L'ECO DEL LAZIO

FEBBRAIO 2021

FOGLIO DI INFORMAZIONE SINDACALE DELLA UILTEC REGIONALE ROMA LAZIO – VIA PO, 162 - 00198 ROMA

Speciale: PARTECIPAZIONE E MODELLI A CONFRONTO
DA PAG . 1 A PAG. 8

Unità sindacale e il sindacato del futuro
di Massimiliano Placido *PAG. 11*

ACEA ENERGIA: la sfida dell'energia
di Mariano Ticconi *PAG. 9*

Fondi pensione e pandemia
di Ruggero Equizi *PAG. 13*

OPERAZIONE VALCHIRIA

di Robert von der Heyden Rynsch

L'iniziativa di organizzare il convegno "**Partecipazione: Modelli a confronto**" - che si è tenuto lo scorso 10 febbraio - nasce dalla consapevolezza che alcuni cambiamenti, realizzatisi nei tempi passati, abbiano inciso fortemente nelle nostre vite. In particolare il riferimento è all'incidenza diretta dell'Unione Europea nelle scelte e nelle decisioni che prima erano prerogativa dello Stato, alle conseguenze di questo in funzione dei cambiamenti organizzativi delle aziende multinazionali nel darsi una struttura verticale considerando l'Europa una regione; così come dell'interagire delle organizzazioni dei lavoratori relativamente alle quali prendono sempre più importanza i CAE come momento di scambio di informazioni.

Di qui nasce l'esigenza di analizzare, valutare, comprendere come effettivamente funziona la U.E. nei suoi meccanismi bilaterali, nei suoi punti di forza così come nella sua criticità, andando a verificare se effettivamente esistano le stesse condizioni di sistema affinché l'azione svolta dai protagonisti possa avere pari efficacia; parallelamente abbiamo ritenuto utile confrontare il nostro modelli con quello trainante nell'ambito della U.E., ovvero il modello tedesco. In questo contesto appare importante l'affermazione che questa Europa sia nata come realtà funzionale alla Germania e non viceversa:

Quando nel 1979 entra in vigore lo S.M.E. (Sistema Monetario Europeo), viene riproposto il metodo applicato dagli Accordi di Bretton Wood; ovvero il modello proposto da Maynard Keynes che equipara il valore di un dollaro ad una oncia d'oro e le altre valute che si deprezzavano o apprezzavano in funzione delle oscillazioni del dollaro, che

IN QUESTO NUMERO

Speciale

Partecipazione: modelli a confronto	*di Robert von der Heyden Rynsch*	*PAG. 1*
	Vincenzo Donativi	*PAG. 5*
	Roberto Parazzini	PAG. 7
	Luca Visentini	*PAG. 7*
	Francesco Borgomeo	*PAG. 8*
	Pierpaolo Baretta	*PAG. 8*
	Paolo Pirani	*PAG. 9*
	Pierpaolo Bombardieri	*PAG. 9*
ACEA ENERGIA: la sfida dell'energia	*di Mariano Ticconi*	*PAG. 10*
L'unità sindacale e il sindacato del futuro	*di Massimiliano Placido*	*PAG. 12*
Fondi pensione e pandemia	*di Ruggero Equizi*	*PAG. 14*

a sua volta, seguiva quelle dell'oro in un sistema internazionale che basava la solidità delle banche centrali sulla riserva aurea. Mentre il modello keynesiano fa riferimento ad un parametro esterno, cioè l'oro, nello SME l'elemento regolatore era insito nel sistema, ovvero era il Marco tedesco. Appare a questo punto del tutto evidente quanto sia fragile un sistema che basa il proprio elemento regolatore su un soggetto che è sia arbitro che giocatore.

I parametri di adesione allo SME furono la base dei parametri di Maastricht, che, a loro volta, sono alla base dell'attuale Patto di Stabilità, pertanto l'origine della distorsione del sistema rimane attuale pur avendo modificato il meccanismo di emissione di valuta, nel senso che il vecchio Tasso di Sconto è stato sostituito dal l'emissione di Titoli da parte della BCE come, ad esempio, i Pronti Contro Termine, rendendo in questo modo centrale l'adeguamento dello Spread al Bund tedesco.
Possiamo pertanto affermare la sterilità del concetto che la Germania intervenga, direttamente o meno, sulle istituzioni europee, ed ancor di più sul l'unico organismo strutturato ed effettivamente autonomo, la Banca Centrale Europea, per singoli provvedimenti a suo favore in quanto ciò non avviene non per etica politica ma semplicemente perché non ne ha bisogno.
Da quanto esposto fin ora ma anche per evidenza dei fatti attuali, prendiamo atto che l'unico elemento effettivamente comune (peraltro solo 19 paesi su 26) è l'Euro e che l'unico organismo autonomo ed efficace è la BCE, in quanto il livello legislativo affidato alle Direttive emanate, necessita di conversione a livello regionale in economie disarmoniche. Questo è il secondo elemento ambiguo che il nostro ragionamento vuole sottolineare.

Nella visione globale del meccanismo di funzionamento dell'Europa si tende a confondere, sovrapponendo, due teorie concettualmente antitetiche: quella di Keynes e quella di Friedmann. Incorre l'obbligo di evidenziare che queste teorie sono prese come principi concettuali di riferimento e non come applicazione empirica, in quanto, un po' per la natura congiunturale dell'economia un po' perché l'evoluzione dei sistemi rende obsoleti i modelli in un arco temporale ridotto ed imprevedibile, le linee guida del ragionamento devono essere considerate astratte e non puntuali ma senz'altro di relazione.
Solitamente si tende a svilire la teoria di Keynes definendola come il necessario intervento dello Stato sulle varie componenti dell'economia, identificando con ciò le opere pubbliche con una annessa regolamentazione delle dinamiche dei mercati.
In realtà Keynes teorizzava che l'aumento del PIL dovesse essere in funzione dell'equazione della Domanda Aggregata, relativamente alla quale l'intervento dello Stato sarebbe servito unicamente da volano per innescare un meccanismo autonomo che potesse creare il giusto livello di inflazione creato dalla Domanda e che prescindesse in modo assoluto dall'azione politica.
In contrapposizione Friedmann teorizzava il totale divieto dell'intervento dello Stato in tutte le variabili macroeconomiche ad eccezione dell'emissione di valuta come unico atto regolamentatore di controllo dell'innalzamento dell'inflazione, tanto che le sue teorie vanno sotto il nome di monetarismo. Per inciso, il concetto di Liberismo da un punto di vista disciplinare non esiste ma è semplicemente il termine "volgare" per indicare, appunto, il monetarismo in quanto con ciò si tende a esaltare il principio del "libero mercato" emarginando l'intervento Pubblico.
La risultante del ragionamento evidenzia come l'UE sia basata radicalmente sulla politica monetarista.

