

Come si supera il Covid: Massimiliano Appetecchi si racconta

di Maria Consuelo Granato PAG.

Occupazione femminile e Covid

di Antonella Maggio PAG. 8

Intervista a Andrea Fiordelmondo

di Maria Consuelo Granato PAG. 9

APS: la crescita continua nelle relazioni sindacali

di Massimiliano Venga PAG. 12

IL 2020, UN ANNO PARTICOLARE PER TUTTI

di Riccardo Marcelli e Marco Pantò



Siamo arrivati al termine di un anno molto particolare e difficile a causa dell'epidemia Covid. Ognuno di noi ha visto la propria vita cambiare, nelle abitudini, nella modalità di interagire e di socializzare. Nella nostra modalità di fare attività sindacale, rappresentando gli interessi e bisogni dei lavoratori, ci siamo ritrovati a dovere

cambiare strumenti di interlocuzione con le aziende, apportando un cambio culturale nel sistema delle relazioni sindacali.

Possiamo dire con estrema soddisfazione, che abbiamo - ognuno con il proprio ruolo e responsabilità - dato una risposta alle varie tematiche affrontate; siamo riusciti a non far venir meno il contatto con gli iscritti dando indicazioni sia per i protocolli sanitari in essere con i vari DPCM, sia nelle nuove forme di lavoro agile.

Questa situazione ha inciso anche nelle riunioni dei nostri organi statutari, le quali, tenutesi da remoto, hanno incontrato varie difficoltà: a partire dal punto di vista tecnico, con problematiche di collegamento, fino ad arrivare a complicazioni nella gestione del dibattito totalmente diverso da quello in presenza. Nonostante la complessità della situazione, la nostra classe dirigente ha mostrato voglia, determinazione e spirito di adattamento.

IN QUESTO NUMERO

Il 2020, un anno particolare per tutti

di Riccardo Marcelli e Marco Pantò

PAG. 1

Come si affronta il Covid. Massimiliano Appetecchi

si racconta

di Maria Consuelo Granato

PAG. 4

Considerazioni sul Covid 19

di Noemi D'Andrea

PAG. 6

Occupazione femminile e Covid

di Antonella Maggio

PAG. 8

Intervista a Andrea Fiordelmondo

di Maria Consuelo Granato

PAG. 9

APS-La crescita continua delle relazioni sindacali

di Massimiliano Venga

PAG. 12

Enel-Sindacato: pace è fatta

di Maria Consuelo Granato

PAG. 13

Rinnovo CCNL occhialeria:

aumento complessivo di 83 euro

di redazione

PAG. 14



E' per questo che vogliamo ringraziare ognuno di Voi, per il vostro operato, oltre che per la vostra presenza nelle varie attività cui siete delegati, in alcuni casi facendovi carico di gestire situazioni particolari ottenendo ottimi risultati. Il riscontro dell'ottimo lavoro svolto lo abbiamo avuto dai nostri iscritti, i quali hanno testimoniato sempre la presenza dei delegati RSU UILTEC Lazio in ogni circostanza.

Una citazione particolare la rivolgiamo a Massimiliano Appetecchi, il quale ha superato un momento difficile della sua salute e merita un plauso per avere dimostrato un grande attaccamento al lavoro

e al sindacato e che anche in un momento particolare della sua vita, non ha fatto venir meno la sua solidarietà ai lavoratori.

Siamo consapevoli che queste festività saranno diverse dagli altri anni, ma con lo spirito di pace ed amore per i nostri familiari, che con noi condividono il nostro lavoro e mostrano la pazienza verso la nostra attività non sempre semplice, siamo sicuri che saprete renderle comunque uniche.

Certi di poter riprendere il prima possibile le nostre abitudini e di convocare i nostri organismi in presenza, vi porgiamo i nostri più sentiti Auguri di BUON NATALE E DI FELICE ANNO.



Massimiliano Appetecchi si racconta: cosa significa avere il Covid



“Ho deciso di raccontare la mia esperienza, perché ritengo che sia giusto che tutte le persone siano informate sulla gravità di questa malattia. A mio avviso c'è una forte disinformazione su questo argomento, mentre ho potuto provare sulla mia pelle che con il Covid non si scherza.

Io sono una persona di 50 anni, fino ad oggi sono stato fortunatamente sempre bene a livello di salute; sono un donatore di sangue e cerco di avere uno stile di vita sano.

Il Covid mi ha costretto a stare per 23 giorni lontano dagli affetti familiari. I primi giorni sono stati i più duri e ho avuto paura di non farcela. Ho assistito ad alcuni

decessi quando nei primi 12 giorni sono stato nel reparto di semi intensiva al Pronto Soccorso e questo è stato molto sconcertante. Ho dovuto portare la maschera con l'ossigeno per 16 giorni consecutivi”

Che cos'è il Covid?

