

**Universe donna: favorire la conciliazione vita-lavoro a partire dal corpo femminile**

*di Riccardo Marcelli*

PAG. 1

**Acea, il progetto di valorizzazione dei nuovi assunti**

*di Fabio Fuselli*

PAG. 9

**CCNL GOMMAPLASTICA - INTERVISTA A ROBERTO VON DER HAYDN RYNSCH**

*di Maria Consuelo Granato*

PAG. 5

**Ripartiamo dal lavoro: la grande manifestazione unitaria di Roma**

*di Maria Consuelo Granato*

PAG. 12

## UNIVERSO DONNA: FAVORIAMO LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

### PARTENDO DAL CORPO FEMMINILE

*di Riccardo Marcelli*



Non è una novità che la crisi sanitaria abbia penalizzato principalmente le donne, essendo risultato molto complesso, per le mamme, la conciliazione vita-lavoro con le scuole chiuse. La nuova

stagione non promette di meglio: con le norme anti Covid, basta uno starnuto perché il bambino venga rimandato a casa per sottoporsi al tampone con la conseguente quarantena. Il che significa ulteriore astensione dal lavoro per la mamma. Perché, c'è da scommetterci, sarà quasi sempre la madre ad accompagnare il bambino dai vari medici.

Ma Covid a parte, che ha sicuramente accentuato il grande problema della conciliazione vita lavoro per le donne, il problema in Italia è radicato nella nostra cultura. Resta forte l'idea che i figli siano della madre, che la loro cura sia compito della donna, che essa sia più idonea alla gestione delle faccende domestiche e all'educazione dei bambini e che sia proprio la donna a rinunciare all'impiego in caso di necessità. È vero, i padri si impegnano di più rispetto al passato, ma per farlo non sottraggono tempo all'orario di lavoro, piuttosto rinunciano ad un po' di tempo libero. E anche le coppie più giovani, quelle che partono con una divisione dei compiti paritaria, poi col passare degli anni e con l'arrivo dei figli, tendono ad una divisione asimmetrica.

# IN QUESTO NUMERO

**Universo donna: favorire la conciliazione**

**vita-lavoro partendo dal corpo femminile**

*di Riccardo Marcelli*

**PAG. 1**

**Ccnl Gommaplastica: arriva il rinnovo**

**Intervista a Robert von der Hayden Rynsch**

*di Maria Consuelo Granato*

**PAG. 5**

**Acea, il progetto di valorizzazione dei nuovi assunti**

*di Fabio Fuselli*

**PAG. 9**

**Enel: la meritocratica va urgentemente rivista**

*di Massimiliano Appetecchi*

**PAG. 10**

**Riapiriamo dal lavoro:**

**la grande manifestazione unitaria**

*di Maria Consuelo Granato*

**PAG. 12**



Uno dei problemi è l'insufficienza dei servizi, con asili nido che riescono ad accogliere solo il 25 per cento dei bimbi che avrebbero diritto ad un posto, con la conseguenza che uno dei genitori sia costretto a rinunciare all'impiego nei primissimi anni di vita del bambino.



Oppure si devono avere risorse economiche sufficienti per organizzarsi privatamente attraverso delle strutture (spesso troppo care) o persone a cui affidare i bambini pagando di fatto uno stipendio ad un terza persona. Oltre ad un'area pubblica, cioè i servizi che vengono messi a disposizione dello Stato, e una familiare, cioè la disponibilità del papà a partecipare alla cura dei figli, c'è un'altra area molto importante che pesa fortemente sulle scelte della (neo)mamma lavoratrice, che è quella che riguarda proprio il mondo del lavoro: cioè le politiche di flessibilità oraria sui luoghi di lavoro, che può portare a forti penalizzazioni di carriera per chi usufruisce di congedi di maternità e genitoriale. Dispiace doverlo ammetterlo, ma sono decenni che si parla sempre degli stessi problemi, con scarsissimi miglioramenti.

Il tema è estremamente delicato, visto che



L'Italia ha un tasso di occupazione femminile di circa 20 punti in meno rispetto al tasso di occupazione maschile, che ad aprile 2020 ha sfiorato ben il 67%. E le tendenze demografiche non sono favorevoli: secondo le stime dell'Eurostat, la popolazione di età compresa tra i 15 e i 64 anni, si ridurrà di oltre 3 milioni nei prossimi 15 anni. E il contributo dell'occupazione femminile sarà quindi decisivo assieme all'allungamento della vita lavorativa. Anche perché all'Italia serve un incremento della produttività del lavoro per tornare a regime e senza il lavoro femminile questo difficilmente sarà possibile.

