

Esempi virtuosi di Smart Working: l'accordo Duracell

di Catia Sergianni

PAG. 4

Riflessioni

di Noemi D'Andrea

PAG. 11

CCNL PENNE, SPAZZOLE, PENNELLI: ecco l'ipotesi di accordo – Parla DANIELA PIRAS

di Alessandro Rossini

PAG. 12

Intervista ad Adriano Musi

di Maria Consuelo Granato

PAG. 13

LA UILTEC DI ROMA E LAZIO E LE MISURE ANTICOVID

di Riccardo Marcelli



Il progressivo e costante aumento della curva epidemiologica legata ai contagi preoccupa moltissimo e nonostante la massima attenzione non possiamo far altro che contingentare le nostre attività, soprattutto quelle che richiedono il contatto diretto con il pubblico

e di svolgerle sempre nel rispetto delle regole garantendo il divieto di assembramento.

La Uiltec di Roma e del Lazio, responsabilmente, già da diverse settimane prevede la modalità di smartworking per almeno un paio di giorni a settimana con l'invito a non recarsi in ufficio qualora non vi fosse una reale esigenza per lo

spostamento. E non si esclude una estensione delle giornate di lavoro da casa.

Questa decisione, che duole soprattutto per la socialità del nostro mestiere, è stata una decisione sofferta ma lungimirante, assunta già dal mese di settembre con i primi segnali di allerta per l'aumento, seppur inizialmente lieve, dei contagi. Una decisione, la nostra, che non è stata subito capita da, ma che oggi ci dà, a malincuore, ragione. Il nostro principale interesse resta la salvaguardia della salute dei lavoratori e della salute delle aziende, dalle quali dipende il lavoro; cose inevitabilmente correlate. E noi sindacalisti siamo i primi a dovere prevenire la malattia, perché se manchiamo noi, le battaglie che, purtroppo, devono essere fatte, non saranno possibili. Ed è chiaro che ci aspettano battaglie importanti, come quella appena vinta con il Governo per la proroga del divieto di licenziamento e l'allungamento della cassa integrazione, così come quella per la richiesta di maggiori risorse da destinare al lavoro da parte del Governo nella prossima manovra e ancora

IN QUESTO NUMERO

La Uiltec di Roma e Lazio e le misure anticovid

di Riccardo Marcelli

PAG. 1

Esempi virtuosi di Smart Working:

Accordo Duracell

di Catia Sergianni

PAG. 4

Riflessioni

di Noemi D'Andrea

PAG. 11

CCNL penne, spazzole, pennelli. L'ipotesi di accordo.

Parla Daniela Piras

di Alessandro Rossini

PAG. 12

Intervista ad Adriano Musi

di Maria Consuelo Granato

PAG. 13

Il Recupero delle aree industriali: il caso Lazio

di Noemi D'Andrea e Massimiliano Appetecchi **PAG. 17**

ARTIGIANATO: CORSO OPRAM

di Teresa Mandolito

PAG. 20



quella che riguarda il rinnovo dei contratti con Confindustria.

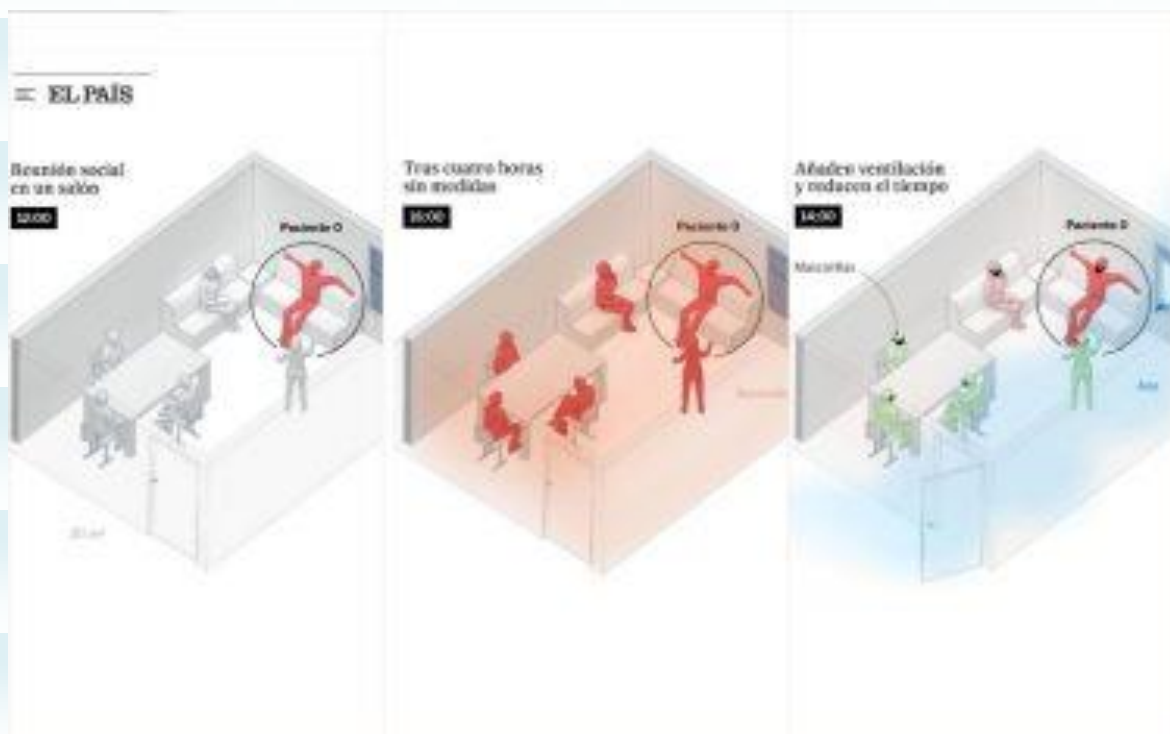
I rischi di una società al collasso e di una povertà galoppante sono rischi che l'Italia non può permettersi di correre in un periodo fragile come quello che stiamo vivendo e che andremo a vivere nei prossimi anni. Perché, se è vero, come è vero, che da un lato la pandemia ci lascerà le ossa rotte, dall'altro, e si spera il prima possibile, ci aspetta un periodo di ricostruzione. E il sindacato dovrà esserci più che mai. Perché cambieranno le modalità di lavoro - e con questa guida di Bonomi in Confindustria c'è poco da stare sereni - cambieranno i paradigmi del lavoro, dell'economia, del profitto e cambierà inevitabilmente il sindacato e il modo di farlo.

L'Italia, con tutta probabilità, non è nelle condizioni economiche di permettersi un altro *lockdown* generale e se il Governo ha chiesto in un primo momento, forse con un appello già troppo tardivo, responsabilità individuali nelle frequentazioni, negli spostamenti, nell'autoprotezione attraverso l'uso della mascherina e del mantenimento della distanza sociale, si è visto, dati i numeri sconvolgenti, costretto a misure ancora più restrittive e non necessariamente da tutti condivisibili. Non possiamo e non dobbiamo esimerci dall'essere un esempio positivo. Non possiamo permetterci di essere assenti nel momento di massimo bisogno

delle persone, perché l'aspetto di solidarietà sociale del sindacato è intrinseco nel sindacato stesso. Così come non potremo permetterci di non essere presenti al processo di ricostruzione del Paese.

