L'ECO DEL LAZIO

APRILE 2021

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

Manifatturiero e Ccnl SMI

INTERVISTA A DANIELA PIRAS

Maria Consuelo Granato *PAG. 5*

Elezioni RSU: Uiltec il primo sindacato in Acqua Pubblica Sabina (RI)

PAG. 12

Clima: G20 ha fallito, ma il capitalismo liberista non merita di vincere

De Il Cavaliere Bianco *PAG. 8*

SSL e vaccini nelle aziende: intervista a Marco Lupi

di Maria Consuelo Granato *PAG. 14*

25 APRILE E 1 MAGGIO: LA RISCOPERTA DEL VALORE DEL LAVORO

di Riccardo Marcelli

Il 25 aprile ricorda il giorno della Liberazione, quell'insurrezione generale in tutti i territori occupati dai nazifascisti, quando ancora l'arrivo degli Alleati non si vedeva all'orizzonte. Fu un gesto ardito, eroico, temerario, la cui riuscita pose fine al Ventennio fascista.

Oggi, in molti la ritengono una liberazione scontata e banale, perché sono ormai lontane dal nostro mondo l'ideologia fascista e quella nazista e solo chi (ormai sempre meno) ne ha patito la potenza, riesce a cogliere la profondità di questa data e a omaggiare con riconoscenza la restituita libertà.

Libertà che oggi è ovvia, ma che se è ovvia è proprio grazie a tutti quelle donne e quegli uomini che hanno lottato per la loro riconquista. E resta inspiegabile che esistano tutt'oggi persone che non fanno festa perché hanno un qualche legame sentimentale e nostalgico con l'ideologia autoritaria e repressiva del Ventennio e che vedano nella festa della Liberazione un qualche omaggio all'ideologia comunista o alla sinistra in generale.

Il 25 aprile rappresenta la fine della dittatura ed è sempre una grande Festa che deve essere la più cara al cuore di tutti noi. Quest'anno poi, per il secondo anno consecutivo, il 25 aprile assume connotati del tutto diversi, che vanno al di là del ricordo per trasformarsi anche in un grande momento di riflessione. Il grave periodo storico che stiamo vivendo, l'emergenza pandemica che ci attanaglia e ci priva di seppur piccole forme di esercizio della nostra libertà, ci riporta alla più viva essenza della vita. Chiusi in casa da oltre un anno, i nostri figli sono diventati la nostra palestra; i nostri coniugi l'unica famiglia; gli animali domestici i migliori amici. Con la vita che è cambiata, con le occasioni di socialità ridotte ad una fila al supermercato, l'idea di una pizza al ristorante è ormai un piacevole ricordo e la vita senza mascherina una speranza futura. Ma non solo, purtroppo.

IN QUESTO NUMERO

25 aprile e 1 maggio:
la riscoperta del valore del lavoro — *di Riccardo Marcelli* — PAG. 1

Manifatturiero:
Intervista a Daniela Piras — *di Maria Consuelo Granato* — PAG. 5

Sul clima tutti i governi del G20 hanno fallito,
ma il capitalismo liberista non merita di vincere — *de Il Cavaliere Bianco* — PAG. 8

Acea Energia diventa digitale — *di Mariano Ticconi* — PAG. 10

La Uiltec Alto Lazio di Viterbo e Rieti è il primo
sindacato nel sito reatino di Acqua Pubblica Sabina — *COMUNICATO STAMPA* — PAG. 12

ZERO MORTI SUL LAVORO — PAG. 13

SSL: Intervista a Marco Lupi — *di Maria Consuelo Granato* — PAG. 14

Il quadro economico e sociale che si presenta davanti a noi è davvero molto difficile. L'eccezionale situazione di crisi in cui versa il Paese appare di enorme gravità, così come appare molto grave la crisi della politica e della morale politica (e il pensiero va inevitabilmente all'astensione di FI alla cittadinanza a Patrik Zaki e allo strappo Draghi-Salvini sul decreto circa le riaperture), mitigata solo dall'intervento del presidente della Repubblica con l'investitura straordinaria di Mario Draghi a presidente del Consiglio.

La politica da sola fin qui non è riuscita a trovare risposte e soluzioni adeguate, ma perfino dare un assetto stabile alle istituzioni e garantire stabilità e governabilità, sembra un miraggio. In questa situazione di grande precarietà e estrema incertezza, abbiamo il dovere di richiamarci ai principi e ai valori della Costituzione, nata proprio dalla Resistenza, ponendo al centro di ogni azione e di ogni richiesta il bene comune e il lavoro. Il presente preoccupa, il futuro terrorizza con la consapevolezza che con lo sblocco dei licenziamenti produrrà altri milioni di disoccupati e precari, famiglie alla fame, perdita di professionalità e prospettive; situazione gravissima soprattutto per le generazioni più giovani alle quali non si potrà offrire certezze. L'egoismo dilagante delle correnti politiche e dei partiti, l'individualismo, la volontà di pensare ognuno al proprio orticello piuttosto che al bene del Paese, non promette il salto di qualità e il cambio di passo che si auspicava. Il desiderio di esibire i muscoli è più forte rispetto alla volontà di confronto e ragionamento, alla costruzione di sintesi e soprattutto alla ricostruzione alla quale siamo chiamati tutti indistintamente nel prossimo futuro.