L'Italia, deve fare di più; lo Stato, il Governo, le parti sociali e datoriali. Occorre iniziare dallo sviluppo di una certa sensibilità verso il mondo femminile e verso quelle esigenze particolari, che oggi sono considerate ancora delle discriminanti, sottolineando di fatto ignoranza e disinteresse verso il mondo delle donne.



È recente la notizia dell'introduzione del congedo mestruale nella multinazionale indiana Zomato, azienda di servizi online di ricerca di cibo da asporto e domicilio, che con ben 4 mila dipendenti, di cui il 35% donne, che opera in 24 paesi. Il gruppo ha deciso che i dipendenti donne e i dipendenti transgender possono chiedere 10 giorni di permesso all'anno, cioè uno al mese, per dismenorrea.

In particolare è stato calcolato che la donna ha 14 cicli mestruali l'anno della durata media di 3-5 giorni e, considerando le probabilità che nel corso dell'anno i giorni di dismenorrea, possano cadere anche durante il



weekend, si è giunti ad un calcolo di 10 giorni di permesso l'anno. Il congedo può essere richiesto attraverso il portale dedicato e in caso di discriminazione da parte di altri colleghi per l'assenza per congedo mestruale, si ha la possibilità di denunciare la persona offensiva. "Le mestruazioni fanno parte della vita e, sebbene non possiamo comprendere appieno ciò che le donne provano in quei

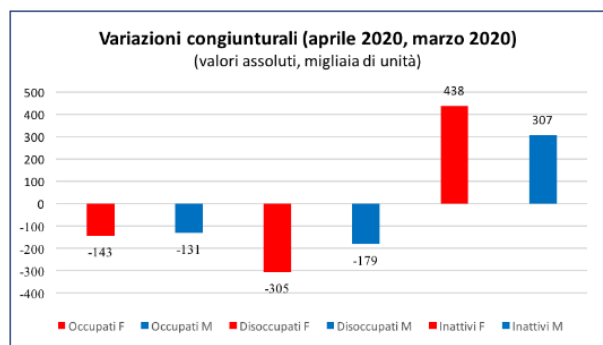
giorni, dobbiamo fidarci quando hanno bisogno di fermarsi. So che i crampi mestruali sono molto dolorosi e noi dobbiamo sopportarle se vogliamo costruire una cultura collaborativa nella nostra azienda" ha spiegato la dirigenza in un comunicato ai dipendenti in cui ha sottolineato il fattore inclusivo.

La notizia ha fatto in breve tempo il giro del mondo, benché la Zomato non sia affatto la prima azienda ad aver introdotto questo



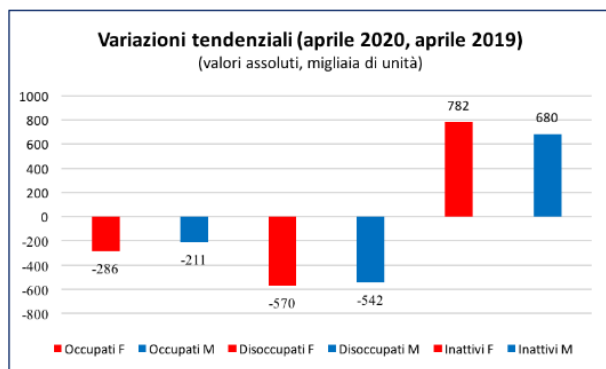
congedo: nel 2016 nel Regno Unito una compagnia di Bristol, la Coexist, ha rivoluzionato il proprio statuto avviando una nuova politica di attenzione ai malesseri femminili e introducendo proprio il congedo mestruale. Ma ancora prima già la Nike nel 2007 lo ha inserito tra i diritti dei propri dipendenti donna, così come è in uso in Corea, Filippine, Taiwan, Hong Kong e Cina, con il Giappone ad essere stato il primo ad averlo introdotto già nel 1947.

