

**Partecipazione: Modelli a confronto**

*di Robert Freiherr von der Heyden Rynsch*      *PAG. 4*

**Lavanderie industriali: il rinnovo per rilanciare il comparto**

*di Catia Sergianni*      *PAG. 8*

**Vertenza Italgas: Prevenzione, Sicurezza, Occupazione**

*di Marco Pantò*      *PAG. 7*

**Eni, capacità di adattamento e cambiamento**

*di Antonio Cappa*      *PAG. 10*

## CON LA UIL PER UN'ALTRA ITALIA

*di Riccardo Marcelli*



La crisi dovuta all'emergenza sanitaria ha portato al pettine i tanti nodi irrisolti che attanagliano il nostro sistema economico ed ha messo a nudo le debolezze strutturali di un Paese che da anni

convive con una fase prolungata di bassa crescita, con conseguenze rilevanti sul sistema sociale ed occupazionale. Sappiamo che i fondi europei della Next Generation EU rappresentano una grande opportunità per il Paese di rilanciarsi e di mitigare le distanze strutturali che da sempre hanno caratterizzato L'Italia rispetto ai principali paesi competitor del Vecchio Continente. Sappiamo che occorrono interventi complementari per mettere in sicurezza la salute e la tenuta economica e sociale del Paese, così come scelte strategiche e strutturali di ampio respiro.

Sappiamo anche, che queste sfide richiedono interventi solidi e urgenti, così come

richiederebbero una visione sistemica e progettuale, che purtroppo, con l'aggiunta alla già delicata situazione economica, della crisi di governo, non promette bene.

Occorre fare in fretta e cogliere questa straordinaria opportunità, rappresentata dalle risorse dei fondi europei della Next Generation. Le risorse andranno utilizzate per costruire un Paese più equo, ridisegnare un nuovo modello di sviluppo e garantire il futuro delle nuove generazioni. Dobbiamo disegnare un modello di società più giusta che superi le disuguaglianze e promuova lo sviluppo economico, sociale ed occupazionale sostenibile.

Mai come in questo momento storico, la responsabilità che sentiamo di avere come sindacato ci impone di mantenere un atteggiamento ancora più collaborativo e volto alla sensibilizzazione di una politica sorda e indifferente ai nostri richiami; nonostante la manifesta mancanza di disponibilità della stessa ad un dialogo continuiamo e continueremo, proprio per senso di dovere, sulla via delle ricerche di un sano confronto sociale.

# IN QUESTO NUMERO

<b>Con la Uil per un'altra Italia</b>	<i>di Riccardo Marcelli</i>	<b>PAG. 1</b>
<b>Partecipazione: Modelli a confronto</b>	<i>di Robert Freiherr von der Heyden Rynsch</i>	<b>PAG. 4</b>
<b>Vertenza Italgas: Prevenzione, Sicurezza, Occupazione</b>	<i>di Marco Pantò</i>	<b>PAG. 7</b>
<b>Lavanderie industriali: il rinnovo per rilanciare il comparto</b>	<i>di Catia Sergianni</i>	<b>PAG. 8</b>
<b>A2A – SAXA GRES: Matrimonio antimafia</b>	<i>di Alessandro Piscitelli</i>	<b>PAG. 9</b>
<b>Eni – Capacità di adattamento e cambiamento</b>	<i>di Antonio Cappa</i>	<b>PAG. 10</b>
<b>Terna, ci attendono grandi sfide</b>	<i>di Massimiliano Appetecchi</i>	<b>PAG. 11</b>
<b>Concia: ecco l'ipotesi di accordo per il rinnovo del ccnl</b>	<i>di redazione</i>	<b>PAG. 12</b>





Per l'anno 2021 la Uil ha puntato la sua campagna sulla sicurezza sul lavoro, con la convinzione che questa piaga debba essere debellata in maniera decisa e con interventi mirati. L'obiettivo deve essere **“zero morti sul lavoro”** e se riteniamo che questo sia un obiettivo irraggiungibile, allora vuol dire che siamo ancora molto lontani dall'essere una società civile. Occorre responsabilizzare le aziende e i lavoratori stessi, innalzare i livelli di controllo, sensibilizzare l'opinione pubblica. Contestualmente è assolutamente da considerarsi un atto di inciviltà quello di avere effettuato tagli così importanti alla Sanità, tali da rendere il diritto alla salute

un diritto non garantito; in questo contesto la Uil, infatti, ritiene, assolutamente doveroso ricorrere alle risorse del MES per invertire questa rotta e intervenire sui ritardi strutturali e di ammodernamento del nostro SSN. Resta implicito che la vaccinazione deve essere vista come un atto di responsabilità, oltre che un dovere civico.

Investimenti per l'occupazione, il rinnovo dei contratti nazionali di lavoro, una riforma degli ammortizzatori sociali sono gli elementi fondamentali per **ripartire dal lavoro**. Perché occorre porre le basi per creare nuova occupazione per i giovani e garantire parità di genere nelle retribuzioni; così come è necessario garantire continuità reddituale a chi è stato espulso dal mondo del lavoro e generare premesse per un rapido reinserimento. Sulla riforma degli ammortizzatori sociale la Uil propone di imperniarli sul principio solidaristico ed assicurativo, con meno burocrazia e soprattutto collegarla alle politiche attive del lavoro. E attualmente non possiamo pensare di non prorogare il blocco dei licenziamenti e la possibilità di utilizzo degli ammortizzatori Covid anche attraverso un nuovo programma SURE.