È una cosa molto forte, è aggressivo. Nel mio caso è iniziato come una normalissima influenza, che all'inizio sembrava passeggera, tant'è che mi ero sentito meglio ed avevo anche sfebbrato. Il giorno dopo, invece, la febbre è tornata e sono anche cominciati i problemi di respirazione; sentivo l'affanno pur stando sdraiato a letto. Su consiglio del medico ho provveduto a procurarmi un saturimetro, il quale monitora l'ossigenazione del sangue. Quando la saturazione è scesa sotto i 90, la mia famiglia ha provveduto a chiamare l'autoambulanza, che è arrivata dopo tre ore. L'ho capito solo dopo il perché di questo ritardo: quando viene trasportato un malato Covid, il mezzo poi deve essere sanificato e fin quando il personale del 118 non rientra in possesso della barella con cui ha trasportato il paziente, non può procedere con la sanificazione e ripartire. Data l'alto numero dei ricoverati Covid, spesso negli ospedali non c'è immediatamente pronto un posto letto disponibile. Io stesso sono stato sulla lettiga dell'ambulanza per due giorni e di fatto il mezzo di soccorso è rimasto fermo per tutto questo tempo. Questa è una consuetudine, purtroppo, che la dice lunga sugli investimenti da fare. I nostri governanti dovranno assolutamente fare qualcosa per migliorare questa situazione, investire sul personale e ampliarlo, perché fanno tutti doppi turni; e inoltre sarà il caso di reperire le dotazioni tecniche: mancano i letti, ci sono carenze strutturali enormi!

Che cosa succede di fatto negli ospedali

Io devo dire che, a discapito di tutto quello che si sente dire, il personale sanitario è favoloso e mi sento di ringraziare tutti. Sono sempre disponibili, appassionati, mossi da una dedizione infinita nonostante la stanchezza provocata dai doppi turni che fanno e le difficoltà proprio legate all'agilità nel movimento: già solo la vestizione è una faccenda complicata, che rende faticoso anche il più semplice dei movimenti. C'è molta organizzazione e metodologia. La professionalità è altissima. E l'aspetto umano l'abbiamo già menzionato. Sembra una cosa scontata, ma quando sei lontano dai tuoi cari e non hai possibilità di contatto alcuno, a parte quello telefonico, questo aspetto è fondamentale.

Quando parli di disinformazione rispetto al Covid, a cosa ti riferisci?

Mi riferisco alle posizioni, spesso contrastanti tra loro, di virologi e scienziati. Io capisco che si tratta di una novità per tutti, ma credo che sarebbe opportuno che parlassero e si confrontassero di più nelle “segrete stanze” e meno nei salotti televisivi con il risultato di creare solo confusione nella mente delle persone. In un momento così delicato e drammatico occorrerebbe fare squadra, incaricare una persona qualificata a parlare e spiegare, senza strumentalizzazioni, cosa succede quando si contrae questa malattia. Occorrerebbe spiegare che il personale sanitario è già allo stremo, che il nostro sistema non può, non è in grado di curare tutti, che se dovessimo contrarlo tutti contemporaneamente, i medici sarebbero costretti a decidere chi curare e chi no, e questo non deve succedere. Non intendo dire che non debba esserci libertà di opinione, sia chiaro, ma io credo che si sia detto di tutto e di più sul Covid, ma non bene. Penso che la gente abbia idee confuse al riguardo.

Qual è la prassi del ricovero?

Il reparto Covid è un reparto blindato, quindi prima del ricovero nel reparto Covid deve essere appurata la positività mediante tampone e poi in base alla gravità del paziente viene decisa la terapia, intensiva, semi intensiva e così via e le differenti cure mediche. Nel mio caso si è trattato di somministrazione di alcuni farmaci nei primi dieci giorni, ma poi non riscontrando miglioramenti si è optato per un'altra cura, un pochino più aggressiva, ma evidentemente più efficace, perché poi sono migliorato. Contemporaneamente ho portato la maschera per l'ossigeno per 16 giorni. Sopra ad essa si doveva comunque portare la mascherina chirurgica per evitare contagi al personale, nonostante le loro protezioni, di cui accennavo prima. Lascio immaginare la scomodità e il dolore dietro le orecchie. Superata la fase acuta, mi hanno trasferito in un altro reparto, dove ho rivisto la luce naturale e mi sono commosso. Ho iniziato fisioterapia per riprendere la mobilità dopo tanti giorni di letto; la sfida era quella di riuscire a camminare fino alla “porta rossa” alla fine del corridoio. Se ci riuscivi poi venivi trasferito nell'Hotel Covid, che segnava un po' l'uscita dal tunnel. E riuscirci è stato per me un momento molto intenso e commovente.

Cosa ti senti di dire alle persone dopo questa esperienza?

Voglio dire che anche io ho tanta voglia di riabbracciare i miei cari e di passare con loro le festività natalizie. A maggior ragione dopo così tanti giorni passati in ospedale lontano da tutti! Però mi sento di dire che se mantenere le distanze può salvare anche solo una vita, o alleviare da una brutta esperienza come quella che ho avuto io, allora ne vale la pena. Possiamo rimandare le cene e i festeggiamenti anche ad un momento di maggiore serenità, perché il rischio di contagio è sempre molto alto e il risultato non sempre è garantito.

Che consigli pratici ti senti di dare?

