

Intervista a Domenico Proietti

di Maria Consuelo Granato

PAG. 4

ATO2 – Le buone relazioni industriali come valore aggiunto per l'azienda

di Antonio Lucidi

PAG. 13

In Acea con lo smart working: emergenza e opportunità

di Mariano Ticconi

PAG. 11

Il futuro del sindacato nel settore energetico. È tempo di entrare nella stanza dei bottoni

di Massimiliano Placido

PAG. 15

LA TRANSIZIONE ENERGETICA E IL TEMA PREVIDENZIALE

di Marco Pantò



In queste ultime settimane, sta tornando in auge il dibattito sulla transizione energetica. Le direttive dell'Unione Europea sono chiare nella modalità e tempi di attuazione.

Nel nostro paese, da una parte, i ministeri competenti cercano di dare proseguo alle decisioni assunte, dall'altra, iniziano ad avere riscontri diversi dalle Regioni e prese di posizione dai territori interessati al cambiamento. Di certo questo non aiuta nessuno; le grandi aziende portano avanti le loro strategie, alcune condivise con il sindacato, altre alla ricerca di soluzioni e

aiuti governativi, per far fronte ai riflessi diretti sui lavoratori e dell'indotto interessato.

In questo scenario, in Italia, ci troviamo con riconversioni in atto o concluse (vedi le raffinerie di Gela, Porto Marghera) dove con politiche condivise con il sindacato, si sono ottenuti buoni risultati in termini di qualità ambientale, produttività, rilancio dei siti, competitività sui mercati e la trasformazione a Porto Torres di una azienda chimica tradizionale in chimica verde.

Nel nostro territorio del Lazio siamo interessati al processo di decarbonizzazione, che prevede conclusione nel 2025, dove i confronti sindacali hanno permesso di gestire il cambiamento e le riconversioni professionali.

Sicuramente questo periodo che stiamo vivendo non aiuta. Il Covid ha lasciato segni permanenti, principalmente su salute e sistema di

Segue l'intervista a
Domenico Proietti a pag 4...



IN QUESTO NUMERO

- La transizione energetica e il tema previdenziale** *di Marco Pantò* **PAG. 1**
- Intervista a Domenico Proietti** *di Maria Consuelo Granato* **PAG. 4**
- Sciopero E- Distribuzione. Adesione al 90%**
- Ora l'azienda rifletta!** *di Maria Consuelo Granato* **PAG. 9**
- In Acea con lo smart working: emergenza e opportunità** *di Mariano Ticconi* **PAG. 11**
- ATO2 – Le buone relazioni industriali come valore aggiunto per l'azienda**
- di Antonio Lucidi* **PAG. 13**
- Il futuro del sindacato nel settore elettrico ed energetico.**
- È tempo di entrare nella stanza dei bottoni** *di Massimiliano Flacido* **PAG. 15**



prevenzione sanitaria, ma anche sui processi di innovazione tecnologica e sostenibilità ambientale. Il sindacato in modo unitario è chiamato a sostenere la politica industriale, ma con regole certe.

La transizione deve avvenire in modo corretto e graduale al fine di non far ricadere gli effetti sui lavoratori in termini occupazionali e professionali. Solo con sistemi democratici e partecipativi si potrà accompagnare il cambiamento dalle fonti fossili attuali a quelle rinnovabili.

Certamente, ci sono ancora delle perplessità, nei settori interessati alla trasformazione. L'art. 177 del codice appalti, per i servizi di pubblica utilità, gas, acqua, energia, elettrico, mette in risalto, la contrapposizione tra il cambiamento del sistema energetico paese e la volontà governativa di dividere la filiera dei settori in miriade di aziende, con il risultato della diminuzione delle tutele contrattuali, dell'occupazione, degli standard di sicurezza e qualità del servizio. In questo contesto il nostro ruolo, come rappresentanti dei lavoratori ed interlocutori sociali non è semplice, il rischio maggiore è quello di gestire il tessuto produttivo, fatto di valore umano e che non deve essere in contrapposizione tra la nuova e la vecchia generazione, con ammortizzatori sociali.

Il congelamento dei vincoli di bilancio, le risorse messe a disposizione dall'UNIONE EUROPEA



devono essere l'opportunità da sfruttare per il rilancio economico del Paese e della filiera industriale.

In questo contesto sarà ancora più essenziale che il sindacato, a tutti i livelli, confederali e di categoria, compia pressioni sul governo, al fine di trovare soluzioni anche in termini previdenziali. Il mondo del lavoro, ha la necessità di cambiare passo, ma rispettando regole, diritti e salvaguardie.

La Uiltec Regionale Lazio, affronterà il tema previdenziale in un convegno che si terrà da remoto il 2 dicembre p.v. con l'obiettivo di dare un contributo ed informare quadri e delegati sindacali su un giudizio di unione nei settori interessati ai mutamenti energetici e non, a sostegno delle linee guida che la UIL sta proponendo nei dibattiti tra le forze politiche e le forze di governo. maggiori risorse da destinare al lavoro da parte del Governo nella prossima manovra e ancora



2 dicembre 2020 - Videoconferenza Zoom

Pensioni:

- oltre quota 100

- rafforzare le Previdenza Complementare

La **UILTEC di Roma e del Lazio** ne parla con **Domenico Proietti** Seg. Confederale UIL

Programma:

ore 10.00 Apertura Lavori

Riccardo Marcelli
Segretario Generale Uiltec Roma e Lazio

ore 10.15 Relazione

Marco Pantò
Segretario Organizzativo Uiltec Roma e Lazio

ore 10.30 Le proposte della UIL

Domenico Proietti
Segretario Confederale UIL

ore 12.00 Conclusioni

Paolo Pirani
Segretario Generale UILTEC

INTERVISTA A DOMENICO PROIETTI

“ Il 48% delle risorse che ha messo in campo il Governo contro l'emergenza sono andate alle imprese; non si capisce di cosa si lamentino e perché blocchino i rinnovi contrattuali.

