltec al fianco degli iscritti e dei lavoratori tutti

di Antonio Cappa

PAG. 3

Covid, donne in prima linea

di Antonella Maggio

PAG. 5

Frosinone e provincia, la situazione post Covid

di Alessandro Piscitelli

PAG. 8

Il Sindacato ai tempi del Covid, Intervista ad Alberto Civica

di Maria Consuelo Granato

PAG. 11

Acea, le relazioni sindacali il vero valore aggiunto, Intervista ad Andrea Bottaro

di Maria Consuelo Granato

PAG. 16



Con tanto dolore
dovremo accettare
che non sarai più
con noi.

Ci mancherà il tuo
essere sempre
presente e
disponibile.

Insegna agli angeli
a sindacalizzare!

Ciao Claudio, riposa
in pace

EMERGENZA CORONAVIRUS, LA UILTEC ROMALAZIO CONTINUA AD ESSERE

AL FIANCO DEI PROPRI ISCRITTI E DEI LAVORATORI TUTTI

di Antonio Cappa



Il Decreto del 4 marzo dispone misure di contrasto e contenimento del virus Covid-19; siamo tutti preoccupati ma non serve generare psicosi e panico, serve responsabilità. Atteniamoci scrupolosamente alle indicazioni, come chiesto dallo stesso AD Eni De Scalzi, siamo in un periodo particolarmente difficile che ha interessato e coinvolto, la nostra azienda Eni sia logisticamente che economicamente; di tutto questo e della delicatezza della situazione ne siamo tutti consapevoli tanto da spendere ogni possibile sforzo, ognuno nel suo piccolo, per cercare di proseguire al meglio la nostra operatività facendo squadra.

Questo periodo ha pesantemente interessato e coinvolto pressoché tutte le aziende ed i settori all'interno dei quali operano strutture UILTEC e UIL; in particolare io posso esprimere qualche riflessione nell'ambito del settore energia e del mondo Eni all'interno del quale esprimo la mia attività nella molteplice funzione di lavoratore, RLSA,

RSU e rappresentante della nostra organizzazione sindacale per il settore energia.

Le aziende del settore energia ed il gruppo Eni, sia logisticamente che economicamente, hanno subito un duro impatto data la pesante riduzione della mobilità e dei consumi ed hanno dovuto porre in essere veri e propri miracoli per la propria riorganizzazione dal punto di vista logistico, economico, finanziario, informatico e strategico in relazione ad una imprevedibile situazione contingente dei mercati e delle misure di contenimento del rischio contagio promulgate attraverso le varie norme ed i vari DPCM varati dal governo.

Di tutto questo e della delicatezza della situazione ne sono consapevoli tutti i lavoratori ed i nostri iscritti tanto da spendere ogni possibile sforzo, ognuno nel suo piccolo, per cercare di proseguire al meglio le nostre operatività facendo squadra nell'interesse comune. Qualche piccolo rammarico potrebbe essere manifestato dai lavoratori tutti perché ognuno nel privato così come le intere compagnie aziendali del settore Energia stanno soffrendo disagi che cercano di affrontare al meglio delle proprie possibilità e disponibilità ed in tal senso un po' di sconforto ci assale quando siamo costretti a dover constatare che nonostante gli sforzi profusi durante lo scorso 2019 i premi di produzione e

partecipazione recentemente negoziati e distribuiti risultano inferiori alle aspettative di un minimo miglioramento per come sperato ed ipotizzato a tutti i livelli.

Altro tema di perplessità comune per noi e per le aziende è da ricomprendersi nel timore e nell'esigenza di attuazione di ogni possibile tutela e di quanto necessario per la salvaguardia della salute in attesa di strumenti idonei a combattere questa minaccia connessa al coronavirus (farmaci vaccino e terapie).



Ogni singolo dipendente ha dovuto, deve e dovrà affrontare sacrifici e disagi per esprimere la miglior tutela della salute propria e dell'intera compagine aziendale alla quale appartiene siamo infatti chiamati dalle stesse aziende a porre in essere ogni cautela atta a preservare noi stessi, i colleghi e la salute dei nostri luoghi di lavoro cosa quest'ultima che inevitabilmente coinvolge anche la sfera del privato di ognuno di noi dovendoci porre lo scrupolo di comportarci sempre in modo tale da non esporre famiglia ed azienda al rischio di contagio purtroppo ad oggi nascosto dietro ogni più piccola disattenzione. La stessa economia di ogni singola

famiglia risulta per i suddetti motivi impattata dal momento che l'approvvigionamento di guanti, disinfettanti, mascherine e di ogni altro necessario dispositivo di protezione individuale sta erodendo le risorse di ognuno



di noi il che pone in ulteriore evidenza qualora necessario, l'ampiezza della forbice che divide le retribuzioni medie dei dipendenti rispetto a quelle dei management aziendali certamente impattati in minor misura date le maggiori disponibilità di tali gruppi di colleghi lavoratori. Altro motivo di disagio per le famiglie di noi tutti dipendenti è l'incremento dei costi relativi al cibo che dobbiamo portare sulla tavola delle nostre famiglie infatti i rincari evidenziati dalla cronaca e dalle strutture di analisi e gestione dei dati di mercato (ISTAT, ministeri, etc.) stanno colpendo in misura sensibile le risorse delle nostre famiglie.