Resta di primaria importanza il rilancio delle **infrastrutture sociali** e l'equo accesso a tutti i servizi primari con la messa in sicurezza del patrimonio scolastico, sanitario e sociale. L'inclusione sociale, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, assistenza alla pari opportunità, l'assistenza domiciliare integrata sono tutti aspetti fondamentali per il raggiungimento di questo obiettivo.

Un tema a cui ci mostriamo sensibili è quello della scuola, con la richiesta di un grande piano di digitalizzazione del sistema educativo e risorse sufficienti a garantire un'adeguata formazione per il copro insegnanti e dirigenti per tutto l'arco della vita lavorativa al fine di contrastare la povertà educativa e la dispersione scolastica, senza dimenticare i problemi strutturali e di ammodernamento degli istituti e i rafforzamento degli Its soprattutto al Sud.

Crediamo, inoltre, che occorre intervenire in maniera risolutiva sul sistema previdenziale introducendo flessibilità di accesso alla pensione divisa per tipologie di lavoro e categorie di lavoratori. Questo è un tema molto caro alla nostra Confederazione che da tempo punta sullo strumento dei lavori gravosi e usuranti, perché non tutti i lavori sono uguali. E va affrontato sin da oggi il tema delle future pensioni dei giovani garantendo adeguati trattamenti pensionistici e superare la disparità di genere che penalizza le donne introducendo strumenti di valorizzazione ai fini previdenziali del lavoro di cura e della maternità.

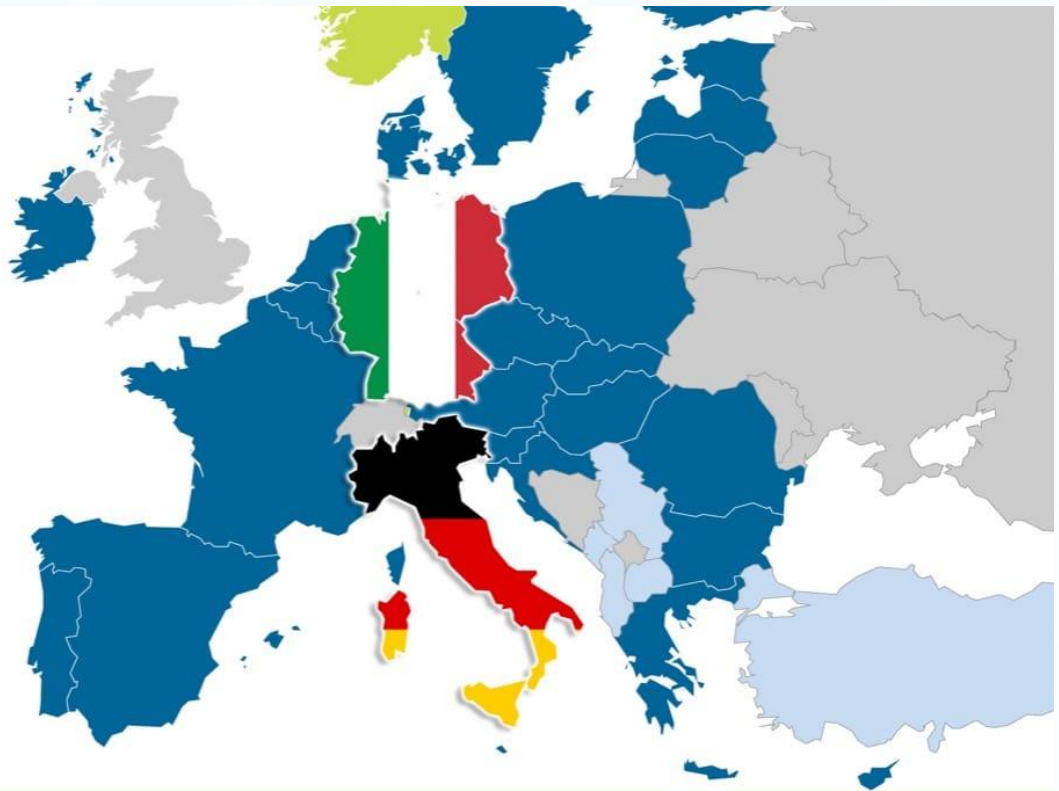
Appare del tutto indispensabile una **Legge quadro sulla non autosufficienza** a sostegno della popolazione anziana e un modello di welfare più robusto inclusivo e solidale.

Occorrono vere politiche industriali e ambientali e sviluppare i settori strategici per Paese attraverso interventi pubblici straordinari, oggi possibili attraverso l'allentamento del regolamento europeo sugli Aiuti di Stato. Occorre investire sulla green economy e puntare sulla circolarità del modello; puntare sulla sostenibilità e la transizione energetica e mettere in sicurezza il territorio nazionale, prevenendo le tragedie alle quali abbiamo assistito in tempi recenti a causa dei dissesti idrogeologici. Occorre investire in reti, infrastrutture, porre in essere delle politiche del territorio per garantire diritto alla mobilità per tutti i cittadini, la riqualificazione delle periferie, rilanciare il mezzogiorno, dove servono investimenti straordinari. In questo macrotema inseriamo anche la necessità dell'abolizione dell'amianto, ancora troppo diffuso nel nostro Paese.

È doveroso fare un grande piano di rigenerazione amministrativa con la digitalizzazione della pubblica amministrazione, assunzioni straordinarie e un piano di formazione e aggiornamento degli attuali dipendenti.

Sul tema fisco è necessaria una riforma, con il taglio delle tasse ai lavoratori dipendenti e ai pensionati, ai quali si applicano le tasse più alte d'Europa e contestualmente combattere l'evasione fiscale attraverso una reale lotta per debellare questa che resta una grande piaga dell'Italia.