Pensioni? Bene il rinnovo dell'opzione donna e l'ape sociale, ma non ci siamo: i nostri pensionati sono i più tassati d'Europa!

”
Sì al MES, il ssn va rifondato



Segretario confederale Uil dal 2006, Domenico Proietti si occupa di politiche fiscali, politiche previdenziali, fondi integrativi e coordinamento degli enti è autore di diverse pubblicazioni, tra le quali *Il profilo riformatore del sindacato* (Tullio Pironti Editore, 2010), *Una quotidiana dedizione al futuro. Nuove sfide per il sindacato riformatore* (Tullio Pironti Editore, 2014), *Il Sidnacato del futuro*

(Edizioni Lavoro italiano, 2009). Alla Uiltec Lazio ha spiegato cosa non va nella Legge di bilancio, come andrebbero destinate le risorse del Recovery Fund, perché servono le risorse del MES e cosa non va nelle nostre pensioni.

La Uil ha fatto uno studio sulla destinazione delle risorse messe in campo dal Governo per l'emergenza Covid. Che opinione vi siete fatti al riguardo?

L'intervento economico del Governo è stato ingente. Finora -al netto della legge di stabilità che non è stata ancora varata - sono stati impegnati oltre 112 miliardi di euro. In questa situazione di emergenza questi interventi sono stati distribuiti a tutti i settori indistintamente, perché non si poteva fare un'azione selettiva come in condizioni normali sarebbe opportuno fare; l'intervento economico è stato, quindi, a beneficio di tutti i settori dell'economia. Noi ci siamo molto battuti affinché i lavoratori fossero salvaguardati e sono state messe in campo risorse importanti, a partire dalla cassa integrazione, fino al blocco dei licenziamenti. Abbiamo poi fatto un'intesa con il Governo che proroga il blocco fino a marzo aumentando le settimane di cassa integrazione covid. Nella distribuzione complessiva di queste risorse – in base allo studio che abbiamo fatto- si dimostra, che sono stati allocate il 48% di queste risorse sulle imprese. Si tratta di un intervento economico molto importante, che andava fatto e noi lo abbiamo approvato, però oggi davvero

non comprendiamo la polemica degli imprenditori su questo aspetto. Ad esempio non dando il via al rinnovo dei contratti in molti settori del Paese. Noi ci auguriamo che all'interno di Confindustria emerga una consapevolezza nuova che evidenzii l'importanza del rinnovo dei contratti, che oltre ad essere una giustizia nei confronti dei lavoratori è anche uno strumento a sostegno della ripresa economica quando avremo superato gli effetti della pandemia. Dare più reddito alle persone significa sostenere i consumi, la domanda interna, con un beneficio complessivo per tutto il Paese. Il nostro quindi è un giudizio complessivamente positivo sulla mole di risorse allocate, adesso però è arrivato il momento di affrontare le prospettive: noi chiediamo al Governo di delineare un'idea di futuro del Paese di come vogliamo ricostruire il nostro sistema economico e produttivo indicando delle linee strategiche chiare e precise rispetto alle quali ancora oggi non c'è chiarezza.

A proposito di Confindustria, che idea ti sei fatto dell'atteggiamento di Bonomi: è più una provocazione o c'è dietro una reale intenzione da parte del padronato di mantenere una linea di ostracismo rispetto ai rinnovi contrattuali?

Non facciamo processi alle intenzioni. Noi abbiamo preso atto del fatto che fino a qualche settimana fa Confindustria era arroccata su una posizione sbagliata, che è quella di non rinnovare i contratti. Lo abbiamo detto a voce alta e ci sono state anche alcune iniziative di lotta, che in questo momento storico hanno ancora più valenza, come lo sciopero nel settore metalmeccanico e nel settore agroalimentare. Credo che Confindustria dovrà prendere atto che la stagione contrattuale non si può fermare, che molte aziende e le stesse federazioni di categoria, hanno esigenza di produrre e sono favorevoli al rinnovo dei contratti. Ci auguriamo che la scelta di riprendere la trattativa da parte di Federmeccanica per il rinnovo segni una nuova fase e speriamo che anche i vertici di Confindustria si mettano in una posizione dialogante perché l'obiettivo è comune. Noi abbiamo un'idea di impresa come luogo di incontro fra capitale e lavoro per produrre ricchezza. Il tema che noi poniamo è quello che questa ricchezza deve essere più equamente distribuita. Noi non pensiamo al conflitto all'interno dell'azienda come un fine, ma come uno strumento per raggiungere degli obiettivi; quando facciamo uno sciopero, lo facciamo per avere una forza contrattuale al fine, poi, di raggiungere degli accordi. Quindi ci auguriamo che questa impostazione, che sembrerebbe farsi spazio anche ai vertici della nuova Confindustria, sia confermato da comportamenti concreti nei prossimi giorni.

Dall'incontro che avete avuto rispetto alla legge di bilancio emergono linee strategiche sul come si intende ricostruire il nostro sistema economico e produttivo?

