

Area Complessa, c'è l'accordo per mobilità e politiche attive

Maria Consuelo Granato

PAG. 6

Parità salariale: è legge nel Lazio

Antonella Maggio

PAG. 9

Lavanderie industriali – La crisi del settore

Dario Pietrini

PAG. 7

Acea: i lavoratori e l'art. 177

Corrado Venturini e Antonio Scarselletta

PAG. 12

PNRR – NEXT GENERATION ITALIA

CONSIDERAZIONI DELLA UILTEC ROMA E LAZIO



di Riccardo Marcelli

Sulla base del documento “Riflessioni e proposte della UIL sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – Next Generation Italia” presentato alla Camera, la

UILtec di Roma e del Lazio ha ritenuto di evidenziare gli aspetti che maggiormente riguardano la categoria e il territorio.

Il Piano della Next Generation Eu, con una dote finanziaria di 235,1 miliardi di euro, di cui 191,5 all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, rappresentano un'opportunità unica e irripetibile per ricostruire il Paese, per far ripartire il benessere economico, sociale e occupazionale ed assicurare la coesione sociale puntando alla riduzione delle disuguaglianze e dei divari territoriali; ma soprattutto per colmare una grande gap infrastrutturale che l'Italia ha con i competitor europei.

Abbiamo detto molteplici volte che siamo tutti coinvolti in questo processo di ricostruzione, che nessuno deve restare fuori, perché riguarda direttamente le nostre vite e il mondo che lasceremo ai nostri figli ed è per questo che la UIL

ha chiesto fortemente al Governo un coinvolgimento *tout court* nelle varie aree di applicazione a partire dalle riforme e dall'attuazione e monitoraggio dei progetti con confronti periodici ad ogni livello, attraverso approfondimenti strutturati e programmati sulle singole missioni e progetti che vadano oltre il metodo della pura informazione.

Il PNRR è migliorato e ben strutturato rispetto alle versioni precedenti; restano tuttavia alcune criticità, soprattutto in tema di giovani, donne, Mezzogiorno e politica industriale.

La programmazione si espleta attraverso 6 missioni di spesa:

1. digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura: 50,1 miliardi di euro (21,3%)
2. rivoluzione verde e transizione ecologica: 69,9 miliardi di euro (29,7%)
3. infrastrutture per una mobilità sostenibile: 31,5 miliardi di euro (13,4%)
4. istruzione e ricerca: 33,8 miliardi di euro (14,4%)
5. inclusione e coesione: 29,6 miliardi di euro (12,6%)
6. salute: 20,2 miliardi di euro (8,6%)

IN QUESTO NUMERO

PNRR – NEXT GENERATION ITALIA

Considerazioni della Uiltec Roma-Lazio	<i>di Riccardo Marcelli</i>	PAG. 1
Area complessa: ecco l'accordo per mobilità e politiche attive	<i>di Maria Consuelo Granato</i>	PAG. 6
Lavanderie industriali: la crisi del settore	<i>di Dario Pietrini</i>	PAG. 7
Parità salariale: è legge nel Lazio	<i>di Antonella Maggio</i>	PAG. 9
Cuki-Cofresco: condotta antisindacale	<i>di MCG</i>	PAG. 10
Acea, i lavoratori e l'art. 177	<i>di Corrado Venturini e Antonio Scarselletta</i>	PAG. 11
Enel, lettera aperta del presidente Arca ai soci	<i>di Mauro Cesi</i>	PAG. 15
Lavoratori del settore ceramica: è tempo di inserirli nell'elenco dei lavoratori usuranti	<i>di Fabio Ricchiuto</i>	PAG. 17
Valentino, ecco la nuova strategia: 160 esuberi	<i>di Maria Consuelo Granato</i>	PAG. 18





Preoccupa che le risorse siano state ripartite in 182 progetti di spesa, con il rischio che non vi sia una visione d'insieme. I progetti, inoltre, non esplicitano una valutazione di impatto che esse avranno sul sistema economico (mancano le tabelle sui risultati attesi).

D'accordo con la Confederazione la Uiltec regionale di Roma e del Lazio ritiene che siano importanti alcuni interventi per migliorare il piano con l'apporto costruttivo delle parti sociali.

Per quanto riguarda i temi più vicini alla nostra organizzazione si ritiene indispensabile riprendere il cammino delle riforme e completare il percorso del decentramento amministrativo e fiscale (federalismo amministrativo e fiscale). È urgente compiere il percorso del **fisco regionale, provinciale e comunale** anche in connessione con la riforma del Codice delle Autonomie con una definizione molto limpida dei compiti assegnati a Stato, Enti territoriali ed evitando sovrapposizioni e duplicazioni di funzioni in un'ottica di specializzazione delle competenze tale da rendere efficienti i servizi. Questo tema è strettamente correlato all'efficientamento della Pubblica Amministrazione, così come previsto dal programma di riforme e investimenti della PA basata su quattro assi: accesso, buona amministrazione, competenze e digitalizzazione; quindi un importante piano di assunzioni, agevolando l'ingresso di nuove professioni e competenze; formazione continua.

Siamo assolutamente d'accordo con la Uil nel ritenere inadeguate le risorse previste nel PNRR per i servizi necessari a liberare il tempo delle **donne**. È indispensabile la diffusione di asili nido economici ed accessibili, di scuole a tempo pieno con pre e post scuola e con attività sportive e culturali anche per i periodi estivi su tutti i territori e per rispondere a queste situazioni territoriali di assoluta insufficienza di infrastrutture sociali per favorire donne e famiglie si ritiene inevitabile un rafforzamento della deducibilità e detraibilità del lavoro domestico (colf, baby sitter, badanti ...).

Sul tema delle **infrastrutture** apprezziamo che nel Piano siano state inserite opere che riguardano la viabilità secondaria, anche con il fine di ridurre i divari tra aree urbane ed aree interne, così come lo stanziamento di 1 miliardo di euro per la rigenerazione dei borghi per favorire la ripresa del turismo.

Si valuta negativamente l'assenza di una visione strategica di medio e lungo termine sul **trasporto pubblico locale**, per il quale vengono sì previsti investimenti importanti per efficientare il settore, ma non si evince una strategia di sostegno volta alla costruzione di tali mezzi nel nostro paese; di fatto ci si limita ad uno stanziamento di risorse.