**Webinar: 10 febbraio 2021 - ore 10.00**

# PARTECIPAZIONE: MODELLI A CONFRONTO

INTRODUCE

**Riccardo MARCELLI**

SEGRETARIO GENERALE UILTEC ROMA E LAZIO

SALUTI

**Paolo PIRANI**

SEGRETARIO GENERALE UILTEC

RELAZIONE

**Robert FREIHERR von der HEYDEN-RYNSCH**

PARTECIPANO

**On. Pierpaolo BARETTA**

SOTTOSEGRETARIO MEF

**Prof. Vincenzo DONATIVI**

ORDINARIO DELLA LUISS

**Ing. Roberto PARAZZINI**

CEO DEUTSCHE BANK

**Dott. Francesco BORGOMEIO**

PRESIDENTE SAXA GRES e PRESIDENTE UNINDUSTRIA CASSINO E GAETA

**Dott. Luca VISENTINI**

SEGRETARIO GENERALE CES

CONCLUDE

**Pier Paolo BOMBARDIERI**

SEGRETARIO GENERALE UIL



Si terrà il giorno **mercoledì 10 febbraio alle ore 10.00** un importante convegno organizzato dalla **UILTEC regionale di Roma e del Lazio** sul tema della partecipazione. L'evento "**Partecipazione: modelli a confronto**" prevede la partecipazione, oltre che dei segretari generali Uiltec Roma Lazio e nazionale, rispettivamente **Riccardo Marcelli** e **Paolo Pirani**, di **Pierpaolo Baretta**, Sottosegretario MEF, del Professore **Vincenzo Donativi** (Luiss), del Ceo della Deutsche Bank Italia, **Roberto Parazzini**, del presidente Unindustria Cassino e Gaeta **Francesco Borgomeo**, del segretario generale della CES **Luca Visentini**; le conclusioni sono affidate al segretario generale Uil **Pierpaolo Bombardieri**.

La relazione introduttiva è affidata al segretario del settore chimico farmaceutico della Uiltec di Roma e del Lazio **Robert Freiherr von der Heyden Rynsch**, che estrinsecherà i fondamentali della *Mitbestimmung*, cioè la partecipazione e la codecisione.



### PARTECIPAZIONE: MODELLI A CONFRONTO

*di Robert Freiherr von der Heyden Rynsch*

L'esigenza di organizzare un convegno di questo tipo nasce dai cambiamenti irreversibili che questo periodo sta comportando. Il mio riferimento non è alla pandemia, che all'interno di questa problematica c'entra marginalmente, ma ad una situazione più generale.

I cambiamenti che siamo chiamati ad affrontare dipendono dal fatto che ormai l'Unione Europea ha un'incidenza diretta su tutte le nostre attività e le direttive dell'Unione e i meccanismi economici dell'Unione incidono direttamente sulle nostre azioni e sulle nostre scelte. Di primo impatto sembrerebbe, quindi, che questo sia un convegno dai temi confederali, ma in realtà lo sta organizzando una categoria dell'industria proprio perché ci sono delle esigenze che giungono direttamente dall'Europa, alle quali noi come categoria dobbiamo dare delle risposte; basti pensare alla plastic tax o alla decisione di volere eliminare tutta la plastica monouso, che sono scelte europee, ma che ci riguardano direttamente come categoria, oltre che come territorio. Occorre superare l'idea che le cose europee siano lontane da noi come Uiltec o dalle categorie in generale, perché ci riguardano da molto vicino.

Innanzitutto la cosa che ci riguarda direttamente è la modificazione che le aziende hanno apportato rispetto alla struttura, cioè una struttura verticale ma a livello europeo. Oggi tutte le multinazionali con cui ci interfacciamo, a partire dal settore chimico farmaceutico, fino ad arrivare a quello della gommoplastica, sono strutturate – sulla falsariga europea – in modo tale per cui il capo delle risorse umane, che è il nostro interlocutore naturale, non interagisce più con l'Ad o il Ceo dell'azienda in Italia, ma direttamente con il suo omologo a Bruxelles. Questo lo evinciamo facilmente dal fatto che quando oggi noi stipuliamo un accordo, ad esempio, con Procter & Gamble, ci sentiamo rispondere "aspetta che sento casa madre" e non più "questa cosa la risolviamo a livello regionale" come invece succedeva prima. Oggigiorno persino la semplice assunzione di uno stagista, quindi parliamo di un soggetto che lavora quasi gratuitamente, è sottoposta al vaglio della casa madre.

Questa è una modificazione importante dal punto di vista strutturale, che ci obbliga inevitabilmente ad alcune riflessioni sulle relazioni industriali, destinate anch'esse a modificarsi. Perché noi oggi non ci confrontiamo più con la P&G Italia, ma direttamente con la multinazionale, appunto strutturata in termini verticali a livello europeo. Queste sono tutte modificazioni che noi dobbiamo percepire adeguandoci, oppure rischiamo di parlare da soli e di essere fuori da una capacità relazionale vera e propria. Questo è un tema fondamentale per il sindacato e per il futuro delle relazioni industriali.