Innanzitutto noi avremmo voluto che sulla legge di bilancio si fosse sviluppato un confronto con sindacati e con le parti sociali più profondo e più costruttivo. Invece noi siamo stati solamente informati a legge di bilancio approvata dal Consiglio dei Ministri di quelle che erano state le scelte e quindi abbiamo chiaramente detto che questo come metodo non ci piace. Questo non vuol dire che noi vogliamo avere il diritto di veto sulle scelte che fa il Governo; noi vogliamo, se il Governo reputa utile un confronto con le parti sociali, dare i nostri pareri ed essere ascoltati. Noi eravamo stati molto dettagliati su molti dei capitoli della legge e ad oggi dobbiamo ritenerci assolutamente insoddisfatti, nella misura in cui sono state recepite solo poche cose di quelle proposte. Soprattutto noi da questa legge di bilancio ci aspettavamo, appunto, l'inquadramento in una prospettiva di ricostruzione del Paese, quindi un atteggiamento di abbandono dall'emergenza quotidiana, per iniziare a delineare gli interventi in un disegno più ampio, che invece al momento non è indicato. Infatti, ancora non è neanche indicato come saranno indirizzati i 200 e passa miliardi del Recovery Fund ...

Quali sono gli aspetti positivi di questa ldb?

Alcune cose sono positive, come ad esempio le risorse per aumentare la cassa integrazione e il blocco dei licenziamenti. Ci sono poi interventi utili sulla previdenza come la proroga dell'ape sociale, l'opzione donna e il part time verticale, anche se si poteva fare di più sulla previdenza.

Cosa avevate chiesto in tema di previdenza?

Noi avevamo fatto un confronto molto importante con il Governo, nel quale avevamo suggerito, ad esempio, di riaccendere i riflettori sulla previdenza complementare facendo un nuovo semestre di silenzio assenso e sembrava che avessero accolto questa nostra proposta. Invece alla fine non l'abbiamo ritrovata nella legge di bilancio. I pensionati continuano ad essere trattati come un bancomat da cui prelevare

risorse e invece sarebbe il momento di invertire questa tendenza, estendendo la quattordicesima alle pensioni fino a 1500 euro, tagliando le tasse anche ai pensionati, perché in fondo viene stabilizzato il taglio del cuneo fiscale per il lavoro dipendente fino a 40 mila euro, ma non c'è un euro di taglio delle tasse per i pensionati. I pensionati italiani pagano le tasse più alte d'Europa. Sulle pensioni italiani grava il doppio della tassazione rispetto al resto d'Europa e questo è inaccettabile!

Il vostro giudizio quindi è insufficiente?

Noi abbiamo dato un giudizio di insufficienza alla legge di bilancio e ci auguriamo che il Governo raccolga il nostro invito e avvii un confronto vero su quello che è il futuro dell'utilizzo del Recovery Fund nel corso del quale noi porteremo le nostre proposte. Noi vorremmo in questa fase un Paese che sceglie una discontinuità con gli errori del passato: non dobbiamo fare più condoni fiscali, non dobbiamo più fare sanatorie. Dobbiamo indicare le linee dello sviluppo economico attraverso l'uso delle energie rinnovabili, dell'economica verde, coniugando le esigenze produttive con una certa gradualità nel portare avanti queste scelte. I temi sono questi: un grande piano di infrastrutture un grande piano di messa in sicurezza del territorio nazionale, che ogni mese subisce i cataclismi del tempo perché da anni abbandonati all'incuria, dobbiamo cogliere l'occasione che ci si presenta per eliminare definitivamente il divario tra Mezzogiorno e resto del Paese, perché il Paese si sviluppa se il Mezzogiorno torna a crescere.

Sul tema risorse per la sanità?

Noi stiamo chiedendo con forza, finora inascoltati, ma speriamo si apra uno spiraglio, che occorre utilizzare le risorse del Mes nella sanità. Negli ultimi 10 anni sono stati tagliati 37 miliardi di euro e oggi noi abbiamo a disposizione questa linea di credito, a tasso zero, restituibile in tantissimi anni, di ben 37 miliardi e li dobbiamo utilizzare per rifondare, ridefinire il servizio sanitario nazionale, che, durante questa pandemia, ha dimostrato dei limiti che vanno colmati. Occorre destinare risorse sia in termini di assunzione di nuovo personale, ma anche di riqualificazione delle strutture, sarebbe opportuno affrontare anche il tema dell'edilizia ospedaliera e dare una medicina di prossimità ai cittadini. su tutti questi temi la UIL insieme con CGIL e CISL, ha delle ottime proposte. Se c'è una cosa che connota questa nuova stagione di attività sindacale, che la UIL ha fortemente voluto, è l'indipendenza dal sistema dei partiti e dai governi, il che non vuol dire agnosticismo, vuol dire avere una capacità di giudizio indipendente e una grande capacità di proposta sulle soluzioni da dare ai problemi. Noi abbiamo presentato piattaforme specifiche sulla previdenza, sul fisco, la settimana prossima presenteremo piattaforme sulla sanità, sul Mezzogiorno, nelle quali offriamo delle proposte studiate, concrete, reali e realistiche. Noi siamo fiduciosi che grazie a queste azioni e proposte unitarie si possa continuare a dare un contributo importante sia in questa fase di emergenza sia nel momento in cui bisognerà delineare la ricostruzione del Paese

Per quale motivo c'è questo ostracismo verso il Mes? E' una questione ideologica?

È solo una questione ideologica, però soprattutto sul tema della sanità le ideologie non dovrebbero entrare. Chiediamo al Governo e a tutto il parlamento di unirsi nel sostenere questa esigenza, perché le future generazioni non perdoneranno alle classe politica di non avere un sistema sanitario nazionale all'altezza. Se non si fa questa scelta, non saremo in grado di restituire maggiore efficienza al nostro servizio sanitario nazionale.