**Figura1. Variazioni congiunturali aprile 2020, marzo 2020**



Fonte: Istat, Occupati e Disoccupati, aprile 2020. Statistiche flash, 3 giugno 2020

**Figura2. Variazioni tendenziali (aprile 2020, aprile 2019)**



Fonte: Istat, Occupati e Disoccupati, aprile 2020. Statistiche flash, 3 giugno 2020

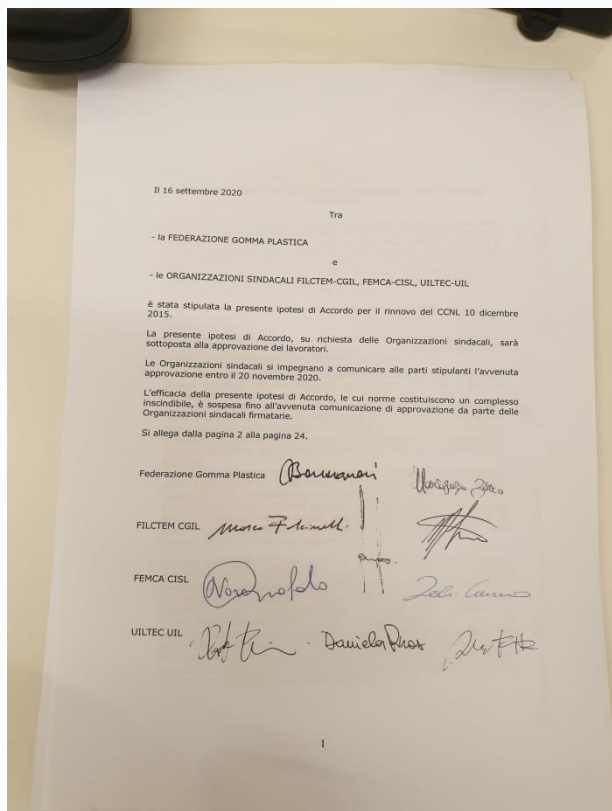
I dati pubblicati il 3 giugno dall'Istat su occupati e disoccupati in aprile confermano i pesantissimi effetti dell'emergenza Covid-19 sul mercato del lavoro in generale, e sulle donne in particolare.

Ad aprile, rispetto a marzo 2020, si registra una riduzione degli occupati, una riduzione dei disoccupati e un aumento degli inattivi. In tutti e tre i casi le variazioni (sia assolute, sia percentuali) sono decisamente molto più marcate per le donne (figura 1). Su base annua (aprile 2020 rispetto ad aprile 2019), le variazioni sono ancor più marcate (figura 2), confermando un forte impatto negativo generale sul mercato del lavoro italiano, con una perdita totale rispetto a un anno fa di 497 mila occupati, più consistente tra le donne sia in valore assoluto (-286 mila e -211 mila, rispettivamente) sia come variazione percentuale (-2,9% e -1,6%).

La sensibile contrazione nel numero totale di persone 'disoccupate' suggerisce che per molti, e in misura decisamente maggiore per le donne, la difficoltà di trovare lavoro si è tradotta in scoraggiamento, quindi rinuncia alla ricerca di lavoro, andando a gonfiare la platea degli inattivi.

## CCNL GOMMAPLASTICA: ECCO L'IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO

Dopo una lunga e complessa trattativa, nel tardo pomeriggio di mercoledì 16 settembre, è stata siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto del settore gomma-plastica (circa 130.000 i lavoratori interessati, impiegati in 5.500 aziende di piccole e medie dimensioni, ma anche imprese multinazionali di rilievo come Pirelli, Michelin, Prysmian Bridgestone, ecc.), scaduto il 30 giugno 2019 e che sarà vigente fino



al 31 dicembre 2022.

Si tratta di un'ipotesi di rinnovo che ha un importante significato in questo determinato periodo storico, sia dal punto di vista politico per il messaggio che vuol mandare, sia da un punto di vista economico, con un concreto aumento salariale e "soldi freschi" nelle tasche dei lavoratori.

Dal punto di vista **economico** l'intesa sottoscritta prevede un aumento medio sui minimi (TEM) di 63 euro (cat. F, il salario di riferimento passerà quindi da 1844 a 1907 euro). L'aumento sarà distribuito in 2 "tranche": la prima di 32 euro dal 1° gennaio 2021; la seconda, 31 euro dal 1° gennaio 2022.

Dal punto di vista della **parte normativa** viene sancito un potenziamento dell'Osservatorio Nazionale riconoscendo il valore delle relazioni industriali per iniziative congiunte volte alle politiche industriali di settore, all'occupazione, alla crescita, alle internazionalizzazioni e per l'innovazione e la sostenibilità ambientale. Sempre all'interno dell'osservatorio sarà discussa la legge 125 sulle pari opportunità.