Ci si chiede se le nostre società che si sono dimostrate competitive ed ai primi posti nelle varie gare di solidarietà per l'emergenza in corso si

stiano ponendo qualche pensiero di concreto sostegno anche verso le singole economie delle famiglie dei propri dipendenti al di là di quanto già previsto per nidi aziendali, sostegni ai genitori asili e strumenti welfare di varia natura già posti in essere. Perseveriamo nella nostra fiducia verso gli strumenti di dialogo e di contrattazione di secondo livello nei confronti di aziende e di persone che per esse gestiscono le relazioni industriali infatti e spesso nel passato tali entità identificavano e definivano i rapporti con i lavoratori quasi come rapporti di famiglia ("Mamma Agip" si diceva all'interno del Gruppo Eni) e siamo certi che i vari Amministratori Delegati in carica o riconfermati possano aver modo di porre in essere sostegni tangibili per tutti i componenti delle aziende loro affidate in gestione così come già moralmente e verbalmente da loro espresso attraverso comunicati stampa, eventi live e web e blog di varia natura ai quali i lavoratori in smart working sono spesso invitati a partecipare.



Il ruolo di chi porta avanti attività sindacale è in questo particolare periodo risulta ancor più gravoso dal momento che le limitazioni imposte dalle misure di contenimento ci costringono a dare disponibilità H24 ai contatti con i nostri

iscritti e con i lavoratori più in generale attraverso le RSU e le rappresentanze locali dal momento che le loro istanze debbono essere raccolte e prese nella giusta considerazione con qualunque forma vengano manifestate ed a qualsiasi ora esse pervengano.

Come tutti sappiamo, non si possono organizzare eventi, convegni e/o manifestazioni, siamo quindi chiamati a cambiare abitudini e comportamenti della nostra vita quotidiana ed a rispettare rigorosamente le misure igienico sanitarie indicate dalla comunità scientifica.



Noi come UILTEC siamo al fianco di tutti i lavoratori, nelle nostre sedi, nei luoghi di lavoro e sul territorio a disposizione dei lavoratori tutti, così come delle cittadine e dei cittadini tutti. Ci siamo, per una consulenza, per un consiglio, per offrire i nostri servizi e la nostra tutela. Ci siamo anche solo per scambiare opinioni, confrontarci e dare sostegno. Ci siamo grazie alle tante persone che quotidianamente accolgono coloro che si avvicinano alle nostre sedi, ai nostri rappresentanti nei luoghi di lavoro, che hanno le vostre stesse preoccupazioni e alle quali va la nostra gratitudine per l'impegno, la disponibilità e lo spirito di servizio con cui svolgono la propria missione.



Covid: Donne in prima linea

di Antonella Maggio

Sono giorni in cui tutti siamo tesi a capire quale mondo ci

restituirà il COVID-19. Gli scenari che vengono immaginati sono tanti, le certezze poche, perché non conosciamo abbastanza questo nuovo virus.

Concordiamo tutti, però, che in un mondo impoverito dalla pandemia, le disuguaglianze sociali siano destinate ad aumentare.

Ci chiediamo soprattutto quale ruolo avranno le donne nella prossima sfida economica che affronterà l'Italia travolta dall'emergenza Coronavirus, e riteniamo che debbano essere in prima linea, protagoniste del cambiamento, a differenza di quanto accaduto sinora, che sono state tenute molto spesso ai margini.

Le grandi crisi comportano rischi enormi, ma sono anche quelle da cui scaturiscono grandi opportunità per migliorare il benessere delle famiglie italiane.

L'emergenza COVID-19 sta rimettendo in discussione i pilastri portanti di un modello organizzativo familiare italiano che già prima risultava non efficiente.

Il lockdown dovuto al COVID-19 ha penalizzato tutti, e come di consueto le donne hanno pagato un prezzo più alto. È aumentato, infatti, l'impegno femminile dentro casa, nel lavoro domestico e di cura. Già prima era gravoso e lo smart working da COVID-19, con le scuole sbarrate, lo ha reso ancora più pesante, poiché in Italia sono ancora molto radicati stereotipi di genere che assegnano alle donne ruoli e compiti familiari che dovrebbero essere condivisi in modo più equo nella coppia. Manca una cultura di genitorialità condivisa.

Il rischio maggiore, che va evitato assolutamente, è che le donne vengano colpite molto più degli uomini nella fase recessiva che stiamo attraversando. Le donne sono

sicuramente tra i soggetti più deboli del mercato del lavoro, ma potrebbero essere aggirati e trasformati in opportunità. Non dimentichiamo che oggi le donne italiane sono più istruite degli uomini e rappresentano il 60% dei laureati. Le loro competenze sono un'opportunità di cui tenere conto, a differenza di quanto si è fatto sinora perfino nella gestione dell'emergenza COVID-19 lasciata soprattutto in mani maschili.

Saranno preziose le soft skills che sono una riconosciuta caratteristica delle donne, quelle competenze trasversali fatte di flessibilità, adattabilità e capacità di interagire armoniosamente. Per rendere questo possibile, ripensiamo orari e modelli nel mondo del lavoro. Approfittiamo della necessità di rivedere la vecchia organizzazione e mettiamone in campo una nuova che sia più funzionale non solo alla produttività delle imprese, ma anche alle famiglie. Rivediamo politiche di welfare aziendale che offrano servizi necessari alle famiglie e alla figura della donna in particolare, non scaricando su di esse tutto il peso della gestione familiare. È l'occasione per permettere alle donne di lavorare e progredire nella carriera senza tutti gli ostacoli che ancora ci sono e sono evidenti alla nascita dei figli. Parte della soluzione per una concreta parità di genere sono smart working, flessibilità dei congedi, parità di remunerazioni, monitoraggio delle carriere.