Non ci resta altra speranza che la doverosa memoria delle pagine più belle della nostra storia e del ricordo dei Caduti per la libertà sensibilizzi all'apertura di uno spiraglio verso un futuro diverso, più equo con le categorie più deboli, più fondato sul lavoro, così come recita la nostra Costituzione. Perché è proprio in questo anno di rallentamento della vita, che tutti quanti abbiamo capito meglio la "profezia" della nostra Costituzione. Ci siamo accorti tutti che siamo davvero fondati sul lavoro, che esso non è poi un valore strumentale, ma fondamentale delle nostre vite. Ci siamo accorti che dentro casa non saremmo sopravvissuti senza camionisti, corrieri, operatori ecologici, manutentori delle linee elettriche, del gas, dell'energia, cassieri del supermercato e quanti altri hanno garantito la dignità, giammai gli agi, delle nostre vite in casa. E forse per la prima volta dell'era repubblicana nel pensiero comune l'intelligenza delle mani ha avuto la stessa dignità e valore di quella intellettuale svelando una certa sacralità nei gesti quotidiani, che si danno troppo per scontati. Ci voleva tutto questo dolore, tutti questi morti, per far capire alla moltitudine cosa fosse veramente il lavoro; che il lavoro è il Bene Comune.

Buona festa della Liberazione!

Buona festa del Lavoro!

PRIMO MAGGIO 2021

FESTA DEI LAVORATORI

CGIL

CISL

UIL

L'ITALIA SI CURA CON IL LAVORO

Daniela Piras

Segretario nazionale del settore manifatturiero della Uiltec nazionale segue oggi un bacino di lavoratori di oltre un milione di lavoratori. Una responsabilità enorme. Come sei arrivata fin qui?

La mia storia inizia nel Sulcis Iglesiente, territorio da cui provengo, purtroppo famoso per numerose vertenze, tra cui quella di Alcoa, la più rinomata, che mi ha vista allora protagonista come segretario generale dei metalmeccanici del territorio e quindi mi ha resa visibile agli occhi della Uiltec. Ho quindi iniziato con questa organizzazione una collaborazione, mentre ero ancora ai metalmeccanici, con il fine di una formazione più ampia anche in altri settori del manifatturiero, oltre a quello che già conoscevo, fino ad entrare a far parte in maniera esclusiva della grande squadra Uiltec. Ho seguito in qualità di funzionario il settore tessile con allora Riccardo Marcelli alla guida del manifatturiero e di lì man mano, in via del tutto inattesa, sono arrivata a ricoprire il ruolo di segretario nazionale dallo scorso mandato. Il settore è di grandi dimensioni e ovviamente di grandi problematiche. Mi inorgoglisce molto il pensiero di rappresentare il secondo settore manifatturiero più grande d'Italia dopo quello dei metalmeccanici.

Il mondo sindacale è un modo a prevalenza maschile. È anche un mondo maschilista?

La mia vita sindacale nasce certamente in un settore in cui le donne non erano minimamente prese in considerazione, mentre il manifatturiero è un settore diversificato: ci sono alcuni comparti che sono a prevalenza femminile e penso in particolare al settore della moda, del tessile, delle pelli, che contano una buona presenza femminile, mentre nei comparti della gomma plastica, del vetro e della ceramica, invece, abbiamo una situazione a prevalenza maschile con percentuali femminili tendenti allo zero. Per quanto riguarda la presenza sindacale nei settori dell'industria in generale le donne sono poco presenti. Sul maschilismo occorre innanzitutto dire che negli ultimi anni è un po' cambiata l'accezione della parola "maschilismo", però certamente si può affermare che il mondo sindacale è un mondo a prevalenza maschile e di conseguenze fortemente determinato da dinamiche maschili.

Quanto è dura per una donna confrontarsi ai tavoli con chi è abituato a trattare con gli uomini? Ci sono differenza tra come ci si rivolge ad una donna o ad un uomo? E da quando hai iniziato in fabbrica ad oggi come è evoluta la situazione?

Innanzitutto dipende molto dal settore, perché in alcuni si percepisce. Ma soprattutto dipende molto dal livello dell'interlocuzione. In passato, alle prime assemblee, ricordo bene lo sguardo degli operai quando mi accingevo al tavolo di presidenza per prendere la parola: donna, con un aspetto minuto, anche giovane, non ero vista come un soggetto positivo; gli sguardi dei lavoratori sembravano dire "cosa ci fa questa là sopra?". Man mano che il livello dell'interlocuzione si alzava, quindi quando ci si confrontava ai tavoli politici in Regione, oppure ministeriali poi, si affievoliva; oggi ai tavoli nazionali in cui io non sono l'unica donna a partecipare, non c'è alcuna difficoltà nell'interlocuzione. Quindi la diffidenza che si percepisce nei confronti del genere dipende dal settore e dal grado di interlocuzione.

Ti è mai pesato il tuo aspetto fisico?Ho paura di dovere dire una cosa che non sia condivisa. Più è alta la tua capacità di mimetizzarti tra gli operai e di sicuro è superiore la possibilità che questi ti ascoltino. E non dipende da me, in quanto Daniela, ma purtroppo io credo che una donna oggi sia ancora condizionata dal suo aspetto fisico, dall'abbigliamento, a da tutta una serie di fattori, che rischiano di compromettere il risultato finale, che è la parola.