Oltre al distanziamento sociale, l'uso della mascherina e all'igiene, mi è venuta in mente un'altra cosa che ho anche detto a mio figlio: nelle società di distribuzione elettrica hanno suddiviso i lavoratori in cellule; sono squadre di sei persone e ognuna di queste non entra in contatto con l'altra. Ecco questo mi pare un ottimo modo di frequentare le persone in questo periodo: scegliamoci cinque care persone con cui vogliamo stare e cerchiamo di evitare di frequentarne altre. Solo così riduciamo il rischio incontrollato e incontrollabile del contagio. Inoltre, sebbene io ami Roma e la reputi bellissima, penso che, nel limite delle disposizioni vigenti e dei divieti, anche un giro in campagna, all'aria aperta, con questo bel freschetto non fa male...

Considerazioni sul Coronavirus

di Noemi D'Andrea



Il Covid 19 non è una banale influenza, magari lo fosse.

È un virus che presenta una percentuale di complicazioni intorno al 5-10% complicazioni che devono essere gestite in ambito ospedaliero; di per sé è una percentuale bassa ma considerando i grandi numeri della pandemia che vede coinvolte milioni di persone, è palese l'impatto sulla struttura e sulla organizzazione sanitaria che questa pandemia sta determinando.

Come biologa lavoro in una industria farmaceutica da molti anni, come QA specialist in Assicurazione di Qualità e ben conosco le norme regolatorie di registrazione ed approvazione dei farmaci e forse per questo vedo di difficile realizzazione un vaccino sicuro, affidabile ed efficace a breve scadenza, con i tempi di sperimentazione e di studio così contratti come quelli che hanno determinato, con grandi dichiarazioni nel mondo economico e politico, l'annuncio della formulazione e futuro utilizzo degli attuali vaccini, specie in un paese come il nostro ove, ad oggi, si sta discutendo ancora per l'appalto delle siringhe adatte per l'inoculazione del vaccino!!

Dopo questa emergenza sarebbe opportuno anche chiarirci le idee su come evitare che un fenomeno del genere avvenga di nuovo, imponendo a paesi terzi, con cui abbiamo scambi e rapporti commerciali molto intensi, delle norme, un decalogo di comportamenti per la gestione di tutte le manipolazioni di specie virali e batteriche che, sfuggendo di mano come avvenuto in questa pandemia, causano un disastro mondiale come questo del covid 19.

Ora al di là delle demagogie politiche dobbiamo considerare che il nostro sistema sanitario sta subendo delle pressioni non indifferenti, con i lavoratori e le lavoratrici del settore che stanno pagando, in prima persona, la mala gestione politica che negli ultimi decenni si è attuata nel sistema sanitario nel nostro paese, mettendo a dura prova sia la sicurezza sul posto di lavoro che la garanzia di assistenza sanitaria ai cittadini, mettendo a nudo tutta la vulnerabilità del nostro sistema sanitario che continua però, caparbiamente, a restare sufficientemente efficiente, grazie alla dedizione dei lavoratori del settore, tutti.

Chiaramente ancor più devastante è stato l'impatto economico e sociale di questa pandemia.

Ci sono categorie di lavoratori che si ritrovano in grave emergenza economica, e ben poco si riesce a risolvere con i vari bonus, che più che conferire un ristoro sono, a volte, una mera elemosina.

Inoltre questo nuovo inquietante assetto economico sta contribuendo a determinare un increscioso panorama sociale, di estrema instabilità.

Servono urgentemente delle politiche attive del lavoro, con investimenti immediati e cospicui.

Questo governo ha egregiamente coinvolto le parti sociali nella definizione delle norme e nella stesura dei protocolli per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro nella prima fase della pandemia, così come avrebbe dovuto coinvolgere le stesse parti sociali in un confronto articolato e costruttivo nella stesura della manovra economica, legge di bilancio, cosa che non è stata fatta.

Nei prossimi tempi assisteremo ad una crisi sociale seria e dobbiamo evitare, per quanto possibile, che ciò succeda, difendendo il lavoro, riducendo le tasse salvaguardando la sicurezza e la salute sui posti di lavoro: ci sono troppe diseguaglianze sociali.

Occorre dare dignità ai lavoratori, alle lavoratrici ed al lavoro.

Non meno preoccupante è la nuova condizioni delle lavoratrici, anello più debole della catena sociale, già duramente colpite dalla disuguaglianza di retribuzione e dalla precarietà del lavoro, ed oggi maggiormente oberate nel ruolo sociale di madri, ed a volte di figlie, nell'assistenza dei famigliari; inoltre lo stato di lockdown, totale e parziale, ha evidenziato un aumento delle violenze domestiche, pur essendo

queste ultime condotte in maniera silente e sommersa, con l'impossibilità a volte di denunciare le forme di violenza subite in ambito familiare.