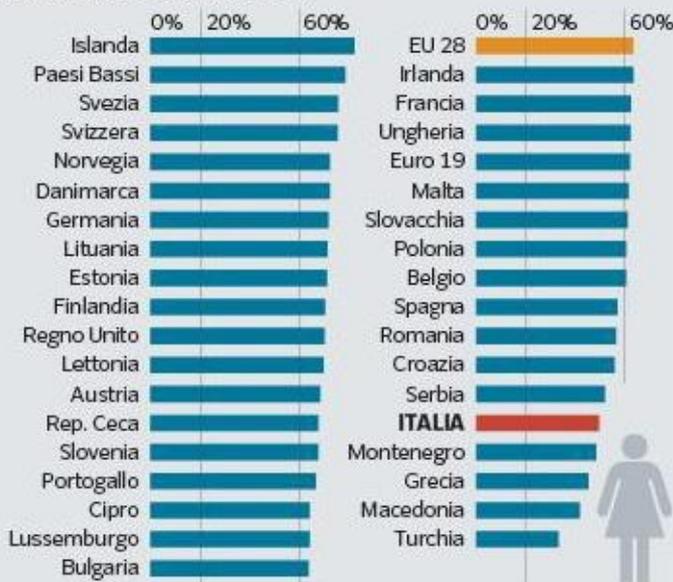
Ricordiamoci che più donne al lavoro significa una maggiore crescita del paese; avere donne dove si ripresenta economica e, nel contempo, puntare ad una crescita più sostenibile.

prendono le decisioni importanti significa favorire la

La ripresa, infatti, sarà più rapida tanto più sapremo avvalerci di solide competenze trascendendo il genere.

L'occupazione femminile

In Europa (15-64 anni, 2018)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat

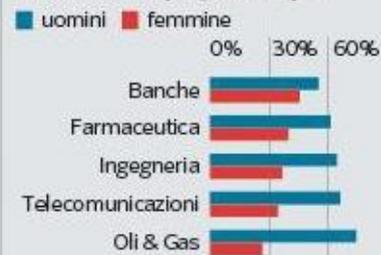
In Italia

(15-64 anni, 2018)



Fonte: Istat

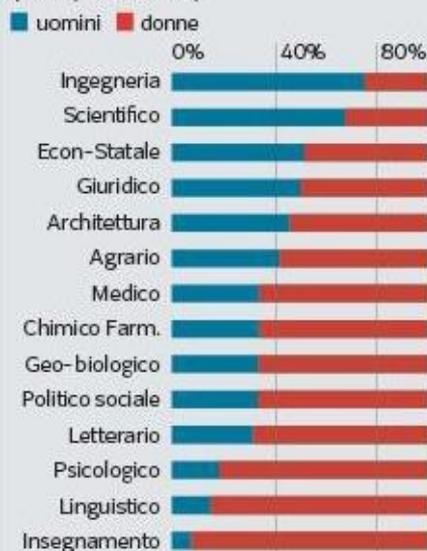
I settori che pagano di più



Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat

Laureati per gruppo disciplinare

(2016, valori in %)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat

Intervistati d'accordo con l'affermazione

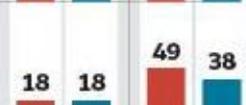
(valori in %)

■ donne ■ uomini

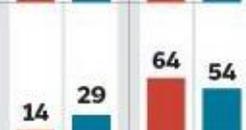
Un lavoro è importante ma quello che le donne vogliono veramente è una casa e dei figli



I padri sono in generale capaci tanto quanto le madri di curare i figli



Una madre che lavora può stabilire una relazione sicura e intensa con suo figlio tanto quanto una madre che non lavora



In Italia

In presenza di figli piccoli, è sempre meglio che il marito lavori e la moglie resti a casa a curare i figli

36% d'accordo 33% disaccordo 31% non sa

Fonte: Ipsos indagine per Laboratorio Futuro

Corriere della Sera

(indagine Ipsos)



UILTEC
Fessile Energia Chimica

**T
e
s
s
e
r
a
m
e
n
t
o
2
0
2
0**

Insieme per vincere

FROSINONE E PROVINCIA: LA SITUAZIONE POST COVID

di *Alessandro Piscitelli*



La provincia di Frosinone nelle sue articolazioni industriali prova a ripartire con le aziende manifatturiere che il decreto Cura Italia aveva fermato. Il comparto della componentistica auto è stato dal 12 marzo silenziato e i circa 2000 addetti diretti e gli oltre 3000 indiretti sono stati posti in cassaintegrazione.

La responsabilità sociale dimostrata dalle aziende nell'anticipare i sussidi ai lavoratori ha evitato disagi e frustrazioni. Oggi il rimettere in marcia quelle linee di produzione non significa che tutti i lavoratori potranno rioccupare le postazioni. Le incognite sul mercato dell'auto sono molteplici e insidiose, l'augurio è che i nostri produttori siano in grado di

rioccupare quote di mercato con innovazione e tecnologie che l'attuale fase di sviluppo richiede. Cosa diversa è stata per i comparti dell'energia, del gas e dell'acqua.

Grazie all'aver dovuto garantire i **servizi essenziali** i lavoratori hanno subito solo in piccolissima parte la cig e vista la possibilità che si è venuta a determinare è stato utilizzato in modo significativo il lavoro a distanza. Modalità lavorativa quest'ultima, che si è imposta anche negli altri settori e che, come il nostro Segretario Generale **Paolo Pirani** ci sta preavvertendo, dovrà essere codificata e normata all'interno dei contratti, evitando così un uso e uno sfruttamento parossistico.