Sappiamo che si tratta di sacrifici enormi, quelli che vengono chiesti agli italiani, che non tutti stanno accettando di buon grado e non privi di una certa generalizzazione che crea iniquità e ingiustizie sociali. Eppure non possiamo esimerci dal rispettare le regole poste al fine di tutelare il diritto alla salute e quello al lavoro. Invitiamo tutti coloro che non hanno impegni in loco di preferire il lavoro da remoto, nonostante ci si renda conto che è un grande sforzo, soprattutto per coloro che hanno serie difficoltà a conciliare il lavoro da casa con la famiglia, per coloro che hanno i figli a casa, per coloro che devono prendersi cura di familiari anziani, per coloro i quali anche solo uscire di casa per recarsi al lavoro rappresenta una "pausa" dagli impegni familiari; insomma per tutti.

Purtroppo resta ancora un fattore necessario per salvaguardare l'incolumità della nostra persona e della nostra famiglia. La Uiltec di Roma e del Lazio si mette, come ha sempre fatto, a disposizione per andare incontro alle esigenze di tutti i propri iscritti e continua nelle proprie battaglie e richiama alla massima responsabilità di ognuno, perché di ognuno di voi c'è oggi bisogno più che mai.





ESEMPI VIRTUOSI DI SMART WORKING:

L'ACCORDO DI DURACELL

di Catia Sergianni

L'emergenza epidemiologica ha messo in evidenza un nuovo modello organizzativo che trova nello *Smart Working* il suo strumento di maggior rilievo ed importanza. I dati che vengono illustrati dalle aziende in merito all'aumento progressivo della produttività ed efficienza sono altamente positivi, non possiamo dire altrettanto della volontà delle imprese di voler effettuare accordi di merito strutturali. Oggi siamo tornando nella fase di maggior contagio, che sta mettendo a repentaglio oltre la salute di lavoratori e cittadini, anche un sistema paese basato su una economia di scala che sta regredendo mettendo in difficoltà svariate imprese e lavoratori. Tramite gli ultimi DPCM il governo sta invitando tutti i settori siano essi pubblici che privati ad incentivare il lavoro agile

Come organizzazioni sindacali ci stiamo ponendo il problema di un corretto utilizzo dello strumento, che si è sviluppato per migliorare la produttività, il benessere dei lavoratori all'interno delle imprese, oggi è divenuto uno delle principali modalità di lavoro. Nelle varie aziende che seguiamo, stiamo vigilando affinché le condizioni dei lavoratori che operano in questa modalità, siano condizioni di assoluta qualità della vita, del lavoro, altrimenti rischiamo che un utilizzo inadeguato dello *Smart Working*, possa portare un incremento dello stress lavorativo ed un peggioramento della qualità lavorativa.

In questo contesto l'accordo con Duracell, azienda del settore chimico farmaceutico presente nel sito di Roma, dimostra la capacità delle parti di poter condividere analizzando e definendo regole, diritti, tutele.

Nel merito l'adesione sarà pari al 50% dell'orario di lavoro contrattualmente previsto su base mensile, incrementandolo per migliorare la conciliazione dei tempi vita/lavoro nei casi di gravidanza, maternità/paternità, rientro da malattia superiore ai 30 giorni, lavoratori sottoposti a terapie gravi, dsa.

Viene riconosciuto il buono pasto per ogni giornata lavorativa, si è convenuto le modalità del diritto alla disconnessione, i diritti sindacali, la formazione, dotazione informatica e connettività.

La regolamentazione dello *Smart Working* sarà essenziale nel futuro del mondo del lavoro, se il Covid ha aiutato a far superare lo scetticismo delle imprese, dimostrando che la tecnologia, la digitalizzazione, vanno accompagnati con forme nuove ed alternative di lavoro, che però non possono derogare una condivisione tra le parti. Il sindacato è l'attore che ha il compito di governare il cambiamento tutelando il diritto acquisito dai lavoratori, ha la necessità di condividere metodologie che vadano sul raggiungimento degli obiettivi e sulla redistribuzione della ricchezza che preveda la salvaguardia occupazionale e professionale che non può andare dispersa.



VERBALE DI ACCORDO

Addì 14 ottobre 2020 in Roma, con collegamento in via telematica

TRA

La Soc. Duracell Italy Srl (di seguito anche "azienda"), assistita da Unindustria

E

le Organizzazioni Sindacali Filitem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil territoriali di Roma, di seguito, definite "Parti"

Premesso che

- A. Le Parti, nell'ambito di un sistema di relazioni industriali partecipative, che trova un fondamentale riferimento nel dialogo per rispondere ai cambiamenti e alle variazioni dei mercati, ritengono che il ricorso al lavoro agile (c.d. smart working) sia un fattore abilitante dello sviluppo della digitalizzazione, del miglioramento della produttività, di valorizzazione delle professionalità, di promozione della sostenibilità sociale, economica e ambientale che favorisce - tra l'altro - la riduzione degli spostamenti casa-lavoro, nonché la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale, con particolare attenzione alle esigenze di cura familiare.
- B. Le Parti hanno definito con l'Accordo sottoscritto il 16 aprile 2019, nell'ambito della contrattazione di secondo livello di Duracell Italy Srl, l'introduzione sperimentale del ricorso alla modalità agile di prestazione lavorativa fra quelle in essere in Duracell Italy Srl.
- C. La necessità di fronteggiare l'emergenza epidemiologica riferita al virus COVID 19 ha spinto le Parti a sperimentare ulteriori remotizzazioni relative ad attività che erano state escluse dall'ambito di applicazione dell'accordo del 16 aprile 2019 anche grazie alle normative speciali emanate dal Governo.
- D. Le Parti condividono l'intento di valorizzare quanto sperimentato anche successivamente alla fase acuta di emergenza, definendo nuovi modelli di organizzazione del lavoro, orientati alla flessibilità del luogo di lavoro e alla ricerca di un nuovo equilibrio tra lavoro e vita privata, tra esigenze organizzative ed esigenze delle persone, tra efficienza produttiva e autonomia professionale.
- E. Negli scorsi mesi sono stati avviati studi di fattibilità del *Progetto Smart Desk* da applicare in Duracell Italy Srl quale forma evoluta ed innovativa di gestione degli ambienti di lavoro che si fonda su un modello di svolgimento della prestazione caratterizzato dall'alternanza tra il lavoro in sede e fuori sede (smart working), favorendo la produttività e la collaborazione, garantendo anche un uso più efficiente degli immobili.

- F. L'Azienda, nel corso dell'incontro del 6 ottobre 2020 ha illustrato alle Organizzazioni Sindacali di Duracell Italy Srl le caratteristiche del progetto *Smart Desk*, i contenuti del *Piano Spazi* di DURACELL ITALY SRL per il 2020 e i punti principali del nuovo modello organizzativo di lavoro che l'Azienda intende applicare.
- G. Le Parti, tenuto conto che la materia dello smart working è oggetto a livello dell'Osservatorio Nazionale di avanzate relazioni industriali, a fronte della necessaria gradualità della implementazione di un nuovo modello di organizzazione del lavoro e degli adeguamenti strutturali funzionali alla realizzazione del progetto *Smart Desk*, intendono sperimentare specifiche modalità di svolgimento della prestazione.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno concordato quanto segue:

Le Premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

La presente intesa disciplina per i dipendenti di DURACELL ITALY SRL le modalità organizzative di svolgimento della prestazione in smart working con riguardo al personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, anche a tempo parziale, ove compatibile con le disposizioni del presente accordo e con la mansione svolta dal dipendente. Restano esclusi dalla possibilità di usufruire dello smart working i dipendenti con mansioni per le quali lo svolgimento della prestazione sia vincolato alla presenza presso sede aziendale o da un'attività caratterizzata dal lavoro all'esterno in luoghi sempre variabili.