E' il momento della responsabilità e della coesione sociale, evitando inutili e sterili discussioni su chi e come meglio risolve il problema, affrontando invece incontri collegiali con tutte le categorie, dai lavoratori, ai rappresentanti tecnici e politici, a tutte le parti sociali; se è pur vero che il sistema legislativo è in mano al parlamento è altresì chiaro che le rivendicazioni sono competenza del mondo sindacale, e mai come ora siamo chiamati a dare risposte ai lavoratori ed a mettere in campo tutti gli strumenti al fine di garantire il lavoro dignitoso e civile nel nostro paese.



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

<p>17,750€ in capo rate</p> <p>200,00€ al mese</p> <p>6,47% TAEG</p> <p>5,69% TAN fisso</p>	<p>21.400€ in capo rate</p> <p>250,00€ al mese</p> <p>7,38% TAEG</p> <p>6,51% TAN fisso</p>	<p>23.900€ in capo rate</p> <p>250,00€ al mese</p> <p>4,79% TAEG</p> <p>4,15% TAN fisso</p>
---	---	---

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





OCCUPAZIONE FEMMINILE & COVID

di Antonella Maggio

Tra i tanti modi in cui la pandemia di Covid 19 ha impattato con le nostre vite, uno dei più evidenti riguarda la capacità del virus di accentuare le disuguaglianze e colpire dove persistono fattori di fragilità.

In questo l'emergenza sanitaria è sembrata un rivelatore dei punti deboli della società, ha mostrando dove si dovrebbe intervenire per promuovere un contesto più equo, giusto e rispettoso della dignità di tutti.

Le donne hanno avuto maggiori problemi in questo periodo di pandemia perché si sono spesso fatte carico di compiti aggiuntivi durante il lockdown e la chiusura delle scuole – sostituendosi in tanti casi agli insegnanti, o facendosi carico di parenti bisognosi di cura – e hanno anche pagato un ritardo nelle

misure sociali, che col tempo rischia di rivelarsi pesante, riguardo ai desideri di maternità.

Le misure sociali, infatti, sono state rimandate da troppo tempo, e per questo che servono investimenti e non sprechi: altrimenti non sarà possibile neanche tentare di invertire il trend che ha visto l'incremento della denatalità per il settimo anno consecutivo nel nostro Paese, che è tornato al tasso del secondo dopoguerra. Servono politiche per i figli, che devono tornare ad essere desiderabili e possibili – soprattutto per le donne che spesso vi rinunciano per incertezza di “poterseli permettere”. Serve quindi remunerare di più i permessi e congedi parentali, ma è necessario anche aumentare i giorni obbligatori per il secondo genitore, equiparando i diritti di entrambi.

In questo periodo ci siamo resi conto, ancora di più, che per il Sindacato la contrattazione è lo strumento attraverso il quale si può diffondere una cultura che crei equità retributiva e consenta a tutti/e di vivere in migliori condizioni di vita e nel rispetto reciproco della dignità a tutti i livelli sul luogo di lavoro.

È necessario, pertanto, sottoscrivere accordi in tal senso e farli applicare in modo da tutelare la dignità delle donne, la loro autonomia decisionale e accompagnarle a ricostruire la loro vita. Ciò è soprattutto condizione essenziale per una comunità, non solo lavorativa, che guarda al futuro positivamente.

Valutando questo periodo emergere con chiarezza, come l'universo femminile si presenti quale un insieme caratterizzato da una migliore attitudine ad offrire le risposte giuste alla crisi, le più corrette in termini di comportamenti e di capacità di “resilienza” al presentarsi delle difficoltà, continuando ad offrire uno sguardo positivo e di speranza.

L'opportunità che come organizzazione, e come società, abbiamo oggi tra le mani è grande: abbiamo la possibilità di cambiare le priorità, cambiare i valori, invece che farci cambiare da loro, abbiamo la responsabilità di far crescere la logica che esaltare le diversità ed includere sia l'unico strumento per far crescere la nazione in cui viviamo.

L'EFFETTO DELLA CRISI SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

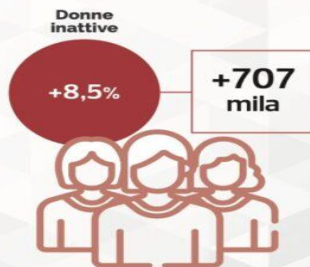
► Posti di lavoro persi tra il II trimestre 2019 e il II trimestre 2020



► Tipologie contrattuali



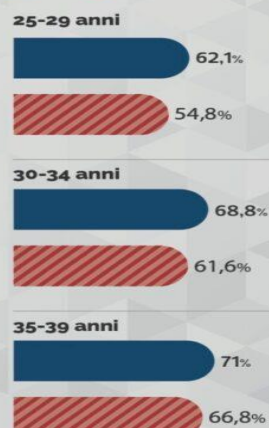
► Aumentano le inattive



Fondazione Studi Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

► Tasso di attività tra le giovani donne

■ 2019 ■ 2020



HUB Editoriale

INTERVISTA A

ANDREA FIORELMONDO

“I fondi hanno reagito abbastanza bene, con risultati e rendimenti apprezzabili nonostante il Covid e le conseguenti oscillazioni del mercato.

Nel 2021 ci sarà un rilancio per esaltare le potenzialità dei fondi negoziali.