Così come restano semplici richiami, non supportati da alcun impegno o sostegno industriale, quelli volti a rafforzare o far nascere filiere produttive connesse con le **tecnologie green**, con il rischio di derubricare la gran parte del tessuto produttivo coinvolto al mero ruolo di importatori e installatori di tecnologie e prodotti esteri.

Come sostenuto dalla UIL, "è condivisibile l'individuazione dello strumento dei Contratti di Sviluppo per rafforzare le filiere produttive locali, tuttavia resta necessario dare priorità all'utilizzo di questo strumento per attrarre investimenti nelle Aree di crisi complessa e non complessa, per altro completamente assenti nel PNRR e che necessiterebbe, invece, di una revisione normativa e di una maggiore attenzione anche per quel che riguarda interventi infrastrutturali".

Per quanto riguarda la **transizione 4.0** riteniamo necessario che gli incentivi confermati nel Piano vengano estesi a tutte quelle imprese che, con accordo di secondo livello, negoziano nuovi modelli organizzativi derivanti proprio dall'adozione delle nuove tecnologie. Inoltre sarebbe necessario che fosse attestata, per ogni componente del Piano, la rispondenza dell'impegno di spesa ai principi della Giusta Transizione (risorse del Just Transition Fund) , rispetto alle quali molte imprese saranno costrette a ripensare le

produzioni industriali al fine del rispetto degli obiettivi fissati dal Piano Nazionale Integrato Energia e Clima e dal green Deal europeo andando sempre più verso un sistema di decarbonizzazione e circolare. A tale proposito sarebbe utile che si superassero le lungaggini burocratiche e amministrative di accesso al credito che riscontrano le imprese dell'economia circolare.

Sul tema delle energie rinnovabile, idrogeno, rete e mobilità sostenibile sono previsti investimenti e riforme, tuttavia non si percepisce una reale rivoluzione verde che coinvolga la mobilità elettrica su gomma, per la quale sono previsti appena 750 milioni di euro.

È altresì paradossale che nel PNRR la geotermia sia esclusa dall'ambito della penetrazione delle fonti rinnovabili essenziali.



Per quanto concerne il settore idrico si segnala la mancanza di una reale programmazione per far fronte alla dispersione idrica e scarsità di risorse assegnate alla depurazione delle acque reflue e al miglioramento della rete fognaria. Per quanto riguarda le bonifiche “sarebbe opportuno coniugare la transizione energetica con l’ammodernamento del Piano Invasi e dei Consorzi di Bonifica, affidando a questi ultimi un’ulteriore quota di produzione di energia idroelettrica attraverso lo sfruttamento dei canali gestiti e controllati. Le opportunità di investimento previste, in particolare gli interventi di manutenzione straordinaria sull’intero territorio nazionale, dovrebbe essere estese anche al sistema irriguo valorizzando l’attività svolta dai Consorzi suddetti”.

Ci appare importante dare rilievo al nuovo disegno di legge che sarà presentato entro la fine dell’anno che getterà le basi del nuovo Codice Appalti. A tale proposito ci aspettiamo un totale coinvolgimento delle parti sociali nell’attuazione della riforma, poiché riteniamo fondamentale il pieno rispetto delle Direttive Europee da cui ha tratto origine l’attuale testo Unico in merito alla corretta e leale concorrenza, al valore sociale e all’impatto ambientale cui gli appalti devono rispondere e non ultimo i principi di legalità e trasparenza della PA. Resta condivisibile la proposta di una legge annuale sulla concorrenza, al fine di una costante revisione e regolamentazione dei mercati, purché vengano garantite le condizioni di lavoro; ci preme sottolineare che sarà importante la corretta applicazione dei CCNL e accompagnare gli interventi con opportune clausole sociali.

Il contenimento del ricorso agli affidamenti *in house* da parte degli Enti Locali dovrà essere preceduto da interventi di riorganizzazione, razionalizzazione e rafforzamento delle imprese pubbliche locali al fine di renderle competitive con eventuali nuove imprese che partecipino alle gare,

Sulla definitiva liberalizzazione del mercato elettrico, infine, occorre che tale processo sia accompagnato da opportune misure atte a rendere certo il calo dei costi in bolletta, consapevoli della forte regressività degli oneri di sistema, e a rivedere gli strumenti sociali finalizzati per combattere la diffusione della “povertà energetica” sempre più diffusa nel nostro Paese,

Il momento storico, altamente complesso, che stiamo attraversando offre anche straordinarie opportunità per cercare finalmente di avviare, nel concreto, quel processo di inversione di rotta del nostro modo di fare politica ed economia, che può essere la sola vera, grande e significativa risposta al cambiamento cruciale che la drammatica vicenda della pandemia ci spinge ad attuare.

20 MAGGIO 1970 NASCE LO STATUTO DEI LAVORATORI

Il 20 maggio 1970, il Parlamento della Repubblica approvava la **legge n. 300** definita **lo Statuto dei diritti dei lavoratori**: una vera e propria svolta nell'ambito delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro. **Ministro del Lavoro** era il democristiano **Carlo Donat Cattin** che aveva sostituito nella titolarità del Dicastero, il socialista **Giacomo Brodolini**, deceduto l'11 luglio del 1969, al quale va riconosciuto il merito di aver promosso l'iniziativa che portò l'anno successivo al varo della legge n.300. Ma **Gino Giugni** è universalmente riconosciuto come **"il padre dello Statuto"** perché il suo contributo, con ambedue i ministri come capo dell'Ufficio legislativo, fu fondamentale.

Quella di Giugni, era una visione moderna, influenzata dall'esperienza americana (la Legge Wagner del 1935, punta di lancia dell'età di F.D. Roosevelt) ed era rivolta a riconoscere **le libertà sindacali nei posti di lavoro** attraverso la loro attribuzione al sindacato esterno (che può convocare l'assemblea durante l'orario di lavoro, raccogliere i contributi associativi, nominare i rappresentanti aziendali, garantire dei permessi retribuiti ai propri dirigenti in produzione, diffondere materiale di propaganda, ecc.). Ma la novità più importante stava nell'**articolo 28**, (che si ispirava alla injunction dei tribunali americani), che ammetteva un'azione giudiziaria urgente, promossa dai sindacati, per rimuovere un comportamento antisindacale, la cui sussistenza rientrava nella valutazione discrezionale del giudice.