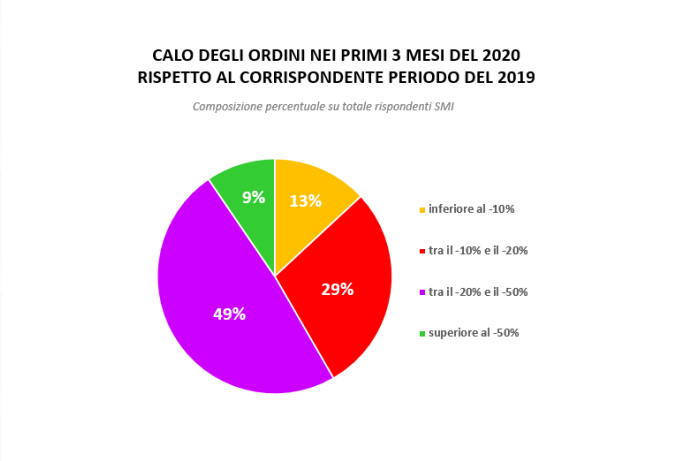
Si sente tanto dire che c'è bisogno di più donne nel mondo sindacale e allora perché sono ancora così poche nei posti chiave?

C'è bisogno di più donne ovunque e non voglio fare la femminista anzi, io sono una fautrice delle grandi differenze tra uomini e donne, perché ci sono, sono palpabili, però sono differenze positive, perché io credo fortemente nel fatto che la visione femminile sia vincente. Ritengo che nel mondo sindacale il fatto che non vi sia ancora una presenza solida di donne dipenda principalmente dalla nostra inevitabile necessità di fare una scelta: in Italia non abbiamo la possibilità di coniugare la gestione della famiglia con la carriera; non vi sono servizi a sufficienza per garantire ad una donna di proseguire con gli stessi ritmi e gli stessi impegni antecedenti alla gravidanza il proprio lavoro. Occorre fare una scelta e quasi sempre la fa la donna. Non è una colpa da dare agli uomini, è un meccanismo culturale che non siamo ancora riusciti a scardinare. In tanti paesi europei ci sono molti più casi che vedono gli uomini fare la scelta della cura della famiglia e della casa. Poi potremmo aprire la parentesi se anche queste si possano chiamare pari opportunità, o se non siano piuttosto pari opportunità per uno dei due, ma ad ogni modo questo fenomeno dipende in Italia da questi due fattori: cultura e mancanza di servizi.

Quote rosa sì, quote rosa no?

No. Spesso mi capita di non essere condivisa nel dire quello che sto per dire, ma io penso che le quote rosa siano un'imposizione numerica rispetto alla valorizzazione di una caratteristica o di una qualità che tante di noi posseggono e non riescono ad esprimere. Se qualcuno vuole utilizzare le quote rose per aumentare anche solo numericamente la possibilità di avere tra quelle donne qualcuna che esprima qualità importanti, va bene, aumenta senz'altro la percentuale femminile, ma io la ritengo discriminatoria quanto quella di non essere scelta in quanto donna. Non c'è merito nelle quote rosa.

Parliamo del settore manifatturiero: come ha vissuto questo anno di Covid e come ne esce, nel caso in cui ne dovessimo uscire?



Ne esce con le ossa rotte. Qualcuno più, altri meno. I comparti del vetro, della ceramica e quello della gomma e plastica hanno avuto delle inflessioni negative notevoli. Ma ancora più complicata è la situazione di tutto il settore moda con due picchi negativi che sono il tessile abbigliamento e il calzaturiero. Solo nel calzaturiero si contano 300 aziende chiuse; e stiamo parlando di settori dove le aziende viaggiano con ancora la cassa integrazione attiva per l'80 per cento. Del resto non si esce da un anno, non si viaggia, non ci si incontra, anche al lavoro si va meno, per quale motivo le persone dovrebbero acquistare vestiti e scarpe nuove? Tutto quel mondo si è fermato, anche perché il settore moda ragiona in collezioni, in ragione di stagioni future, quindi si ritrova con quattro stagioni in negativo: la prima stagione della pandemia era pronta, ma non ha potuto vendere quello che era stato prodotto; poi nella produzione della stagione primavera-estate non ci sono state le fiere ed esposizioni; ancora dopo non c'è stata la fiducia e quindi non si è prodotto per non fare un salto nel vuoto ed è stato tutto un susseguirsi di elementi negativi che hanno fato rallentare produzione e vendite che hanno lasciato i negozi chiusi e i magazzini pieni. Il fatto che non sia stato permesso di fare le fiere è un problema enorme per gli stilisti, perché non potendo esporre la merce, questa difficilmente viene acquistata. E questo problema è ancora più grave nel calzaturiero, dove chi non tocca con mano, non compra, dalla grande distribuzione alla vendita al dettaglio. C'è stato sì un picco positivo dell'e-commerce, ma questo per le scarpe non vale; vale più per abiti, borse, occhiali, accessori in generale. La pandemia ha fatto emergere con forza le criticità dei settori da un lato, e modificato i paradigmi

dall'altro. Persino l'idea delle sfilate, così come le abbiamo sempre conosciute, è stata stravolta dagli eventi così detti 'da remoto'. E anche i negozi dovranno reinventarsi per poter competere o offrire più di quanto offra l'acquisto on line. L'avvento del 4.0 era atteso, ma non a questa velocità.

Prospettive per la ripresa?

Servono interventi certi della politica. Ci siamo riuniti al tavolo con il ministro Giorgetti (MISE) proprio per il settore moda la settimana scorsa; una riunione ricca di proposte contenute nel documento condiviso tra Filctem-Femca-Uiltec e Confindustria Moda. Ci aspettiamo che il Governo italiano ci dica se considera il settore moda e il Made In Italy un settore strategico con interventi importanti reali con provvedimenti attivi. Anche perché il Made In è ancora il settore più invidiato in tutto il mondo e dobbiamo cercare di porre in essere tutto ciò che è nelle nostre possibilità per difenderlo e rilanciarlo.