Occorre una campagna di informazione soprattutto nelle aziende medio piccole affinché tutti i lavoratori possano trarre benefici dai fondi, che oggi più che mai sono essenziali”



Dirigente Uiltec sia a livello nazionale che territoriale, Andrea Fiordelmondo è oggi punto di riferimento della Uiltec nel mondo della bilateralità con la presidenza del Fasie, la vicepresidenza del Fasen e la carica di consigliere nel CDA di Fondenergia, ci offre una panoramica sull'andamento dei fondi, sia previdenziali, sia sanitari, in questo anno particolare in preda ad isterismi di mercato azionario.

Partiamo in generale da un consuntivo dei fondi per l'anno 2020?

Io credo che il modello complementare integrativo sia in ambito previdenziale che sanitario sia un modello all'avanguardia. Un modello che ha dato e sta continuando a dare, anche in un periodo particolare come quello che stiamo vivendo, risultati apprezzabilissimi ed apprezzati sia sui rendimenti sia sulla trasparenza e sulla governance dei fondi stessi. In ambito previdenziale continua ormai da diversi anni ad ottenere risultati eccellenti in tutti i comparti, forse ci sarebbe la necessità, ma è solo una mia percezione personale, di rivedere l'utilità di un comparto garantito nei fondi previdenziale che forse ha fatto un po' il suo tempo. Sull'aspetto sanitario credo che, in qualità di presidente del Fasie, si siano date delle risposte veramente eccezionali anche e soprattutto in rapporto alla pandemia che sta devastando le abitudini di tutti. Noi abbiamo utilizzato diverse forme di contrasto a questa pandemia, ne adatteremo una dal 1° gennaio 2021 quando attiveremo un percorso che prevede il tampone a ben 35mila nostri iscritti, cioè ai caponucleo. Oltre alle iniziative a sostegno della protezione Civile, quindi con l'intensificazione delle terapie intensive attraverso la campagna di Cgil, Cisl e Uil, abbiamo donato 100mila euro; abbiamo mantenuto quanto previsto dai nostri regolamenti in termini di diarie tipologie di interventi rimborsuali per tutte le malattie e necessità derivanti dalla pandemia stessa. Malgrado giuridicamente questo genere di richiesta non avrebbe dovuto rientrare in quest'ambito proprio perché derivante da una pandemia, invece noi la trattiamo come fosse una normalissimo ricorso all'assistenza sanitaria integrativa. Abbiamo messo a disposizione 200mila euro per solidarietà anche per coloro che sono stati colpiti in maniera aggressiva dal

virus e che hanno dovuto ricorrere alla terapia intensiva con una solidarietà una tantum di 3000 euro, insomma, tante iniziative volte a mitigare quello che comunque sia un momento estremamente difficile impreveduto per tutti.

Quali sono stati i riflessi che il Covid ha avuto sull'andamento 2020 dei fondi?

I rendimenti dei fondi sono stati comunque in linea con gli anni precedenti. Malgrado l'influenza sui mercati di questa pandemia. Poi i mercati hanno sicuramente subito questa inaspettata crisi sanitaria e le oscillazioni sono state molto allertanti. Nonostante tutto i fondi negoziali hanno reagito tutti con molta prontezza proprio attraverso la governance dei fondi ed hanno mantenuto lo standard e mitigando do fatto gli effetti di quanto la pandemia avrebbe potuto creare sui rendimenti. Si tratta, quindi di una bella risposta di cui siamo molto soddisfatti.

Quali sono le previsioni per il 2021?

L'aspetto del recepimento della IORP¹, quindi le normative che ci consentiranno di modificare alcuni aspetti legati alla governance e alle figure dei direttori, all'importanza della scelta dei consiglieri, credo che sia molto positivo e che il 2021 possa essere vissuto come un'opportunità di rilancio. C'è la necessità di comprendere le potenzialità dei fondi negoziali previdenziali, perché le potenzialità sono davvero importanti, tra l'altro, anche se è già in campo un'attività inerente l'indirizzo degli investimenti, anche in ambito italiano, attraverso un progetto denominato Economia Reale, che vede la partecipazione di Assofondipensione e Cassa Depositi e Prestiti, sarebbe importante determinare anche le scelte per gli investimenti per un futuro migliore per il Paese.

A proposito di investimenti, in molti lamentano proprio il fatto che essi vengano effettuati all'estero piuttosto che in Italia. Come mai si investe principalmente fuori dall'Italia?

Occorre incentivare gli investimenti nelle economia reale italiana, questo credo che sia nelle corde di tutti e i fondi, in tal senso, stanno progettando investimenti mirati proprio a valorizzare le aziende italiane. Bisogna, tuttavia, pur sempre ricordare che lo scopo degli amministratori dei consigli, sono quelli di ottenere i migliori risultati possibili a tutela degli investimenti che derivano dalle quote delle aziende e dei lavoratori.

In molti ancora non aderiscono ai fondi e anche nei nostri comparti ci sono alcuni settori in cui i fondi non riescono a prendere piede. Come mai questa opportunità non viene sfruttata appieno dai lavoratori e come si può invertire questa tendenza?