AREA COMPLESSA, C'È L'ACCORDO PER MOBILITÀ E POLITICHE ATTIVE

di Maria Consuelo Granato

È stato firmato lo scorso 11 maggio l'accordo tra Regione Lazio e organizzazioni sindacali e datoriali per definire i criteri di ripartizione dei fondi per la mobilità e la cassa in deroga per l'anno 2021 nelle aree di crisi complessa della Regione Lazio, cioè Rieti e Frosinone.

Si tratta di 28 milioni di euro suddivisi in circa **21 milioni** di euro alla mobilità in deroga e 7 milioni alla Cigs per aree di crisi complessa.

Da evidenziare il capitolo dell'accordo dedicato alle politiche attive, su cui si intende puntare: oltre alla presa in carico dei destinatari della misura da parte dei CPI per la ricerca intensiva di lavoro sulla base delle competenze maturate e sulla base dell'età, le parti si sono date appuntamento entro la fine di maggio per perfezionare e rendere operativa la misura di **politica attiva** dedicata ai beneficiari del trattamento di mobilità in deroga operanti nelle aree di crisi complessa che nell'arco temporale di due anni raggiungano in requisiti pensionistici nonché le ulteriori misure previste dal Protocollo sulle politiche attive (sottoscritto il 4 marzo 2021) a partire dalla formazione, utili al reinserimento lavorativo.

L'accordo punta ad essere immediatamente esigibile per tutti i lavoratori in quanto raccoglie l'esperienza degli anni passati sullo snellimento delle procedure per definire la platea e quindi erogare la mobilità.

Soddisfatti i sindacati che quest'anno ritengono adeguate le quantità di risorse elargite volte scoprire l'intero anno dando certezze e continuità di erogazione ai soggetti percettori anche per il 2022.



“Si tratta di un accordo importante – spiega il Segretario generale Uiltec dell'Area Vasta Alto Lazio (Rieti e Viterbo) Fabio Ricchiuto –

perché in una crisi economica potente, come quella che stiamo vivendo, amplificata dalla pandemia, si dà sollievo a 300 lavoratori reatini e alle loro famiglie. Ora occorre trasformare le parole in fatti e restituire la dignità lavorativa a coloro che sono stati espulsi dal mondo del lavoro” ha spiegato il dirigente sindacale.

Per il segretario generale della Uiltec Frosinone Alessandro Piscitelli si tratta di “un



accordo estremamente soddisfacente che può stimolare una ripresa economica ed occupazionale e restituire possibilità a tutti quei lavoratori delle Aree di Crisi Complesse che hanno perso il lavoro da troppo tempo. Sarà fondamentale darsi immediatamente da fare – conclude Piscitelli – per mettere in atto le politiche attive e tradurle in opportunità di lavoro”.

LAVANDERIE INDUSTRIALI – LA CRISI DEL SETTORE

di Dario Pietrini



Ringrazio chi mi ha chiesto di scrivere un articolo per raccontare delle lavanderie industriali, di cosa accade in questo mondo lavorativo, di come le aziende hanno affrontato la crisi della mancanza di lavoro in seguito al Covid.

Queste poche righe, mi permettono di portare a conoscenza dei più, una realtà nascosta, tutt'ora ancorata ad un'impresoria per certi versi arcaica.

Mi ha affascinato iniziare questa nuova avventura poiché la mia curiosità è stata stimolata da un ambiente lavorativo e da un tessuto sociale diverso da quello che conosco e dal quale provengo. Ho dovuto rimodulare il mio approccio con i datori di lavoro, anche se poi i problemi sia degli imprenditori che delle maestranze sono sempre gli stessi.

Ho dovuto interfacciarmi con imprese operanti nel settore del lavaggio biancheria per la ristorazione, gli alberghi, le cliniche private e gli ospedali: tra i lavoratori del settore, della mia generazione, c'è una bassa scolarizzazione, mentre ho avuto la possibilità di constatare che le nuove generazioni hanno una maggiore grado di istruzione scolastica.

Il dilagare della malattia del secolo, il COVID, ha gettato il settore in una crisi profonda, il quale ha visto la chiusura di aziende ed il barcollare di altre; di riflesso ha messo a rischio l'associazione di categoria ASSOSISTEMA, punto di riferimento delle aziende operanti nel mondo del lavalolo. Il



momento vissuto è stato drammatico, si è rischiato di non poter più avere il contratto collettivo nazionale di lavoro, visto le diverse chiusure aziendali, con il relativo abbandono dell'associazione imprenditoriale sopra citata.

Ci siamo trovati a rinnovare il contratto nazionale di lavoro, in questo periodo non appropriato: dopo diverse frizioni tra le parti e grazie alla determinazione a perseguire l'obiettivo delle OO.SS., si è arrivati alla firma del nuovo contratto collettivo nazionale del settore, con la soddisfazione delle lavoratrici, dei lavoratori e delle parti trattanti. Purtroppo però si è dovuto differenziare le date di erogazione degli aumenti contrattuali, tra i lavoratori del settore turistico alberghiero e di quelli operanti nei guardaroba ospedalieri.

Le aziende che si occupano di fornire materiale agli ospedali pubblici sono obbligate a partecipare alle gare indette dalle varie regioni, ed ogni volta si assiste al teatrino dei ricorsi che ritardano l'assegnazione dell'appalto. Appalto, questo sconosciuto nemico, si potrebbe pensare delle imprese, invece è il nemico dei lavoratori del settore.

Mi spiego meglio: ogni volta che si partecipa ad una gara d'appalto, si ricorre come è solito in Italia, a far vincere chi offre il prezzo a maggior ribasso e non la migliore qualità al miglior prezzo; sarebbe volere troppo...

Purtroppo i meccanismi infernali delle gare di appalto nella pubblica amministrazione, non tengono mai in considerazione la qualità, il servizio offerto e a chi il servizio viene offerto.

Questo comportamento riverbera sulla salute delle buste paga delle lavoratrici e dei lavoratori, della loro permanenza in attività, o delle ore lavorate.

È chiaro che qualcuno deve pagare il ribasso d'asta: come sempre paga l'onesto per il peccatore, nel nostro caso visto che i costi fissi (macchinari, l'energia ecc.) non si possono abbattere, si incide sul costo della mano d'opera.