Anche le **aziende tessili** hanno mitigato i fermi produttivi, chi perché i codici Ateco hanno dato loro la possibilità di non fermarsi, chi, attraverso una riconversione di alcune linee, come la Klopman, la quale, per la produzione di mascherine, è riuscita a mantenere in marcia l'intero impianto.

La **chimica farmaceutica** non ha subito nessun arresto.

Abituata a lavorare, nel rispetto delle buone norme di fabbricazione con la rigorosità delle prescrizioni degli enti di controllo e nell'osservanza di procedure rigide, non si è fatta sorprendere dai protocolli emanati dal governo. Tutte le aziende chimiche e farmaceutiche del territorio, in anticipo sui decreti, avendo ben consolidato la cultura della sicurezza nel lavoro, hanno ricercato fin da subito la collaborazione con le organizzazioni sindacali le rsu e le rls.

I **coordinamenti aziendali** hanno messo in atto tutte le misure anti contagio e i



lavoratori hanno così potuto affrontare i rischi e le paure che la pandemia ha generato. In questo comparto, ci sono state società che hanno premiato in modo tangibile i rischi e le responsabilità che i lavoratori hanno assunto.

Una sorte ben diversa è toccata al comparto della **ceramica**, presente nel nostro territorio con due impianti recuperati da un quanto quasi certo fallimento. Due impianti riconvertiti all'economia circolare, sampietrino ecologico e mattonati green. Pur colpite dalla fermata, le due aziende sono state da subito sanificate e





aggiornamenti tecnologici, ampliamenti e installazioni di nuovi impianti sono stati persi. A rischio, per mancanza di decisioni e assunzione di responsabilità, c'è anche l'esistente oltre che al futuro.

industriale che dobbiamo realizzare.

Potrebbe essere un'occasione per recuperarci ad una visione di fabbrica e territorio non antagonista, ma dialogante. Si potrebbe realizzare un patto tra tutte le forze in campo in funzione di un

dotate di tutti i dispositivi che garantiscono protezione ai lavoratori.

Non è stato il Covid 19 a tenere sotto scacco la **Saxa Gres**. È dal lontano 2015 che azienda, lavoratori e sindacato lottano per avere le autorizzazioni necessarie alle produzioni. Tutte le aziende della Provincia, chimiche farmaceutiche, tessili ceramiche, ecc., scontano una particolare disattenzione degli enti autorizzativi e di controllo.

Da quando la **Valle del Sacco** è stata indicata come SIN, sito d'interesse nazionale, il fare impresa è diventato quasi impossibile. Milioni d'investimento per

La **politica** se non interviene con autorevolezza sui temi ambientali, se non si dota di competenze e risorse necessarie, continuerà a far parlare tutti, dai comitati ambientalisti fai da te alle società di consulenza create all'uopo, passando per gli intrighi e gli interessi del malaffare.

Il territorio sta scontando un ritardo pesantissimo sulle strutture materiali e immateriali, sul rifacimento delle strade industriali, sul cablaggio veloce, sul sistema formativo. Questa fermata, dovuta ad un salto di specie di un virus, dovrebbe farci riflettere sul modello



progetto di società più giusta, solidale e dove il lavoro buono sia una possibilità per tutti. La politica non può continuare con atteggiamenti caritatevoli e propagandistici verso i cittadini e il mondo del lavoro, essa deve avvicinarsi a quei centri decisionali che stanno ridisegnando il futuro e candidare il nostro territorio ad essere protagonista.



**Il lavoro cambia.
La difesa dei diritti no.**

*20/05/1970 - 20/05/2020
50[^] anniversario dello
Statuto dei lavoratori*



20 MAGGIO 1970

STATUTO DEI LAVORATORI

Il sindacato ai tempi del coronavirus

Intervista ad Alberto Civica, segretario generale Uil Roma Lazio

“Il sindacato è stato fondamentale, ma bisognerà cambiare paradigma per stare al passo coi tempi. La politica deve darsi un ruolo nuovo nel mercato ed incidere sulla scelte economiche. Il Comune di Roma? Assente e imbarazzante! Attenzione agli aumenti dei prezzi”

di Maria Consuelo Granato

Con 7500 contagiati confermati e 640 decessi ad oggi (20 maggio), la nostra è stata una delle Regioni più “responsabili” del Paese. E non era scontato, considerando che la maggior parte delle aziende di prima necessità si trovano proprio sul territorio laziale. Pensiamo solo al settore energetico, con le aziende di fornitura di acqua, elettricità, gas, oppure a quelle farmaceutiche, così come a quelle del settore lavanolo, legato strettamente a quello sanitario. Insomma non era affatto scontato contenere il contagio considerando l’alto numero di lavoratori che sono stati chiamati al mantenimento della presenza fisica nello svolgimento delle proprie mansioni.

Ha svolto un ruolo fondamentale il sindacato, che sin da subito ha chiesto l’interruzione delle produzioni non necessarie a fronteggiare il lockdown, mettendo in sicurezza qui lavoratori che avrebbero lavorato unicamente - e anche inutilmente - per riempire magazzini.

Contemporaneamente tutelando, attraverso gli accordi, la salute sui luoghi di lavoro, sin dall’inizio dell’emergenza. Inoltre confronto con le istituzioni, accordi aziendali, accordi per ricorrere agli ammortizzatori sociali, assistenza tramite Caf e Patronati. Senza dimenticare la presenza per tutti quei settori che hanno continuato a svolgere



le proprie attività, anzi incrementando la produzione: sanità, industria farmaceutica, industria agroalimentare, energia e servizi essenziali, scuola, trasporti, commercio. Il sindacato ai tempi del Covid è stato tutt’altro che fermo. E ha rafforzato il valore della sua azione di rappresentanza. Ne è assolutamente convinto **Alberto Civica**, segretario generale Uil Roma e Lazio:

Nonostante gli innumerevoli sforzi e il costante confronto con le istituzioni, c’è qualcosa che il sindacato si rimprovera di non avere fatto abbastanza in questo periodo di emergenza?