Credo che sia sempre necessaria una campagna di informazione attraverso i delegati sindacali all'interno delle aziende che possano sensibilizzare in questa direzione. In particolar modo occorrerebbe spiegare bene ai lavoratori delle aziende medie e piccole la grande opportunità alla quale rinunciano. C'è bisogno di un cambio di passo e accettare con entusiasmo l'adesione ai fondi perché si tratta di un importante vantaggio, che troppo spesso non viene sfruttato proprio a motivo della non sufficiente pubblicizzazione da parte delle aziende per loro interessi. Tra l'altro credo che dovrebbe essere attivata – ma oramai in UIL e in UILTEC lo diciamo da tanto tempo – una campagna di silenzio assenso che sarebbe lo strumento ideale per fornire ai lavoratori, che non sono informati o che non riescono a prendere coscienza della bontà dell'adesione ad un fondo complementare, uno strumento per assicurare loro un futuro dignitoso, soprattutto per i giovani. Con un Paese che invecchia ed un'aspettativa di vita sempre più lunga fortunatamente, occorrerà puntare molto sui pilastri come la previdenza complementare e l'assistenza

¹ **IORP2** (*Institutions for Occupational Retirement Provision*) è una direttiva comunitaria, recepita nel febbraio dell'anno scorso, che modifica il sistema previdenziale italiano: in particolare la riforma riguarda principalmente il sistema di governance e la materia di trasparenza. Le novità di maggior rilievo riguardano il riferimento sul se e come si è tenuto conto nella politica di investimento dei fattori ambientali, climatici, sociali e di governo societario (ESG) nonché le informazioni da trasmettere agli aderenti in fase di prepensionamento (almeno 3 anni prima della possibile data di accesso alla pensione) circa le opzioni di erogazione delle prestazioni pensionistiche.

sanitaria integrativa e il silenzio assenso o addirittura l'obbligo – qui mi faccio spingere addirittura oltre dalla mia natura di sindacalista – di iscrizione all'atto dell'assunzione da parte dell'azienda. Perché in fondo sono questi gli strumenti che mettono tutti i lavoratori in una situazione di beneficio per garantire un futuro decoroso, oltre che dare peso contrattuale ai fondi. Per i nostri giovani questa è l'unica via.

Cosa ti aspetti dalla riforma delle pensioni dell'anno prossimo?

Ci aspettiamo di migliorare le attuali condizioni. Quota 100 è stato un piccolo passo che ha comunque garantito alcune maggiori opportunità, ma è una misura troppo limitata temporanea e dedicata ad una platea troppo ristretta. Certo, data la situazione, è stato comunque meglio di niente; ma ci aspettiamo un notevole ampliamento della misura e magari anche il superamento dei limiti castranti imposti dalla Legge Fornero.



INIZIATIVA CGIL – CISL – UIL: Covid-19/sconfiggiamolo insieme

Il C.d.A. del FASIE, proseguendo nelle iniziative di contrasto alla pandemia COVID 19 già attivate nel corso dell'anno ha deliberato l'assunzione di un'ulteriore iniziativa di prevenzione straordinaria per i propri associati. A partire dal 1° gennaio, per l'intero 2021 ogni titolare (capo nucleo) d'iscrizione al FASIE, a seguito di prescrizione medica, potrà effettuare gratuitamente (il costo non verrà detratto dai massimali previsti ordinariamente) presso le strutture convenzionate, un tampone rapido. Il Test Rapid Antigene, viene generalmente prescritto in presenza di sintomi o in caso di presunta esposizione al virus, anche se asintomatici, quale primo test per rilevare un eventuale contagio. Il test verrà effettuato nei centri convenzionati, attraverso un tampone naso-faringeo, utilizzando il bastoncino ovattato, ed ha tempi di refertazione molto rapidi, circa 15 minuti. Quindi, a partire dal prossimo 1° gennaio sino al 31 dicembre 2021, ogni titolare d'iscrizione al FASIE, potrà, attraverso il servizio clienti, richiedere le informazioni necessarie e prenotare, presso le strutture convenzionate, munito di prescrizione medica, l'esecuzione del tampone rapido. L'eventuale positività rilevata dal test rapido, indica la necessità (obbligo) di effettuare il tampone molecolare, attraverso i canali previsti per legge. L'iniziativa del FASIE coinvolgerà potenzialmente ca. 35mila associati capo nucleo, attivi e proscrittori volontari. Fare bene il welfare.

APS: LA CRESCITA CONTINUA NELLE RELAZIONI SINDACALI



Sabina denominata APS.

Una società nata sulle ceneri di ciò che era rimasto della vecchia gestione, in cui ACEA come socio effettuava un servizio di controllo e gestione ma sempre attenta al bilancio, con degli investimenti sul territorio sempre mirati e con una politica di fatturazione derivante più dal buon senso che da altro. Sicuramente questo cambiamento sta avendo da parti di tutti, lavoratori, sindacati, cittadini, delle criticità e novità in quanto APS sta cercando sempre di più degli standard di qualità e sicurezza in linea con le necessità, con una tariffa, tra le più basse in Italia. Chiaramente si è passati a fatturazioni più precise nei tempi e solleciti di pagamenti per un problema di equità tra i cittadini e di solidarietà. Questo sistema, sta portando innovazioni di gestione della rete, di ammodernamento al fine di non disperdere un bene prezioso che sta divenendo sempre più difficile da difendere anche in virtù dei mutamenti climatici.