Inoltre, da questo consegue che le multinazionali si adeguano alla struttura europea dal punto di vista economico ma soprattutto fiscale. In questo ambito basti pensare ad esempi eclatanti come quelle delle aziende della logistica, quali Amazon, o dell'informatica, quali Google o Microsoft, che pagano fiscalmente

zero in Italia perché hanno la residenza fiscale altrove; cosa che non succede solo in Italia, quindi non è l'Italia ad essere in difetto, ma è proprio la struttura delle multinazionali che segue questa logica per la quale, quando si parla di regionalizzazione, la Regione cui si riferiscono è l'Europa, gli Stati Uniti, l'Africa o l'Asia e se noi continuiamo a pensare che per noi la Regione è il Lazio, il Piemonte o la Val D'Aosta, non parliamo la stessa lingua. Quindi noi come sindacato abbiamo esigenza di adeguarci a questi cambiamenti che subiamo o rischiamo di restare tagliati fuori da questo meccanismo di interlocuzione.

Inoltre è bene spiegarci come funziona l'Europa, perché se da un punto di vista normativo qualcosa conosciamo, da un punto di vista economico sarebbe bene approfondire degli aspetti che sono discriminanti.

In ultimo, ma non dal punto di vista dell'importanza, è il confronto che abbiamo e che possiamo avere con quella che è considerata la locomotiva dell'Europa, cioè la Germania, perché, lo si voglia o meno, la Germania è - e resta - il parametro di riferimento e, per certi versi, anche l'obiettivo. Pertanto fare un parallelismo tra i due modelli può avere un senso per capire se il modello tedesco sia importabile e, viceversa, se quello italiano sia esportabile. A tal proposito è quanto mai doveroso il contributo della confederazione europea dei sindacati in merito a delle idee che può avere rispetto ad una armonizzazione dei modelli. In questa struttura economica dell'Unione europea possiamo sostenerla ad oltranza o dobbiamo farci delle domande perché altrimenti siamo sempre più emarginati?



Queste domande che sembrano domande confederali, in realtà ci riguardano da molto più vicino di quanto non si possa pensare e ci stiamo già oggi scontrando con una realtà sovranazionale. Da decenni ci diciamo che la globalizzazione sta arrivando e che siamo cittadini del mondo, ma ora non solo è arrivata prepotentemente, ma siamo già un bel passo oltre. Siamo alla vigilia di Industria 4.0, la quale rischia di entrare a regime in alcuni Paesi europei mentre noi siamo in netto ritardo con il rischio di essere superati sotto tutti i punti di vista. E allora le domande quali "quale potrebbe essere la spinta definitiva a questo tipo di cambiamento?" diventano fondamentali per la sopravvivenza dell'industria, delle relazioni industriali, del sindacato stesso e certamente delle categorie.

Infine occorre capire cosa questa pandemia sta apportando. Sicuramente la pandemia è un problema sanitario, e, certamente, diventerà, o è già diventato, un problema economico, ma soprattutto la pandemia ci costringe a rivedere il rapporto con il tempo: la questione sullo smart working è l'esempio per eccellenza. Lo smart working è normato con la Legge 81 del 2017, una legge molto recente ed era intesa come una legge "guida", non strutturata come avrebbe dovuto essere per l'applicazione che ne stiamo facendo. Era assolutamente giusto che fosse una legge quadro, perché ci si attendeva che lo SW avesse tempo un decennio perché entrasse a regime e si sviluppasse in maniera strutturale, mentre la pandemia ha accelerato questo processo: prima del Covid i lavoratori in regime di SW erano circa 500-600mila; ad ottobre 2020 le persone in SW sono poco meno di 10 milioni. E considerando che i lavoratori attivi in Italia sono 23 milioni, si tratta di poco meno della metà. È chiaro che quella legge oggi non è più sostenibile. Ecco perché dico che il Covid oltre all'emergenza sanitaria e a quella economica avrà delle ripercussioni sui tempi di adattamento, così come li abbiamo percepiti fino ad oggi. Questo esempio pratico lo dobbiamo riportare all'iniziativa che stiamo facendo, perché ci preme sottolineare alcune necessità che non ci daranno molto tempo: o lo facciamo in maniera veloce sintetica e puntuale oppure rischiamo di stare indietro al mondo intero e l'Italia non può permetterselo e noi non possiamo permetterlo.





VERTENZA ITALGAS  
ROMA:  
PREVENZIONE  
SICUREZZA  
OCCUPAZIONE

*di Marco Pantò*

La sicurezza dei servizi passa attraverso gli ammodernamenti ed investimenti della rete, la vetustà degli impianti e

soprattutto la manutenzione.

Verifichiamo quotidianamente che le aziende leader dei settori elettrici, idrici e gas cercano di fare profitto e dividendi per gli azionisti, a discapito della qualità del servizio reso ai cittadini e agli standard di prevenzione e sicurezza. Le riorganizzazioni proposte rispondono sempre più a modelli dove si tende a diminuire i presidi di sicurezza del servizio.

Quanto sopra descritto è esattamente ciò che sta accadendo nel Polo di Roma dove ITALGAS ha eliminato il servizio di pronto intervento sostituendolo con un sistema di reperibilità meno efficiente, utilizzando il personale in maniera plurima rispetto ai servizi ordinari di manutenzione e clientela. Questa è la decisione unilaterale presa dall'azienda, dopo un confronto con la RSU, in barba anche al rispetto delle clausole presenti al bando di gara, vinto per la gestione del servizio di distribuzione del gas a Roma.

La nostra opposizione come sindacato ed in particolar modo come UILTEC, non è pretestuosa, in quanto riteniamo che il compito principale di un sindacato moderno e al passo con i mutamenti tecnologici in essere, è la condivisione dei processi, ma contestualmente non possiamo condividere elementi fondamentali di un servizio come quello della distribuzione del gas, altamente pericoloso (vedi quanto è accaduto a MADRID in questi giorni con l'esplosione di una tubatura in un condominio) dove si effettuano riduzioni di personale e costi a discapito della sicurezza. Non si può accettare un modello organizzativo dove non è presente alcun ricambio generazionale, dove l'età media del personale operativo è superiore ai 57 anni, dove viene chiamato ad intervenire personale adibito ad altre attività, in cui, soprattutto in questa fase pandemica, molti lavoratori hanno limitazioni fisiche definendoli "fragili".