I lavoratori spesso lavorano in situazioni precarie ed ambienti non sempre salubri: pensate in questo periodo a quei lavoratori impegnati negli ospedali a fornire divise agli infermieri e dottori, materiale per rivestire i letti di degenza o per sale operatorie.

Anche in fabbrica, là dove si ricevono i prodotti sporchi dagli ospedali si deve essere attenti nelle

cernite, si potrebbero trovare agli, forbici, bisturi da sale operatorie, nascosti.

L'attività lavorativa, viene svolta in capannoni industriali che sono soggetti ad essere freddi d'inverno e caldissimi d'estate. Le macchine impiegate per la lavorazione dei prodotti sono molto rumorose ed i lavoratori vengono forniti di tappi per le orecchie per attutire il rumore delle stesse .

Il secondo punto da trattare riguarda gli imprenditori che hanno in mano il settore.

Proprio per quanto accennato in precedenza, per perseguire il massimo profitto, alcuni imprenditori nelle loro aziende impiegano le cooperative, rendendo vano il contratto nazionale del lavoro e questo gli permette, di avere in affitto (scusate il termine) ed a basso costo la forza lavoro. In questo modo tendono ad eludere i problemi che l'attività lavorativa comporta come ad esempio : malattie, ferie, rapporti sindacali ecc.



Come parlare di qualificazione professionale dei lavoratori con questi imprenditori?

Quando nelle trattative con le singole aziende, si chiedono

corsi di formazione o si rivendica la validità professionale degli addetti, è raro trovare aziende disponibili ad ascoltarci.

Quando mai questo settore potrà crescere riconoscendo qualità e professionalità dei lavoratori?

Come capite, non è un bel mondo del lavoro, non siamo in presenza di imprenditori con la i maiuscola, fortuna che ogni tanti qualcuno di



qualità si incontra.

Accordo di rinnovo del CCNL lavanderie industriali 5 gennaio 2021



Mercoledì passato, sono andato in una azienda di Pomezia per incontrare un amministratore di due società diverse, sempre del settore lavanoio nel settore turistico. Con le altre due OO.SS. ci siamo presentati per riaffermare l'importanza del dialogo tra noi, le nostre SRA/RSU e chi rappresenta l'azienda.

Il risultato è stato quello che di fatto lui non capiva perché eravamo là, ribadendo il concetto che lui non avesse bisogno del sindacato, che i lavoratori venissero retribuiti bene e che qualora vi fossero problemi, il dipendente poteva rivolgersi direttamente a lui.

Questo imprenditore, per altro, pratica una serie di diverse modalità di erogazione del salario: in una azienda eroga a suo piacimento (senza accordo sindacale) uno pseudo premio di risultato, mentre nell'altra eroga la quattordicesima mensilità, non capendone la differenza. Inoltre ritiene spazzatura i libri del ccnl, che, ha ammesso di avere gettato recentemente.

Insomma, ancora oggi siamo sommersi da richieste di cassa integrazione per il problema del Covid, ma nulla si fa per migliorare ed elevare le relazioni industriali che possono apportare benefici e spesso trovare soluzioni condivise.

In conclusione quello delle lavanderie industriali è un settore davvero difficile, ancora molto arretrato e senza ombra di dubbio obsoleto sotto tutti i punti di vista; il che certamente non aiuta in un momento di grave crisi economica come quello che purtroppo stiamo vivendo.

PARITÀ SALARIALE: E' LEGGE NEL LAZIO



di Antonella Maggio

Il Consiglio Regionale del Lazio ha approvato all'unanimità la

proposta di legge 182/2019 in materia di promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile di qualità e la valorizzazione delle competenze delle donne.

Il Lazio è la prima Regione a legiferare sul tema della parità retributiva e lo fa con una legge quadro che si occupa di lavoro femminile in maniera trasversale proponendo, anche grazie all'investimento di 7,6 milioni di euro per il triennio 2021-2023, strumenti per contrastare il gap salariale partendo dalle cause che lo generano.

La prima firmataria della proposta di legge, Eleonora Mattia, presidente della IX Commissione Lavoro e Pari opportunità in Consiglio Regionale del Lazio, si ritiene soddisfatta perché rappresenta un

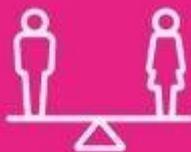
tassello importante per garantire una ripresa che sia davvero sostenibile, paritaria, coraggiosa.

Difatti, la legge approvata si schiera dalla parte delle donne, ma richiede l'aiuto di tutti, compresi gli uomini, per creare un'alleanza nel mondo del lavoro e nella società.

Ricordiamo che il Sindacato ha fatto tanto, e ancora molto continuerà a fare, attraverso la contrattazione di genere, fondamentale per colmare il gap retributivo di genere.

La contrattazione di genere è una sfida sempre, ma lo è specialmente in questo momento difficile segnato dalle conseguenze della crisi economica.

Le politiche di genere, sul versante della contrattazione, non vanno considerate un lusso riservato ai periodi di crescita delle aziende, ma proprio di fronte alla crisi e ai cambiamenti, va perseguita una politica di valorizzazione del contributo che le donne possono dare allo sviluppo e all'innovazione, attingendo a quelle peculiarità che fanno della differenza il valore aggiunto.



**NEL LAZIO APPROVATA LA LEGGE
PER LA PARITÀ SALARIALE**

**STOP AL DIVARIO RETRIBUTIVO TRA DONNE E UOMINI
SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE
E ALL'IMPRENDITORIALITÀ FEMMINILE**

Auspichiamo che la legge approvata dal Consiglio Regionale del Lazio crei una sinergia di intenti fra parti sociali e istituzioni al fine di incoraggiare un sistema di pari opportunità che sostengano l'introduzione di strumenti, iniziative e misure che favoriscano i principi di inclusione e colmino il divario retributivo di genere.

CUKI COFRESCO: È CONDOTTA ANTISINDACALE!