Disciplina generale

1. Principi

Fatto salvo quanto specificatamente sopra definito, lo svolgimento della prestazione in modalità lavoro agile (c.d. smart working):

a) non comporta la modifica:

- (i) dell'esercizio delle prerogative datoriali così come previsto dal Ccnl per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL e dalle vigenti disposizioni di legge;
- (ii) delle mansioni e del profilo contrattuale;
- (iii) della sede di lavoro, dell'orario di lavoro, nonché delle caratteristiche di flessibilità oraria in essere che risultano meramente integrate - in ragione della peculiarità della modalità di svolgimento - dalle condizioni disciplinate dal presente accordo e nel dettaglio dall'accordo individuale;
- (iv) delle Policies and Practice Manual;
- (v) dei doveri e dei diritti individualmente in capo al lavoratore, derivanti dalle norme di legge e di contratto applicate ai lavoratori che svolgano la propria attività con modalità ordinarie, ivi ricomprendendo ovviamente i diritti sindacali;
- (vi) dei diritti e i doveri dei dipendenti che conservano pertanto il medesimo trattamento economico e normativo e la natura subordinata del rapporto di lavoro.

b) la circostanza che nelle giornate in smart working si operi da un luogo diverso dall'abituale sede non dà diritto al riconoscimento di alcun trattamento riferito al mutamento temporaneo del luogo della prestazione lavorativa;

c) si fonda sul presupposto necessario che il lavoratore sia connesso e collabori con il resto dell'Azienda.

2. Requisiti di adesione e condizioni di recesso

L'adesione del lavoratore si realizza su base volontaria con la sottoscrizione dell'accordo di cui all'art. 19 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 (c.d. accordo individuale) se per la funzione di appartenenza è prevista l'applicazione della modalità di smart working. Il lavoratore e il datore di lavoro possono recedere dall'accordo individuale nei termini previsti dall'art. 19, comma 2, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 motivando tale decisione.

La sottoscrizione dell'accordo individuale implica l'adesione alla disciplina organica del nuovo modello di lavoro fondato sull'alternanza sede aziendale/altro luogo in applicazione dei criteri del progetto *smart desk* e della specifica modalità di smart working.

3. Svolgimento della prestazione e diritto alla disconnessione

Le caratteristiche del nuovo modello di lavoro comportano la necessità di pianificare sia le giornate di lavoro previste in sede sia quelle in smart working la cui adesione sarà su base volontaria.

Per lo svolgimento della prestazione in modalità agile vige il principio dell'indifferenza del luogo e il lavoratore è tenuto a utilizzare gli strumenti tecnologici forniti dall'azienda assicurando la connessione ad una rete internet adeguata e continuativa per l'attività lavorativa in conformità con le disposizioni di legge e con la normativa in materia di sicurezza e salute dei lavoratori (D.Lgs. 81/2008), tutela della privacy, proprietà intellettuale e sicurezza informatica.

In relazione a quanto sopra, è pertanto cura del dipendente segnalare con tempestività gli eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa e darne immediata comunicazione al proprio responsabile nel caso di malfunzionamento della connessione o delle dotazioni aziendali assegnate al fine della risoluzione del problema. Qualora il malfunzionamento persista, il responsabile indicherà al lavoratore, tenendo conto delle eventuali esigenze pratiche del lavoratore, le modalità di proseguimento della prestazione.

Le modalità di attestazione della presenza saranno coerenti con il modello di smart working adottato e con i sistemi informatici in uso nel settore di appartenenza.

La prestazione lavorativa in smart working sarà eseguita entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di categoria. Si applica agli ambiti organizzativi caratterizzati da attività svolte per obiettivi con adeguato livello di autonomia e flessibilità oraria.

Lo svolgimento della prestazione in regime di lavoro agile potrà essere resa nella misura del 50% dell'orario di lavoro contrattualmente previsto su base mensile.

Inoltre quale ulteriore misura di sostegno volta ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, le Parti convengono di incrementare, compatibilmente con le esigenze di servizio, - nei seguenti casi - la disponibilità individuale di smart working secondo una specifica articolazione e come trattamenti migliorativi rispetto alle normative vigenti:

- a) **gravidanza:** 4 settimane consecutive per le lavoratrici in gravidanza da fruire nel periodo precedente a quello del congedo di maternità obbligatorio;
- b) **maternità/paternità:** 4 settimane consecutive per i lavoratori padri e le lavoratrici madri da fruire entro il compimento del primo anno di vita del bambino;
- c) **rientro in servizio dopo una malattia pari ad almeno 30 gg continuativi e che necessitano di trattamenti riabilitativi:** 2 settimane intere consecutive per i lavoratori che svolgono lo smart working
- d) **rientro in servizio dei lavoratori sottoposti a trattamenti chemio, immuno e radio-terapici:** numero di giorni successivi a quelli di malattia fruiti per terapie salvavita, fino a completamento della settimana lavorativa;
- e) **DSA:** 4 settimane consecutive da fruirsi durante l'anno scolastico per i lavoratori, come individuati dalla Legge 170 del 2010, che debbano assistere nelle attività scolastiche a casa i figli affetti da DSA frequentanti le classi del primo ciclo dell'istruzione.

- f) **Richiesta del lavoratore:** Possibilità del lavoratore di utilizzare su base volontaria la modalità di lavoro agile per una durata superiore rispetto a quanto definito, con apposito accordo individuale e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

Fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro, la prestazione in smart working dovrà essere svolta, anche al fine di garantire i tempi di riposo ai sensi del D. Lgs. 66/2003 e di disconnessione al termine dell'orario di lavoro, con la seguente articolazione oraria:

- nell'arco orario compreso tra le ore 7:30 e le ore 20:00 assicurando la propria presenza nelle "core hours" tra le ore 10:00 e le 13:00 e tra le 14:00 e le 16:00, facendo sempre riferimento al calendario Duracell (nel quale viene definito l'orario di lavoro per l'attuazione dell'orario pluriperiodale art. 8, lett. C, accordo di rinnovo 19 luglio 2018 CCNL) e stabilendo con il proprio responsabile secondo le priorità di business e personali quando lavorare le altre 3 ore (2:30 se la pausa pranzo sarà di mezz'ora) fuori dalle core hours (prima delle 10:00 di mattina o dopo le 16:00), con fruizione di un unico intervallo tra le ore 13:00 e le 14:00 (pausa pranzo), con una durata da un minimo di 30 fino ad un massimo di 60 minuti.

Durante le giornate lavorative in modalità agile, in ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e dei presupposti su cui tale modalità si fonda, è escluso il ricorso al lavoro straordinario/supplementare/notturno/festivo, fatte salve le necessità di *business* per cui si dovesse rendere necessario il suo utilizzo che dovrà essere preventivamente autorizzato dal responsabile di riferimento.

In caso di impossibilità sopravvenuta nell'esecuzione della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile per cause afferenti alla sfera personale del dipendente (ferie, malattia, permessi ex art. 33 L. n. 104/92), quest'ultimo dovrà darne tempestiva comunicazione all'azienda.