Non è pensabile che il nuovo sistema di ricerca dispersioni ha aumentato il numero delle fughe stradali sul territorio romano e provincia, affidandone la risoluzione a terzi senza alcun controllo dell'attività e modalità di intervento.

Infine, la convenzione decennale in essere con il comune di ROMA prevede una specifica

sull'apparato del pronto intervento dichiarato da ITALGAS e sottoscritto tra le parti.

Abbiamo investito sia in termini procedurali che di responsabilità, il Prefetto e il Sindaco di ROMA, al fine di far recedere l'azienda da un atto scellerato che non vorremmo far pagare a cittadini e lavoratori in termini negativi di incidente (via Ventotene nel 2001 ne è testimonianza).

Le segreterie di FILCTEM, FEMCA, UILTEC unitamente alla RSU hanno aperto una vertenza nei confronti di ITALGAS dichiarando 24 ore di sciopero e l'astensione di qualsiasi forma collaborativa da parte del personale.

Come UILTEC riteniamo questa vertenza fondamentale nell'esito conclusivo, in quanto il profitto societario, non può passare al risparmio della sicurezza, non possono essere condivisibili a qualsiasi livello sindacale processi che vedono diminuzioni di occupazione, in un mercato regolato dalla tariffa ed investimenti remunerati, di modelli organizzativi che ledono il diritto e la salute dei lavoratori, che sono al limite del contratto nazionale di lavoro e delle leggi vigenti.

La volontà del sindacato di essere ruolo partecipativo nei processi aziendali, di condividere un modello relazione con l'obiettivo di salvaguardare occupazione, professionalità ed esperienza, il core business dell'attività non può permettere di rimanere silenti o spettatori ma bensì di fare azioni tese a rimuovere atteggiamenti unilaterali aziendali che ledono la rappresentanza e rappresentatività sindacale. Non è concepibile che i continui risultati economici siano frutto di precarietà lavorativa in termini organizzativi affidata al buon senso dei lavoratori mettendo a repentaglio l'integrità fisica personale e delle famiglie.

La città di Roma, con un 1400000 utenti e con una rete di distribuzione del gas seconda in Europa come estensione, non può essere gestita con una semplice modalità:

**MASSIMO PROFITTO MINIMO INVESTIMENTO !**



## LAVANDERIE INDUSTRIALI: IL RINNOVO PER RILANCIARE IL COMPARTO

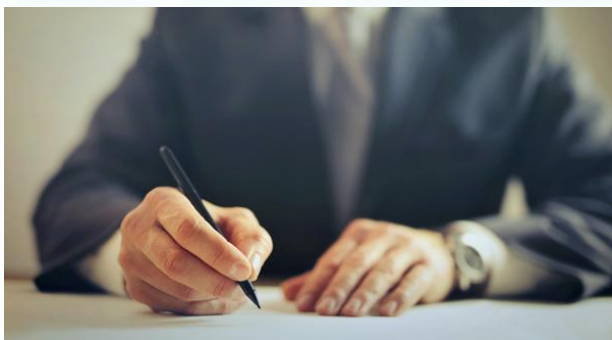
di *Catia Sergianni*



Nei primi giorni del nuovo anno si è siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto delle lavanderie industriali, dopo circa due anni dalla scadenza.

Il risultato conseguito sicuramente non soddisfa completamente le aspettative dei lavoratori, tantomeno le richieste avanzate nella piattaforma di rinnovo.

Nella riflessione più completa e non limitata a ciò che il rinnovo ha ottenuto, possiamo affermare l'importanza di aver siglato un contratto in un settore che sta vivendo una trasformazione dovuta soprattutto ai continui ribassi nei bandi di gara che mettono in discussione il contratto di riferimento. Il proliferare delle cooperative, la ricerca di appaltare a terzi il lavoro, il Covid 19 che ha messo in grave difficoltà tutto il ramo alberghiero e della ristorazione, sono la fotografia di questo comparto che necessita un nuovo modello di relazioni che permetta di salvaguardare quanto costruito negli anni.



Nel merito del rinnovo oltre la parte economica pari ad euro 63 sulla categoria di riferimento, si è convenuto nei confronti nazionali, di 2° livello, di dare risposte ai mutamenti tecnologici con riflessi professionali, sull'orario di lavoro e modelli organizzativi. Il rinnovo contrattuale oltre ai normali riscontri che passano attraverso le assemblee che si stanno svolgendo con votazione attinente alla approvazione definitiva, mette in evidenza la necessità, oggi più che nel passato, di



costruire non percorsi netti e separati tra le imprese ed il sindacato, ma di ricercare a tutti i livelli soluzioni condivise, azioni comuni soprattutto nei rapporti con le istituzioni. La sopravvivenza del settore e il suo rilancio necessitano di uno strumento chiaro, completo, competitivo e soprattutto condiviso, questo rinnovo procede in quella direzione, la sua corretta applicazione e verifica permetterà di aumentare la presenza della rappresentanza sindacale in molte aziende a tutela del lavoratore anche in termini di prevenzione e sicurezza. La maturità del sindacato passa nel saper cogliere il momento più opportuno per chiudere un contratto, al fine di evitare criticità che avrebbero portato il settore delle lavanderie industriali ad una fase senza ritorno, con relativo riflesso negativo in termini occupazionali, tutela salariale e rappresentanza.