Mi si permetta a questo punto di evidenziare la schizofrenia politica di reciproci modelli di riferimento: da una parte i keynesiani, grossolanamente rapportabili alle socialdemocrazie sostenitrici e fautrici di questa UE in realtà avallano e fortificano il principio liberista con il contraltare dei liberisti, sovranisti, identificabili grossolanamente con il centrodestra che attaccano, criticano, vorrebbero modificare ciò che in realtà è il loro modello macroeconomico di riferimento su cui si basa l'UE, ovvero il monetarismo.

Notare l'importanza del rapporto inverso tra tecnicismo e politica, ovvero tra affermazione di principio e metodologia di esercizio, in quanto l'applicazione del modello tecnico ha fatto sì che in Europa entrassero in crisi, quasi irreversibile, i partiti di centro sinistra infatti in Francia, in Germania, in Austria, in Spagna e ancorché in Gran Bretagna, seppur ormai fuori dall'UE, i partiti socialdemocratici non arrivano neanche più al ballottaggio per il governo del Paese.

A questo punto, avendo chiarito che è stato creato un automatismo sistemico a base monetarista, sbilanciato a favore della Germania, dobbiamo comunque sostenere l'ineluttabilità del Patto di Stabilità in quanto, in assenza di una effettiva volontà di trasformazione basata su l'armonizzazione della politica economica in luogo di quella in essere, sarebbe controproducente nonché dannoso, minare la base dell'unico riferimento di forza commerciale dell'UE, l'€.

In questo contesto analizziamo il modello sindacale tedesco in funzione dello sviluppo dei mercati industriali comparandolo con quello italiano:
Schematicamente possiamo distinguere tre tipi di categoria strutturale nella quale si individuano gli operatori di mercato ovvero il Monopolio, l'Oligopolio e la Concorrenza Perfetta e ciò è vero a livello mondiale ma noi prenderemo in considerazione l'andamento degli assetti dei grandi player industriali a livello europeo, che sono appunto caratterizzati nell'Oligopolio.
Questa tendenza è dovuta alla necessità di acquisizione di quote di mercato ed alla fragilità del punto di breakeven degli operatori stessi, i quali sono sensibilmente esposti alle dinamiche dei mercati finanziari. Ne consegue un meccanismo dì Concentrazioni, a volte per strategia a volte per necessità, che ha come risultato l'aggregazione di diversi Marchi controllati da pochi operatori. Tutto ciò è evidente nel l'industria automobilistica, farmaceutica, nel sistema bancario nonché nell'energia.
La caratteristica similare della struttura aziendale, trasversale ai diversi settori oligopolisti, è identificabile nel modello della Public Company.
Lo sviluppo e l'analisi dei concetti appena espressi ci porterebbe ad estendere un ragionamento, sicuramente affascinante del punto di vista intellettuale ma fuorviante rispetto al focus, pertanto limiteremo la comparazione agli aspetti di Governance ed alla interlocuzione con la stessa, da parte delle Organizzazioni Sindacali.
In Germania le OOSS nascono apolitiche, partecipative, relazionandosi con aziende dalla struttura giuridica dualistica. Il Italia il sindacato nasce da matrice politica, conflittuale, relazionandosi con aziende di struttura giuridica monistica. Ovviamente il sindacato tedesco è nelle condizioni di porre in essere azioni conflittuali quali ad esempio sciopero ad oltranza e manifestazioni di piazza così come il sindacato italiano sviluppa momenti di partecipazione attiva nelle relazioni industriali o, come in passato, nella concertazione; è però evidente che la grande diversità che potremo definire "culturale" caratterizza l'azione dei protagonisti.
In Germania la caratteristica della a-politicizzazione e non conflittualità ha origini storiche che non prenderemo in considerazione ma concentreremo l'attenzione sulla struttura dualistica dell'interlocutore.
Questo tipo di struttura è stata recepita da Codice Civile italiano già dal 2003 andando ad affiancare quella monistica che tradizionalmente ha sempre caratterizzato le Società di Capitale.
L'aspetto importante che ci preme sottolineare è il suo sociogramma in quanto essa è composta da un CdG(Consiglio di Gestione) e da un CdS(Consiglio di Sorveglianza) con un'autorità esterna di certificazione di bilanci.
Come già messo in evidenza per le dinamiche dell'UE la determinazione della struttura caratterizza inequivocabilmente la funzione della gestione e ciò è assolutamente vero nella comparazione delle composizioni aziendali.
In particolar modo il CdV possiamo definirlo come un "parlamentino" che fa da cuscinetto tra l'Assemblea dei Soci e il CdG in quanto in quell'organismo siedono i soggetti rappresentativi/istituzionali che indicano le linee guida della strategia aziendale che poi il CdG, che per inciso possiamo paragonare al CdA della struttura monistica, dovrà applicare.

Nelle maggiori Public Company tedesche, ma ciò è vero in generale nelle aziende nord europee, le OOSS siedono nel CdS. Questa forma di partecipazione attiva definisce immediatamente l'impatto e l'approccio della diversa incidenza nonché responsabilità che i rappresentanti dei lavoratori assumono nella vita dell'azienda. Dal punto di vista pratico immaginate cosa significa quando un CdS assume decisioni quali ad esempio, un'acquisizione, una cessione di ramo d'azienda, la quotazione in borsa, una partnership ma anche una riduzione di personale, una cassa integrazione o, in generale, un ricorso agli ammortizzatori sociali. Va da se che, come qualsiasi organismo collegiale, anche il CdS funziona a maggioranza, pertanto, un eventuale voto contrario da parte dei sindacati, ad esempio per una riduzione del personale probabilmente non cambierebbe l'esito della decisione ma avrebbe comunque due effetti funzionali al sindacato: il primo di avere mano libera in eventuali azioni di proteste(vedi stato di agitazione o scioperi), il secondo, se posso dire, ancora più importante del primo, l'informazione preventiva.