SMI, questo contratto s'ha da fare? Quali sono le difficoltà maggiori per il rinnovo?

Questo contratto s'ha da fare assolutamente. Le criticità sono legate ad un atteggiamento della controparte che ritengo poco costruttivo: l'associazione degli imprenditori sembra volere forzare, rispetto al momento di crisi e utilizzando questo come pretesto, per stravolgere delle dinamiche contrattuali alla quali noi non possiamo rinunciare. Loro intendono determinare un contratto di svolta, ma ci chiedono, tra le tante cose non accettabili, per esempio una flessibilità di degli orari di lavoro eccessiva, senza coinvolgimento dei lavoratori, ritenendo di dover avere la disponibilità incondizionata della forza lavoro per poter rispondere alle richieste del mercato post pandemia senza dover concordare i percorsi con le maestranze delle varie realtà produttive. Non possiamo accogliere un richiesta che preveda l'esclusione della base, estromettere i lavoratori dal coinvolgimento; si tratta dei nostri valori. Noi ci rendiamo disponibili ad un dialogo e ad una sintesi, ma non possiamo prescindere dalla concertazione, che resta il nostro valore fondamentale.

SUL CLIMA TUTTI I GOVERNI DEL G20 HANNO FALLITO, MA IL CAPITALISMO LIBERISTA NON MERITA DI VINCERE

de Il Cavaliere Bianco

Forse è ora di prendere atto che le politiche di contrasto al cambiamento climatico dei Governi e degli Organismi internazionali che da più di trent'anni vengono perseguite, hanno fallito.

Ce lo dicono i dati e ce lo dice ancor di più il fatto che in questi ultimi trent'anni le 90 aziende (statali, private e partecipate) che a livello mondiale sono dedite all'estrazione, trasformazione e distribuzione di combustibili fossili abbiano aumentato le loro emissioni ed i loro profitti.

Queste aziende sono responsabili del 65% delle emissioni di gas serra prodotte dal 1965 ad oggi e addirittura il 35% di tali emissioni è stato prodotto dalle venti più "famose" tra queste.

In questi decenni, queste aziende ed i loro referenti politici, attraverso vecchi e nuovi canali di informazione da loro controllati economicamente, hanno ostacolato le azioni di contrasto al cambiamento sostenibile dell'industria energetica e conseguentemente delle nostre società, sabotando financo i progressi tecnologici che si affacciavano, e diffondendo anche numerose teorie contrarie alle evidenze prodotte dal mondo scientifico.

Una fra tutte è stata paradossalmente anche quella della contrapposizione fra **ambiente e lavoro**, che ha da sempre caratterizzato la resistenza al cambiamento del paradigma energetico.

Oppure la retorica della c.d. "decrescita felice" o del mantra "ognuno deve fare la sua parte" come se veramente il cambiamento climatico fosse un tema da affrontare e risolvere privatamente e non attraverso politiche concrete di indirizzo in campo industriale, economico, sociale e di tipologia del prodotto.

Le lobby hanno agito e vinto e - nonostante gli accordi internazionali sottoscritti dai governi - hanno determinato la mancata realizzazione di tali impegni a livello globale.

La pandemia imporrà il cambiamento necessario?

Un evento drammatico come la pandemia, sembra stia determinando nuove condizioni di contesto ed una forte accelerazione in relazione alle scelte di sostenibilità ambientale connesse all'utilizzo dei fondi stanziati per la ripresa delle economie europee.

Europee appunto, ma basta questo per invertire la tendenza globale?

Gli scienziati sono ormai concordi nell'affermare che l'epoca in cui viviamo può essere definita dal punto di vista geologico come **Antropocene**, ovvero il "tempo" in cui le attività umane determinano le trasformazioni del pianeta stesso.

Un pianeta altamente popolato in cui sia la pandemia che il cambiamento climatico appaiono collegati, a testimoniare come le trasformazioni imposte al pianeta, come ad esempio le politiche di deforestazione incontrollate, possano portare alla riallocazione di animali che potrebbero essere vettori di patogeni a noi sconosciuti, i quali ci raggiungono perchè diffusi da altri animali con cui entriamo normalmente in contatto e che in virtù della circolazione globale di persone e merci si trasformano in eventi come quello che stiamo vivendo.

Oppure a come l'innalzamento della temperatura indotto dalla prima rivoluzione industriale ad oggi al pianeta, abbia dato vita ad eventi climatici catastrofici oramai ripetitivi, alla scomparsa di specie animali e alla riduzione dei ghiacciai a livello planetario.

Se pensiamo che a fronte dei 40 e più miliardi di tonnellate di CO_2 prodotti complessivamente a livello mondiale, sono 13 quelli prodotti dalla Cina,

6.5 dagli US, 4.5 dalla EU, 3.3 dall'India, 1.3 dal Giappone, 1.2 dal Brasile, ecc...appare evidente che nessun **Recovery Fund**, anche se potesse magicamente azzerare le emissioni di tutta la EU, potrebbe determinare cambiamenti "avvertibili" dal punto di vista della lotta al cambiamento climatico.

Una rivoluzione geopolitica e finanziaria che stravolgerà lo status quo mondiale, sarà consentita? E di cosa ha bisogno per concretizzarsi?