Sotto l'aspetto degli orari e della prestazione lavorativa verranno introdotti numerosi miglioramenti: linee guida sulla banca delle ferie solidali; riconoscimento dei permessi per i famigliari di minori affetti DSA (disturbi specifici dell'apprendimento); scorporo delle assenze per visite e ricoveri oncologici e della maternità anticipata ai fini della maturazione della ROL; programmazione dei permessi della legge 104 che passa da trimestrale a mensile; possibilità che la contrattazione di secondo livello possa prevedere percentuali di accantonamento diverso della banca ore rispetto a quanto previsto oggi dal testo contrattuale.

Inoltre, per i lavoratori con patologie oncologiche e degenerative sarà prevista la possibilità di trasformare in part time il proprio orario di lavoro e il riconoscimento di una aspettativa non retribuita pari a 10 mesi. Sarà altresì predisposta non solo una importante iniziativa, sotto forma di campagna straordinaria informativa, per sollecitare l'adesione al fondo sanitario di categoria (FAG&P), ma sempre relativamente a questo fondo sarà predisposta un'assemblea aggiuntiva retribuita, una tantum durante la vigenza di questo contratto, per promuovere all'adesione allo stesso.

Nel contratto, saranno chiariti e migliorati aspetti normativi sul premio perequativo, malattia professionale e infortuni, l'indennità notte proporzionata all'effettiva prestazione e sarà istituita la commissione nazionale salute sicurezza e ambiente.

Si costituirà la figura di delegato alla formazione e la commissione per la revisione dell'attuale sistema di inquadramento, proprio a riguardo i lavoratori addetti al ciclo produttivo, oggi inquadrati al livello I, passeranno al livello H una volta superato il periodo di prova. Infine, sarà sviluppato un focus particolare sulla tematica degli appalti.

## RINNOVO DEL CCNL GOMMA PLASTICA

### INTERVISTA A ROBERTO FREIHERR VON DER HEYDEN RYNSCH

“Patto per la fabbrica?  
abbiamo accolto

l’affermazione di principio ma  
non abbiamo accolto la  
metodologia di esercizio.

Non rinnovare i contratti è  
suicidio di massa per le  
aziende. Ce lo chiedono loro.

Contratto apripista? Direi più  
benchmark ”



Si tratta di un’ipotesi di rinnovo particolarmente difficile, sia per il momento storico che ha cambiato il corso parametri e presupposti, sia per le previsioni economiche che non fanno ben sperare. Così il funzionario della Uiltec Roberto Freiherr von der Heyden Rynsch, che ha seguito la trattativa passo dopo passo, spiega come si è giunti alla firma, tra conquiste e rimpianti.

**Per la Uiltec si tratta del secondo contratto nell’era Covid. Quali sono state le maggiori difficoltà in questo negoziato?**

La difficoltà che abbiamo avuto in particolar modo è quella di adattare la piattaforma alla situazione in corso, perché i presupposti erano chiaramente diversi. L’aspetto positivo è che questo è stato largamente capito ed accettato dalla delegazione trattante, alla quale va assolutamente dato il merito di avere compreso la difficoltà della situazione e che, infatti, ha votato l’ipotesi di accordo di rinnovo con soli 3 astenuti; un risultato quasi anomalo. Ma partendo dall’aspetto più banale, occorre intanto dire che questo è stato un negoziato che si è svolto in forma mediatica, ovvero, non avendo avuto la possibilità di incontrarci fisicamente, ma unicamente per via digitale, è stata più difficile l’interazione e la dialettica sia con la delegazione trattante, sia con la controparte. La seconda difficoltà è ovviamente il contesto economico. Il 2020 è stato l’anno dell’emergenza sanitaria, il 2021 e anche il 2022 saranno anni nei quali dovremo fare i conti con l’emergenza economica; questo è il rinnovo di un triennio che andrà a terminare proprio nella fine del 2022 e quindi non possiamo prescindere dagli effetti che il Covid-19 avrà sull’aspetto economico del Paese. Le previsioni macroeconomiche hanno fatto sì che, da quando abbiamo presentato la piattaforma, a quando poi effettivamente si è giunti alla discussione della stessa, i parametri sono mutati completamente e con essi anche le aspettative. Abbiamo modificato l’impianto strutturale e, infatti, se entriamo nel dettaglio del contratto, ci accorgiamo che l’aumento salariale è riscontrabile solo nel TEM. L’altro aspetto, che solitamente caratterizza il rinnovo di contratto, cioè il salario differito, in questo caso non è stato preso in considerazione. Questo è un grande rammarico.