Nell'arco di tempo relativo alle fasce orarie sopra indicate, il lavoratore evidenzierà il proprio status operativo tramite l'applicativo informatico di messaggistica istantanea aziendale (oggi Microsoft Teams) e garantirà la contattabilità telefonica o telematica.

Il lavoratore dovrà prenotare le giornate di lavoro in modalità smart working e quelle da svolgere in sede previa prenotazione della postazione in *Smart Desk* in accordo con il proprio responsabile e con un preavviso coerente con le esigenze organizzative aziendali.

Nell'ottica di promuovere il benessere e la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti favorendo il rispetto del confine tra gli spazi personali e quelli professionali, sono individuati e diffusi tramite l'intranet aziendale alcuni comportamenti di "buona convivenza virtuale" che assicurino, al di fuori delle fasce lavorative, il diritto alla disconnessione dagli strumenti tecnologici al termine dell'orario di lavoro. Le Parti, in relazione alle caratteristiche del core business aziendale, intendono definire delle modalità di disconnessione che non ricorrano a meccanismi automatici ma a comportamenti caratterizzati dal senso di responsabilità del singolo lavoratore, dei colleghi e dei responsabili, restando inteso che durante le interruzioni temporanee e autorizzate (es. pausa pranzo) il lavoratore non sarà tenuto a ricevere o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali.

Al riguardo si indicano, a titolo meramente esemplificativo, l'utilizzo dell'opzione di invio "ritardato recapito", la pianificazione di riunioni nel rispetto delle normali fasce lavorative, la puntuale pianificazione della propria agenda attraverso il calendario outlook, etc.

Il diritto alla disconnessione sarà comunque esercitato impostando l'apposito status dell'applicativo informatico di messaggistica istantanea aziendale (oggi Microsoft Teams) al di fuori della fascia oraria in cui viene resa la prestazione in smart working.

La prestazione lavorativa sarà eseguita entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge, e dalla contrattazione collettiva di categoria tempo per tempo vigenti.

4. Inclusione

Al fine di prevenire eventuali forme di isolamento rispetto alla dimensione ordinaria della vita lavorativa e confermando la massima attenzione alle questioni di genere, Duracell Italy Srl, oltre a garantire la periodica attività di formazione; *brain storming e meeting* a cadenza settimanale, si impegna a promuovere azioni positive e buone pratiche che prevedono regolari momenti di comunicazione ed interazione con coordinatori e colleghi.

5. Buono pasto

Durante le giornate di smart working viene riconosciuto il buono pasto elettronico così come per le giornate di lavoro in sede.

6. Dotazioni informatiche e connettività

Al dipendente sarà garantita la disponibilità della necessaria e idonea dotazione informatica; ai lavoratori che operano in smart working l'Azienda fornirà oltre i normali strumenti di lavoro, uno smartphone 4G con internet illimitato quale ulteriore dotazione di servizio che favorisca la qualità e continuità del collegamento ai sistemi aziendali.

7. Sicurezza sul lavoro e tutela antinfortunistica

In materia di Sicurezza sul lavoro e assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali, fermo restando gli obblighi previsti dal DLGS 81/2008 e s.m.i. si rinvia a quanto previsto rispettivamente dagli articoli 22 e 23 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017. Il lavoratore sarà tenuto a cooperare all'attuazione di tutte le misure previste dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza impegnandosi ad attuare nei luoghi prescelti per lo svolgimento della prestazione le misure di prevenzione predisposte dall'azienda. La quale non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui il lavoro o soggetti terzi, dovessero incorrere a causa di un uso improprio delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'ambito della sua postazione di lavoro.

Ai fini di una maggiore sicurezza e prevenzione dagli infortuni, gli RLS e gli RSPP lavoreranno congiuntamente per assicurare la massima tutela nello svolgimento della prestazione in lavoro agile.

8. Diritti sindacali

Le parti confermano le garanzie degli stessi diritti e delle stesse libertà sindacali previsti dal Ccnl di categoria per le attività in lavoro agile dando la possibilità di partecipare alle assemblee su apposita piattaforma tecnologica messa a disposizione dall'Azienda.

9. Formazione ed Informazione

L'azienda mette a disposizione dei lavoratori iniziative specifiche di formazione ed informazione relativamente ai principi, logiche e modalità di svolgimento della prestazione in modalità agile nonché sulla normativa di riferimento anche in materia di sicurezza. Sui temi della sicurezza, ai sensi dell'art. 22 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017, sarà erogato un corso di formazione *on line* riguardante le specifiche logiche, finalità e modalità di svolgimento della prestazione in smart working, comprensivo di una sezione dedicata all'approfondimento dei temi della sicurezza dei lavoratori.

L'accoglimento di eventuali richieste di smart working relative a periodi temporanei e continuativi avanzate da parte di dipendenti con gravi disabilità motorie sarà valutato dalla DURACELL ITALY SRL compatibilmente con le esigenze di servizio.

10. Disposizioni finali

Il presente accordo ha carattere sperimentale e sarà valido ed efficace a partire dal 16 ottobre 2020. Le Parti si incontreranno nel mese di giugno 2021 per una verifica sull'andamento dello stesso.

Con il presente accordo si intende superata la precedente intesa in materia di smart working del 16 aprile 2019.

Le modalità di svolgimento della prestazione precedentemente descritte, che risultano necessarie in fase di avvio del modello, potranno essere oggetto di verifiche periodiche per valutare l'andamento della sperimentazione.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo, trova applicazione la Legge n. 81/2017. In caso di innovazioni legislative e/o contrattuali che riguardino il lavoro agile, le Parti si incontreranno per una eventuale armonizzazione con il seguente accordo.

Il contenuto del presente verbale è stato discusso e condiviso in via telematica.

Letto, confermato e sottoscritto.



Riflessioni

di Noemi D'Andrea



E' sicuramente un momento particolare per il movimento sindacale, vuoi per la profonda crisi economica, vuoi per lo scenario politico e sociale che coinvolge il nostro paese ed il mondo intero in seguito alla pandemia da Covid 19. La crisi economica e la pandemia da Covid, in tutte le loro sfaccettature, hanno stravolto il quotidiano di una buona fetta della classe lavoratrice, in particolar modo della classe media, che si ritrova in grande difficoltà non riuscendo ad arrivare a fine mese, la faticosa "terza settimana" o con i molti lavoratori, e famiglie, ancora in attesa di erogazione della cassa integrazione.

In questo panorama si introduce uno scenario di instabilità sociale e politica, con forze e movimenti politici antieuropeisti, che vedono nell'ALTRO, nel diverso, il potenziale nemico da abbattere; il tutto contaminato dall'uso eccessivo ed improprio dei social, diventato ormai l'unico mezzo di comunicazione per molte persone, in cui ci si affronta,

come i vecchi spadaccini, a colpi di post carichi di veleno ed insulti, che hanno i contenuti di tifoserie da stadio!

In tutto questo ci sono non poche difficoltà per il movimento sindacale, verso il quale si respira un'aria ostile e critica, un sindacato osteggiato, e spesso ignorato, nelle fabbriche e nei posti di lavoro, dal governo di turno o dalle organizzazioni rappresentative delle imprese.