Tornando al tema pensioni, che cosa succederà nel 2021 con il venir meno di Quota 100?

Quota 100 è stata un'opportunità che non ha risolto tutti i problemi, perché io la definisco un "ambo secco", cioè si va in pensione solo e unicamente se si hanno 62 anni e 38 di contributi e non vale per chi ha 63 e 37. Noi proponiamo che alla scadenza sia introdotta una possibilità più diffusa, utilizzando anche lo strumento dei lavori gravosi e lavori usuranti, perché non tutti i lavori sono uguali e non devono essere trattati tutti ugualmente. Però, intanto, siamo riusciti ad ottenere la proroga dell'ape sociale, che è uno strumento importato, la proroga dell'opzione donna, l'equiparazione del part time verticale a quello orizzontale, perché finora c'era questa discriminante penalizzante ai fini pensionistici, che invece con questo intervento viene equiparato. Mancano molte cose sulle pensioni in essere e noi ci batteremo anche nel corso dell'iter parlamentare, affinché alcune di queste nostre proposte possano essere recepite

Come mai le Commissioni sono state istituite dopo ben 11 mesi?

È una vergogna e non centra la pandemia, perché questa cosa era successa tale e quale nel 2018! Allora, ci sono sue elementi: il primo è che purtroppo ci sta chi boicotta la costituzione di queste commissioni quindi hanno rallentato al massimo la loro costituzione, la seconda è che anche il meccanismo normativo con cui si costituiscono queste commissioni è obsoleto, farraginoso e superato. Concretamente per fare questo dpcm di costituzione ci vogliono il parere del Consiglio di Stato, della Corte dei Conti e del Ministro delle Finanze; in base alla legge hanno tutti 60 giorni per dare il loro parere. Tutti lo hanno dato al 59esimo giorno. Questo è inammissibile per la funzionalità di una democrazia moderna e vogliamo assolutamente che questo non succeda più. Intanto chiediamo che la commissione, che scade al 31 dicembre, sia messa nelle condizioni di lavorare e che quindi venga prorogata la scadenza al 31 luglio 2021 e in quella sede ni presenteremo le nostre proposte.

Ci vuoi dare qualche anticipazione su quelle che saranno le vostre proposte e richieste?

È presto detto: se si esamina il bilancio dell'Inps noi sappiamo già che la spesa pensionistica è pari al 12% (poi tecnicamente faremo una classificazione delle varie voci). Questo è un dato inoppugnabile, quindi continuare a mandare all'Europa il dato che la spesa pensionistica supera il 16 % significa farsi male da soli. Poi cercheremo di sensibilizzare sui lavori gravosi: noi pensiamo che ci voglia un lavoro anche di carattere scientifico per distinguere settore per settore, ma anche all'interno dello stesso settore. Perché nel settore metalmeccanico, ad esempio, è molto diverso stare davanti all'altoforno rispetto allo stare in ufficio all'amministrazione; l'usura del lavoro è completamente differente, sebbene siano sempre due metalmeccanici. Questa classificazione è un lavoro molto tecnico e noi saremo molto attenti affinché i settori più esposti ai lavori gravosi siano maggiormente salvaguardati.



25 NOVEMBRE 2020

Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne

Tante donne continuano a subire umiliazioni e violenze.
Spesso in una drammatica solitudine. È ora di dire basta, attivamente.
Le donne che avanzano nel loro percorso di liberazione, liberano tutti. Nessuno escluso.



SCIOPERO E – DISTRIBUZIONE. ADESIONE AL 90%: ORA ENEL RIFLETTAI



di *Maria Consuelo Granato*

Fallito il tentativo di conciliazione in sede ministeriale i sindacati nazionali di Filctem Cgil, Flaei Cisl, Uiltec Uil hanno proclamato lo sciopero generale per i lavoratori della distribuzione di Enel.

Dopo oltre un mese di blocco dello straordinario (dal 23 ottobre al 21 novembre) e di assemblee in tutte le sedi operative, il 19 novembre scorso i lavoratori, con un'altissima adesione, hanno incrociato le braccia per manifestare la loro stanchezza verso l'indifferenza aziendale rispetto alle problematiche presenti. In particolare si lamentano le elevate quantità di ore di straordinari, turni di reperibilità estenuanti e ripetuti (il tutto a scapito della sicurezza sul lavoro), organici ridotti all'osso e mancanza di programmazione dei carichi di lavoro non sostenibili.

e-distribuzione

“Abbiamo provato, in questi ultimi mesi, a far ragionare i vertici di E-Distribuzione su quanto sia importante consolidare la presenza sul territorio della società attraverso uno straordinario investimento occupazionale” hanno dichiarato le segreterie nazionali di Filctem, Flaei, Uiltec. “Ciò non solo per sanare gli annosi problemi di mancanza degli organici – continuano - che costringono i lavoratori a sostenere carichi di lavoro insopportabili, ma anche per spronare l'azienda del gruppo Enelad ad affrontare, con le necessarie competenze, la sfida imposta dalla transizione energetica e dalla digitalizzazione che vedrà

nella rete di distribuzione nazionale l'infrastruttura più importante del Paese”. “Assunzioni -aggiungono i sindacati - assolutamente necessarie che permetterebbero, infine, di sviluppare tutti gli investimenti previsti dall'Impresa e aiuterebbero in modo concreto il sistema paese in questo difficile momento di crisi”.