Ce lo ricordiamo tutti il durissimo sciopero durato ben **14 giorni tra il 23 luglio e il 7 agosto 2020**. Pierpaolo Bombardieri era da poco alla guida della Uil, quando si presentò nello stabilimento Cuki di Pontinia per parlare con i lavoratori dei disagi che stavano avvenendo. Ci ricordiamo anche la lettera congiunta che la Uil e la Uiltec scrissero all'allora ministro del Lavoro, Nunzia Catalfo, per segnalare il caso: "Le legittime rivendicazioni di questi lavoratori – scrissero Bombardieri e Pirani - attengono sostanzialmente alle problematiche per noi non negoziabili inerenti il rispetto della salute e sicurezza sul lavoro; ci preoccupano l'inadeguatezza dei locali di lavoro, l'assenza di climatizzazione, fino ai gravi e squilibrati carichi di lavoro. Problematiche queste ancor più acute dalla mancanza di confronto e di considerazione del ruolo delle RSU e da un atteggiamento sordo dell'azienda in un già complicato contesto sociale".

E ricordiamo, purtroppo, anche la durissima risposta dell'azienda, che, citando Cesare Pavese, si prese gioco della Uiltec al grido di "lavorare stanca" e non solo: "(...) scioperando ad oltranza in uno stabilimento che sta attraversando la crisi della plastica e del Covid, si interrompe irreversibilmente un percorso virtuoso e si finisce con il guardare La luna e i Falò, come titolava un altro suo romanzo lo stesso Pavese: perché si perdono i clienti, non c'è più lavoro e non rimane che una dignitosa contemplazione del mondo che passa" scriveva l'azienda in una nota il 28 luglio 2020.

Ma le storie a lieto fine esistono. Sono rare, però alcune volte accadono. Il tribunale del lavoro di Latina, nella persona del Giudice Angela Orecchio, ha riconosciuto, con sentenza emanata lo scorso 3 maggio, la **condotta antisindacale tenuta della società Cuki Cofresco**.

In particolare il Giudice ha stabilito come illegittimo il comportamento della società quando:

- a fronte di due ore di sciopero proclamate ha chiuso per otto ore un reparto mettendo in libertà i lavoratori. Il Giudice ha diffidato l'azienda dal rifarlo in futuro
- ha costretto il sindacato a firmare un accordo contenente alcune rinunce da parte dei lavoratori pur di evitare 5 licenziamenti

Quell'Accordo, infatti, firmato dalla Uiltec firmato unicamente per evitare i licenziamenti è stato dichiarato nullo dal Giudice. Inoltre, dall'inizio degli scioperi (23 luglio 2020) ad oggi, nello stabilimento di Pontinia sono stati installati una serie di grandi ventilatori, per alleviare il disagio degli operai dovuto alla temperatura troppo elevata soprattutto nei mesi estivi; è stata inserita una persona in più nelle squadre per ogni turno, alleggerendo in tal modo i carichi di lavoro; sono state assunte due persone al controllo qualità per aiutare in tali compiti i dipendenti addetti alla produzione, alleggerendone l'impegno e la responsabilità.

Sono esattamente le richieste (rigettate all'epoca con sarcasmo dall'azienda)



che avevano portato il sindacato ad agire.

"Si tratta di un grandissimo risultato ottenuto dai lavoratori della Cuki, grazie alla loro tenacia, al coraggio dimostrato, ed al sacrificio economico fatto" spiega il segretario generale della Uiltec Latina **Luigi Cavallo**. "La Uiltec di Latina, che ha sostenuto e coordinato i lavoratori della Cuki in questa autentica battaglia, esprime la massima soddisfazione sia per i risultati ottenuti in Tribunale sia per l'evidente miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti dello stabilimento di Pontinia. Ringraziamo l'Avvocato Fausto Petraglia per il sapiente patrocinio legale. Un enorme ringraziamento va al Segretario Generale della Uiltec Paolo Pirani ed al Segretario Generale della UIL Pier Paolo Bombardieri: con grande umiltà e con la loro autorevolezza hanno sostenuto la nostra vertenza, riportandola all'attenzione dei media nazionali, dando un contributo decisivo alla nostra battaglia" scrive la Uiltec di Latina in una nota stampa.

M.C.G.

Acea, I lavoratori e l'art. 177

di Corrado Venturini e Antonio Scarselletta

Noi lavoratori, che lavoriamo in quelle società che saranno obbligate a dare in appalto l'80% delle attività, siamo letteralmente sconvolti della piega che prenderebbe la nostra vita se il decreto legislativo del 18 aprile 2016, n.50, recante l'art. 177 del Codice dei Contratti Pubblici (anche chiamato Codice Appalti) venisse applicato così come interpretato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

In questo periodo di gravi emergenze sociali legate agli effetti devastanti della pandemia Sars-CoV2, già causa della perdita di un milione di posti di lavoro, ci troviamo ad affrontare il grave problema relativo alle conseguenze che scaturiranno dall'applicazione del sopracitato Codice Appalti in scadenza alla data del 31 dicembre 2021.

Lo stesso ci vedrà defraudati delle nostre attività lavorative che quotidianamente svolgiamo con serietà e professionalità, per essere date a ditte appaltatrici che non saranno in grado di garantire gli standard di qualità e sicurezza necessari a garantire la continuità di servizi essenziali come quelli della distribuzione di energia elettrica, del gas, della gestione dei rifiuti ecc. come già segnalato da ARERA a Parlamento e Governo in data 12 marzo 2019 con comunicato 89/2019/I/com.

Tutto questo sta sgretolando la serenità e l'integrità delle famiglie che ad oggi hanno pianificato il proprio futuro, di chi ha trovato un equilibrio tra entrate e uscite, di chi ha acceso un mutuo, di chi ha ottenuto un prestito per far studiare i propri figli o per ristrutturare casa; ogni lavoratore si è regolato secondo l'entrata percepita con lavoro svolto finora. A breve noi lavoratori, potremmo ritrovarci senza quel lavoro, con spese che non potranno più essere sostenute e stravolgere la propria esistenza.

Quale sarà il futuro di tutte queste famiglie?

Quale sarà il costo economico e sociale che pagheremo?

e cosa dire in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro o dell'aumento che si avrà nelle bollette?



Vogliamo fare un confronto tra incidenti mortali e gli infortuni annoverati tra le fila dei dipendenti di ditte appaltatrici rispetto alle società interessate da questo decreto?

Credo che le ditte appaltatrici debbano ancora crescere parecchio per raggiungere gli elevati standard di sicurezza e salute sul lavoro di quelle aziende ben strutturate le quali hanno realizzato nel tempo percorsi su salute e sicurezza, consolidati da procedure operative da applicare in ogni singola società del gruppo, ormai noi lavoratori ci sentiamo un numero, parte di una statistica, che posiziona il nostro paese in una graduatoria sempre più lontana da quelli dei paesi più industrializzati.