### **Quali sono le richieste che avete dovuto cambiare in corsa?**

Sul tavolo lasciamo appunto il salario differito, quello che riguarda il welfare che ci è davvero molto a cuore e sul quale avevamo lavorato molto, anche perché oggi è una reale necessità, ma che purtroppo con queste previsioni economiche, non ci sono le condizioni per richiedere. L'aspetto più doloroso è quello dei fondi. Su quello pensionistico non abbiamo potuto richiedere l'incremento che avevamo previsto, ma soprattutto su quello sanitario, sul quale avevamo in progetto uno shock economico, resta per noi un cruccio. Il fondo sanitario del settore stenta a decollare: sono solo 8000 gli iscritti, familiari inclusi, su 150mila addetti. Insomma, l'adesione è veramente marginale e in questa tornata avevamo in essere quella di proporre a Confindustria gomma e plastica la soluzione unilaterale del versamento, cioè che le aziende si facessero carico anche della parte del lavoratore per sbloccare la situazione di stallo del fondo. Anche perché un fondo povero offre servizi poveri, quindi nessuno è interessato ad iscriversi e l'intento era quello di invertire questa tendenza.

### **Considerando il fatto che non vi siano stati molti margini di manovra, quali sono le novità significative del contratto?**

Portiamo a casa due aspetti molto significativi: il delegato alla formazione dal punto di vista normativo con l'ingresso di una nuova figura fino ad ora completamente sconosciuta. È una figura che si conosce nel chimico farmaceutico, ma che per il settore della gomma e della plastica è un'innovazione significativa dal punto di vista delle relazioni industriali. Si tratta di un elemento qualitativo, perché attualmente il sindacato viene coinvolto solo sulla formazione finanziata, cioè lì dove c'è la necessità della firma della Rsu. L'altro aspetto che caratterizza questo contratto e che forse è più tecnico, che politico, riguarda l'abolizione dell'articolo 70. Questo articolo normava il recupero della distanza tra l'inflazione programmata e quella effettiva. Noi abbiamo eliminato dal contratto l'articolo che indicava per norma e per prassi la possibilità del recupero inflattivo, salvaguardandone il principio politico. Di fatto non abbiamo più metodologicamente il meccanismo tecnico per cui si possa andare al recupero del differenziale tra le due inflazioni, che significa che sui 63 euro - che saranno erogate in due tranches - non ci sarà alcun aggiustamento futuro. Questo è particolarmente importante per evitare che si verifichi quanto successo tre anni fa, quando ci sono volute ore e ore di sciopero per cercare di contrastare il recupero che le aziende avevano voluto metter in essere.

### **Come mai la Federazione della gomma e della plastica è andata controcorrente rispetto alle disposizioni di Confindustria di non rinnovare i contratti?**

Innanzitutto bisogna specificare che questo settore è un settore che vive di vita propria, nel senso che è fatto di due anime, quella della gomma, capitanata da alcune aziende giganti che la fanno da padrona, ubicate principalmente al nord, e quella della plastica, con esigenze completamente diverse, soprattutto dopo l'introduzione della plastic tax; l'80% dei produttori di plastica monouso in Europa sono italiani e danno lavoro a 3000 persone. Solo il 20% di queste aziende sono in grado di riciclarsi e le altre aziende chiuderanno. Ora, la federazione gomma plastica e il sindacato hanno avviato una battaglia che è rimasta inascoltata e nella quale siamo stati lasciati soli. Immagino che la Federazione qualche rivendicazione nei confronti di Confindustria ce l'abbia e che, dunque, abbia intrapreso una propria strada nel percorso del rinnovo del contratto, andando anche contro le linee guida.



**Ma questo atteggiamento di Confindustria è più provocatorio, oppure si va verso uno scontro reale?**

Il presidente di Confindustria per la prima volta non è un “padrone” ma è un dipendente, un manager. C’è grande differenza tra chi mette i soldi e ha il rischio aziendale e il manager, che ha una sua logica di gestione aziendale, magari anche vincente, ma che certamente prescinde dal valore aziendale in quanto tale perché non l’ha creata lui e non rischia in proprio. Probabilmente questo atteggiamento di Bonomi è più una necessità di apparire e farsi notare, anche perché i “padroni” vogliono rinnovare i contratti. Non dobbiamo, infatti, dimenticare che il contratto nazionale di lavoro è lo strumento che calma il costo maggiore che hanno le aziende e che limita la concorrenza o, più che altro, la sregolatezza della concorrenza. Per le aziende il ccnl non è un dovere è una necessità. Se il sindacato paradossalmente decidesse di non rinnovare il contratto sarebbero le stesse aziende a chiederlo. Quindi credo sia un fattore di protagonismo. Poi sul fatto che occorre ripensare il meccanismo di riferimento del Patto per la Fabbrica, è altrettanto evidente, ma rinunciare al rinnovo dei contratti sarebbe un suicidio collettivo per le aziende.