Le criticità per l'importazione di questo modello sono sicuramente enormi, in quanto il recepimento di questo sistema nel nostro apparato giuridico dopo quasi vent'anni ha prodotto la nascita di poco meno del 10% di persone giuridiche dualistiche. Altro aspetto di criticità è relativo alla presenza nel CdS delle OOSS

le quali non hanno nessun diritto precostituito alla rappresentanza nello stesso. È questo però il modello dal quale partire per sviluppare un ragionamento innovativo che ponga l'annosa dialettica del rapporto Capitale/Lavoro spostando il luogo del confronto dai salotti intellettuali agli organismi decisionali.

L'assetto giuridico delle strutture industriali ha subito modificazioni talmente rilevanti tali per cui non ha più senso identificare con il termine obsoleto di "Padrone" il conduttore d'azienda per il semplice motivo che nelle strutture di carattere mondiale questa figura non esiste più, ma è stata sostituita da una figura tecnica, solitamente il manager, che governa una Public Company.
L'effetto più evidente di questo cambiamento nei ruoli è la sproporzione del livello remunerativo tra il conduttore d'azienda e il semplice impiegato che tocca differenziali fino ad un rapporto di 1000 a 1.
Noi oggi non siamo più di fronte ad Henry Ford, a Wolfgang Porsche o Enzo Ferrari, ai quali, forse sarebbe anche potuto essere stato concesso detto differenziale (il che non era) in quanto hanno rischiato i loro capitali, hanno dedicato la propria vita ed hanno creato ricchezza che ancora oggi ne genera ulteriore, ma siamo di fronte a gestori che vengono proposti da headhunter, eletti da organismi, protetti da contratti, assicurati da buone uscite e tutto ciò è a loro determinato dai diversi Consigli delle diverse strutture giuridiche.
Lo snodo è affrontare la dialettica della redistribuzione delle risorse creata da apporto intellettuale/manuale e non più tra capitale di rischio e forza lavoro e, come detto, deve essere affrontato al momento della delibera che genera i margini, e non in dissertazioni filosofiche da salotto radical chic.
Non a caso in Germania il livello di reddito pro capite è maggiore rispetto al resto del mondo con analoga popolazione con un rapporto di 1:1,7% e che gli ultimi rinnovi di CCNL, vedi I.G.Metall, sono stati del 12%. È pur vero che ciò non è dipeso unicamente da questo modello partecipativo ma, senz'altro, dal ragionamento complessivo che abbiamo cercato di sviluppare; ma noi rappresentiamo questa parte, rappresentiamo il lavoro, rappresentiamo la produzione di beni o servizi che siano e dunque da qui dobbiamo iniziare; credo che il nostro obiettivo sia raggiungere il punto di equilibrio e non il punto di equità che di per se sottintende un portato etico e quindi esposto ad aggressione ideologica; noi abbiamo l'obbligo di partecipare legittimamente e legalmente ad azioni concrete ed oggettive di efficacia applicativa in un sistema definito e riconosciuto, in alternativa del quale saremmo testimonianza.

Al fine di svolgere queste riflessioni abbiamo ritenuto doveroso confrontarci con gli interlocutori naturali in questo ambito:

Vincenzo Donativi
Professore di Diritto Societario Luiss

Il c.d. "dualistico" è uno dei tre "sistemi di amministrazione e controllo" tra i quali è consentito optare, secondo il codice civile, in una società per azioni: ovverosia uno dei tre possibili schemi o modelli organizzativi sulla base dei quali si attua la distribuzione delle competenze e si delinea l'assetto dei rapporti tra i diversi organi sociali, centri di produzione e imputazione delle funzioni essenziali per il funzionamento della società.

I sistemi sono quello c.d. "ordinario", che si applica di *default* anche se lo statuto dovesse tacere; quello c.d. "dualistico" (o "tedesco" o "renano") e quello c.d. "monistico" (o "anglosassone"), che possono essere adottati solo a fronte di una espressa previsione statutaria.

In tutti e tre i modelli è presente, in posizione di centralità sistematica e di governo pur con differenze significative nelle competenze, l'assemblea degli azionisti, ma trovano (differente) allocazione le funzioni di "amministrazione" e di "controllo sull'amministrazione". (…)

Tra le ragioni (dichiarate) dell'introduzione del sistema dualistico con la riforma del 2003 vi era quella di rispondere alle necessità imposte dalla c.d. "concorrenza tra ordinamenti", rendendo più appetibile il tipo della società per azioni e lasciando agli operatori la possibilità di scegliere tra tutti e tre i sistemi noti a livello internazionale.

Nella Relazione di accompagnamento alla riforma del 2003 si fa un cenno a un possibile utilizzo in concreto del sistema in una chiave di "professionalizzazione" delle funzioni oggetto di trasferimento dall'assemblea al consiglio di sorveglianza. L'utilità del modello, cioè, starebbe nella possibilità di

demandare a un organo tecnico e professionale prerogative che in assemblea sarebbero altrimenti rimesse a soci non necessariamente dotati di analoghe competenze: si realizzerebbe quindi una dissociazione tra proprietà e potere, affidando gestione e supervisione a *managers* autonomi, posti al riparo dalle "interferenze dei soci".