Comunicato stampa

### CCNL LAVANDERIE INDUSTRIALI: INTESA SULL' IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO 1° APRILE 2019 - 31 DICEMBRE 2022. L'AUMENTO MEDIO È DI 63 EURO

Dopo quasi un anno di intense trattative, rese non facili dalla pandemia Covid 19 che ha colpito il Paese, nella tarda serata di oggi, in un incontro in video conferenza tra Assosistema-Confindustria e Filitem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, è stata finalmente siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto del settore delle lavanderie industriali, il sistema industriale integrato di beni e servizi tessili, medici e affini (oltre 20 mila i lavoratori interessati, dipendenti da circa 1200 imprese), scaduto il 31 marzo 2019.

Parte economica.

L'Intesa prevede un aumento medio sui minimi di 63 euro (cat B1), così distribuito:

- per il **settore sanitario** le tranches saranno 25 euro da marzo 2021, 25 euro da marzo 2022, 13 euro da agosto 2022;
- per il **settore del turismo**, fortemente colpito dalla pandemia, le tranches saranno 20 euro da settembre 2021, 15 euro da marzo 2022, 15 euro da agosto 2022, 13 euro da dicembre 2022.

Aumentato l'elemento perequativo, per le aziende che non effettuano la contrattazione di secondo livello, che passerà a 230 euro nel 2022 e a 260 euro nel 2023.

Parte normativa.

Nel contratto vengono migliorati gli articoli sul sistema delle **relazioni industriali** inserendo linee guida sulla partecipazione dei lavoratori e rafforzando il ruolo dell'osservatorio nazionale dell'ente bilaterale Ebil che, nel corso di vigenza contrattuale, dovrà: sviluppare ed integrare un nuovo sistema di inquadramento e valorizzare comportamenti organizzativi; approfondire la disciplina sull'orario di lavoro ed adeguarlo al settore; realizzare uno studio sulla reperibilità.

Inoltre, nell'intesa vengono rafforzate le norme a contrasto del dumping contrattuale e della speculazione sul passaggio degli appalti.

Diritti individuali, nell'accordo viene aumentata la percentuale di part-time dal 10% al 12%, viene aumentata di tre mesi l'aspettativa retribuita a carico dell'azienda, oltre quella prevista dall'INPS, per le vittime di violenza di genere. Innalzata a due le possibilità di anticipo TFR, viene normata la "stagionalità" del settore turismo con accordi aziendali, vengono inserite le linee guida sulla responsabilità sociale di impresa e, infine, vengono inserite le linee guida sulla contrattazione di secondo livello.

L'Intesa raggiunta sarà subito sottoposta alle assemblee dei lavoratori per la loro valutazione dell'esito della trattativa.

Roma, 5 gennaio 2021



## A2A – SAXA GRES. UN MATRIMONIO ANTIMAFIA



*di Alessandro Piscitelli*

Da un'idea di produzione ecosostenibile mossa dalla geometria circolare dei fattori e dalla forte volontà a rivitalizzare fabbriche e lavoro, Francesco Borgomeo,

Presidente di Saxa Grès, è riuscito a dare speranza a centinaia di lavoratori tra Anagni, Roccasecca e Gualdo Tadino.

A2A è un gigante da 7,3 miliardi di fatturato, è la prima local utility italiana, il secondo operatore italiano per capacità elettrica installata. Si tratta del più grosso player arrivato in provincia do Forinone dai tempi di Fiat a Cassino.



**Francesco Borgomeo – Presidente di Saxa Gres**

Questo matrimonio apre le porte a importanti opportunità di investimenti nel frusinate e lo fa attraverso una trattativa che è durata più di qualche mese, fino a giungere alla definizione dei percorsi e alla firma. Con questa operazione A2A si tuffa all'interno di una realtà manifatturiera e lo fa investendo in economia a tutela dell'ambiente: La Saxa Gres è la prima Circular Factory italiana, cioè la prima realtà nella quale si trasformano gli scarti del ciclo dei rifiuti che finora venivano interrati in nuovi materiali quali gres da esterni e sampietrini in pietra ceramica, prendendosi ciò che prima era una spesa per ricavarne un prodotto.

La determinazione a far comprendere che i manufatti ceramici realizzati con le scorie dei termocombustori al 30%, non solo fanno risparmiare terre, non solo bellezza, resistenza, spessore e durata superiore a prodotti simili, ma, sottraggono alle ecomafie e al malaffare una linea di guadagno e di controllo importante.

Perché smaltire ha un costo, ma il crimine l'immondizia tende a nascondere o a bruciarla

con roghi fuori controllo e soprattutto a costo zero. Ma se l'immondizia diventa una risorsa, un nuovo prodotto e inizia una nuova storia entrando in un termocombustore e rendendo la legalità una convenienza per tutti, lo smaltimento delle mafie è automaticamente tagliato fuori.



E questa è una storia che Saxa Gres insieme ad A2A riscrivono all'insegna dell'innovazione e della tutela dell'ambiente.

Sin da subito le organizzazioni sindacali e i lavoratori hanno messo le loro energie a sostegno del Progetto di Saxa, hanno difeso il lavoro e il suo valore.

Insieme, impresa, sindacato, lavoratori e istituzioni hanno avuto confronti anche aspri con quanti avevano una visione diversa e contraria. Gli accorgimenti tecnici, le evidenze scientifiche dei processi e i sistemi di controllo hanno dato ampie e convincenti rassicurazioni sulla validità e compatibilità ambientale della fabbricazione dei prodotti Saxa Grès.