Dobbiamo essere un sindacato che interferisce con la vita sociale e con la vita politica, essere ancor di più **il sindacato dei cittadini**, ampliando ulteriormente lo spettro d'azione su tutte le problematiche sociali, essere un laboratorio di nuove idee per il sociale, guardando oltre l'ambito delle relazioni industriali, ricordandoci sempre della nostra storia, dell'origine della nostra sigla sindacale, **laica ed indipendente con il DNA socialista**, (ricordando che fu proprio il movimento operaio italiano a dar vita al partito socialista,) con i nostri 5 pilastri fondamentali: **indipendenza** dai partiti e dai governi, **autonomia** delle federazioni di categoria, partecipazione **democratica** dei lavoratori, **unità** di azione con le altre 2 confederazioni ed **intervento** sui problemi di politica sociale ed economica che riguardano i lavoratori.

E questo dobbiamo farlo sempre più con competenze e formazione: ben vengano i corsi di formazione dei formatori (sembra un gioco di parole!) che ci permette di diffondere in modo capillare la formazione nei nostri territori.

Il mondo del lavoro vive oggi cambiamenti velocissimi ed il sindacato deve essere in grado di imporsi ed estendere la sua tutela a tutte le classi di lavoratrici e di lavoratori, sui precari e sui lavoratori atipici.

Il sindacato deve governare i processi di cambiamento

Abbiamo egregiamente rinnovato molti contratti nazionali, portando a casa risultati più che soddisfacenti di contrattazione collettiva, avendo interlocutori che negli ultimi tempi erano sordi e ciechi; siamo stati fortemente incisivi e risolutivi durante la pandemia nella stesura dei protocolli di sicurezza, al fine di garantire la sicurezza dei lavoratori in un momento sicuramente unico e delicato.

Le numerose manifestazioni e gli scioperi indetti, in modo unitario con le altre confederazioni, sembrano aver restituito linfa vitale al movimento sindacale, scendere in piazza deve avviare un processo di concertazione tra le parti, condivisione tra governo, parti sindacali ed imprenditoriali.

Dobbiamo continuare su questa strada, mettendo il lavoratore al centro della nostra azione al fine di garantirgli una condizione umana ed economicamente dignitosa della vita, del lavoro, curando sempre anche la sicurezza del lavoro.

Dobbiamo continuare a sostenere, difendere e tutelare le lavoratrici, spesso oberate anche dal loro ruolo sociale di madri, compagne ed anche figlie: c'è bisogno eccome se c'è bisogno di continuare ad incalzare il concetto di PARI OPPORTUNITA' a tutto tondo; purtroppo ce n'è ancora bisogno, stiamo facendo grandi passi ma dobbiamo fare ancora molto per risolvere le grandi disuguaglianze di genere che lasciano indietro il nostro paese: la conciliazione lavoro famiglia, continua a penalizzare la donna.

Dobbiamo continuare a far sentire la nostra voce, ad essere presenti sul territorio, a dare visibilità alla nostra esistenza, perché la frase: IL SINDACATO DOVE ERA? non debba più essere detta

Perché la UILTEC c'è, la UIL c'è, e continuiamo a crescere in consensi nei posti di lavoro.

Sicuramente il nostro ruolo non è semplice, dobbiamo combattere contro molti ostacoli, ognuno di noi ha i suoi, ma in fin dei conti fare sindacato è una passione, una gran bella passione!

Buon lavoro, quindi, a tutti noi



CONTRATTO PENNE, SPAZZOLE E PENNELLI: ECCO L'IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL. L'AUMENTO COMPLESSIVO È DI 76 EURO

di Alessandro Rossini

È stata raggiunta lo scorso 19 ottobre l'intesa sull'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto del settore penne, spazzole e pennelli (interessati circa 5000 addetti in 700 imprese) che scadrà il 31 dicembre 2022, che ora sarà sottoposta alle assemblee dei lavoratori per la definitiva approvazione.

Si tratta di un aumento complessivo (TEC) di 76 euro, con un aumento salariale di 68 euro sui minimi (3° livello S.) distribuiti in tre tranches: 1° gennaio 2021 di 25 euro; 1° gennaio 2022 di 25 euro; 1° luglio 2022 di 18 euro.

Sotto l'aspetto del **welfare contrattuale** si prevede un incremento di 0,5% (stimato in circa 8 euro) del contributo aziendale per la previdenza complementare. Per le imprese che non praticano contrattazione di 2° livello, l'intesa prevedrà l'aumento dell'elemento perequativo che passa da 275 a 300 euro.

Alcune novità dell'accordo riguardano la parte normativa, con l'attivazione, e la designazione dei rispettivi rappresentanti, dell'**osservatorio nazionale di categoria** che sarà convocato entro 3 mesi dalla firma. Inoltre si prevede un importante riconoscimento del **ruolo delle RSU** su informazione e consultazione; informazione su appalti presenti nei cicli produttivi; programmi di formazione; organizzazione e orari di lavoro. Infine sono state definite delle apposite linee guida sulla base delle esperienze acquisite nel settore per la **contrattazione aziendale**.

Sotto l'aspetto dei diritti l'intesa prevede maggiori possibilità di fruizione del part-time per il rientro dalla maternità/paternità, aumento dei periodi di conservazione del posto di lavoro in caso di gravi patologie e di aspettativa non retribuita a seguito del periodo di comporto.

Infine le parti hanno condiviso delle apposite linee guida su temi come lo sviluppo sostenibile dell'economia e il rispetto dell'ambiente. Allo stesso modo è stato definito, dalle parti, un testo di linee guida per caratterizzare e orientare le dinamiche partecipative dei lavoratori all'interno delle aziende.



“È un altro punto messo a segno – **spiega la segretaria Uiltec del settore Daniela Piras** – nella difficile partita con Bonomi per il rinnovo dei Ccnl e che quindi ha un valore politico intrinseco molto alto. L'esercito dei lavoratori con il contratto scaduto si assottiglia e siamo felici di potere avere contribuito in un momento così delicato, come quello che stiamo vivendo a causa dell'emergenza Covid 19, ad un aumento salariale. Si tratta di segnale importante nel mondo dell'industria manifatturiera a tutela dei diritti e del potere di acquisto”.

INTERVISTA A ADRIANO MUSI

“MANCA LA LA CULTURA POLITICA E LA VISIONE D’INSIEME DEL PAESE PER UNA PROGETTUALITÀ. CLASSE POLITICA E DIRIGENZA DI CONFINDUSTRIA MIOPI. ATTENZIONE ALLE INIQUITÀ SOCIALI!”



Ha ricoperto il ruolo di segretario generale aggiunto alla UIL. Presidente del Movimento Repubblicani Europei, è stato eletto nelle elezioni politiche del 2006 alla Camera dei deputati nella lista de l'Ulivo.

Alle elezioni politiche del 2008 è stato eletto al Senato per il Partito Democratico, ricoprendo il ruolo di vicepresidente della Commissione Finanze e tesoro di Palazzo Madama. È stato uno dei due senatori, con Luciana Sbarbati, del Mre all'interno del gruppo del Partito Democratico. È presidente dell'associazione Giovane Europa.^[3]. Non ha seguito la collega Sbarbati nell'adesione alla Costituente di Centro ed è rimasto nel gruppo del Partito Democratico al Senato.

Dal giugno 2010 all'ottobre 2011 ha ricoperto il ruolo di commissario del PD Calabria a seguito della nomina da parte del PD Nazionale.

Adriano Musi, personaggio di riferimento nella Uil, spiega all'Eco del Lazio quali sono le principali problematiche economiche e sociali del delicato momento che stiamo vivendo.