Oggi qui si vuole scardinare un sistema di lavoro sano a favore di una forma di lavoro precario. Non credo che questo sistema possa essere in grado di rilanciare l'economia del nostro paese mettendo a rischio 150.000 posti di lavoro.

L'importanza dei nostri settori troppo spesso vengono dimenticati dalla collettività, eppure credevamo che dopo il lockdown fosse almeno riconosciuto l'impegno e il valore che i lavoratori hanno espresso in quelle terribili giornate, quando per le strade insieme a forze dell'ordine e ambulanze abbiamo garantito la continuità dei servizi essenziali come acqua, gas ed energia elettrica.

Non si possono calare direttive europee, e traslarle negli stati che ne fanno parte, trasformandole in leggi, dove anche la politica italiana non sa che pesci pigliare, applicandole senza adattare alle condizioni del paese, dove saremo costretti ad adattarci al sistema rischiando di trovarci di punto in bianco senza più nulla, neanche una famiglia.

Mi domando, come si può togliere il lavoro ad un lavoratore per darlo ad un altro?

eppure cambiando l'ordine degli addendi la somma non cambia!

Creiamo lavoro, in modo che invece di avere un disoccupato ed un occupato avremmo due lavoratori occupati ed il paese cresce.

Inoltre, mi sembra di ricordare, che la Costituzione Italiana riconosca il diritto al lavoro con testuali parole:

Articolo 4: "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società".

Noi lavoratori non siamo preoccupati dell'art.177 del codice degli appalti, ne siamo **terrorizzati**, cosa accadrà a noi lavoratori e soprattutto a quelli che sono nella fascia dei 50 anni? Dove potranno mai essere collocati nella società di oggi, calcolando che anche un giovane ha difficoltà a trovare lavoro?

Oggi la Uiltec sta lavorando duramente per far sì che l'art.177 del codice degli appalti venga modificato, e con l'occasione ha organizzato per il **7 giugno un'iniziativa nazionale Uiltec** dove si affronterà il tema **dell'art 177 del codice degli appalti** ci sarà un dibattito con rappresentanti dei vertici delle aziende e politici che daranno il loro contributo su questo tema.

UILTEC
TESSILE ENERGIA CHIMICA

WEBINAR

**SERVIZI PUBBLICI
E POLITICHE
INDUSTRIALI**

"Il caso dell'articolo 177"

LUNEDÌ 7 giugno 2021 - ore 10,00

INTRODUCE

Andrea BOTTARO

SEGRETARIO NAZIONALE UILTEC

INTERVIENE

Romina MURA

PRESIDENTE COMMISSIONE LAVORO DELLA CAMERA DEI DEPUTATI

Michaela CASTELLI

PRESIDENTE UTILITALIA

Andrea ZAGHI

DIRETTORE GENERALE ELETTRICITÀ FUTURA

Tiziana BOCCHI

SEGRETARIA CONFEDERALE UIL

CONCLUDE

Paolo PIRANI

SEGRETARIO GENERALE UILTEC

INFO L'attivo sarà trasmesso in diretta streaming sul canale **YouTube** UILTEC

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 il segretario generale Uiltec di Roma e del Lazio Riccardo Marcelli





TESSERAMENTO 2021

SIAMO UNA RETE DI SICUREZZA

OBIETTIVO #ZEROMORTISULLAVORO

**DIVENTA PARTE
DELLA RETE.**

**Difendi il tuo lavoro,
proteggi il tuo domani.**

uiltec.it



Lettera aperta del Presidente di Arca Mauro Cesi ai soci



“Carissime Socie e carissimi Soci,

la stagione estiva è ormai alle porte, la pandemia fa certamente meno paura di qualche mese addietro e c'è in tutti tanta voglia di normalità e di un po' di leggerezza...

Anche la nostra Associazione ricomincia a programmare attività aggregative, sia al centro che nei territori.

Come avete potuto vedere sono state pubblicate le proposte della programmazione estiva: ci auguriamo che possiate usufruirne, come sempre, in un contesto di sicurezza e qualità che da sempre cerchiamo di garantire ai nostri Soci.

Certo, la gestione della pandemia ancora ci costringe a comportamenti graduali, con la conseguenza che alcune attività, quelle sportive sono state rinviate, ottemperando alle previsioni del DPCM.

Questo, però, non ci ha impedito di immaginare un'estate totalmente rivolta al nostro paese e di sostenere i Soci e le famiglie attraverso politiche contributive.

Inoltre, dopo molti lustri, abbiamo deciso di modificare le regole di contribuzione per l'anno 2021.

Ci facciamo carico del tempo e dei servizi mancati che la pandemia ha sottratto ai nostri figli restituendo loro ciò che è stato tolto: straordinariamente modifichiamo le fasce di età in alcuni segmenti di proposte, continuando a sostenere le famiglie ed i figli (Famiglia in vacanza e Incontro delle famiglie).

Vogliamo continuare a sostenere la partecipazione ad Eventi e Meeting regionali e nazionali.

Abbiamo aumentato la contribuzione per studio e formazione prevedendo anche nuovi servizi.

Ci rivolgiamo ai giovani Soci under 35 che non ci frequentano, ai quali abbiamo rivolto il cosiddetto “bonus vacanze”, del valore di 200 euro, da utilizzare nell'ambito delle nostre proposte.

Abbiamo esteso i Centri Estivi su tutto il territorio nazionale: non si esclude più nessuna bambina e nessun bambino in nessun luogo!

Ora, care colleghe e cari colleghi, in particolare per i Centri Estivi, dobbiamo essere più chiari: questo servizio era rivolto da ARCA a 817 figli per l'anno 2019, per un consuntivo pari a euro 147.000, e a 514 figli per l'anno 2020, per un consuntivo pari a euro 88.000, per una media di partecipazione di 3 settimane. Erano soprattutto poche realtà ad usufruire di questa contribuzione, come è dimostrato dalla scarsa partecipazione degli scorsi anni.

Abbiamo ritenuto giusto e responsabile, superare questa diversità!

La nuova proposta 2021 sarà rivolta ad una platea di potenziali fruitori che coinvolge oltre 6000 figli, ai quali l'Associazione garantisce 260,00 euro complessivi, suddivisi per 4 settimane.