È certo che si sarebbe potuto fare ancora di più e meglio, soprattutto nella semplificazione delle procedure che sta creando ancora oggi problemi: siamo in ritardo sulle cig, sugli assegni alimentari, sui bonus, insomma ci sono state delle cose sulle quali avremmo dovuto essere più incisivi. Il tutto, però, va visto in un clima generale, perché la macchina amministrativa che avevamo a disposizione è quella che si è determinata negli scorsi 20 - 25 anni; una macchina amministrativa non in piena efficienza, non troppo informatizzata, avremmo avuto bisogno che ci fossero stati investimenti sulla banda larga e sul 5G per essere più veloci. Il sindacato ha fatto quello che ha potuto, è stato costantemente attivo sotto il profilo del dialogo con le istituzioni e ha fatto da sprone sollecitando Governo, Regioni e Comuni, ha interagito con le

aziende per la messa in sicurezza del luogo di lavoro per quei lavoratori chiamati a garantire comunque i propri servizi, ha cercato di gestire lo smart working nella maniera più giusta possibile per le persone chiamate a farlo, è stato utile dal punto di vista pratico per la compilazione della documentazione al fine della cig o per quella relativa ai bonus; insomma il sindacato si è dato molto da fare ed ha provato in tutti i modi a stare vicino ai cittadini.

Il sindacato forse è stato l'unico a provare a stare vicino alle persone. A Roma pe persone si sono sentite molto sole, abbandonate a loro stesso. Dove sono state le istituzioni, la regione Lazio e il Comune negli ultimi due mesi?

Il Comune di Roma è inqualificabile. Chi è attualmente al Comune sta pensando solo a definire chi si dovrà candidare al prossimo turno come sindaco; siamo al limite dell'indecoroso. Il tutto in un clima di opacità e scarsa trasparenza che fa paura. Ad esempio se si telefona al comune di Latina e si chiede chi ha vinto l'appalto dei buoni alimentari, rispondono senza problemi, mentre a Roma non si sa nulla; non si sa se il 10, c'è chi dice addirittura il 15%, sia l'agio riconosciuto a chi emette i buoni alimentari. Se fosse vero, vista la finalità dei buoni, significherebbe aver consentito di lucrare sulla "fame" delle persone. Il Comune di Roma è stato inqualificabile sotto ogni aspetto. Con la Regione le cose sono andate meglio. Per esempio l'accordo sulla cassa in deroga l'abbiamo fatto otto ore dopo che è uscito il provvedimento nazionale; siamo riusciti a fare alcuni accordi che riguardano il sociale, oppure le ordinanze sul commercio. Con la Regione abbiamo lavorato bene e c'è stato una ottima interlocuzione. Anche in questo caso si sarebbe potuto e dovuto fare meglio, però almeno qualcosa si è fatto. Il comune invece adesso sta parlando di licenziamenti nella Multiservizi, nonostante il blocco posto dal Governo. L'assenteismo del Comune di Roma è stato vergognoso.

Del resto si poteva approfittare proprio di questo blocco per la pulizia dei parchi, delle strade, per la potatura degli alberi o addirittura lavori del manto stradale. Insomma si poteva fare qualcosa per i cittadini che pagano le tasse?

Noi abbiamo un sindaco occulto. Il vero sindaco di Roma è l'assessore al bilancio Gianni Lemmetti e in realtà la Raggi è una figura di rappresentanza. Dal momento del loro insediamento al Comune sono impegnati a fare una sola operazione: dismettere le società pubbliche e quindi dimostrare che i bilanci sono in rosso per privatizzarle. Il loro vero tema è quello di mettere in liquidazione le società e metterle in mano ai privati, amici o no, questo non lo so, ma sembra che giri tutto attorno a questo grande business che è su Roma: trasporto pubblico, rifiuti, stazioni appaltanti, vendita delle farmacie comunali, insomma c'è il tentativo di dimostrare che tutto ciò che è pubblico non funziona per mettere in liquidazione.

Il sindacato è stato uno dei pochi soggetti presenti che in questo periodo di quarantena e di emergenza. Questo ha reso sindacato più consapevole della propria funzione sociale?

In fondo questa è proprio la natura del sindacato, la funzione sociale è intrinseca nel sindacato stesso. Poi, che questo possa apparire più o meno evidente in base ai momenti storici, è nelle cose. Io abito ad Anguillara e nella sede della Uil ci sono anche servizi di Patronato e Caf; lì è venuto assolutamente spontaneo e naturale che venisse allestito un centro raccolta di beni alimentari per la Croce Rossa, così come è stato normale che qualcuno che non sapesse come compilare i moduli vi si rivolgesse; cioè è nato spontaneamente il mettersi a disposizione di chi ha più bisogno. I riconoscimenti dalla gente vengono, quello che invece non cambia è l'atteggiamento dei media che, essendo molto collocati politicamente, si schierano e danno risalto o meno alle attività del sindacato. Certo, non mi aspetto che quei quotidiani che fanno riferimento a forze politiche da sempre ostili al sindacato ci incensino o ci riconoscano meriti che non abbiamo. In tutta questa vicenda c'è chi ha avuto come unico problema quello di escludere il sindacato dalla procedura della cassa integrazione, sostenendo che il sindacato dovesse essere saltato per velocizzare la erogazione delle varie integrazioni salariali e che le aziende dovessero chiedere la cassa integrazione da sole con rischi enormi di trasparenza, però ci vuole equilibrio in tutte le cose. Il risultato? Non si fanno più gli accordi con il sindacato, ma nel Lazio ancora più della metà dei lavoratori ancora non ha visto un euro. Le

persone che si sono rivolte a noi ci riconoscono una funzione sociale importante, quelli che invece se la formano sulla base della lettura di certi quotidiani si fa un'altra idea ma è quella sbagliata.