La curva epidemiologica cresce in maniera esponenziale, la situazione economico sociale è critica. Che cosa ci dobbiamo aspettare per il futuro?

Fare previsioni sulla pandemia è complicato, perché dipende da molti fattori, a partire dal comportamento delle persone, passando dal concetto molto individualista dei diritti personali, per arrivare ad un concetto di diritti collettivi. Ogni atto che viene deciso dovrebbe essere vissuto non come una lesione delle libertà personali, ma come un sacrificio per un bene collettivo, che è la salute del Paese. Inoltre c'è una responsabilità del Governo che dovrebbe cercare di individuare e localizzare il più possibile i fenomeni di pandemie ed eventualmente adottare delle misure e dei provvedimenti circoscritti per evitare generalizzazioni che creano ingiustizie per coloro che hanno comportamenti corretti e, al tempo stesso, evitare problemi dal punto di vista della ripresa economica a danno di lavoratori dipendenti, autonomi e imprese. Il terzo punto riguarda i sostegni economici che di volta in volta vengono decisi nelle responsabilità governative: in primo luogo queste decisioni dovrebbero coinvolgere l'insieme del parlamento - penso che la peggior cosa è quella di fare diventare una pandemia oggetto di lotta politica e consenso politico -, inoltre dovrebbero delinearci sulla base di un progetto basato sul tipo economia si intende ricostruire e rilanciare. Credo che oggi gli incentivi dovrebbero essere meno general generici e non dare tutto a tutti a prescindere, ma avere la capacità di sapere individuare i settori sui cui puntare per indirizzare l'economia, le intelligenze, puntando sulla formazione, sulla digitalizzazione, insomma indirizzando lo sviluppo del Paese.



Le misure adottate dal Governo manifestano di essere il frutto di un'elaborazione e analisi di quanto successo nella prima ondata, o si tratta di misure allo sbaraglio?

Sicuramente nascono da un'analisi dei dati della pandemia dal comitato tecnico-scientifico che colpiscono quei settori che si pensa possano essere situazioni di maggiore diffusione, quindi in un primo momento è stato escluso di chiudere palestre e ristoranti. In ogni caso la misura general generica non

è mai corretta. Penso a Madrid, dove il sindaco analizza le acque reflue per riuscire a capire come e dove si sviluppa la pandemia e quindi di volta in volta, quando cresce il dato biologico delle acque reflue, si chiude quel quartiere. Da noi questo tipo di analisi molto precisa e localizzata non c'è mai stata e si rischia con una chiusura generalizzata di penalizzare tutti indistintamente, penso a coloro che si attengono scrupolosamente alle regole, ma anche a interi centri in cui non c'è diffusione. Si sono persi i mesi estivi, dalla fine della prima ondata di maggio fino a fine agosto, a discutere sul fatto se il virus fosse cambiato, mutato, meno forte, invece di fare un tracciamento più puntuale dei casi e un'analisi attenta di come, dove e perché si sia sviluppata maggiormente la pandemia. Questo crea un sentimento di ingiustizia.

Se tu fossi vicepresidente della Commissione Finanza e Tesoro dove ti sentiresti di indirizzare maggiormente gli incentivi e quindi l'economia?

Il vero problema è che noi in questo momento stiamo inseguendo la pandemia non la stiamo anticipando e quindi questo crea l'incapacità di fare previsioni puntuali e analisi, che si sarebbero dovute fare quando la pandemia aveva rallentato, quando c'era una possibilità di studiare il fenomeno. Oggi come oggi non si può far altro che dare sostegni al lavoro, alle imprese, a quei settori che sono stati bloccati di nuovo con i provvedimenti del Governo. Occorre farsi carico di una discussione di modello di ripresa dello sviluppo che sappia indirizzare la formazione; continuare a dar sostegno al reddito senza sviluppare la formazione è molto rischioso, anche perché le risorse pubbliche non sono infinite. Per fare questo si dovrebbe avere in testa un progetto e un modello di sviluppo, una capacità di capire dove si vuol indirizzare l'economia, se si vuol partire dalla digitalizzazione, allora si inizi a ragionare anche con gli imprenditori su come questo si pone in essere; si inizi a ragionare con le forze sociali sul contributo che possono dare a questo modello di sviluppo che si vuol creare, rilanciare anche un dialogo sociale evitando soprattutto di fare un battage politico attorno alla pandemia, che è stata oggetto della campagna elettorale nelle ultime amministrative di settembre. Quando si è in un momento di crisi non c'è la lotta politica, c'è una responsabilità politica, che è un'altra cosa!

In sindacati hanno dovuto lottare per la proroga degli ammortizzatori sociali e il blocco dei licenziamenti per un altro periodo...

È assurdo che si sia dovuto chiederlo! Nel momento in cui si pensa di dovere bloccare dei settori è assolutamente scontato, anche perché se si deve rilanciare l'economia e cominciare a studiare nuovi modelli di sviluppo, questo lo si deve fare in un momento di pacificazione sociale; è impensabile che questo si possa costruire attraverso tensioni sociali e conflitti che creerebbero il non sostentamento dei redditi alle famiglie che non possono oggettivamente lavorare, diminuendo il potere di acquisto, aumentando i poveri nel Paese e le iniquità sociali. Si deve costruire un modello di sviluppo e il futuro di una nuova economia partendo dal consenso, dalla pace sociale, cioè avere la capacità di dare una risposta di equità e giustizia sociale. Invece anche questo, che dovrebbe essere scontato, è stato fatto oggetto di lotta politica perché c'è il partitino che chiede di aiutare certe imprese, l'altro partitino che chiede di aiutare altre imprese, l'altro chiede di aiutare i lavoratori autonomi e così via, ognuno difendendo il proprio elettorato, non capendo che non è più periodo delle lobby! In un momento di crisi ci deve essere una visione generale del Paese, ci sono i diritti di tutti, ci sono tutele e giustizia sociale per tutti i cittadini, non esiste che uno conti più dell'altro, ecco perché ritengo

che manchi proprio una cultura di politica di fondo in molti personaggi che purtroppo oggi occupano la politica e non riescono a dare un senso al Paese di interesse generale.

Si è discusso molto sul Mes. Mes sì o no?

La politica intorno al Mes è una polemica ideologizzata, che valeva quando il costo del denaro era elevato e quindi conveniva più accedere ad un prestito europeo con un interesse più basso. Oggi, che si sono abbassati gli interessi del costo del denaro, questo ragionamento non vale più, è pura ideologia. Anche in questo caso avere 30 miliardi in più significava potere spostare 30 miliardi dal bilancio pubblico in altri settori, dedicarli allo sviluppo, all'economia, al sostegno ai redditi, propri perché si eviterebbe di utilizzare soldi della finanziaria per rilanciare le Asl e assumere personale medico. Ci vuole una visione di Paese nella sua interezza, ma se si continua a far polemiche costanti sulle singole voci, si riduce tutto al "occorre pagare 100 milioni di interesse, preferisco non pagarli". La discussione su come utilizzare il Mes non era questa da fare, era su come utilizzare al meglio 30 miliardi che dava l'Europa per la sanità e come indirizzare diversamente gli altri soldi che si era previsto andassero alla sanità.



Siamo in ritardo anche sul Recovery Fund...