In questa delicata fase i Sindacati ritengono, infatti, miopi ed inaccettabili le proposte avanzate dall'azienda come:

- l'esternalizzare attività “core” dell'Area della Distribuzione, come le manovre di esercizio sulla rete elettrica di media tensione, le competenze e le professionalità sono infatti cruciali per rendere concreti e ben indirizzati gli investimenti necessari all'adeguamento della rete elettrica nazionale;
- l'indebolimento della reperibilità, dovuta all'estensione gli ambiti di intervento. Al contrario l'organizzazione della reperibilità operativa e tecnica nel territorio andrebbe rafforzata, con maggiore personale, per far fronte ad un numero di guasti sempre maggiore e imprevedibile, rispetto ai quali, la stessa società, è incorsa negli ultimi anni nel pagamento di ingenti penali;
- la decisione di introdurre un regime di orari sfalsati per il personale che opera nel territorio che peseranno ulteriormente sui carichi di lavoro invece di rinforzare, con un adeguato numero di assunzioni operative e tecniche, un'attività che è oggettivamente sopra caricata.

Tutto questo rischia di aggravare le criticità già presenti nel sistema elettrico italiano, soprattutto per quanto riguarda la sicurezza dei lavoratori in una fase nella quale, purtroppo, si è verificato un aumento degli incidenti sul lavoro, anche gravi.



IN ACEA CON LO SMART WORKING

EMERGENZA E OPPORTUNITA'

di Mariano Ticconi (Uiltec Acea)



Sarà la capacità delle organizzazioni sindacali, di anticipare gli eventi che siano essi positivi o negativi, ma in ACEA lo smart working lo si faceva ancor prima della pandemia con modalità diverse da ora certo, ed era frutto dell'applicazione di un accordo sindacale ma mai avremmo pensato che il ricorso a questa modalità di

lavoro ci avrebbe consentito di attenuare gli effetti del "COVID e di governare l'emergenza.

Ma cosa è lo smart working o lavoro agile? Di cui oggi si parla molto:

Viene introdotto il 22 maggio 2017 con il decreto n.81 che riguarda la sicurezza sul lavoro e recita: lo smart working o lavoro agile è testuale:

una modalità di esecuzione del rapporto di **lavoro subordinato** stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.»

Ebbene fatta questa breve considerazione sulla nascita di questo strumento, arriviamo velocemente al mese di marzo 2020, l'Italia, l'Europa ed il mondo intero, devono affrontare un'emergenza sanitaria senza precedenti: si diffonde il COVID 19, che getterà nell'emergenza la vita di tutti i giorni e quindi anche il mondo del lavoro, peraltro in Italia già provato dalla crisi economica del paese. Inizia il lockdown, che getta nel caos interi paesi e si diffonde tra le persone un senso di smarrimento.

La politica ed il governo del paese, attraverso una serie di DPCM emanati, che hanno seguito per noi di ACEA altrettanti accordi sindacali, impone di fatto il ricorso, per le aziende oltre che ai soliti ammortizzatori sociali, all'utilizzo massivo del lavoro agile,

per arginare la pandemia, distanziare le persone e mettere in sicurezza occupazione e retribuzioni, laddove possibile.

A questo punto l'ACEA ha fatto ricorso all'utilizzo massivo dello S.W. attraverso una serie di accordi sindacali, senza nessuna possibilità di ulteriori analisi organizzative, svuotando di fatto la sede centrale e tutte le sedi periferiche, una situazione eccezionale e mai verificatasi prima ma efficace dal punto di vista della prevenzione del virus.

Sull'onda emotiva, di quei primi difficili giorni di marzo gli umori dei lavoratori erano contrastanti, si andava da chi era ben contento di svolgere la propria attività lavorativa da casa a chi avrebbe preferito un'applicazione più soft dei provvedimenti, come sempre, quando si modificano abitudini radicate nel tempo bisogna attendere che le persone si adattino a nuove realtà e vi assicuro che in quei primi momenti di smarrimento il ruolo del sindacato è stato **FONDAMENTALE** una vera e propria funzione sociale.

Per arrivare ai nostri giorni, in cui ci stiamo così lentamente avvicinando purtroppo, alla soglia mai immaginata di quasi 1 anno di s.w., bisogna iniziare a fare delle considerazioni per il futuro, con l'esperienza del passato e proprio per questo che in ACEA sull'ultimo accordo di proroga dello S.W. abbiamo convenuto con l'azienda la creazione di un comitato bilaterale con le OO.SS., il quale nella prima riunione, ha già stabilito di analizzare progettare e rimodulare lo s.w. del futuro, attraverso i dati peraltro positivi forniti dall'azienda sul periodo del tutti a casa, un'occasione da non perdere.

Partiamo però da alcune considerazioni sullo s.w. dettate dall'esperienza fatta prima e durante la pandemia, non si può ignorare il fatto che il ricorso al lavoro agile abbia favorito per alcuni versi la tenuta sociale del paese ma occorre a questo punto precedere gli eventi facendoci trovare pronti.





Il ricorso al lavoro agile per le aziende come ACEA ha avuto un impatto sicuramente positivo, partendo dal risparmio energetico che sui bilanci di sostenibilità ha il suo valore, la salvaguardia della salute dei lavoratori ma ancor di più le attività eseguite da remoto hanno consentito all'azienda di mantenere i livelli di servizio elevati in una città come ROMA, potendo contare su un mix di lavoratori operativi (ai quali va tutto il nostro ringraziamento per lo sforzo sostenuto) e lavoratori impegnati da casa, grazie anche ai grandi investimenti tecnologici fatti in passato dall'azienda e all'enorme disponibilità dei lavoratori e di chi li rappresenta.