È convinzione diffusa che il sistema dualistico tedesco possa e debba essere letto in stretta correlazione sistematica e funzionale con la c.d. "cogestione" (*rectius*, "codeterminazione": "*Mitbestimmung*"), giacché sarebbero proprio le sue caratteristiche salienti a consentire di dar vita a modalità e forme di codeterminazione tra capitale e lavoro che siano efficaci ed effettive, ma senza minare l'efficienza e la funzionalità della gestione. La "sintesi" tra i diversi interessi si realizza, invero, mediante una disciplina per la quale nel consiglio di sorveglianza siedono membri nominati dall'assemblea assieme a membri nominati dai lavoratori, con una ripartizione dei seggi diversa a seconda del settore economico in cui la società opera e del numero di dipendenti occupati: sotto il primo profilo, alle *Aktiengesellschaften* che operano nei settori del carbone e dell'acciaio si applica la disciplina speciale dettata dal *Montanmitbestimmungsgesetz* (*Montan-MitbestG* 1951), diversamente dalle altre AG, sottoposte alla disciplina generale della *Mitbestimmungsgesetz* (*MitbestG* 1976); sotto il secondo profilo, la distinzione è tra AG con meno di 500 dipendenti (dove la *Mitbestimmung* è solo opzionale), AG con un numero di dipendenti tra 500 e 2000 (dove la quota di seggi riservata ai lavoratori è pari ad un terzo) e AG con più di 2000 dipendenti (dove la ripartizione dei seggi è 50 e 50, ma con un *casting vote* in favore del presidente, scelto dai componenti espressione degli azionisti).

Ma la differenza con l'ordinamento italiano si coglie anche e soprattutto con riguardo ai poteri di "alta amministrazione", atteso che l'*Aufsichtsrat* tedesco è investito di un penetrante potere di autorizzazione dei piani strategici e delle operazioni strategiche. Autorizzazione ("*Zustimmung*") vera e propria, atteso che, in caso di diniego, il consiglio di gestione non può compiere le operazioni non autorizzate salvo che chiami in causa l'assemblea, che tuttavia potrebbe a sua volta concedere l'autorizzazione, bypassando il consiglio, ma solo con un *quorum* rinforzato di tre quarti dei voti. Per di più le operazioni strategiche sottoposte ad autorizzazione *devono* (dal 2002, non più semplicemente *possono*) essere individuate dallo statuto e/o dallo stesso *Aufsichtsrat*.

Sotto questo profilo, la differenza con il modello italiano è radicale. Stando all'art. 2409-*terdecies* c.c., l'omologo potere autorizzatorio del consiglio di sorveglianza è meramente eventuale, essendo subordinato a una espressa previsione statutaria; e non è prevista la facoltà dello stesso consiglio di sorveglianza di avocare alla propria autorizzazione i piani industriali e finanziari e/o specifiche operazioni strategiche. Della timidezza con cui il legislatore italiano si è mosso in argomento, del resto, è significativa testimonianza storica il fatto che originariamente, con la riforma del 2003, l'ammissibilità stessa di una siffatta previsione statutaria non era stata nemmeno contemplata, essendo stata introdotta solo in data successiva e per di più dapprima con riferimento ai soli piani industriali e finanziari (così col d.lgs. 37 del 2004) e solo in un ultimo momento anche con menzione delle operazioni strategiche (così col d.lgs. 310 del 2004).

La minore incisività dei poteri legali del consiglio di sorveglianza italiano si manifesta anche nel confronto con la disciplina della "Società Europea", dove del pari lo statuto *deve* (e non semplicemente *può*) prevedere particolari categorie di operazioni sottoposte all'autorizzazione del consiglio di sorveglianza, essendo poi lasciata agli Stati Membri la possibilità di stabilire che lo stesso consiglio di sorveglianza abbia il potere di aggiungerne ulteriori.

E la distanza è ancora maggiore con l'ordinamento austriaco, finanche più radicale rispetto agli ordinamenti tedesco ed europeo, atteso che è la legge stessa ad elencare direttamente gli atti sottoposti alla preventiva autorizzazione, con facoltà per lo statuto e per il consiglio di sorveglianza di aggiungerne ulteriori; e dove il diniego di autorizzazione impedisce il compimento delle operazioni, senza alcuna possibilità di riesame da parte dell'assemblea.

Ing. Roberto Parazzini

CEO Deutsche Bank Italia

La Deutsche Bank è una un'azienda che si occupa di servizi finanziari a livello internazionale e che ha sposato sia in Italia sia in Germania il modello dualistico.

In Germania, quindi la Deutsche Bank AG, capogruppo dell'omonimo Gruppo, ci sono i tre organi sociali: l'Assemblea degli Azionisti al livello di proprietà, il Consiglio di Sorveglianza al livello di supervisione e controllo e il Consiglio di Gestione al livello di esecutivo.

Il Consiglio di Sorveglianza è formato da 20 membri, di cui 10 rappresentanti degli azionisti e altri 10 invece sono dipendenti. Questo tema, che apparentemente rappresenta un buon coinvolgimento dei lavoratori espresso alla massima potenza, perché parliamo dell'organo apicale per definizione della banca, in realtà nasconde tutta una serie di aspetti non banali: lavoratori, che fino a qualche settimana prima si trovavano a fare i cassieri allo sportello della provincia di Amburgo, oppure alla gestione informatica, improvvisamente si vedono catapultati in una dimensione di riunioni con i maggiori vertici delle più importanti aziende ai massimi livelli, in cui si parla di strategia, di piani industriali, di trasformazioni, così come ha fatto la Deutsche Bank negli scorsi anni, nei quali ha apportato vere e proprie ristrutturazioni di intere aree che hanno riguardato fortemente anche il settore occupazionale.

I dipendenti si sono trovati a partecipare attivamente a questo genere di attività, non senza alcune difficoltà. Ovviamente queste persone, prima di approdare al Consiglio, hanno bisogno di una preparazione tecnica differente da quella che era richiesta per lo svolgimento delle loro mansioni precedenti e quindi vengono formate, anche perché non si può pensare che possano avere dimestichezza con questo genere di temi dalla sera alla mattina. Il mandato dura 5 anni e al termine del loro mandato semplicemente rientrano nella loro mansione precedente.