**Ma allora la Confindustria così com’è è obsoleta?**

Direi che le parti sociali tutte si sono tutte un po’ “impigrite” negli scorsi anni. Non si può affermare che Confindustria sia obsoleta, mentre il sindacato è all’avanguardia. Però è certo che il Patto per la fabbrica va ripensato assolutamente, perché è un’evoluzione della politica dei redditi del ’93 e non vale più. Del resto le previsioni economiche ci dicono che il 2021 sarà l’anno della stagflazione, cioè dell’inflazione che aumenta in un momento di stagnazione, quindi non si è più in grado di rinnovare i contratti con questi parametri, cosa che per altro vale dal 2001, cioè da quando è entrato in vigore l’Euro.

**Questo è un contratto apripista per i prossimi?**

Possiamo certamente affermare che questo contratto può essere considerato un riferimento, che può fare da benchmark per i rinnovi futuri. Anche perché se si entra nelle pieghe del meccanismo economico ci si rende conto che abbiamo accolto l’affermazione di principio ma non abbiamo accolto la metodologia di esercizio. Mentre per essere apripista avrebbe dovuto mettere in discussione *in toto* il Patto per la fabbrica e non eravamo nelle condizioni di farlo.





## ACEA, IL PROGETTO DI VALORIZZAZIONE DEI NUOVI ASSUNTI

*di Fabio Fuselli*

*Coordinatore elettrico Uiltec Acea*



Come Uiltec Acea, da anni ormai, portiamo avanti un progetto per i nuovi assunti e per i laureati cercando di seguirli, valorizzarli, durante il loro percorso aziendale in Areti spa. Per molti di loro questo può significare avere la possibilità di intraprendere un percorso di crescita, dando la possibilità di far valere le proprie qualità e capacità, facendo sì che l'azienda stessa ne possa trarre vantaggio, valorizzando dipendenti con nuove idee e nuovi progetti pronti a raccogliere le future sfide come la digitalizzazione dei processi, l'avvento delle reti intelligenti che Areti dovrà affrontare negli anni a



venire.

Uno di questi colleghi è Fabio Mareri, laureatosi presso L'Università la Sapienza di Roma, mentre era già dipendente di Areti spa con una tesi avente per argomento l'osservabilità dei flussi di potenza e dello stato delle risorse diffuse sulle reti di distribuzione in media tensione. In particolare, grazie al supporto e alla collaborazione dei suoi responsabili e di alcuni colleghi dell'Unità Esercizio di Areti spa, ha elaborato in base a un progetto pilota previsto nelle delibere ARERA uno studio approfondito dei flussi di potenza legato alla generazione diffusa delle fonti rinnovabili presenti sulle reti in media tensione mediante sistemi aziendali

specificamente implementati per il rilevamento e la gestione dei dati necessari.

L'argomento di grande interesse è stato poi presentato anche alla recente conferenza

internazionale IEEE EEIC20 - IEEE 20TH mediante un articolo a firma congiunta Areti S.p.A. e Sapienza Università di Roma in programma tra il 9 e 12 giugno 2020, inizialmente prevista a Madrid, tenutasi poi per la prima volta in webinar a causa dell'emergenza Covid-19.

Siamo sempre più convinti e la vicenda di Fabio Mareri lo dimostra, che è essenziale, per la nostra organizzazione sindacale, favorire l'inserimento ottimale del personale qualificato seguendo con attenzione il continuo evolversi dei modelli organizzativi che ormai rappresenta una costante nella nostra storia aziendale. Non è un compito semplice perché richiede un costante lavoro di studio delle nuove strutture organizzative e la capacità di mantenere relazioni industriali di alto



IEEE EEIC20

20TH IEEE  
INTERNATIONAL CONFERENCE  
ON ENVIRONMENT AND ELECTRICAL ENGINEERING  
04TH I&CPS  
INDUSTRIAL AND COMMERCIAL  
POWER SYSTEM EUROPE

profilo in cui il ruolo del sindacato diventa realmente propositivo e credibile anche nelle scelte legate al funzionamento dell'organizzazione aziendale.