Invece torniamo al mondo del lavoro. Come è cambiato e cambierà ancora? E con esso il sindacato?

Il Covid ci ha fatto capire che dobbiamo cambiare il nostro modo di lavorare. Noi siamo ancora abituati molto alla presenza, abbiamo rituali sociali che hanno una loro funzione e in fondo incontrarsi non è poi così male, anzi è un aspetto della socialità che non deve perdersi. Però dovremmo intensificare la nostra capacità di stare insieme a distanza e usare i sistemi che oggi il Covid ci ha costretto ad usare e cioè le modalità telematica. La presenza andrà bene per eventi particolari, ma intensificare la discussione per via telematica potrebbe essere molto più facile, molto più semplice e agevole dal punto di vista degli spostamenti. Pensiamo a quanti viaggi, quindi fatica, traffico, smog e soldi risparmieremo. Se noi stessi (sindacalisti) cominciasimo a pensare che le nostre sedi possono essere presidiate senza la compresenza di tutti, utilizzassimo maggiormente lo smart working, iniziassimo a stabilire degli incontri periodici, il tutto in un'ottica di presenza fisica più limitata, saremmo più capaci di interpretare le esigenze dei lavoratori quando le imprese decideranno di lavorare stabilmente in questa modalità. Certo, raggiungere i lavoratori a casa non sarà uguale a fare le assemblee, dovremmo iniziare ad immaginare una comunicazione più efficace e capillare, più diretta e assidua, creare le condizioni per arrivare alle persone nonostante la mancanza dell'aspetto fisico e della fiducia che una persona trasmette "a pelle". Ci aspettano tempi molto difficili, sarà certamente un grande cambiamento. Del resto, come posso parlare e arrivare ad una persona che non si conosce? Ci troviamo di fronte ad una grandissima trasformazione e il sindacato su alcune questioni interne è ancora molto conservatore, quindi dovrebbe fare uno scatto in avanti. Non mi riferisco ad un fattore anagrafico, mi riferisco proprio alla mentalità, non al giovanilismo, ma è proprio il paradigma che deve cambiare e questo lo devono fare i quadri dirigenti a prescindere dall'età. Il giovane può essere più avvezzo all'uso di una determinata tecnologia, ma il problema è di paradigma, se non si cambia quello non riusciremo a stare al passo coi tempi.

Dal punto di vista del lavoro in azienda questo in che modo si traduce?

Dal punto di vista dell'azienda cambierà molto il fattore economico, in cui l'immobile è sempre stata una rendita e quindi si potranno indirizzare risorse economiche verso altri fattori, nel fattore impresa, per esempio, nella formazione continua e altro. Quello che mi preoccupa è però la velocità con cui la tecnologia si rinnova e quanto diventa il tasso di sostituzione tra vecchie professioni e nuove professioni, questo tasso rischia di essere molto sbilanciato. Ad esempio il sistema del ReCUP della Regione Lazio, attraverso il quale si prenotano le visite sanitarie, occupa oggi nel Lazio tra le tre e le quattro mila persone. Se ipotizzassimo che da domani si possa prendere un appuntamento tramite la App e la App la fanno tre ingegneri, le quattro mila persone attualmente impiegate non servirebbero più. La riflessione più grande, quindi, ce l'avremo in termini numerici e sulla quantità di lavoro a disposizione. Per questo noi iniziamo a pensare a alla riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, perché la vera sfida sarà questa per il futuro e questo imporrà un cambiamento nella logica sindacale poiché porterà inevitabilmente ad uno scontro; non la vedo una cosa che si possa risolvere in via bonaria.

Tra questo e tra il fatto che la crisi spazzerà via dal mercato molti piccoli imprenditori, ristoratori, artigiani, negozianti, la prospettiva dal punto di vista dei livelli occupazionali post Covid è nera?

Molto dipenderà da come la politica, anche quella regionale, modificherà il suo modo di pensare. Se la logica sarà ancora quella di dare soldi alle imprese, in via diretta o indiretta, ritenendo che poi saranno le imprese a determinare il mercato, producendo e creando posti di lavoro, cioè se si resterà ancorati ad sistema applicato fino ad oggi e che ha manifestato tutte le sue falle, allora avremo la situazione che il Covid ci ha dimostrato, ovvero la chiusura di molte attività e la perdita di una fascia importante della nostra economia. Questa situazione emergenziale ci ha dimostrato che questo sistema non funziona, perché continueremo ad avere società che delocalizzano, un'elevatissima evasione fiscale e la concorrenza, fondamentalmente, la si farà solo sull'abbassamento del costo del lavoro peggiorando le condizioni del