Luca Visentini

Segretario Generale CES

"Il confronto tra la partecipazione, così come viene intesa in Germania e quella in Italia è molto complicato. Le differenze sono molto profonde e le origini della codeterminazione in Germania hanno radici storiche. Infatti questa partecipazione è sancita a livello costituzionale. La partnership sociale nasce per ricostruire il dialogo sociale e le relazioni industriali in un Paese che era stato devastato e deturpato dalla dittatura nazista e dalla guerra. Il fatto di inserire la partnership sociale all'interno della costituzione aveva certamente lo scopo di fare ripartire l'economia e ha contribuito attivamente alla ricostruzione del tessuto sociale in un periodo storico postbellico molto delicato per la Germania. E non a caso la codeterminazione era combinata con una serie di strumenti di protezioni sociali molto avanzate a livello nazionale e copriva tutti gli spetti del welfare; si combinava inoltre con una fortissima contrattazione collettiva sia a livello aziendale, che a livello nazionale con parti sociali molto rappresentative. Il tutto all'interno di un modello economico che a differenza di quello italiano si basava, e si basa tutt'ora, sulla media e grande impresa, laddove in Italia il modello delel imprese è quello delle piccole e medie. Questo modello ha funzionato per svariati decenni, fino alla riunificazione della Germania, perché la riunificazione ha determinato una difficoltà per l'economia della ex Germania occidentale di continuare ad essere la locomotiva dell'economia dell'Europa pur entrando in convergenza con la difficile economia della ex Germania dell'Est.

Inoltre per cercare di fronteggiare questa inevitabile crisi economica e questo forte rallentamento dell'economia tedesca che si erano determinate, c'è stata la necessità e la volontà di rideterminare la questione di partnership e di contrattazione collettiva del Paese con una decisione strategica della Germania che ha coinvolto non solo gli attori istituzionali politici, ma anche gli attori dell'economia, quindi le parti sociali investendo anche le relazioni industriali"

Francesco Borgomeo

Presidente UIR - Presidente di Saxa Gres

"I temi che riguardano il convegno sono temi di grande interesse e di grande valore che noi abbiamo sperimentato, in forme differenti rispetto alla presenza di un modello in cui i lavoratori sono nel Consiglio di Sorveglianza, sulla nostra pelle e sul campo.

Se abbiamo salvato lo stabilimento di Roccasecca e 289 lavoratori diretti più l'indotto, quindi una grande comunità, questo è stato anche grazie ad una stretta collaborazione con le parti sociali con le quali è stato condiviso un percorso che ha portato alla realizzazione di un nuovo futuro per i lavoratori e per la fabbrica. La partecipazione nel percorso di trasformazione, la condivisione di un obiettivo comune e la capacità di decidere insieme, sono stati elementi fondamentali per il raggiungimento dello scopo che si è concluso positivamente quando a metà 2019 abbiamo acceso i forni. Lo stabilimento, che prima era quello delle ceramiche di Ideal Standard, oggi produce sampietrini in gres che servono per l'edilizia urbana, utilizzando e valorizzando l'esperienza e il know how dei ceramisti di Ideal Standard. Inoltre siamo molto fieri di poterci vantare di produrre in regime di economia circolare. Attraverso dei brevetti che abbiamo, produciamo aggiungendo agli impasti, non le resine solite per fare il gres porcellanato, ma le ceneri dei termovalorizzatori. Questo è un esempio di economia circolare che è per noi motivo di grande orgoglio anche in funzione della tematica ambientale: ritengo che questa tematica stia irrompendo prepotentemente nelle aziende e nell'economia e che oggi spossa diventare un'opportunità per il rilancio del manifatturiero; questo modello di economia circolare può essere applicato in molteplici settori, dalle ceramiche, come nel nostro caso, al tessile, alla gomma e plastica e anche all'automotive. E lo ritengo un elemento straordinario di successo e di speranza per il rilancio del settore. Inoltre questo cambiamento può influire anche nella governance: insieme alle Ooss abbiamo fatto una serie di azioni di promozione per ottenere il consenso del territorio e anche degli ambientalisti. Questo concetto di partecipazione allargata e il concreto coinvolgimento e il beneficio che ne abbiamo tratto, ci obbligano ad una rivisitazione delle nostre organizzazioni interne.

Pierpaolo Baretta

Già Sottosegretario al MEF

È importante partire dal tema della coesione sociale, che ha oggi un'accezione di immediatezza politica assolutamente attinente.

La coesione sociale ha molte accezioni: il consenso largo dato a questo nuovo Governo Draghi data l'emergenza ha mostrato grande senso di coesione sociale; la visione sociale dell'economia e il ruolo pubblico finalizzato a ridurre le diseguaglianze in questi anni, in cui la gestione dello Stato è legata a sussidi e sostegno è stato motivato sulla base della coesione sociale; c'è la coesione sociale intesa come concertazione, come luogo di incontro tra soggetti interessati a sviluppare obiettivi comuni e quindi come partecipazione, nei rapporti tra stakeholder e soggetti propri.

La coesione sociale può anche essere intesa come democrazia economica, che è un concetto di cui abbiamo bisogno come riferimento per il cambiamento. Si parla dei grandi cambiamenti che ci apprestiamo a fare, le transizioni energetiche, ambientali, tecnologiche e digitali, si parla di modelli economici in evoluzione, capitalismi che evolvono e noi dobbiamo introdurre il concetto di democrazia economica come strategia di carattere sociale e che ruolo ha il welfare in questa direzione e come completamento della democrazia come sistema politico, tanto più oggi che è sottoposta a crisi e ha bisogno di nuove definizioni il percorso di democrazia economica.

Il modello attuale è importantissimo per la democrazia economica; il modello tedesco in Italia non lo ritengo applicabile, perché nasce in un certo contesto e ha radici profonde e non può essere utilizzato in condizioni differenti. Ritengo più saggio estrarne quello che può essere utile per il nostro Paese, ma è preferibile continuare sul percorso che abbiamo iniziato e che la legislazione ha messo in moto e che personalmente ritengo equilibratissimo al fine di favorire la democrazia economica.