Il progetto andava presentato entro il 15 di ottobre all'Europa e stiamo ancora sulla discussione dei singoli progetti. Anche qui non si è fatta un visione d'insieme, su quali settori puntare, su quali tipi di economie rilanciare e quindi che tipo di sostegno offrire settori industriali. Non si è fatta una discussione volta a questo, ma la solita discussione che si fa attorno ad una finanziaria: quanto fisco posso diminuire, quanto posso dare alle imprese in questo o in quell'altro settore. Il Recovery Fund serve a tutt'altra cosa e poiché è un debito che si deve pagare, per non scaricarlo sui giovani e sulle future generazioni in termini di costi fiscali, si dovrebbe puntare su quei settori che danno produttività e riescono a restituire ricchezza vera per non pesare sul debito futuro. Era questa la vera scommessa, ma anche qui noto che la discussione si avvita attorno ai soliti problemi della visione della scadenza elettorale del prossimo anno.

Colpa di un governo miope, impreparato, acerbo, o semplicemente la situazione è così grande che avrebbe messo in crisi qualsiasi classe politica?

È l'insieme della classe politica che purtroppo ha questa assenza di cultura di visione di Paese. E anche l'opposizione non è all'altezza di proporre qualcosa di diverso e di dimostrare di avere lei capacità di governo. Purtroppo tutte le discussioni che si vedono nelle aule parlamentari sono tutte legate all'immediato, cioè a sostegno della propria lobby e della propria fetta di elettorato e se uno sostiene una soluzione, l'altro ne sostiene un'altra. La polemica di marzo attorno alle mascherine è stata imbarazzante, con uno che diceva di indossarle e l'altro che diceva che non servivano... Qua non si capisce che le persone hanno bisogno di certezze, di responsabilità, di capire dove stiamo andando. Occorre capire che si vuole aumentare i consumi, bisogna aumentare le certezze, bisogna offrire garanzie per il futuro, altrimenti si crea solo confusione e il potere di acquisto non aumenterà mai, i consumi non aumenteranno mai, perché la gente mette i soldi da parte in attesa di un futuro più sereno, certo e garantito.

A proposito di aumento dei consumi e del potere di acquisto, Confindustria punta tutto sul non rinnovo dei contratti nazionali. Perché?

Così come in politica, anche in Confindustria c'è una classe dirigente miope che non riesce a guardare al di là del proprio naso; non riesce a guardare al di là della rappresentanza del proprio interesse territoriale o aziendale e a quel punto rilancia le proprie convinzioni sulla base delle convenienze del profitto immediato. Si noti il fallimento che c'è stato attorno al reddito di cittadinanza: cioè il reddito di cittadinanza aveva il

presupposto di un legame tra imprese e Stato per saper orientare le assunzioni future e per saper fare formazione rispetto alle qualifiche, che l'impresa sapeva (o avrebbe dovuto sapere) che sarebbero servite per i prossimi dieci anni. Questa cosa è fallita miseramente un po' per l'incapacità del Governo, ma anche per responsabilità delle imprese, che non sono in grado di capire esse stesse di quali professionalità necessitano, perché loro stesse non sanno in che direzione stanno andando. Un reale piano industriale lungimirante non esiste, si bada solo al profitto immediato e se il profitto immediato viene fatto a spese del costo del lavoro, a spese del costo dei diritti, a spese del costo della qualità di prodotto, si propone sempre la stessa, fallimentare ricetta: diminuire il costo del lavoro, il fisco, la tassazione.

Che stagione sindacale ci aspetta con questi presupposti?

Sicuramente ci aspetta una situazione molto complessa, perché si ha a che fare con controparti che ragionano nell'immediato, mentre il sindacato ha sempre cercato di guardare più avanti per costruire modelli di sviluppo che dessero e garantissero reddito, solidarietà e giustizia sociale. Modelli di sviluppo che sapessero anche dare uno sviluppo occupazionale, che garantisse le future generazioni, mentre ci troviamo di fronte all'assestare l'interesse elettorale e il profitto. Questo rende difficile la prossima stagione sindacale, perché le lunghezze d'onda sono diverse e le risposte sono incapaci di dare risposte esaustive, la parti non parlano la stessa lingua e la valenza che costituisce una trattativa e il confronto hanno presupposti diversi. Questo diventa il motivo del perché non si riescono a rinnovare i contratti; non si capisce che aumentare il potere di acquisto significa anche garantire alle imprese sviluppo, dare e garantire reddito significa aumentare i consumi. C'è una grande corresponsabilità delle imprese in questa crisi, nel momento in cui si pensa che si possa fare profitto prescindendo dal reddito a dal rinnovo dei contratti. È una visione molto gretta.

Cambiando argomento e proiettandoci al prossimo futuro di Roma, come vedi i nomi dei candidati alla guida della Capitale?

Siamo ai nominalismi. Se si candida Giletti, Calenda, Raggi, non mi interessa molto. Da cittadino vorrei sapere che tipo di capitale si vuole costruire? Che tipo di città si vuole fare? Come si risolvono concretamente i problemi di vivibilità di Roma dal punto di vista dell'ambiente, della pulizia, dei trasporti? Mi pare che non ci sia eccellenza nei contenuti e si limiti tutto a nomi blasonati o meno.

IL RECUPERO DELLE AREE INDUSTRIALI DISMESSE. IL CASO LAZIO

di Noemi D'Andrea e Massimiliano Appetecchi

Rimettere in produzione aree industriali dismesse nella piena tutela dell'ambiente è la sfida che lancia il Consiglio Regionale Unipol del Lazio. L'obiettivo è creare nuovi posti di lavoro e favorire uno sviluppo sostenibile facendo leva su quello che già esiste attraverso investimenti privati e senza l'utilizzo di fondi pubblici.

IL RECUPERO DELLE AREE INDUSTRIALI DISMESSE. IL CASO LAZIO

Rimettere in produzione aree industriali dismesse nella piena tutela dell'ambiente è la sfida che lancia il Consiglio Regionale Unipol del Lazio. L'obiettivo è creare nuovi posti di lavoro e favorire uno sviluppo sostenibile facendo leva su quello che già esiste attraverso investimenti privati e senza l'utilizzo di fondi pubblici.

2 OTTOBRE 2020

Saluti:
ALBERTO CIVICA
 Presidente CRU Lazio

Relatori:
COSIMO PERDUTO
 Presidente Consorzio per lo sviluppo Industriale Roma/Latina
CARLO MEDICI
 Presidente Provincia di Latina, Sindaco di Pontinia
PAOLO ORNELI Assessore Regione Lazio allo Sviluppo Economico, Commercio e Artigianato, Ricerca, Start-Up e Innovazione
DOSS. ALDO BRACA
 Presidente e Amministratore Delegato BSP Pharmaceuticals
CLAUDIO DI BERARDINO
 Assessore Regione Lazio al Lavoro e Nuovi diritti
MARISA PARMIGIANI
 Head of Sustainability and Stakeholder management Unipol Gruppo
CECILIA CELLA
 Segretariato ASViS Alleanza italiana per lo Sviluppo Sostenibile

Moderata:
GRAZIELLA DI MAMBRO
 Giornalista Latina Oggi

ORE 10.30
IN STREAMING SUL SITO E SULLA PAGINA FACEBOOK DEI CRU UNIPOL
 Per partecipare all'evento e ricevere il link è richiesta la registrazione su Eventbrite al seguente indirizzo: bit.ly/cru_lazio

Si è svolto in videoconferenza il convegno sul recupero delle aree industriali dismesse, caso Lazio, organizzato dal CRU (Consiglio Regionale Unipol) e dal Gruppo Unipol

Nella sua introduzione **Alberto Civica**, ha ampiamente illustrato questa iniziativa nata essenzialmente per una riconversione condivisa e sostenibile delle aree industriali dismesse

A testimonianza del progetto interviene il dr. **Aldo Braca**, presidente ed amministratore delegato della **BSP Pharmaceuticals**, Nel 2006 rileva uno stabilimento dismesso dalla Tetra Pak, lo riconverte alla produzione farmaceutica e fonda la BSP Pharmaceuticals, assumendo e riconvertendo anche i 110 dipendenti che erano stati licenziati dalla Tetra Pak. Nel novembre 2013 ha ricevuto il Premio Ernst & Young L'Imprenditore dell'Anno per la categoria "aziende emergenti" e nel 2015 è stato insignito dell'onorificenza di Cavaliere del Lavoro.