## Enel: la meritocratica va urgentemente rivista



*di Massimiliano Appetecchi*

In una Azienda importante qual è l'ENEL crediamo che, fra le tante riorganizzazioni, nascite di nuove Società, prodotti e sfide sulla Transazione Energetica, il tema di una "sana" politica di crescita professionale delle Risorse non sia più rinviabile.

Come Organizzazione Sindacale abbiamo nel tempo, unitamente alle altre Organizzazioni, dato la nostra massima disponibilità a condividere percorsi che, nei fatti, hanno trasformato una ex-monopolista statale in un Grande Gruppo Multinazionale (attualmente presente in circa 40 Paesi) che da lavoro a migliaia di persone sia direttamente che tramite affidamenti di lavori in appalto. Abbiamo sottoscritto accordi per un miglior bilanciamento vita lavorativa – vita familiare (telelavoro domiciliare e smartworking), portato in una situazione di efficientamento economico istituti importanti quali l'A.R.C.A. e il F.I.S.D.E., rinnovato il CCNL prevedendo anche un capitolo light (sulla classificazione del Personale) per renderlo attrattivo anche per le Società che lavorano in appalto per l'ENEL.

Quello che non si riesce a fare è una vera POLITICA del PERSONALE.

Per una precisa impostazione Aziendale le Organizzazioni Sindacali sono sostanzialmente messe nelle condizione di non poter trattare, in maniera puntuale e dettagliata, questo tema che, in uno scenario di completa liberalizzazione del mercato elettrico, rivestirà sempre più un ruolo strategico per ogni singola società del settore Elettrico.

Non servono particolari indagini di CLIMA per affermare che, risorse motivate e inserite in percorsi strutturati, metteranno a disposizione dell'Azienda il 110% del loro impegno lavorativo per consentire alla stessa di raggiungere obiettivi sempre più sfidanti.

La situazione attuale dice purtroppo altro. Le attuali politiche sul personale ci parlano di una "guerra" fra giovani e chi ha una seniority aziendale.

Per i primi l'Azienda attua una politica più attenta

in termini di crescita di carriera (per intenderci con avanzamenti di categorie e coperture di posizioni di rilievo); mentre per la gran parte dei Senior ciò non avviene (la media ci parla di blocchi di avanzamenti di categoria sui dieci anni con categorie ferme al massimo alla BSS per le persone in possesso del diploma).

E questa è una guerra tra dipendenti che non può assolutamente esistere e sarebbe bene cessasse immediatamente.



Anche perché, un'azienda prestigiosa come ENEL deve senz'altro investire sui giovani, ma non a discapito di chi le ha consentito, accettando un cambiamento importante sulle metodologie di lavoro, frequentando corsi di formazione per allinearsi alla digitalizzazione dei processi, continuando nel contempo a garantire ottime prestazioni lavorative.

Come sindacato ci piacerebbe poter condividere una metodologia chiara e trasparente con i responsabili di HR che, innanzitutto sia capita ed accettata dalle lavoratrici e dai lavoratori, con lo scopo di portare i giusti riconoscimenti economici (pacche sulla spalla i lavoratori ne hanno ricevute fin troppe) a chi porta valore aggiunto con la sua prestazione lavorativa.

Purtroppo, invece, la situazione attuale dice tutt'altro. Troppe volte i lavoratori ENEL si sono sentiti dire dal proprio capo, dal responsabile HR o da un rappresentante sindacale che avrebbero meritato la categoria, ma che purtroppo, per problemi di budget, questo non poteva accadere in quel momento facendo, poi, passare anni e anni. Questo è un atteggiamento estremamente sconsigliato per il lavoratore, oltretutto scorretto da parte dell'azienda.

Occorre sempre ricordare che è sicuramente importante far crescere gli utili all'azienda, ma resta altrettanto importante dare il giusto riconoscimento professionale alle lavoratrici e ai lavoratori che lo meritano!