Paolo Pirani

Segtretario generale UILTEC

"Il dato che credo che vada approfondito e che è di assoluta attualità, che poi, di fatto, è il vero motivo della scelta di Draghi - al di là di una visione miseranda che hanno mostrato le forze politiche e l'incapacità di esprimere una sintesi e la conseguente necessità dell'intervento positivo del presidente della Repubblica per la salute pubblica - in qualche modo si connette con un problema che poi è un dato europeo: come è oggi l'Europa in condizioni di affrontare i cambiamenti che ci apprestiamo a fare, a partire da quello ambientale, alla sfida tecnologica, al capitalismo meno legato alla produzione di beni di consumo ma volta alla produzione di beni essenziali, economica verde, un'economia legata alla salute, di cui oggi vediamo la mancanza e che riteniamo essere e diventare centrali nello sviluppo globale. Blackrock, che ha supportato la campagna di Biden, finanzia solo progetti green e non è un caso; si tratta di una scelta globale. Allora il punto è come l'Europa si presenta per affrontare queste sfide di fronte a competitori che si stanno attrezzando molto bene; pensiamo alla Cina, che è già entrata in Africa e che sta entrando prepotentemente in Europa con la partecipazione cinese in Terna, Snam, con presenza nella logistica dei porti, e dall'altro lato con la ripresa di un ruolo internazionale degli Stati Uniti con Biden, dopo la politica tutta nazionale di Trump. Insomma, rischiamo di pagare tutti i ritardi di un'Europa costruita tutt'attorno alla moneta con tutte le conseguenze che da questo ne deriva, come la famosa lettera di Draghi e la politica di austerity che nasce proprio dall'esigenza della difesa della moneta".

Pierpaolo Bombardieri

Segretario generale UIL

È importante il tema di come si sono sviluppate, anche al livello di ricostruzione storica, alcune scelte economiche e finanziarie e come esse abbiano influito e determinato la costituzione dell'Europa, anche perché queste scelte sono ancora vive e incidono tutt'oggi in modo determinante sulle nostre vite di tutti i giorni.

Per citare Esther Duflo, premio Nobel 2019, negli ultimi anni abbiamo assistito solo ad una pubblicizzazione dei mass media degli economisti liberisti e chi parlava di Keynes o di impostazioni diverse non trovava spazio seppure Keynes abbia tracciato in modo profondo alcune scelte economiche che ci riguardano da vicino e che giusto sapere ed approfondire. Ci sono molte teorie keynesiane, c'è Federico Caffè, che riteneva fondamentale fortificare il tessuto sociale, c'è La Malfa, c'è Brancaccio, che si definisce un marxista keynesiano, insomma ci sono diversi modi di rappresentare Keynes, ma è doveroso conoscere le scelte economiche che stanno alla base di quello che oggi è la nostra vita.

Noi oggi dobbiamo innanzitutto fare il passaggio di capire che Governo ci troviamo di fronte, con quale Draghi parleremo: se appunto ci troveremo di fronte il Draghi discepolo di Federico Caffè, oppure il primo draghi della BCE, quindi quello della politica dell'austerity, del Patto di Stabilità, politica che noi abbiamo pagato a caro prezzo. Anche perché il Draghi che ha mandato la famosa lettera è un Draghi diverso. Misureremo e valuteremo le questioni, come sempre facciamo, nel merito delle questioni e sulla base di questo porremo in essere le nostre scelte e le nostre azioni"

IL MATERIALE COMPLETO E GLI NTERVENTI DEL CONVEGNO SU: UILTECROMALAZIO.IT

ACEA ENERGIA: LA SFIDA DELL'ENERGIA

di Mariano Ticconi

Nel variegato panorama, delle società che da qualche anno, per effetto della liberalizzazione della vendita di energia elettrica e gas, si contendono il mercato non solo a ROMA ma anche su tutto il territorio nazionale, spicca sicuramente un nome: ACEA ENERGIA società del gruppo ACEA la multiutility Romana.

Per arrivare a capire cosa oggi è ACEA ENERGIA e che cosa rappresenta per la città di ROMA e per i lavoratori, dobbiamo ripercorrere un po' la storia di come si arriva a questa società strategica per il gruppo. La storia inizia da lontano e nel tempo si è dovuto fare i conti con un mercato libero e sempre più aggressivo da parte degli altri competitor anche sul territorio romano.

Questa società è frutto di uno scorporo di ramo di azienda, che comprende tutta l'area commerciale dell'energia elettrica e del gas del gruppo ACEA ma che dapprima aveva all'interno della propria area anche la produzione e altre attività, a cavallo dell'anno 2000/2005 ACEA decide di sviluppare il mercato elettrico e della produzione cercando un socio forte sul mercato e lo individua nella belga Electrabell di proprietà del colosso francese SUEZ/GDF nasce così la join/venture ACEAELECTRABELL ELETTRICITA' che divenne la società commerciale del gruppo ACEA una operazione fatta coinvolgendo i lavoratori e chi li rappresenta ed è così che di pari passo nascono una serie di società frutto di questa alleanza vedi ACEAELCTRABELL PRODUZIONE che dà vita a tutta una serie di operazione per la costruzione e l'ammodernamento delle centrali di produzione di energia elettrica.

Nel tempo, come si sa, i matrimoni finiscono ed anche quello tra ACEA ed ELECTRABELL finisce non senza qualche frizione; si separano le strade ed è così che a ROMA le bollette elettriche riprendono il solo logo ACEA. Nasce così ACEA ENERGIA che oggi è il cuore pulsante dell'attività di vendita del gruppo.

Sicuramente **ACEA ENERGIA** viene identificata dai romani per lo splendido ed accogliente salone del pubblico di **Piazzale Ostiense,** una sede storica che da qualche tempo si è rifatta il look in maniera moderna ed ancor più accogliente ed è lì che gli utenti/clienti possono fare tutte le loro operazioni commerciali, anche in questo momento di pandemia in piena sicurezza con il loro appuntamento. Non va, inoltre, dimenticato che tutte le altre attività della società dalla fatturazione, al credito, alle vendite business e al resto trovano spazio nella sede dello splendido quartiere **dell'EUR.**

ACEA ENERGIA, nel tempo, ha modificato per effetto del mercato, la sua missione iniziale adeguando le sue attività e allargando gli orizzonti alle opportunità che in questo momento possono far crescere la società, ed è così che oltre alla gestione dei clienti del mercato tutelato, si occupa di tutta la gestione dei clienti del mercato libero dell'energia elettrica e del gas.