Certo, nell'emergenza l'azienda ha praticamente provveduto a mettere in modalità agile quasi tutti i lavoratori, questo per il futuro non potrà esser così ma dovrà essere, oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali per individuare **le ATTIVITA'** a cui poter applicare questa modalità di lavoro, questo è l'elemento chiave per poter arrivare ad una sintesi che consente all'azienda e al sindacato di poter gestire nuovi scenari, perché immaginiamo che in questo periodo di emergenza l'azienda avrà sicuramente fatto le dovute analisi **organizzative** e l'individuazione delle consistenze degli **organici**.

Quest'ultimo è un tema di grandissima riflessione, che dovrà trovare soluzione all'interno di un percorso di condivisione tra azienda, sindacato e lavoratori.

I lavoratori di ACEA che in questo lungo periodo hanno svolto le attività da remoto, hanno sicuramente, beneficiato di alcuni vantaggi ad esempio minori spostamenti e risparmio di spese di viaggio maggior tempo per la famiglia ma di contro una maggiore connessione per lo svolgimento delle attività lavorative, l'unica amara considerazione è quella relativa alla crisi

dell'indotto soprattutto nelle zone limitrofe alla sede centrale, dove tanti esercizi commerciali hanno risentito dell'assenza dei lavoratori di ACEA.

Introducendo un altro tema che dovrà essere oggetto di confronto con l'azienda, è il diritto alla disconnessione e la corretta applicazione dello s.w. in quanto tale e non del telelavoro e soprattutto orari certi per lo svolgimento delle attività lavorative in sostanza il lavoratore non può perché a casa essere sempre disponibile e connesso, occorre trovare una sintesi anche su questo punto, sono certo che arriveremo ad un buon risultato.

Se delle aziende e dei lavoratori abbiamo detto, resta da dire ma il **SINDACATO ?**

Consentitemi di affermare con assoluta certezza che dall'inizio della pandemia e forse come non mai si è creata una empatia con i lavoratori senza precedenti siamo stati in questi difficili mesi il punto di riferimento costante, responsabile e concreto per i lavoratori del gruppo ACEA facendoli sentire meno soli ma più protetti, abbiamo sfornato una serie infinita di informazioni arrivando su tutti i posti lavoro per cercare per quanto possibile di diffondere **TRANQUILLITA' e CERTEZZE.**



Credete non è stato facile per chi vive da anni all'interno di realtà consolidate (SEDE CENTRALE), accettare la prospettiva che la sede fisica dell'azienda, ha perso molta importanza, ci ha di fatto costretti a ripensare tutte le relazioni sia con i lavoratori sia con l'azienda, facendo ricorso smodato ai video incontri perdendo il nostro principale compito: stare in mezzo ai lavoratori e con loro sui posti di lavoro ma vi garantisco siamo stati sul pezzo.

Potrei scrivere ancora moltissimo su questo argomento ma credo che le riflessioni importanti sono quelle che descrivevo sopra, non dobbiamo perdere di vista gli obiettivi dobbiamo continuare a garantire per i lavoratori del gruppo ACEA occupazione e retribuzione e ai cittadini romani elevati livelli di servizio.

LO SMART WORKING DEVE DIVENTARE UN OPPORTUNITA' E NON UN' EMERGENZA

L'ultima considerazione è per noi della UILTEC di Roma/Lazio, che in momento così difficile ha dimostrato di essere una struttura composta da **uomini e donne di valore**, che hanno reso questo periodo meno buio, dando certezze a chi in questi momenti ne aveva bisogno a tutti va il ringraziamento per l'impegno e la serietà sono virtù di una grande organizzazione sindacale, che sicuramente da questa esperienza esce più forte.

ATO2 – LE BUONE RELAZIONI INDUSTRIALI SONO UN VALORE AGGIUNTO PER L'AZIENDA



*di Antonio Lucidi
(coordinatore Uiltec ATO2
e comparto idrico del
gruppo ACEA)*

Nel panorama aziendale di Acea, che in questi anni ha presentato e sviluppato numerosi progetti industriali ed ottenuto eccellenti performance, catapultandola all'apice delle aziende di servizi in Italia ed in Europa.

Il merito è in larga parte della concertazione che i sindacati, in primis la Uiltec, hanno imposto in maniera strategica con ACEA.

Il risultato è stato ottenuto grazie ad un superiore livello di approccio, la bontà degli investimenti sulla formazione sindacale effettuata, il supporto costante della segreteria regionale, opportuna, efficace ed efficiente come mai era stata in passato.

Lo step che in questo ambito la UILTEC ha effettuato in avanti è palese: lo testimoniano i risultati di fidelizzazione che i lavoratori hanno profuso in questa organizzazione.

Il merito è divenuto prioritario e i fabbisogni e le necessità dei lavoratori un punto importante di partenza.

La concretezza nei risultati:

- Accordi firmati con trattativa di secondo livello (P.D.R. ticket, dividendi azionari per la prima volta appannaggio dei lavoratori e non solo degli azionisti ecc.);
- Aumenti indennitari per lavori in turno e per emergenze;
- Accordi per premi in Aumento in armonia con la crescita aziendale;
- Emolumenti straordinari in emergenza COVID
- Assenza di C.I.G. anzi implementazione delle attività lavorative ed in estrema sicurezza.

Fieri di questi risultati ed in questo contesto ATO2, società Acea del comparto idrico, è divenuta faro del Gruppo decuplicando investimenti e crescendo nei suoi asset principali (distribuzione, commerciale, depurazione).