Considerando gli **sconvolgimenti geopolitici** derivanti dal superamento dei combustibili fossili e la fortissima resistenza che ne conseguirà, resistenza che vedrà alleate le aziende del settore ed i paesi produttori ed esportatori, gli scenari che si determineranno e che condizioneranno il cambiamento indispensabile alla salvezza del nostro pianeta, saranno molto complessi ma con molta probabilità sarà comunque indispensabile il concretizzarsi di tre fattori.

Il primo riguarda il mondo della finanza; fin quando i grandi fondi d'investimento le banche d'affari, insomma i c.d. grandi investitori non avranno **certezza di ottenere profitti superiori a quelli garantiti dal sistema attuale**, non attueranno politiche di cambiamento delle loro strategie d'investimento orientando l'industria ed il mercato e non "molleranno" la strada vecchia per la nuova.

Il secondo riguarda lo **sviluppo di quelle tecnologie** e filiere produttive indispensabili alla **reingegnerizzazione** dei processi, che necessitano d'investimenti statali per poter essere rese **economicamente sostenibili nel loro utilizzo diffuso.**

L'ultimo ma forse quello decisivo, appare quello del ritorno del "famoso" **primato della Politica** sull'economia e la finanza.

In assenza, infatti, di politiche d'indirizzo radicalmente riformatrici difficilmente potremo vedere modifiche apprezzabili nella lotta al cambiamento climatico a partire dal settore energetico ed al superamento dei combustibili fossili tout court.

Del resto, etica finanziaria e investimenti pubblici non sono forse tra i temi con cui una parte del mondo politico e sindacale in Occidente ha a che fare sin dalla nascita del capitalismo?

Quella di come il mondo del lavoro partecipi - impedendo che su di esso, anello più debole della catena, si scarichino i costi del cambiamento - **alla trasformazione sostenibile dell'industria è una battaglia sindacale che guarda al futuro, indispensabile per le nuove generazioni di nostri figli e nipoti che altrimenti non potranno che esserne le vittime, forse anche per colpa della nostra inadeguatezza.**

ACEA ENERGIA DIVENTA DIGITALE

di Mariano Ticconi - coordinatore Uiltec Acea

La grave situazione creata dal diffondersi della pandemia, che non accenna a rallentare, sta di fatto inducendo molte aziende a ricorrere a processi lavorativi digitalizzati dando una improvvisa accelerata all'utilizzo di nuove tecnologie ed è in questo contesto che si inserisce il nuovo progetto di ACEA ENERGIA: **"IL CONSULENTE DIGITALE".**

Come sempre quando un progetto è condivisibile e porta benefici ai lavoratori e all'azienda il sindacato si rende disponibile ad aprire un confronto costruttivo e responsabile, nasce così il 21 marzo 2021 l'accordo per il consulente digitale. Ma di cosa si tratta?

Acea Energia ha individuato la necessità di utilizzare, da parte dei lavoratori addetti allo sportello fisico di Piazzale Ostiense, che eseguono attività di contatto con la clientela, uno strumento per lo svolgimento delle proprie attività lavorative in modalità digitale anche da remoto.

Questa nuova modalità, consente nello stesso tempo, all'Azienda in questo delicato momento, di assicurare la continuità della propria attività di erogazione dei servizi commerciali elettrici e gas (mercato libero e tutelato) resi a beneficio dei propri clienti con la conseguente soddisfazione di questi ultimi, per semplificare il concetto potremmo definirlo **"LO SPORTELLO DA CASA".**

Naturalmente trattasi in questa prima fase, di un progetto pilota che coinvolge un numero limitato di risorse, **CON CANDIDATURE VOLONTARIE** (circa 18 risorse) dei lavoratori del front end, alle quali verrà fatta adeguata formazione dell'utilizzo dei nuovi strumenti a partire dalla piattaforma utilizzata e degli altri strumenti necessari per lo svolgimento di questa attività, nonché la dotazione di pannelli di ACEA ENERGIA (virtuali) da porre alle spalle dei lavoratori e felpe diversificate tra operatori di mercato libero e tutelato.

Dopo il periodo sperimentale, ed in base ai risultati di tale iniziativa ed alla soddisfazione dei clienti, si potranno coinvolgere tutti i lavoratori del Front End sulla base di una rotazione tra il personale, che tenga conto della presenza allo sportello "fisico", garantendo un'alternanza tra le diverse forme di contatto.

Quando abbiamo approcciato al tema del consulente digitale, le nostre perplessità riguardavano soprattutto il tema della "privacy", che è un tema molto delicato, perché in pratica con questa modalità di lavoro si entra nelle case dei lavoratori ed è per questo che allegato all'accordo sindacale c'è il regolamento sulla privacy, contenente l'informativa resa secondo l'articolo 4 della legge 300/70, il cui punto fondamentale è il divieto assoluto da parte dei clienti di poter registrare l'operato dei colleghi.

Naturalmente la prestazione resa dai lavoratori impegnati nel progetto consulente digitale sono da considerare tali a quelle rese allo sportello fisico anche e soprattutto per quanto riguarda i sistemi **incentivanti** in essere.

Come sempre, soprattutto in questo momento di sofferenza causata dalla pandemia, che costringe a volte l'azienda a dover chiudere al pubblico il salone di Piazzale Ostiense, questa iniziativa ci è sembrata opportuna anche per tempistica, ma, come sempre, saranno i fatti a darci ragione.