Attualmente la società occupa circa 800 dipendenti, con previsione di ulteriore sviluppo avendo acquisito ultimamente la Glambro...

L'intervento di **Cosimo Perduto**, **Presidente del consorzio per lo sviluppo industriale Roma/Latina** ribadisce inizialmente la ferma volontà di contribuire a dare "una nuova opportunità e nuova vita alle aree industriali dismesse, seguendo il percorso virtuoso di BSP. Evidenzia l'esistenza nella provincia di Latina di 400 aziende che possono essere considerate come "dismesse" e ricordando anche lui il "miracolo" BSP, evidenzia l'esistenza della norma regionale x deleghe ai sindaci e della stima dei soldi pubblici (circa 700 milioni) assegnati ai siti dismessi per le imprese che si sono insediate, investimenti che vengono detratti al valore delle aree recuperate, permettendo inoltre di utilizzare spazi vuoti senza ulteriore consumo di suolo.

Anche **Claudio di Bernardino**, **assessore al Lavoro della Regione Lazio**, condivide il recupero e la nuova gestione delle aree industriali dismesse, proponendo al CRU di monitorare e verificare avanzamento lavori e problematiche di questa tematica. Ribadisce anche l'assessore il punto di forza della BSP, esempio di buona pratica che dovremmo replicare ed esportare come modello, il territorio ha bisogno di risposte concrete, di sviluppo economico senza dimenticare la dignità del lavoro in tutti i settori, dall'industria al turismo.

Per il presidente della **provincia di Latina Carlo Medici** la riqualificazione del territorio di Latina è un atto dovuto, mettendo insieme le varie competenze e non tralasciando anche altri settori, come quello del turismo su cui c'è molto da lavorare.

Il recupero dei siti dismessi deve essere effettuato secondo le esigenze del territorio, secondo il concetto espresso da **Marisa Parmigiani** del gruppo **Unipol**, illustrando linee guida attuate in alcuni territori e ribadendo l'importanza di pensare al recupero delle aree dismesse pensando a lungo termine, in base alle esigenze sociali ed economiche del territorio.

Nel suo intervento **Cecilia Cellai, di ASVIS**, ribadisce il concetto parlando di una diversa filosofia di uso degli spazi, che deve prevedere il coinvolgimento di tutte le forze della società civile.

A conclusione dei lavori, nel riprendere la parola **Alberto Civica, presidente del CRU**, ci parla di una metodologia di incontro, di fare sinergie e partecipare ad una rete che permette ad ogni forza di dare il suo contributo.

Non bisogna in questo grande progetto dimenticare lo sviluppo ecosostenibile, la transazione energetica e la vocazione del territorio; bisogna prevedere una collaborazione pubblico-privato che ha come obiettivo lo sviluppo del territorio ecosostenibile senza tralasciare nel modo più assoluto lo sviluppo di una occupazione dignitosa, la dignità del lavoro.



BANCA DI SASSARI
BPER: Gruppo **BPER:**
Banca



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



ARTIGIANATO – SI CONCLUDE IL CORSO DI ABILITAZIONE DI RLST OPRAM MARCHE PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE



di Teresa Mandolito

Si è concluso lo scorso 19 ottobre il corso di formazione di 64 ore diluite in tre mesi per RLST organizzato da OPRAM Marche, l'organismo paritetico regionale artigiano Marche per la sicurezza sul lavoro. Diversi

sono stati i colleghi della UIL provenienti da vari territori che hanno approfittato di questa importante opportunità; un'occasione di confronto e condivisione dei principi della salute e sicurezza nei diversi ambiti di applicazione del settore in differenti realtà, attraverso lo scambio delle proprie competenze ed esperienze vissute nelle proprie aziende. Un'opportunità, anche per me, di esprimere i successi e le vittorie di battaglie raggiunti come RLS nella Luxottica, dove ho agito anche come RSU, per oltre nove anni e contemporaneamente potere apprendere da quelli altrui.



Durante il corso sono stati forniti utili strumenti per agire nell'ambito del settore artigianato in termini di salute e sicurezza al fine di favorire un sistema relazionale e partecipativo che accresca la responsabilità e la consapevolezza di tutti i soggetti interessati per rendere più sicuri i luoghi di lavoro. L'accordo Interconfederale applicativo del D.Lgs 81/2008 sottoscritto nel 2011 dalle Parti Sociali Nazionali AA.AA./OO.SS comparativamente più rappresentative sul territorio e firmatarie del CCNL applicato dalle aziende, considera il termine RLS Territoriale operante nel sistema della Bilateralità/Pariteticità artigiana "La forma di rappresentanza più adeguata alle realtà imprenditoriali del comparto



artigiano" e si impegna affinché questo modello venga affermato in maniera generalizzata.

È così che il corso ha come scopo quello di trasmettere le conoscenze necessarie ad evitare infortuni sul lavoro e prevenire le malattie professionali. Un corso di qualità, oltre agli evidenti vantaggi sulla salute dei lavoratori, si traduce sempre in un risparmio economico per l'azienda!

Purtroppo, dato il particolare periodo storico, le lezioni si sono tenute on line, nel rispetto delle normative di contenimento della diffusione del virus Covid 19. Gli esami, invece, si sono svolti in presenza (prima del DPCM del 24 ottobre) ad Ancona.

Si tratta per me di un nuovo traguardo personale, che mi arricchisce in un ambito diverso da quello nel quale agivo precedentemente, ma altrettanto stimolante al fine del raggiungimento dell'obiettivo: lo sviluppo di nuove competenze da esercitare sul territorio del Lazio nel settore artigianato. Una grande opportunità che mi è stata proposta dalla **UIL Artigianato Nazionale** e dalla **UILTEC Roma Lazio** per dare alla rappresentanza di Roma e provincia know-how e strumenti importanti per trattare i temi della sicurezza nei luoghi di lavoro nell'artigianato. **Crescono le competenze e cresce la UIL Artigianato.**

Ringrazio i colleghi della Uil con i quali abbiamo condiviso, seppur a distanza, questo percorso. E ringrazio OPRA Marche per la Professionalità Competenze e Qualità, una realtà all'avanguardia nella pariteticità artigiana.



L'ECO DEL LAZIO



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

PER SEGNALAZIONI E INFORMAZIONI:

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

I NOSTRI CONTATTI:

SINDACATO REGIONALE UILTEC ROMA - LAZIO

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

SEDI TERRITORIALI UILTEC LAZIO

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

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

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

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