Di contro, però, sono aumentati i carichi di lavoro, le operazioni lavorative in programma, soprattutto gli skill professionali dei lavoratori con l'implementazione dei corsi formativi e le attività da eseguire che richiedono tempi più rapidi ed alta professionalità negli interventi.

Tutto ciò comporta, all'uopo, una discussione aperta e serena sulla possibilità di rivedere alcuni canoni, ormai in essere da più di 15 anni con il famoso accordo siglato per le Armonizzazioni dei livelli lavorativi dalla triplici oramai obsoleto.

Da quel giorno sono entrati in Acea numerosi strumenti tecnologici e, numerose, nuove attività che richiedono da parte nostra un focus importante ed una importante riflessione del sindacato.



Strumenti come il “tablet” le rilevazioni fotografiche dei danni le firme digitali e le mansioni estremamente “tecniche” che si eseguono, rendono il lavoratore, in particolar modo quello operativo, non adeguatamente supportato come categoria professionale.

La Uiltec ha l'esigenza di proporre lo stesso come figura nuova ed innovativa all'interno del comparto idrico, in quanto l'operaio non è più un tecnico valente che si occupa di allacci e distacchi e controllo alla conduzione dei depuratori, al contrario si è evoluto diventando a tutto tondo un tecnico polivalente, in grado di risolvere un ventaglio di problematiche che ATO2 richiede in

continuazione e che i colleghi sono assolutamente inclini a fare, ne sono tangibile testimonianza i risultati ottenuti.

L'integrazione di questa nostra richiesta apre scenari virtuosi non solo per il lavoratore ma anche per la Società che si ritroverebbe il Piano di sviluppo e di investimento supportato da una base dei lavoratori parte integrante e positiva del progetto e la parte sindacale assertiva per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Noi abbiamo fissato il nostro intendimento come ulteriore miglioramento della vita aziendale dei lavoratori, che poi è la nostra “mission”, ad ATO2 l'onere di seguirci e comprendere che “ricordare gli sforzi e l'amore dei lavoratori per questo nostro universo e meglio che dimenticarli.

Noi pedissequamente ci siamo! Pronti con un progetto preciso ed efficace.

Ringraziando chi come la segreteria nella persona di Riccardo Marcelli e chi lo supporta, ha creduto nelle nostre capacità!



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





IL FUTURO DEL SINDACATO NEL SETTORE ELETTRICO ED ENERGETICO, E' TEMPO DI ENTRARE NELLA STANZA DEI BOTTONI

di Massimiliano Placido

La pandemia in corso è un fattore accelerante del cambiamento già iniziato nel nostro settore.

Gli obiettivi nazionali ed europei sulla transizione energetica e la digitalizzazione, il lavoro in remoto, l'intelligenza artificiale, la gestione data driven dei processi di produzione e manutenzione degli impianti e delle infrastrutture riceveranno una spinta ulteriore, un'accelerazione fortissima anche grazie ai fondi europei che arriveranno nel corso del prossimo anno (Recovery Fund).

Di cosa ha bisogno il Sindacato del settore Elettrico e dell'Energia per adeguare e rafforzare la propria politica di rappresentanza ed i suoi strumenti alle **trasformazioni** che il **Lavoro** all'interno delle aziende del settore vive e che sempre più vivrà nei prossimi anni?

Tutti sappiamo che la **transizione energetica** e la **digitalizzazione** stanno, in verità già da qualche anno, trasformando i processi e le competenze necessarie all'interno delle aziende del settore, aziende che oltre ad essere **per loro natura strategiche per il Paese**, da sole creano un valore aggiunto annuale pari a 27,2 miliardi di euro, con un contributo al PIL dell'1,7% (dati Mises su fonte Istat 2018).

Un settore che vede la presenza di aziende partecipate dallo Stato e da Enti Locali, molte delle quali quotate in **borsa**, presenti sui **mercati internazionali**, in grado di esprimere una forte propensione alla **sostenibilità ambientale** e ad investimenti in **risorse umane altamente scolariizzate** e in **alte tecnologie**.

Un interlocutore, che quindi per **ragioni politiche, industriali e di mercato** è di fatto obbligato a farsi "cambiamento" esso stesso.

E se è certo che **il cambiamento è sempre meglio viverlo e possibilmente guidarlo**, se non se ne vogliono subire le conseguenze, allora il **Sindacato** deve riuscire ad **ampliare e rinnovare il proprio modo di svolgere la rappresentanza del lavoro**, evitando il rischio di scollamento dalla nuova realtà che nel frattempo s'impone attorno a lui.

Ma come?

Continuando certo a presidiare i temi che ne hanno contraddistinto storicamente il suo operato nel corso della storia italiana del settore, dalle nazionalizzazioni del dopoguerra e degli anni sessanta prima, alle liberalizzazioni degli anni novanta poi.

Ovvero la contrattazione collettiva, l'attenzione all'organizzazione dei processi produttivi ed al loro miglioramento dal punto di vista della sicurezza e della qualità del "servizio" fornito - visto anche dal punto di osservazione del cittadino fruitore - la conoscenza dei piani di investimento e delle strategie, la salvaguardia delle prospettive professionali delle persone, e non ultimo il rafforzamento del welfare.

Sicuramente respingendo i tentativi di disintermediazione e ricerca di un rapporto individualistico da parte delle aziende con i lavoratori ed infine combattendo per inserire nuove professionalità evitando l'esternalizzazione di attività innovative, mantenendo al tempo stesso al proprio interno quelle "core".