Inoltre, questo progetto, si colloca in un progetto più ampio che proietta ACEA ENERGIA fuori dai confini del territorio romano, permettendo così ai clienti del mercato libero, che geograficamente si trovano fuori

ROMA, di poter rapportarsi con la società nello stesso identico modo dei clienti romani, dando un ulteriore spinta all'ottima qualità del servizio reso.

Noi ancora una volta crediamo in quel che facciamo e dopo lo scetticismo iniziale ci siamo convinti che era il momento anche per ACEA ENERGIA di avviare questo percorso, che tante aziende anche di classi merceologiche diverse hanno già avviato (anche noi siamo utenti), c'è però una cosa di cui siamo tanto orgogliosi questo progetto è fatto con **"RISORSE INTERNE"** con nostri colleghi che hanno scelto di cambiare il loro modo di lavorare a loro va il nostro apprezzamento e sostegno ed un: **GRAZIE!**

Proprio per questo sull'accordo abbiamo preteso e specificato che le parti si impegnano ad incontrarsi per la **verifica del progetto**, trascorso un mese dall'avvio dello stesso, per verificarne l'andamento del servizio in funzione della richiesta e la soddisfazione della clientela ed eventuali modifiche relative alle modalità attuative.
Ci risulta sin da ora però, dalle prime informazioni, che il progetto ha avuto un ottimo impatto sia interno che esterno, lavoratori e clienti, manifestano soddisfazione per questo nuovo servizio, noi continueremo a seguire con attenzione gli eventi ed a supportare i **lavoratori** di ACEA ENERGIA.

GRANDE RISULTATO DELLA UILTEC ALTO LAZIO DI VITERBO E RIETI PRIMO SINDACATO NELLE ELEZIONI RSU E RLS NEL SITO REATINO (RI) DI ACQUA PUBBLICA SABINA S.P.A.

Il 14 aprile u.s. si sono svolte le elezioni per il rinnovo delle Rsu e Rls nella società partecipata **A.P.S. di Rieti** e la lista della Uiltec Alto Lazio ha conquistato un incredibile risultato che ha superato di gran lunga tutte le più rosee aspettative ottenendo il 73,97% dei consensi.

Si sono recati al voto 73 lavoratori aventi diritto su un totale di 81 dipendenti con un partecipazione del 90,12%, di questi, il 73,97% ha sostenuto la Uiltec Alto Lazio con un totale di 54 preferenze.

La Uiltec ha confermato 2 Rsu su 3 eleggibili e più precisamente Massimiliano Venga con 37 preferenze, conquistando così anche l'unico seggio di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) disponibile, e Miarelli Fabio con 16 preferenze.

Il Segretario Generale Fabio Ricchiuto e tutta la Segreteria territoriale si congratulano vivamente con i delegati eletti, gli attivisti e gli iscritti che hanno contribuito a questo risultato rilevante, augurando loro buon lavoro.

UILTEC ALTO LAZIO Viterbo-Rieti
Via G. Mazzini, 1 - 01033 Civita Castellana (VT)
viterbo@uiltec.it
uiltecaltolazio@legalmail.it

Zero morti sul lavoro è la campagna lanciata dalla Uil in questo 2021 per dire "BASTA!". *Perché chi va a lavoro deve avere sempre la certezza di potere tornare a casa ogni sera. Vogliamo lasciare i morti a zero!"*

PierPaolo Bombardieri
Segretario generale UIL

La Uiltec di Roma e del Lazio aderisce con entusiasmo alla campagna lanciata dalla UIL per la sicurezza sui luoghi di lavoro, perché è una battaglia che ha il sapore di dignità e di civiltà. Ogni mese pubblicheremo una foto con i volti della Uiltec Roma Lazio. Questo mese pubblichiamo un volto storico della nostra organizzazione: Giovanna Antinori

SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO. ARRIVA IL VACCINO NELLE AZIENDE

INTERVISTA A **MARCO LUPI**, RESPONSABILE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO DELLA UILTEC NAZIONALE

Che numeri ci sono in questo anno di Covid per quanto riguarda gli incidenti sui luoghi di lavoro e le morti bianche?

Se andiamo ad analizzare i dati ufficiali dell'INAIL con la chiusura del 2020, notiamo subito che in questo anno ci sono stati meno incidenti sui luoghi di lavoro, ma più morti. Il fatto che ci siano stati meno incidenti sul lavoro è abbastanza ovvio, poiché per tanti mesi molte attività, alcune addirittura per tutto l'anno, sono state bloccate e quindi per forza di cose le ore lavorate al livello nazionale sono state molte meno. C'è stato invece in incremento dei morti su lavoro, ma anche questo è un dato "dopato" dalla situazione pandemica, perché in alcuni casi sono stati conteggiati gli ammalati Covid sul lavoro, che poi hanno portato alla morte; quindi un terzo di questi 1200 morti del 2020 sono dovuti al Covid. Superficialmente si potrebbe dire che la situazione Covid abbia portato meno infortuni e meno morti, mentre in realtà, facendo un'analisi un po' più complessiva ed approfondita, scopriamo che da un lato, nella prima parte dell'anno, quando non c'erano mascherine, non c'erano protocolli in atto, comunque c'erano stati contagi più del dovuto, che hanno inevitabilmente causato maggiori morti, dall'altro lato il calo di lavoro ha coinciso con un aumento delle morti sul lavoro. Questo significa che c'è stato un calo di attenzione, un calo di pressione sui lavoratori sulla tutela della salute, perché con tutto il sistema concentrato sul Covid molte attenzioni relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro sono venute meno; nelle riprese produttive, appena è finito il *lockdown*, si è ripartiti a mille per cercare di recuperare il tempo perso e ci sono stati molti incidenti dovuti proprio a comportamenti sbagliati, alla troppa fretta, alla disattenzione e questa è un'analisi di quello che è successo nel 2020 e che si sta ripetendo anche in questo 2021. Di base possiamo affermare che non c'è un'attenzione adeguata perché non c'è la cultura necessaria per affrontare i problemi sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro nel modo giusto.