Se in apparenza sembra tutto così scontato e facile, per una società ben messa sul mercato e sul territorio, così non è, perché l'anno **2022** segnerà per la società un momento di grande sfida, di opportunità ma anche incognite. **Dovrebbe,** infatti - il condizionale è d'obbligo -, partire a pieno regime **il mercato libero** dell'energia elettrica andando a superare quella grande parte di mercato che è rappresentata dai clienti del servizio di maggior tutela che per ACEA ENERGIA significa una grossa fetta di utenti/clienti e dal quel momento immaginiamo che su ROMA la concorrenza sarà agguerrita. Ogni società che commercializza energia elettrica

vorrà portare nel suo portafoglio clienti romani e vorrà entrare in questo business.

Proprio per questo, la società si sta dotando di una organizzazione, che a tendere dovrà affrontare la sfida più importante e cioè quella di presidiare con qualità ed efficienza il mercato e ci sembra che si stai andando in questa direzione.

In questa sfida, con l'ambizione di continuare nella tradizione che da sempre ACEA prima ed ACEA ENERGIA poi hanno rappresentato per i clienti romani, occupano un ruolo di primo piano le **RISORSE UMANE** della società che sono il vero valore aggiunto ai processi informatici, tecnologici e di marketing.

Per far fronte, alle sempre maggiori esigenze del mercato che muta e al processo sempre costante di efficientemento dei processi, la società dispone di un organico di primo livello, fatto di lavoratori con alte professionalità e competenze ma soprattutto funzionali al progetto, non ci dispiace nemmeno la nuova organizzazione del lavoro per i colleghi dello sportello, che possono ricevere i clienti a mezzo appuntamento e che consente loro di lavorare con serenità ed evitare assembramenti presso il salone del pubblico di Piazzale Ostiense ma anche su questo il sindacato sarà molto attento e vigile pronto a dare un contributo costruttivo qual' ora ci fosse l'occasione ed il bisogno.

Come sempre, quando ci sono sfide che ACEA deve affrontare le organizzazioni sindacali in maniera responsabile cercano di dare il proprio prezioso contributo cercando il giusto equilibrio per i lavoratori che rappresentano ma con l'attenzione alle opportunità che l'azienda deve cogliere.

Vogliamo, per questo sottolineare, come nella rappresentazione fatta alle organizzazioni sindacali, dell'ultima struttura organizzativa di ACEA ENERGIA del dicembre2020 si sia tenuto conto anche del contributo del sindacato, con un confronto serio che ha portato anche alla soluzione di alcune questioni ormai non rinviabili, come la **stabilizzazione di 12 RISORSE** che avevano prestato la loro attività lavorativa in ACEA ENERGIA attraverso agenzia interinale (a questi colleghi va il nostro benvenuto in ACEA), un grande risultato, un bel segnale in un momento tanto delicato dal perdurare della pandemia, di questo va dato atto alla società e alle organizzazioni sindacali di aver fatto un gran lavoro.

Il sindacato come sempre, orgogliosamente rivendica il proprio ruolo e mette al primo posto i lavoratori nella convinzione che le corrette relazioni industriali che caratterizzano il gruppo ACEA siano di buon auspicio per le sfide che ci attendono, soprattutto dopo che il mondo tornerà ad una vita normale avendo sconfitto la pandemia che sta condizionando non solo il mondo del lavoro.

La UILTEC RISPONDE SEMPRE: PRESENTE.

L'unità Sindacale ed il Sindacato del futuro, la Storia sindacale confederale e della nostra categoria ci indica la strada.

di Massimiliano Placido

La domanda - che potrebbe apparire retorica o scontata - è se **l'unità delle organizzazioni sindacali**, costruita su concreti organismi e momenti decisionali comuni, possa essere in grado di **aggiornare, rafforzare e rendere più efficace l'azione sindacale nelle aziende e nel Paese.**

E se questa unità, superando l'attuale "competizione" e ricerca di "diversità" consentirebbe, di conseguenza, anche un nuovo livello di **attenzione e coinvolgimento dei giovani, dei quadri aziendali e più in generale delle lavoratrici e dei lavoratori non iscritti**.

Se pensiamo ad esempio al Sindacato di categoria nel settore elettrico italiano, circa 55.000 addetti, non possiamo non vederne le difficoltà sia in termini di attrattività che numerici, dovuti anche al forte **ricambio generazionale avvenuto negli ultimi anni.**

Le nuove generazioni, seppur altamente scolarizzate, appaiono in larga maggioranza prive di una cultura "politica e dei propri diritti" e sicuramente non a conoscenza della storia sindacale italiana.

Ai loro occhi le organizzazioni sindacali appaiono come qualcosa di "antico" e non rispondente ai propri **"bisogni"** di tutela, forse perché, in larga parte, ancora non conosciuti nella prima parte della loro vita lavorativa.

I quadri aziendali, negli ultimi dieci anni, hanno invece subito - da parte delle aziende - una sorta di "moral suasion" mirata al loro allontanamento dal sindacato; gli è stato fatto velatamente comprendere che l'adesione e la partecipazione veniva considerata "sconveniente" con conseguenze su carriere e trattamenti economici.

A questo dobbiamo aggiungere gli effetti che le trasformazioni in corso avranno sulla possibilità di "contatto" tra sindacato e lavoratori, dal momento che il posto di lavoro si delinea sempre più come un "non luogo".

Quale sia il "trend" senza alcun intervento è facilmente immaginabile.

Appare urgentissimo quindi, interrogarsi su cosa fare per evitare un declino lento ma costante.

Abbiamo pensato che per abbozzare una risposta al nostro quesito iniziale - ovvero se può essere l'unità sindacale uno strumento di maggior efficacia ed espansione di consenso per il Sindacato - fosse utile andare a rileggere l'esperienza storica più significativa, in cui essa si è costituita e praticata, e provare a ricostruirne i risultati ottenuti cercando di capire come oggi questa unità si possa rivelare importante o meno.

- **Una Storia fantastica**

La situazione politica e sociale dell'Italia all'inizio degli anni '70 si presentava molto difficile.

Terrorismo interno ed internazionale, P2, Gladio, Cosa Nostra, Servizi deviati, tentativi di Golpe, producevano una destabilizzazione democratica enorme che declinava in uno spostamento a destra del quadro politico nazionale ed in una difficoltà estrema del Sindacato di svolgere il suo ruolo sociale sia nell'ambito dei rinnovi contrattuali che più in generale nel miglioramento delle condizioni di lavoro.