Ed infine, come appare sempre più necessario, riuscendo ad evidenziare alle aziende tutti i limiti derivanti da decisioni verticistiche, che determinano difficoltà enormi e sfiducia in tutti i livelli dell'organizzazione aziendale, ovvero l'esatto opposto di quel **commitment** così ricercato.

Serve però un grande passo avanti, un modello sindacale che tenti un nuovo approccio, la Mitbestimmung (co-determinazione) appare oramai come una necessità.

Se siamo convinti che in un mondo ed in una società complessa come quella odierna, il ruolo del Sindacato e delle Aziende **non può essere solo quello riconducibile alla Storia del '900** e che al tempo stesso il ruolo delle aziende del settore è un ruolo determinante per la tenuta economica e **per la possibilità che il Paese stia dentro un processo di competitività post pandemia**, allora le parti sono chiamate ad uno sforzo intellettuale che le unisca, in una relazione di reciproca fiducia, alla costruzione del nuovo, avendo la capacità di ispirarsi e cogliere esperienze vincenti esistenti.

La peculiarità di un settore produttivo avanzato come questo, che vede la presenza di aziende come Enel ed Eni al suo interno, può essere in Italia quel laboratorio dove avviare la costruzione di modelli innovativi, che potrebbero essere misurati e valutati nei risultati prodotti, verificati e affinati.

Un nuovo contesto che imporrebbe oltretutto un “obbligo” di crescita enorme, culturale e di competenze, da parte delle organizzazioni sindacali.

Dove questi modelli sono applicati pur nelle loro differenze (non solo in Germania ma in ben altri 11 paesi EU: Austria, Repubblica Ceca, Danimarca, Finlandia, Francia, Lussemburgo, Olanda, Slovacchia, Slovenia, Spagna e Svezia) **numerosi studi condotti su aziende quotate in borsa (non ultimo quello del ETUI - European Trade Union Institute) dimostrano che i paesi che hanno adottato legislazioni più favorevoli alla gestione sono molto più performanti degli altri.**

Sui cinque principali obiettivi Europa 2020, che sono:

- percentuale del 75% di occupati sulla popolazione dai 20 ai 64 anni;
- spese per ricerche sviluppo pari a 3% del Pil;
- raggiungimento dei traguardi europei 20-20-20 (20% di tagli alle emissioni di gas inquinanti; 20% di energie rinnovabili sul totale e 20% di riduzione dei consumi di energia);
- percentuale di uscita dalla scuola primaria sotto al 10% e almeno il 40% della popolazione dai 30 ai 34 anni con una laurea;
- almeno 20 milioni di persone fuori dal rischio di povertà e di esclusione.

I risultati di questi paesi sono tutti superiori a quelli italiani.

Come superiori sono i risultati economici e di competitività delle imprese analizzate.

Certo correlazione non vuol dire causa, ma certo dimostra che nessun soggetto implicato ne riceve dei danni e che sia l'occupazione che lo sviluppo sostenibile ne possono trarre vantaggi.

C'è poi anche un altro tema che è presente nella realtà del settore.

Anch'esso legato alla partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa: quello dei lavoratori dipendenti, che ricoprono anche il ruolo di azionisti.

Cosa comporterebbe una gestione organizzata con organismi collettivi, di quelle quote azionarie magari fondamentali in occasione delle determinazioni attribuite alle assemblee degli azionisti?

Quali proposte e contributi un'associazione di dipendenti azionisti potrebbe essere in grado di formulare nelle assemblee collegiali?

Numerosi, anche su questo tema sono i contributi scientifici prodotti da economisti ed esperti; il diritto spettante al lavoratore di partecipazione alla gestione può essere collegato o trovare legittimazione nella partecipazione alla proprietà dell'impresa?

Io credo che possa essere una grande opportunità per il mondo del lavoro che il Sindacato rappresenta, una opportunità da cogliere nell'ottica del cambiamento continuo ed immutabile che il mondo propone inesorabilmente.

I primi a convincersene dovremmo essere noi.

Per poter essere in condizione di determinare queste innovazioni dobbiamo ri-focalizzare e aggiornare noi per primi alcuni aspetti del “fenomeno sindacale” nella sua complessità.

Il Sindacato è una conseguenza del lavoro umano, ovvero un'esigenza spontanea dell'uomo “lavoratore”.

L'uomo che cerca attraverso l'unione con gli altri, non solo la forza di difesa contro uno “sfruttamento” ancora evidente e diffuso, ma innanzitutto l'affermazione della propria **dignità personale** ed il **relativo riconoscimento sociale**, la possibilità di trovare la sua **libertà** e di immaginare un **futuro** per sé e per i propri affetti.

Questa dimensione che è parte integrante della nostra democrazia in questi ultimi decenni ha mostrato ritardi e debolezze.

La crisi del mondo del lavoro è la causa che determina la crisi sociale e culturale che viviamo.

La crisi del valore lavoro e di ciò che ne consegue è concime per populismi e sovranismi vari.

Può avere un effetto “ariete” quindi, trainante per tutto il mondo del lavoro del nostro Paese, l'intraprendere nel settore dell'energia un'azione innovativa e riformatrice che passi per i due punti che sinteticamente abbiamo provato ad evidenziare?

Proviamo a rispondere con le parole di C. Darwin che affermava: “Non è la specie più forte o quella più intelligente a sopravvivere, ma quella che si adatta meglio al cambiamento”.

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

UILTEC
Fessile Energia Chimica

NEW YORK CITY
MARATHON 2019
**UILTEC
RUNNER**

TATA
CONSULTANCY
SERVICES
2019
39805
TATA
C

**Insieme per
vincere**

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