lavoratore. Se invece riusciremo in qualche modo a fare capire che bisogna cambiare il sistema e che il pubblico non può più essere la ciambella di salvataggio, quello che assiste alle evoluzioni di mercato, ma che invece interviene nel mercato determinandolo, attraverso delle scelte responsabili di economia e di politica industriale, allora il destino potrebbe essere molto diverso. Ad esempio noi abbiamo delegato tutta la produzione delle mascherine alla Cina, perché avendo un basso margine di guadagno le aziende italiane non le hanno mai prodotte con il risultato che per molto tempo siamo rimasti senza in un momento di estremo bisogno con speculazioni pazzesche e inaccettabili. Eppure di mascherine ce ne è bisogno in gran quantità a prescindere dal Covid. Ecco, se il pubblico, ad esempio la Regione, sostenesse quel mercato, garantendo determinate condizioni di favore per quella produzione, in futuro non saremmo costretti ad assistere a scempi di ogni tipo ai quali abbiamo assistito in questa fase con truffe, speculazioni e quant'altro. Oppure facciamo un altro esempio: la nostra è una Regione con una rete di supermercati molto forte, ma quasi tutti questi supermercati acquistano i prodotti al di fuori della regione Lazio, perché nel Lazio non abbiamo un sistema che permette una interlocuzione comune con gli agricoltori. Il sistema degli agricoltori è fatto di soggetti singoli, per cui se volessi acquistare i prodotti degli agricoltori laziali dovrei fare singole trattative, quindi si contratta direttamente con le grandi cooperative dell' Emilia Romagna che garantisce l'interlocuzione con un unico grande soggetto per una vastità di prodotti. Ecco la Regione potrebbe diventare un sollecitatore, anche con degli incentivi, per cui creare cooperative e vendere prodotti del Lazio. Insomma, questo per dire che in molti settori della nostra economia il pubblico deve essere più presente, più attivo e deve avere una funzione di indirizzo; se si continua a demandare tutto alle imprese, il sistema non funziona. Noi vogliamo un'economia green, parliamo molto di ambiente, allora la Regione deve diventare un promotore e finanziatore di progetti che non prevedono consumo di energie fossili, dando un indirizzo di politica industriale importante! Il nostro futuro dipenderà molto dalle scelte che la politica farà e dal ruolo che intende darsi, se vuole continuare ad avere un ruolo attendista e terzo rispetto al mercato, oppure vuole farsi fautore e dare delle linee e indirizzi di politica industriale o meno.

Nota dolente: si registra un considerevole aumento dei prezzi. Cosa fare?

Questo purtroppo sarà un grande problema. Le leggi del mercato dicono che se si riduce l'offerta, la domanda rimane inalterata, il prezzo aumenta. Però, un conto è l' aumento dei prezzi che compensa la perdita dei ricavi, un altro conto è la speculazione. Ad esempio gli stabilimenti balneari di Fiumicino hanno ottenuto che fossero abbassate tutte le tasse e le concessioni governative per l'utilizzo delle spiagge al fine di mantenere gli stessi livelli occupazionali, poi sarà giusto che spieghino il motivo per cui non accetteranno i giornalieri o raddoppino i prezzi. Sarà il caso che la GDF verifichi se tutti gli ospiti di uno stabilimento abbiano un regolare contratto contrastando la possibilità di evadere il fisco. Evasione fiscale che nel nostro Paese è ormai a livelli insostenibili. Abbiamo assistito a scene impensabili in cui negozianti che dichiarano 15 mila euro l'anno, hanno dichiarato perdite di 9 mila euro in un mese. Questo e altre cose, come l'alcol e l'igienizzante a peso d'oro non sono più sostenibili. E il fatto che questa speculazione venga tollerata è inaccettabile. Il comune di Roma ha recentemente pubblicato il NIC, (indice dei prezzi al consumo), il quale è aumentato di 0,5 % sia col tendenziale, che per anno corrente. Questo viene fuori da un a media tra l'abbassamento dei prezzi dei trasporti ed energia, pensiamo solo alla benzina ad esempio, e all'incremento dei beni di prima necessità. Questo fa riflettere e allora bisognerebbe vigilare di più su aumenti reali e quelli di mera speculazione.

CONVENZIONE BPER

È attiva la CONVENZIONE UILTEC – UIL REGIONALE ROMA E LAZIO con la società iPrestito Srls Gruppo BPER per i prodotti cessione del quinto dello stipendio, deleghe di pagamento, mutui, prestiti personali.



Mettiamo a conoscenza tutti gli associati che UILTEC - UIL REGIONALE ROMA E LAZIO è in convenzione con il Gruppo BPER per i prodotti cessione del quinto dello stipendio, mutui e prestiti personali.

TASSI IN CONVENZIONE riservati ai soci UILTEC - UIL REGIONALE ROMA E LAZIO



Per qualsiasi informazione rivolgersi al Referente Roberto Placidi - Collaboratore UILTEC
Cell. 349.1790159 - Email: placidi.r@uiltec.it



Le buone relazioni industriali sono il vero valore aggiunto delle imprese

Intervista ad Andrea Bottaro, segretario settore elettrico Uiltec

**“L’esperienza Acea dimostra che le buone relazioni industriali sono il vero vantaggio per le aziende. Smart working? Anche working smartly!
Occorre cambiare il paradigma e ripensare completamente il mondo del lavoro”**

di Maria Consuelo Granato

Sono le buone relazioni industriali, quelle basate sul dialogo e l’interlocuzione continui il vero valore aggiunto per l’impresa. Lo hanno dimostrato quelle aziende che negli anni hanno saputo coltivarle e che nell’emergenza vissuta nel periodo della quarantena causata dal Covid-19 hanno saputo e potuto dare una pronta risposta alle esigenze dei lavoratori, senza rinunciare alla produttività. A raccontarci l’esperienza in **Acea**, il **segretario del settore elettrico della Uiltec, Andrea Bottaro**, che ha da poco siglato un Accordo Quadro, proprio sulle misure intraprese per la gestione della cosiddetta "Fase 2" in Acea.