In che senso manca la cultura? Cosa si intende?

Faccio un esempio molto semplice: noi italiani ci abbiamo messo anni a capire che la cintura di sicurezza non è un obbligo sciocco imposto dai governanti, ma è una sicurezza per noi, così come il casco sui motorini, così come il seggiolini auto per i bambini. A noi italiani manca la percezione del rischio. Questo è un problema culturale, un problema di percezione del rischio. In Italia da 10 anni ci attestiamo sui circa 1000 morti sul lavoro all'anno; 3 morti al giorno. Gli incidenti domestici contano ben 8000 morti all'anno di media, per non parlare degli incidenti in auto. Questo significa che non capiamo quale sia il nostro limite di rischio: in casa saliamo sullo sgabello per non andare a prendere la scala, cambiamo la lampadina senza staccare la luce, in auto guidiamo col telefono in mano "tanto, che vuoi che succeda". Ecco la stessa identica cosa accade sul lavoro: l'elmetto non lo metto perché mi fa caldo o perché ho mal di testa e mi pesa, i guanti li metto dopo altrimenti non riesco fare bene quella manovra, la maschera mi dà fastidio. La cultura della sicurezza, il rispetto per il rischio è una cosa che va instillata fin da piccoli, senza terrorizzare, ma insegnando già da bambini l'importanza della percezione del pericolo. E dobbiamo fare una forte azione per cambiare i comportamenti, che non è solo un problema dei lavoratori, ma anche dei dirigenti e dei datori di lavoro, che se hanno fretta per guadagnare di più, perdono ogni percezione del rischio.

Come si sradica questa mancata percezione del rischio?

Vanno dati input sulla sicurezza già a partire dalle scuole elementari, perché le cose imparate da piccoli, diventano proprie e senza alcuna difficoltà. Da adulti è più difficile apprendere, noi ce ne accorgiamo ogni volta che facciamo i nostri corsi di formazione. In passato quando si parlava di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro si pensava immediatamente a migliorare gli aspetti tecnici degli impianti, mentre oggi si fa riferimento anche e soprattutto ai comportamenti dei lavoratori, agli esempi di come la percezione del rischio sia la cosa principale e che occorre percepire in maniera diversa i pericoli attorno a noi e a quello che facciamo. E infatti proprio per questo sui luoghi di lavoro ci sono delle nuove tecniche volte ad un'analisi dei comportamenti e delle modalità per modificarli dal punto di vista organizzativo.

In questo anno, una delle attività principali del sindacato è stata quella di porre in essere dei protocolli sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro proprio relativi al Covid 19. Come è stato affrontare un'emergenza di tale portata? Da dove avete iniziato?

Da febbraio 2020 in poi abbiamo affrontato una situazione che nessuno conosceva, quindi abbiamo improvvisato tutti: le Istituzioni, il Governo, le imprese, i sindacati e i lavatori. Appena si è venuti a conoscenza quantomeno dei termini del rischio e del pericolo, abbiamo cercato di affrontarli con proposte di merito per cercare di ridurne gli effetti. Attraverso tutta una serie di studi e approfondimenti abbiamo prontamente cercato di darne informazione e di fornire formazione ai RLS attraverso la produzione di materiale per sveltire ed agevolare il sistema; alla base però c'è un dato di partenza fondamentale, che è la conoscenza del sistema del lavoro. Infatti, quello che è mancato alle istituzioni e anche alle aziende, è stato l'adeguata conoscenza della situazione in cui ci si muoveva.

In che senso non si conosceva il sistema lavoro?

È stato emblematico il fatto che alcuni protocolli non hanno ben chiarito che cosa si dovesse fare a livello locale e aziendale creando molta confusione: quando si parla di salute e sicurezza sul lavoro, gli organi competenti sono le ASL territoriali, che hanno il dovere di andare a controllare i luoghi di lavoro, a prescindere dal fatto che si parli di Covid o di altro, mentre nei primi Dpcm dell'era Conte si è pensato bene di dare tutto in mano ai prefetti, non hanno nessuna competenza in materia di sicurezza. Questo per sottolineare il fatto che non si aveva la benché minima idea di che cosa succede nei luoghi di lavoro. Noi abbiamo fatto proposte, in alcuni casi seguiti dalle aziende più virtuose, per andare subito a colpire nel merito il problema e soprattutto a costo zero, perché quando conosci il problema sai anche come attuare delle azioni organizzative che ti permettono di reagire in maniera positiva con la minima spesa: dallo smart working - che poi è lavoro a domicilio e neanche lavoro agile - ad alcuni aspetti di gestione dei turni, ai DPI, all'organizzazione del lavoro diversificata per evitare il contagio, fino alla gestione della questione igienica sui luoghi di lavoro. Laddove c'è stato un sindacato operativo e un'impresa attenta, queste cose sono state messe in atto immediatamente e a impatto zero. Laddove, invece, ci sono delle situazioni rigide tra sindacato e impresa, mancanza di interlocuzione e non buone relazioni industriali, allora la situazione è stata più complicata.