Numerose erano le vertenze aperte nei diversi settori industriali che, anche in virtù della difficoltà ad inasprire le lotte all'interno di un contesto così complicato e caldo, non riuscivano a trovare soluzione.

Accade così che nel 1972 CGIL, CISL e UIL - i cui rispettivi SG erano Lama, Storti e Raffaele Vanni, firmano a Roma un **Patto Federativo** dando vita alla **Federazione CGIL, CISL, UIL**.

Perché fu possibile raggiungere in quell'occasione un punto di equilibrio su un tema così complesso?

In un primo momento addirittura venne approvata la convocazione dei congressi per lo scioglimento delle singole Confederazioni, poi però rivista, raccogliendo la richiesta di unità che nasceva nelle fabbriche e negli stabilimenti dei settori industriali del Paese.

Furono i luoghi di lavoro, le fabbriche in particolare che spinsero verso l'unità, consapevoli della necessità di determinare, in quel così pericoloso contesto storico, un avanzamento del Sindacato.

E fortunatamente, i tre SG compresero l'importanza e la forza ulteriore che tale scelta avrebbe comportato per il Sindacato tutto.

Il Patto Federativo, prevedeva che tutti i sindacati di categoria delle tre confederazioni avrebbero dovuto confederarsi, ma questo purtroppo avvenne solo per alcune categorie.

Nel 1972, infatti, nacquero la **FULC** (Federazione Unitaria Lavoratori Chimici) la **FLM** dei metalmeccanici, la **FLC** (edili) e la **FULTA** (tessile ed abbigliamento).

La FULC è sicuramente per il nostro settore l'esperienza più vicina e significativa, e vale la pena ricordarne sinteticamente l'esperienza unificante che portò in un periodo molto complesso delle relazioni sindacali nel Paese a concludere rinnovi contrattuali ed importanti accordi innovativi come quello che diede vita per la prima volta a un fondo pensioni aziendale integrativo.

Possiamo dire che molto probabilmente quella scelta di unità, in quel momento particolare del Paese, segnò la storia della nostra democrazia, fungendo da argine alle spinte antidemocratiche che nascevano e si sarebbero protratte nel successivo decennio e oltre.

- **Torna la necessità di una scelta ideale**

Possiamo dire che l'insegnamento di quell'esperienza, che molto sinteticamente abbiamo voluto ricordare, è attuale?

A mio giudizio, sì e senza ombra di dubbio.

Siamo in un momento storico per l'Italia.

Nel prossimo decennio, il nostro Paese sarà chiamato a rispondere alle trasformazioni del mondo del lavoro imposte dalla tecnologia, alle riforme della macchina statale necessarie alla sburocratizzazione, a quelle della Giustizia e del sistema politico e amministrativo più in generale.

Il Paese, inoltre, dovrà essere in grado di spendere e spendere bene i fondi che l'Europa ci ha messo a disposizione, ricordandoci che la direzione unica è quella del bene delle future generazioni.

Potrà farlo meglio con un Sindacato unito?

Se non ora, quando?

FONDI PENSIONE E PANDEMIA

di Ruggero Equizi

Ci eravamo lasciati un anno fa, ad un mese prima che il Covid 19 sconvolgesse le abitudini, il modo di lavorare e quindi le nostre vite, tirando le somme per l'andamento finanziario del Fondo Pensione Pegaso degli ultimi due anni - 2018/2019 - rilevandone le performance positive con rendimenti migliori anche rispetto ai TFR aziendali.

Tutto questo nell' assoluta inconsapevolezza di ciò che sarebbe accaduto dopo poche settimane, che avrebbe determinato sconvolgimenti nel mondo sanitario con pesanti conseguenze anche in quello economico e finanziario. Conseguentemente sono emerse le difficoltà lavorative in tutti i settori produttivi dove le Aziende hanno dovuto far fronte adottando in totale emergenza organizzativa, soluzioni lavorative ancora poco diffuse quali lo Smart Working ricorrendo anche agli ammortizzatori sociali a favore dei lavoratori quali la Cassa Integrazione Guadagni. E come previsto, sono affiorate le preoccupazioni nel mondo economico e nel nostro caso, per i lavoratori, quelli che sarebbero stati i possibili riflessi negativi della crisi sulla stabilità dei Fondi Pensione Negoziali.

In effetti tali timori hanno avuto conferma, perché nel primo semestre del 2020 i mercati finanziari sono stati caratterizzati da una grande negatività e grandi perdite in quasi i tutti i comparti ed anche i Fondi Pensione, investendo prevalentemente in obbligazioni ed azioni, hanno subito questo trend negativo, registrando diminuzioni di valore delle quote. Questo scenario a livello mondiale ha poi avuto un'inversione di tendenza nel secondo semestre del 2020 quando per effetto di un'attenuazione dell'emergenza della pandemia, le borse mondiali hanno chiuso l'anno con segno positivo e questo è stato riscontrato anche nei Fondi Pensione che hanno recuperato le perdite precedenti. Con ogni probabilità ora ci attenderà un nuovo periodo di difficoltà come accaduto nel 2020 a causa delle nuove ondate pandemiche, rispetto alle quali, per gli aspetti economici, solo la piena collaborazione di tutti i Paesi dell'Unione Europea superando ognuno le proprie crisi politiche interne, consentirà di far fronte a nuove difficoltà. Ma quanto accaduto finora, ci dimostra che quello dei Fondi Pensione, è un investimento a lungo termine dove le oscillazioni di periodi negativi e positivi sono alla base della regola dei mercati e che il tempo è il fattore determinante che ne consentirà la successiva ripresa.
In occasione della crisi finanziaria del 2007/2008 i titoli azionari registrarono perdite fino al 50%, per poi recuperare nel giro di poco tempo quanto perso in precedenza. Analogamente per i Fondi Pensione, dovremo avere fiducia nei gestori che anche in quel periodo riuscirono a farne contenere le perdite di valore grazie a scelte mirate alla diversificazione degli investimenti, consentendo la ripresa nei mesi successivi e ridimensionando anche i temuti timori sul potenziale tracollo finanziario degli stessi.

TESSERAMENTO 2021

ZERO MORTI SUL LAVORO

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**