## RIPARTIAMO DAL LAVORO: LA GRANDE MANIFESTAZIONE UNITARIA DI ROMA



“Il Governo ci convochi, ascolti questa piazza, c'è bisogno di risposte concrete. Servono scelte politiche che cambino il Paese ripartendo dal lavoro e dalla dignità delle lavoratrici e dei lavoratori”. L'appello è quello del segretario generale della Uil Pierpaolo Bombardieri da Piazza del Popolo in occasione della manifestazione unitaria del 18 settembre scorso. Cgil Cisl e Uil hanno chiesto al Governo e alle imprese di ripartire dal lavoro e lo hanno fatto da ben 23 piazze italiane, con la leader della Cisl Annamaria Furlan a Milano e il segretario generale Cgil Maurizio

Landini a Napoli. I sindacati hanno chiesto un utilizzo efficace e corretto delle risorse del Recovery Fund. “Durante la pandemia – ha

proseguito Bombardieri – i Sindacati hanno dimostrato grande senso di responsabilità e hanno sottoscritto due importanti accordi per la salute e la sicurezza. Ora che potremmo dare il nostro contributo per un'equa ed efficace redistribuzione delle risorse, le parti sociali non vengono ascoltate. La politica – ha proseguito il leader di via Lucullo – stia di meno nei palazzi del potere e sui social e stia di più tra la gente nelle piazze”.

Al centro delle rivendicazioni sindacali ci sono il lavoro stabile e di qualità, la riforma degli ammortizzatori sociali e del fisco per ridurre le tasse ai lavoratori e ai pensionati, il rinnovo dei contratti pubblici e privati. E a questo proposito, il leader della Uil ha ribadito che il contratto nazionale è uno strumento imprescindibile di garanzia dei diritti e che occorrerebbe anche detassare gli aumenti contrattuali, per accrescere

il potere d'acquisto dei lavoratori.

La Uiltec di Roma e del Lazio con una nutrita delegazione ha partecipato fortemente all'iniziativa. “Occorre cambiare passo – dichiara Riccardo Marcelli a nome della segreteria – e rimettere al centro il lavoro attraverso il rinnovo dei contratti nazionali, strumento di democrazia economica che permette una redistribuzione della ricchezza in questo paese. E più la ricchezza è equamente diffusa e più è forte la crescita economica e produttiva”.



“Sono state adottate misure importanti al livello europeo – prosegue Marcelli – che rappresentano per l'Italia un'occasione unica per superare le proprie arretratezze e di ripartire dai progetti e dalle prospettive che possono aprirsi per l'economia italiana, per ridisegnare un nuovo modello di sviluppo e garantire il futuro alle nuove generazioni. Chiediamo al







Governo un confronto urgente sui temi del lavoro, della crescita economica e della riduzione delle diseguaglianze sociali per una migliore e più equa destinazione delle risorse stanziare dall'Unione Europea. E lo faremo continuando a mobilitarci per rivendicare la riforma fiscale e la lotta all'evasione, i rinnovi contrattuali

nazionali privati e pubblici, investimenti, sanità, sicurezza sul lavoro, conoscenza, cultura, infrastrutture materiali ed immateriali, lavoro stabile, digitalizzazione, mezzogiorno, previdenza, legge sulla non autosufficienza, inclusione sociale e soluzione delle crisi aziendali aperte, convinti che solo ripartendo dal lavoro saremo in grado di vincere questo momento e ricostruire un'Italia più equa e più giusta. È un'occasione



che non possiamo perdere e che non permetteremo venga sfruttata male dai nostri governanti. Lo dobbiamo non solo ai nostri iscritti, ma ai lavoratori tutti".



## 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.



**BANCA DI SASSARI**

BPER: Gruppo

**BPER:**  
Banca



**Prestito**

Mettiamo a conoscenza tutti gli associati che 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 e prestiti personali.

**TASSI IN CONVENZIONE** riservati a tutti gli iscritti alla  
UILTEC - UIL REGIONALE ROMA E LAZIO



Per qualsiasi informazione rivolgersi al nostro  
Referente Roberto Placidi - Collaboratore iPrestito Srls  
Cell. 349.1790159 - Email: [placidi.roberto@iprestito.it](mailto:placidi.roberto@iprestito.it)







## L'ECO DEL LAZIO

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

PER SEGNALAZIONI E INFORMAZIONI:

MARIA CONSUELO GRANATO – E-MAIL: [MC.GRANATO@UILTECLAZIO.IT](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto:VITERBO@UILTEC.IT)

*L'Eco del Lazio* e tutte le informazioni sulle nostre attività sono visibili sul nostro sito  
[www.uiltecromalazio.it](http://www.uiltecromalazio.it)