Non sfuggirà la portata della scelta politica ed il relativo stanziamento che può superare il milione di euro!

Avremmo voluto evitare il superamento delle attuali regole di partecipazione, ma nella ricerca della salvaguardia della massima equità e sostenibilità economica, alcune azioni si rendono necessarie: modifichiamo la fascia di età, ora 5/12 anni e le settimane di contribuzione, ora 4. Per quanto riguarda Centri Estivi e le ex Vacanze Verdi, si potrà scegliere una contribuzione, come è sempre stato nel passato.

Abbiamo uniformato, aumentandolo, il contributo ARCA sulle proposte per le nostre figlie e i nostri figli (le ex Vacanze Verdi, Gialle e Blu) limitando le proposte verso l'estero per motivi di prudenza.

Vogliamo continuare a sostenere i Soci, in un contesto che deve incontrare le necessità e sintetizzarle con spirito equo e solidale, garantendo la parità di trattamento tra di loro e puntando - anche in una circostanza oggettivamente complicata - ad aumentare la loro partecipazione alle nostre iniziative.

Ed i figli tra 3 e 5 anni, non li abbiamo dimenticati!



Nel 2020, questa CAN, ha istituito per la prima volta nella storia di ARCA, un contributo pari a 200 euro, destinato alla “Scuola materna” per la fascia di età 3/5 anni... nel 2021 sarà riproposto!

“L’investimento” per tutti NOI, è di far conoscere ad una platea di Soci più ampia possibile, la nostra Associazione, come strumento

avanzato di Welfare, che dà risposte ai bisogni vasti e alle nuove esigenze dei Soci e delle loro famiglie.

Un pezzo di Welfare che deve arrivare potenzialmente a tutti!

Si chiama SOLIDARIETA’, un termine forse desueto, che ribadiamo – se ce ne fosse bisogno – essere un valore IRRINUNCIABILE della nostra Associazione.

Vi ringrazio per l’attenzione, mi è gradita l’occasione di salutare tutte e tutti e di augurare un felice periodo estivo alle vostre famiglie.

Cordialità
Il Presidente,
Mauro Cesi

LAVORATORI DEL SETTORE CERAMICA: È TEMPO DI INSERIRLI NELL'ELENCO DEI LAVORI USURANTI



di Fabio Ricchiuto

Il Distretto Industriale della Ceramica di Civita Castellana produce articoli igienico sanitari, è costituito da 37 piccole e medie industrie sparse su un vasto territorio che comprende 5 comuni (Civita Castellana, Fabrica di Roma, Castel Sant'Elia,

Gallese e Corchiano). I lavoratori occupati sono circa 2700 + l'indotto che ne rappresenta altri 500 circa, io stesso ho lavorato in ceramica per 15 anni come addetto ai forni quindi.

Il Distretto rappresenta una realtà produttiva di fondamentale importanza per l'economia locale e per l'intera economia regionale, il fatturato si aggira intorno ai 370 milioni di € l'anno.



Occorre rivendicare il fatto che anche i dipendenti del settore ceramico hanno il diritto di essere inseriti nell'elenco dei

lavori usuranti perché utilizzano la stessa materia, che è la silice, che utilizzano le industrie del vetro e le industrie del vetro già sono comprese nella platea dei lavori usuranti.

C'è da sottolineare che la silice libera cristallina, contenuta nella polvere prodotta durante i processi di lavorazione della ceramica, è stata inserita tra le sostanze cancerogene e mutagene dal decreto legislativo n.44 del 01 giugno 2020 che ha recepito la direttiva europea n. 2398 del 12 dicembre 2017 e questa sostanza cancerogena, i ceramisti, in particolare quelli del Distretto di Civita Castellana, sono costretti a respirarla tutti i giorni per tutto l'arco lavorativo della loro vita.

I dati dell'Inail rilevano che il Distretto ceramico di Civita Castellana produce l'85% dei casi di silicosi



di tutta la Regione Lazio e l'8% a livello nazionale, Il rischio di mortalità causato dalla silicosi è il più alto d'Italia.

Chi è affetto da silicosi ha le vie respiratorie fortemente compromesse e se non muore di cancro ai polmoni sviluppa comunque una grave difficoltà respiratoria per la ridotta quantità di ossigeno nel sangue, la silicosi è una patologia degenerativa che impedisce a chi ne è affetto di limitare ogni movimento come semplici passeggiate a piedi o salire qualche gradino perché ogni minimo sforzo causa affanno, i soggetti silicotici sono estremamente fragili anche dal contagio da Covid 19 e non possono subire piccoli interventi chirurgici perché rischiano la vita.

Inoltre vi sono numerose denunce per malattia professionale segnalate dallo Spresal ogni anno che riguardano disturbi come l'ipoacusia da rumore, le patologie muscolo-scheletriche da sovraccarico biomeccanico causate dalla movimentazione manuale di pesi eccessivi, i movimenti ripetitivi che logorano i tendini e le articolazioni di spalle, gomiti e polsi, tutte patologie che hanno effetti invalidanti che riducono la quantità e la qualità della vita dei ceramisti.

Infine sembrerebbe opportuno utilizzare solo ed esclusivamente i dati di Inps e Inail relativi alle malattie professionali per applicare una corretta classificazione dei lavori usuranti.

VALENTINO, ECCO LA NUOVA STRATEGIA: 117 ESUBERI PER L'ELIMINAZIONE DELLA LINEA REDVALENTINO; 43 PER LA SOPPRESSIONE DELLE PELLICCE

di Maria Consuelo Granato

La Valentino cambia strategia e, fissando gli obiettivi sostenibilità e riposizionamento, annuncia due novità: la rinuncia alla pelliccia naturale e la chiusura della linea RedValentino.

La storica maison romana - controllata dal fondo del Qatar **Mayhoola** – ha, infatti, deciso di unificare la propria offerta stilistica e di puntare tutto sul *main brand*. In particolare intende chiudere la linea **RedValentino**. La Red era stata lanciata nel 2003 con un acronimo per Romantic Eccentric Dress ed era stata pensata per una clientela più giovane. La soppressione del marchio fa parte di un progetto di riposizionamento dell'azienda in un'ottica di una *maison de couture*, che dunque si focalizza su *pret-à-porter* e *haute couture* sotto la direzione creativa di Pierpaolo Piccioli.