Siamo ora chiamati a forti cambiamenti, sia per quanto riguarda l’organizzazione del lavoro e le misure per la salute e la prevenzione nelle aziende, che dovranno essere viste dai lavoratori come nuovi strumenti di welfare aziendale. Un’evoluzione che sarà naturalmente accompagnata da una costante ed efficace attività interna di informazione e formazione.

Acea è stata una di quelle aziende che non ha potuto sospendere le proprie attività, anche nel pieno dell’emergenza sanitaria del Paese. Come avete organizzato il lavoro?

Acea ha continuato a garantire i servizi essenziali, energia elettrica e gas, e servizio idrico. Sono state sospese o rallentate quelle attività per le quali non era possibile garantire le misure di sicurezza, quale il distanziamento sociale. Invece per quanto riguarda il lavoro d’ufficio si è ricorso a un uso massiccio dello smart working, che era stato già adottato prima dell’emergenza, e che, nel periodo del Covid-19, ha raggiunto quasi il 100% non deludendo le aspettative.



Come si riprende la piena operatività?

La ripresa sarà graduale. Da un lato si cercherà di rispondere alle esigenze di servizio, dall’altro a garantire un rientro in piena sicurezza dei dipendenti. Nell’accordo che abbiamo firmato abbiamo dovuto obbligatoriamente rivedere il modo di lavorare dei dipendenti, a partire dall’organizzazione, la tutela e la sicurezza dei lavoratori. Un accordo che testimonia anche le ottime relazioni industriali che con Acea abbiamo sempre avuto.

Quali sono le principali misure dell’accordo?

Innanzitutto il principio guida è la gradualità, con rientri scaglionati, con una presenza iniziale nella sede di lavoro di circa il 10% dei dipendenti, puntando sulla flessibilità oraria, che il lavoratore potrà gestire in autonomia. È stato poi prorogato lo smart working compatibilmente con la tipologia di attività svolta e garantendolo particolari categorie "fragili" di lavoratori e con figli fino a 14 anni.

Per quanto riguarda la salute e la sicurezza cosa si è stabilito?

È stata prevista la misurazione della temperatura all'ingresso delle sedi attraverso un termoscanner; inoltre, si potranno fare i test sierologici e tramite un'apposita App sarà anche possibile ottenere, attraverso un breve questionario, un'autodiagnosi per capire se il nostro stato di salute è idoneo per accedere alla sede di lavoro. Sono state già attivate delle campagne di comunicazione per informare i lavoratori sulle finalità di tali misure con lo scopo di creare la consapevolezza nei lavoratori dell'importanza di queste misure, che saranno attuate nel totale rispetto della privacy. Si tratta di iniziative volte a tutelare e a garantire i dipendenti. Sono strumenti che dobbiamo iniziare a vedere nell'ottica del welfare aziendale, perché proprio di questo si tratta: preservare la propria salute e quella degli altri.

Qual è l'eredità che ci lascia l'emergenza Covid?

Bisognerà ripensare totalmente l'organizzazione del lavoro. E lo smart working è uno strumento che certamente sarà mantenuto: da un sondaggio interno rivolta al middle management, è emerso che l'80/85% ha evidenziato come i livelli di produttività si siano mantenuti in linea con le aspettative, e in molti casi siano addirittura cresciuti. Naturalmente tutto questo ci obbliga a delle riflessioni profonde sul modo di lavorare e contemporaneamente richiede un cambio di paradigma: dobbiamo passare dallo smart working al "working smartly", cioè non si tratta più di "lavoro agile", ma di "lavorare agilmente" sviluppando sempre più una visione del lavoro che valuti i risultati e non unicamente il tempo trascorso in ufficio. Questo obiettivo si ottiene valorizzando la cooperazione del team senza dimenticare la performance individuale.

Questo richiederebbe anche uno stravolgimento totale del Ccnl?

I contratti nazionali in generale sono ancora per lo più incentrati su parametri quali appunto l'orario di lavoro e un tasso di produttività legato alla presenza fisica, anche se in questi anni non sono mancate delle soluzioni innovative, sempre frutto di buone relazioni sociali: nel Gruppo Acea, ad esempio, è stata introdotta una nuova misura che prevede che una quota del premio di produzione sia collegata alla valutazione individuale delle performance. Come dimostra l'esperienza Acea, attraverso le buone relazioni industriali si riesce a dare una pronta risposta in base alle esigenze dell'azienda e la volontà dei lavoratori.

Ecco, possiamo affermare che proprio le buone relazioni industriali sono il valore aggiunto per un'impresa vincente?

Le relazioni industriali, soprattutto quelle autentiche, fatte di confronto costante, riescono ad essere un valore aggiunto importante, attraverso le quali superare anche i momenti più complessi, come quella che stiamo vivendo. Credo inoltre che se le aziende coinvolgessero il sindacato non solo in caso di criticità e non solo negli aspetti strettamente confinati al mero dettato contrattuale, ma si affidassero ad un confronto autentico e costruttivo, avrebbero maggiori vantaggi dal sindacato, che in fondo è uno strumento straordinario. A tale riguardo nel Gruppo Acea è stato costituito lo scorso 2 marzo un Comitato consultivo con RSA/RSL, RSPP e Medico competente, dunque ancora prima che venisse previsto dal Protocollo siglato dal Governo con le Parti sociali in data 14 marzo 2020, con la finalità di condividere e analizzare le misure preventive e di sicurezza da attuare in Azienda. Penso che questo sia un esempio di valore aggiunto indiscutibile.

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