In questo contesto il sindacato, in particolar modo la nostra organizzazione, ha contribuito condividendo questa politica di rilancio, fatta con serietà, con investimenti che tornano anche nei riflessi organizzativi e professionali. Un sistema di relazioni sindacali che permette nel confronto in pochi anni di raddoppiare gli organici in pianta stabile, di riconoscere professionalità e rilanciare la contrattazione di secondo livello. Ci dispiace per chi continua senza argomenti approfonditi, ma con il sentito dire, di accusare i lavoratori di APS che con senso di abnegazione e responsabilità cercano di mantenere profili di intervento e di informazione notevoli. Riteniamo che un piano industriale non si fa sui giornali, o nelle aule consiliari di qualche comune, bensì nei confronti che la UILTEC effettua, cercando di portare proposte, indirizzi di necessità che si riscontrano nel nostro operato. Il territorio stesso non è facile da gestire, le distanze tra i paesi ed il numero delle utenze non sempre vanno di pari

di Massimiliano Venga (delegato UILTEC APS)

passo, le zone ancora non accessibili causa terremoto sono tante ma nonostante tutto si cerca di non far mancare il servizio di pubblica utilità.

Certamente occorre da parte della società nel breve medio periodo un ulteriore sforzo per aumentare ancora di più gli investimenti e l'occupazione, in un territorio dove il tasso di disoccupazione è notevole, dove il sistema industriale sta sempre più diminuendo, impoverendo il tessuto economico della provincia di Rieti.

In questo anno, caratterizzato dall'epidemia Covid, si è convenuto un sistema capillare di prevenzione, con misure di screening settimanali a tutti i dipendenti, tenendo in alta considerazione oltre a ciò che prevedono i vari DPCM, una particolare attenzione nei luoghi di lavoro e per quei lavoratori con patologie particolari.

Ritengo che il lavoro da fare è ancora lungo però se effettuato con uno spirito critico e costruttivo porterà dei risultati visibili ed evidenti a tutti, l'acqua è un bene che non ha alcuna generazione, ma ha solo una necessità: quella di educare i cittadini e consumatori al fine di non disperderla in quanto così si potrà mantenere un sistema tariffario sempre coerente, si potranno mantenere e creare nuovi posti di lavoro.

La UILTEC ALTO LAZIO, ha potuto mantenere, nel rispetto dei ruoli ed autonomie, una parte fondamentale nelle scelte strategiche di APS, tutelare tutti i lavoratori nei loro bisogni ed aumentare la nostra rappresentanza all'interno già oggi molto consistente, grazie alla lungimiranza avuta nel condividere tra scetticismi e critiche la crescita della società e dei dipendenti. La UILTEC ha dato disponibilità dal mese di settembre, ad effettuare nuove elezioni della RSU, per dare ai lavoratori la possibilità di scegliere la rappresentanza in quanto la democrazia è l'unico elemento che in modo trasparente permette di tutelare il diritto. Non comprendiamo il continuo rinvio da parte di qualcuno che spera di poter continuare tramite nomina a rappresentare i lavoratori.

Solo chi opera nel settore può dare un contributo vero, noi siamo questo, aperti al confronto, ma non permetteremo a nessuno di destabilizzare dei rapporti, non di comodo o di interesse, ma sindacali ed industriali che fanno la differenza di interlocuzione ed ascolto.

ENEL - SINDACATI: PACE È FATTA

di Maria Consuelo Granato

È stato sottoscritto nella serata di venerdì 11 dicembre un importante accordo tra le rappresentanze sindacali di Filctem Cgil, Flaei Cisl e Uiltec Uil e l'azienda Enel che mette la parola fine alla lunga vertenza che proseguiva da mesi. La massiccia partecipazione alla mobilitazione e agli scioperi annessi, è stata la motivazione principale che ha spinto l'azienda a fare retrofront.

In particolare la sospensione delle esternalizzazioni delle manovre e il cospicuo intervento sull'organico, con l'annuncio di 900 nuove assunzioni, hanno portato le sigle sindacali all'interruzione dello stato di agitazione. Gli investimenti previsti dal Gruppo di 14 miliardi di euro nei prossimi tre anni saranno essenziali per

la riuscita della transizione energetica e creano una giusta base dalla quale ripartire per sancire il proseguo delle buone relazioni industriali.

Nei prossimi mesi sarà definito un nuovo protocollo di relazioni sindacali che riporti l'attenzione anche verso i territori. Sarà inoltre richiesta l'apertura di un tavolo in cui saranno affrontati temi importanti, come quello relativo all'art.117 del codice degli appalti e gli investimenti previsti dal Recovery Fund al quale lavoreranno intensamente azienda e parti sociali.