Ora che l'Idea Saxa ha trovato un solido alleato e sostenitore in A2a, il futuro ci appare più rassicurante e le volontà a far parte del cambiamento nell'industria manifatturiera saranno ancora più positive.



## ENI – CAPACITA' DI ADATTAMENTO E CAMBIAMENTO



*di Antonio Cappa*

Di fronte a una crisi di dimensioni storiche Eni ha dato prova in maniera positiva e con grande capacità di adattarsi al cambiamento e, i risultati conseguiti hanno permesso di guardare con fiducia alla ripresa della domanda, mentre si è continuato a perseguire il programma di transizione energetica. Possiamo dire che Eni è stata tra le aziende che già sperimentava il lavoro agile grazie all'intesa raggiunta con i sindacati come dare continuità quantitativa/organizzativa agli esperimenti di Smartworking. Cominciamo da una fotografia, quanti sono i dipendenti in Eni e come sono distribuiti.

I diretti sono 32 mila, di cui 21 mila in Italia, gli 11 mila che lavorano fuori dai confini nazionali possiamo suddividerli in 5 mila che hanno una mansione compatibile con lo Smartworking e i restanti sono operativi sugli impianti e le piattaforme. Gli addetti in Italia a loro volta si dividono in 15 mila, anch'essi con mansioni che consentono lo Smartworking e 6 mila sugli impianti. Con la diffusione del coronavirus che sta mettendo a dura prova l'intero pianeta, in un momento di emergenza globale come l'attuale, possiamo dire di essere onorati di Eni di aver dato un importante contributo per provare a trovare delle soluzioni a questa sfida per l'umanità e, anche per il messaggio di incoraggiamento, a tutti i dipendenti che non lascia indietro a nessuno, però tutti devono fare la loro parte. Detto questo, nel panorama delle Relazioni Industriali a livello Nazionale, da un po' di tempo Eni si sta distinguendo per una carente gestione delle risorse umane e per i negativi riscontri nelle sue relazioni con i sindacati. Nel corso degli anni abbiamo assistito ad uno smantellamento di un modello di relazioni sindacali che era un fiore all'occhiello della società e che vedevano i rappresentanti dei lavoratori coinvolti nella programmazione della formazione, nelle attività di

conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, rispetto a questo tema dobbiamo registrare una dilatazione incontrollata nei tempi di lavoro con la dotazione dello Smartworking emergenziale. E non solo, nell'analisi delle figure professionali da assumere e nella cura per la crescita di figure professionali interne. Poi, a poco a poco, unilateralmente, l'azienda ha iniziato a voler navigare da sola e, purtroppo, i risultati si sono iniziati a vedere sotto differenti punti di vista, ad esempio, le selezioni del personale.



E non finisce qui, sempre più spesso ci succede di assistere a selezioni avviate, posizioni superiori senza adeguate selezioni e verifiche attitudinali, in modo del tutto incomprensibile, senza alcuna spiegazione. Le relazioni sindacali, conseguentemente, sono di facciata e utili quando si tratta di sistemare qualche limitata questione. Lo diciamo chiaramente, a noi questo gioco non interessa. A noi interessa andare alla sostanza delle questioni per portare il nostro contributo, in rappresentanza dei lavoratori delle società, con l'obiettivo di migliorare sia le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori che la qualità dei servizi, affinché Eni torni quella di un tempo ossia ad essere fanalino di testa e non di coda.





## TERNA, CI ATTENDONO GRANDI SFIDE.

di Massimiliano Appetecchi



Il PNIEC ha attribuito, come sappiamo, un ruolo determinante alla Società nell'intero processo di transizione energetica. Stiamo passando da una processo di produzione di Energia che, all'inizio degli anni 2000, era garantito da circa 800 Centrali Elettriche di medie/grandi dimensioni, agli attuali 800.000 impianti che, come riportato nel citato Piano dovranno arrivare ad un milione nei prossimi anni.



Tutto questo obbliga la Società a ricercare e sviluppare nuove tecnologie digitali che siano in grado di raccogliere tempestivamente informazioni sul fabbisogno di Energia del Paese e disponibilità garantendo altresì l'integrazione degli impianti alimentati da fonti rinnovabili durante tutto il periodo della Transizione.

Nel piano industriale la Società ha comunicato di voler investire 8,9 Miliardi di Euro sull'intero processo di Transizione Energetica. Su questo punto saremo attenti nel verificare se, l'entità



delle somme sopra esposte, sarà sufficiente a

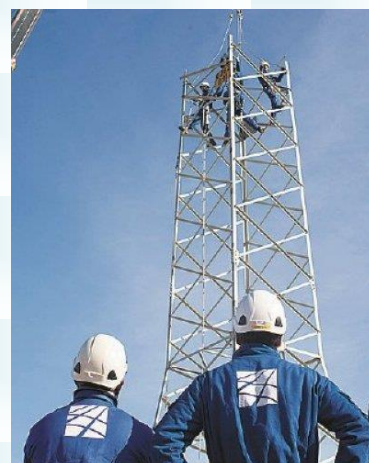
garantire la messa in esercizio dei nuovi Impianti e il funzionamento degli stessi.

Saremo altresì attenti nel verificare i nuovi carichi di lavoro, la formazione costante sul personale e il corretto dimensionamento degli organici.

Il 2020 si è concluso con la sottoscrizione di due accordi riguardanti lo Smartworking Strutturato e il Piano Formativo rivolto a 1347 dipendenti del Gruppo e si articolerà in 15 percorsi formativi.

Mai come ora, Lavoratrici, Lavoratori, Sindacato dovranno fare fronte comune per rispondere alle sfide che ci attendono.