Dopo un anno di protocolli, produzione di materiali e linee guida, si giunge il 6 aprile u.s. alla firma di un importante protocollo. Ci vuoi raccontare di cosa si tratta?

Si tratta in realtà di due protocolli distinti: il protocollo anticovid sui luoghi di lavoro, che è un aggiornamento dei precedenti, e poi il protocollo vaccini. Per quanto riguarda il primo, si tratta dell'evoluzione dei precedenti protocolli del 14 marzo, poi aggiornato il 24 aprile 2020, poi adeguato alle nuove esigenze appunto il 6 aprile 2021 con cui semplicemente si adattano le precedenti linee guida e indicazioni alle nuove e/o superate esigenze, come ad una maggiore pressione per l'utilizzo delle mascherine FP2 o FP3 sui luoghi di lavoro, mentre precedentemente c'era stata addirittura difficoltà nell'approvvigionamento delle chirurgiche, ed altre piccole modifiche. C'è da dire che i luoghi di lavoro sono stati sin dal primo momento i luoghi più sicuri a livello di contagi, perché chi non aveva a disposizione la mascherina o chi non faceva parte delle attività essenziali, ha smesso l'attività o l'ha svolta da remoto.

Oggi quasi tutti i contagi – escludendo il personale sanitario - avvengono principalmente al di fuori dei luoghi di lavoro e quindi possiamo affermare con soddisfazione che i protocolli hanno funzionato.
La vera novità del 6 aprile è stato invece il secondo protocollo di 16 punti che è finalizzato all'attivazione dei punti straordinari di vaccinazione sui luoghi di lavoro. Da mesi come sindacato insieme con l'associazione degli industriali, ci siamo proposti di creare dei punti medici e infermerie nelle aziende al fine di vaccinare i lavoratori e sgravare contemporaneamente il sistema sanitario nazionale per cercare di accelerare la campagna di vaccinazione. Questo ha un doppio interesse: da una lato c'è l'interesse pubblico, che è quello di vaccinare più persone possibile nel minor tempo possibile, dall'altro c'è l'interesse dell'azienda di vaccinare al più presto i propri dipendenti per cercare di tornare quanto prima ai volumi di lavoro antecedenti alla situazione epidemiologica. Su spinta delle aziende, del sindacato e anche di alcune regioni, si è giunti a questo accordo quadro che definisce le regole politiche e tecniche, che poi sarebbe l'allegato ad interim con le indicazioni dell'INAIL. Chiaramente la condizione imprescindibile è che i vaccini arrivino.

Il 28 aprile è la giornata internazionale per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. La UIL quest'anno ha dedicato l'intero tesseramento proprio a questo tema con la campagna ZERO MORTI SUL LAVORO. È una battaglia ambiziosa…

La giornata internazionale per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro è stata istituita dall'ILO per sensibilizzare sulla necessità di creare una nuova cultura della sicurezza al fine di ridurre e prevenire gli incidenti sul lavoro e le malattie professionali. Infatti questo è un problema mondiale: stiamo parlando di 2700000 morti all'anno per infortunio mortale o per malattia legata al lavoro, è un dato inaccettabile. CGIL, CISL e UIL hanno organizzato due eventi in questa giornata e di abbinare alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro anche un approfondimento sulla questione amianto, che ancora in Italia è un tema molto forte con migliaia di morti. Non è più possibile da parte del sindacato accettare questa mole di livelli di incidenti e di morti sui luoghi di lavoro e per questo la Confederazione ha deciso di dedicare l'intero tesseramento a questo tema. È chiaro che i "ZERO MORTI SUL LAVORO" è un numero di principio che non è raggiungibile, ma l'importante è il segnale che si vuol comunicare.

Cosa sta facendo la Uiltec nazionale per una sensibilizzazione sul tema salute e sicurezza?

Innanzitutto la Uiltec nazionale si è legata alla campagna confederale con lo slogan "**siamo una rete di sicurezza**" per il proprio tesseramento e puntiamo a ridurre al minimo con obiettivo zero gli infortuni e le morti sul lavoro con l'impegno di tutti. In ogni singolo accordo sindacale facciamo espliciti riferimenti alla sicurezza, perché vorremmo che si capisse che tutte le azioni che facciamo hanno un impatto in questa direzione e che è una responsabilità di tutti noi. Inoltre la Uiltec ha istituito come "propria" data dedicata alla sicurezza, il 17 maggio, che è la data in cui nel 2019 si è conclusa la corsa simbolica in bicicletta del "giro le vite spezzate" a Milano. Nel 2020 era previsto un altro pezzo del viaggio, che, per ovvie ragioni, si è tenuto simbolicamente attraverso iniziative web. Anche per il prossimo 17 maggio è prevista un'iniziativa con tutta una serie di azioni non convenzionali per cercare di sensibilizzare l'opinione pubblica e tenere alta l'attenzione verso questo tema. #girolevitespezzate

UILTEC
TESSILE ENERGIA CHIMICA
TESSERAMENTO 2021
SIAMO UNA RETE DI SICUREZZA
OBIETTIVO #ZEROMORTISULLAVORO
DIVENTA PARTE DELLA RETE.
Difendi il tuo lavoro, proteggi il tuo domani.
uiltec.it
ZERO MORTI SUL LAVORO
TESSERA 2021
UIL

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**