Soddisfatto il segretario generale Uiltec, Paolo Pirani che ha sottolineato come il dialogo e il confronto abbiano prevalso sulla contrapposizione: "Il sistema delle relazioni industriali tra azienda e sindacato dimostra di funzionare; così si fa sistema e si aiuta il Paese ad uscire dalla crisi".

Protocollo d'intenti

Premesso che:

Il Gruppo Enel

- in relazione al piano industriale 21-23 ed agli investimenti previsti ritiene la rete asset strategico per le proprie attività al servizio dei clienti;
- considera altresì il sistema delle relazioni con le OO.SS. determinante per contribuire all'evoluzione del settore in termini di innovazione, sostenibilità e valorizzazione delle persone occupate;
- ritiene determinante in una fase così delicata per il paese superare problematiche conflittuali tra le parti sociali

Si propone il seguente percorso:

- ✓ Individuazione di un nuovo protocollo di relazioni industriali coerente ai nuovi assetti determinati dalla transizione energetica e dai processi di digitalizzazione, che valorizzi il ruolo delle parti sociali in una logica partecipativa, utile a gestire gli impatti che si determineranno;
- ✓ Sospensione delle esternalizzazioni delle manovre, e della discussione sulla reperibilità di zona e orari sfalsati;
- ✓ nuovi inserimenti occupazionali, per il periodo 2021-23, pari a 900 assunzioni, fatto salvo il monitoraggio territoriale per le opportune verifiche operative;
- ✓ Analisi dell'evoluzione professionale degli addetti della rete necessaria per affrontare la transizione energetica ed i processi di evoluzione tecnologica e digitale che ne conseguono.

In questo quadro di riapertura del confronto a livello strategico, le OO.SS. sospendono le agitazioni in corso.

L.C.S. in modalità telematica il giorno 11 dicembre 2020

CCNL OCCHIALI ED OCCHIALERIA: SIGLATA L'IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO. L'AUMENTO COMPLESSIVO È DI 83 EURO, DI CUI 70 SUI MINIMI

L'intesa raggiunta interessa oltre 18.000 addetti in 400 imprese.

(comunicato stampa)

Nel tardo pomeriggio di venerdì 4 dicembre Anfao-Confindustria e i sindacati del settore FilctemCgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, hanno siglato in modalità video conferenza l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto 2019-2022 del settore occhiali ed occhialeria. Il contratto, che interessa circa 18.000 addetti in 400 imprese, era scaduto il 31 dicembre 2018.

Parte salariale L'intesa sottoscritta prevede un aumento medio complessivo (Tec) di 83 euro, di cui 70 sui minimi (Tem) con riferimento al 4° livello, distribuiti in 2 tranches: 30 euro dal 1° luglio 2021; 40 euro dal 1° gennaio 2022. Per quanto riguarda il welfare contrattuale sono previsti ulteriori 4 euro sulla previdenza integrativa, pari ad un incremento dello 0,2% a carico delle imprese, e 4 euro sull'assistenza sanitaria integrativa. Inoltre, sul piano economico e sul riconoscimento della professionalità nel luogo di lavoro, riguardo al capitolo contrattuale Premio di professionalità a valore aggiunto "comportamenti organizzativi", si è concordato di dare piena attuazione agli stessi con decorrenza 1° giugno 2021, che comporterà un'indennità mensile dai 12 ai 18 euro in base al comportamento richiesto dall'azienda, e avrà un costo medio contrattuale pari a 5 euro. Va



ricordato che l'erogazione di tali importi ed il riconoscimento delle professionalità era bloccato da oltre 3 anni. Infine, per le imprese che non hanno la contrattazione di 2° livello, l'intesa prevede l'aumento dell'elemento perequativo che passa dai 320 del precedente contratto agli attuali 330 euro annui.

Parte normativa Tra gli elementi di novità presenti in questo rinnovo contrattuale si distinguono l'introduzione di linee guida sulla responsabilità sociale di impresa e il recepimento di tutti i protocolli confederali ed europei sulla violenza di genere. Sul tema della Formazione, le Rsu aziendali potranno nominare all'interno dei propri membri un "delegato alla formazione", con l'obiettivo di favorire la formazione continua e una proficua collaborazione con la direzione aziendale. Invece, sul tema dei diritti individuali, nell'ipotesi di accordo, la norma contrattuale sul "diritto allo studio" sarà estesa anche ai lavoratori che frequentano corsi universitari. Sarà aumentato dell'1% il diritto al part-time a tempo determinato per il rientro dalla maternità e verrà aumentata la banca ore individuale che passa dalle attuali 16 a 24 ore. Verrà aumentata la percentuale di retribuzione per le ore di straordinario effettuato nella giornata del sabato dal 25% attuale al 35%. Infine, ma non meno importante, si è concordato di dare piena operatività all'Osservatorio nazionale ed all'Ente bilaterale di settore. La parola passa ora ai lavoratori che nelle assemblee nei luoghi di lavoro voteranno l'accordo.



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

UILTEC

Fessile Energia Chimica

**UILTEC
RUNNER**

TATA
CONSULTANCY
SERVICES
2019
39805
TATA
C
nirvana

**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