Dovrà svilupparsi sempre più un rapporto di interscambio di informativa che consentirà al Sindacato di sedersi nei tavoli di confronto con l'Azienda rivendicando di volta in volta ciò che è di più utilità per i lavoratori.



Ed in questo senso rivolgiamo un appello ai nuovi Assunti, a chi si è allontanato e a chi non ha mai partecipato ad Assemblee e, in generale alla vita Sindacale.

Come Sindacato UILTEC ci sentiamo pronti a raccogliere la sfida del cambiamento che avverrà in tutti i settori produttivi non solo per "colpa" della Pandemia. E' una partita da giocare tutti insieme per costruire il presente e, soprattutto, il futuro lavorativo di ogni Lavoratrice e ogni Lavoratore di TERNA.

## CONCIA. ECCO L'IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE: 86 EURO L'AUMENTO COMPLESSIVO

(Redazione)

Per i dipendenti dalle aziende esercenti l'industria conciaria l'Unic con Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo 21 gennaio 2021 finalizzata al rinnovo del CCNL. Fra le novità più importanti, la rideterminazione dei minimi contrattuali, l'aumento dell'EGR, l'adesione al fondo di assistenza sanitaria integrativa Sanimoda, L'accordo decorre dal 1° novembre 2019 e scadrà il 30 giugno 2023.

Con l'ipotesi di accordo 21 gennaio 2021 l'Unic con Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil hanno rinnovato il CCNL per i dipendenti dalle aziende esercenti l'industria conciaria. L'accordo decorre dal 1° novembre 2019 e scadrà il 30 giugno 2023.

### Minimi tabellari

Per effetto degli incrementi dei minimi di retribuzione e dell'i.p.o. stabiliti con decorrenza settembre 2021, gennaio 2022 e agosto 2022 per il liv. D/2, i nuovi minimi tabellari sono i seguenti:

Livelli	Dal 1.9.2021		Dal 1.1.2022		Dal 1.8.2022	
	Minimo	I.p.o.	Minimo	I.p.o.	Minimo	I.p.o.
A	2.548,29	---	2.604,83	---	2.629,06	---
B/1	2.178,89	184,93	2.224,65	190,33	2.244,27	192,63
B/2	2.178,89	---	2.224,65	---	2.244,27	---
C/1	1.956,75	92,77	1.997,13	95,47	2.014,44	96,62
C/2	1.956,75	---	1.997,13	---	2.014,44	---
D/1	1.800,99	105,13	1.835,99	107,83	1.850,99	108,98
D/2	1.800,99	---	1.835,99	---	1.850,99	---
E/1	1.585,35	129,96	1.614,15	134,00	1.626,50	135,73
E/2	1.585,35	73,59	1.614,15	74,95	1.626,50	75,52
E/3	1.585,35	---	1.614,15	---	1.626,50	---
F	1.503,92	---	1.530,84	---	1.542,38	---



## Parte normativa

Tra le novità di rilievo l'introduzione del nuovo capitolo "Legalità e dumping contrattuale", con un protocollo allegato che indica le modalità per confluire, con accordo aziendale tra le parti, nell'applicazione dei CCNL sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali nazionali comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale, per quelle aziende che operano nella catena della fornitura e che applicano contratti in dumping.

È stato poi regolamentato il numero complessivo massimo di contratti a termine e in somministrazione che non potranno superare la soglia del 32% medio su base annua.

Molto importante, inoltre, l'impegno durante la vigenza del contratto nazionale ad aggiornare e rivedere il mansionario e l'inquadramento contrattuale al fine di valorizzare le professionalità.

Sul tema dei permessi retribuiti, sarà concesso 1 giorno nel caso di decesso dei genitori di un coniuge o di un convivente in un'unione civile o convivenza civile come da legge 76 del 2016 (Cirinnà). Per i congedi parentali per malattia dei figli, saranno garantiti 7 giornate per le malattie di figli in età compresa tra i 3 e gli 8 anni. Sul tema della malattia, verranno scorporate dal periodo di comporto tutti i giorni impiegati per controlli per visite oncologiche. Infine, è stato adottato nell'intesa l'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria con Cgil, Cisl, Uil.

La parola ora passa ai lavoratori che nelle assemblee voteranno l'intesa.



**BANCA DI SASSARI**

BPB: Gruppo **BPER:**  
Banca



**Prestito**

Mettiamo a conoscenza tutti gli associati che è attiva la CONVENZIONE UILTEC - UIL REGIONALE ROMA E LAZIO con la società iPrestito Srls Gruppo BPER per i prodotti cessione del quinto dello stipendio, deleghe di pagamento, mutui e prestiti personali.

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



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





## L'ECO DEL LAZIO

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

PER SEGNALAZIONI E INFORMAZIONI:

MARIA CONSUELO GRANATO – E-MAIL: [MC.GRANATO@UILTECLAZIO.IT](mailto:MC.GRANATO@UILTECLAZIO.IT) - TEL. 06 85375733

### I NOSTRI CONTATTI:

#### SINDACATO REGIONALE UILTEC ROMA - LAZIO

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

#### SEDI TERRITORIALI UILTEC LAZIO

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

UILTEC LATINA SEGRETARIO GENERALE: LUIGI CAVALLO INDIRIZZO: VIA VILAFRANCA SNC SCALA F  
ANGOLO VIA ROMAGNOLI - 04100 LATINA TELEFONO: +39 0773486369 FAX: +39 0773413198 E-  
MAIL: [LATINA@UILTEC.IT](mailto:LATINA@UILTEC.IT)

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

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