L'ultima collezione etichettata RedValentino, che include abbigliamento e accessori, sarà la Autunno/Inverno 2023-2024. Le attività del marchio saranno sospese a partire dal 2024. “La visione estetica del nostro direttore creativo (Pierpaolo Piccioli, *ndt*), unita allo spirito artigianale delle lavorazioni e all'eccellenza nell'esecuzione, si armonizza perfettamente con nuove tecnologie e obiettivi futuri. Gli input a cui i clienti, o i nostri friends of the house, sono quotidianamente esposti sono tantissimi. In uno scenario del genere, la concentrazione di messaggi su uno e un solo brand potrà sostenere una crescita più organica della maison”, spiega in un comunicato stampa il CEO **Jacopo Venturini**.

In un'ottica di sostenibilità sempre più condivisa nell'industria della moda, il nuovo percorso intrapreso dalla Valentino Spa porterà alla chiusura a fine anno dell'azienda di pellicce **Valentino Polar**, con sede a Milano e di proprietà del marchio di Piazza Mignanelli dal 2018. L'ultima collezione a includere la pellicceria sarà la Autunno/Inverno



2021-22. “*Maison de Couture* per noi significa creatività, unicità, intimità e *mindset* inclusivo. Il concetto *fur-free* è perfettamente allineato ai valori della nostra azienda. Stiamo avanzando velocemente nella ricerca di materiali differenti e in ottica di una maggiore attenzione all'ambiente per le collezioni dei prossimi anni”, afferma Venturini.

Sempre nella nota stampa la Valentino comunica che sta già lavorando “a stretto contatto con le rappresentanze sindacali per la gestione delle



tematiche organizzative di cui sopra e in ottemperanza alle regolazioni vigenti in ogni Paese”.

E questa è la versione aziendale.

Versione aziendale, però, che non racconta in maniera fedele quanto accaduto, a partire dallo scorso 18 maggio, quando si è svolto a Milano, presso la sede di **Assolombarda**, un incontro con la direzione aziendale di Valentino Spa, nel corso del quale l'azienda ha comunicato le sue iniziative strategiche contenute nel piano industriale studiato per il rilancio del marchio, che le OOSS, tuttavia, hanno accolto con grande stupore, poiché non minimamente informate precedentemente. Mentre la dirigenza annunciava le scelte in tema, appunto, di riposizionamento del brand con una maggiore attenzione agli investimenti e la ricerca di materiali ecosostenibili per soddisfare i clienti attenti ai temi della sostenibilità ambientale, i sindacati chiedevano - in attesa di una valutazione di merito e un confronto sulle decisioni da prendere in merito a queste iniziative, che sarebbero state fissate il **26 maggio**, giorno di convocazione del **coordinamento sindacale della Valentino** – quantomeno che l'informazione ai lavoratori di tali decisioni, ritenendo fondamentale che vi fosse una comunicazione adeguata, fossero state in capo ai sindacati. Anche perché, avendo queste scelte conseguenze dal punto di vista organizzativo e occupazionale, le OOSS si erano, al termine dell'incontro in Assolombarda, riservate di prendere posizioni.

Richiesta puntualmente disattesa dall'azienda, che in videoconferenza il giorno successivo all'incontro,

comunicava ai lavoratori le proprie scelte, insinuando financo una qualche condivisione di merito con i sindacati. Atteggiamento che la rappresentanza dei lavoratori ha ritenuto estremamente grave, priva di ogni condivisione e sintesi tra le parti e anzi volto al superamento degli istituti che sono essenziali nell'esercizio delle proprie funzioni, così come si evince da un comunicato sindacale del 20 maggio: "Esprimiamo disapprovazione per le modalità con le quali la direzione aziendale ha voluto comunicare alle lavoratrici e ai lavoratori del Gruppo Valentino le scelte strategiche della stessa che, nei prossimi tempi, determineranno una ristrutturazione produttiva e la chiusura di un sito" scrivevano unitariamente **Filctem, Femca e Uiltec**, tra le altre cose.



Ma non solo. Il sindacato unitariamente "manifesta indignazione, rabbia e contrarietà nei confronti della scelta aziendale di chiudere il sito della **Valentino Polar** e chiede all'azienda di ripensare la propria scelta a tutela delle **43** famiglie interessate; esprime dubbi e incomprensione per l'annunciata chiusura della linea **RED** con già dichiarati **117** esuberi distribuiti su più siti italiani, condanna la gestione delle relazioni industriali (...) e pertanto proclama lo stato di agitazione con una campagna di assemblee e sciopero su tutto il territorio nazionale entro le prossime due settimane", così come divulgato al termine del coordinamento.

"È del tutto inaccettabile che la nuova direzione Risorse Umane gestisca relazioni industriali improntate alla mera comunicazione di scelte unilaterali, prive di partecipazione e confronto con le organizzazioni sindacali" - tuona **Catia Sergianni**, responsabile regionale di



Roma e del Lazio del settore tessile della Uiltec. "Noi conosciamo un unico modo di intendere le buone relazioni industriali - prosegue la sindacalista - e questo innanzitutto prevede il rispetto dei ruoli: la RSU è l'unica figura atta a comunicare con i lavoratori e le iniziative personali che pretendono di scavalcare queste figure, determinano una mancanza di rispetto". "Inoltre - prosegue Sergianni - si rischia di creare confusione e preoccupazione, soprattutto in momenti delicati come quelli che ci appropinquiamo a vivere in azienda prossimamente". Per la dirigente sindacale quella della proclamazione dello stato di agitazione "è l'unica via percorribile per cercare di sensibilizzare l'azienda alla ricostruzioni di relazioni industriali basate sulla partecipazione e collaborazione, senza contare che di fatto non comprendiamo la motivazione che dovrebbe portare a 117 più 43 esuberi".

Resta nell'ottica delle organizzazioni sindacali inaccettabile un atteggiamento che prevede - in linea con quanto in corso di discussione sul tavolo negoziale del rinnovo del contratto del settore tessile abbigliamento con SMI - il superamento del confronto a livello locale con una intenzione palese di volere verticalizzare i rapporti. "Per la Uiltec, così come per la Uil, le buone relazioni industriali si costruiscono in azienda e il sindacato si fa sui luoghi di lavoro; su questo argomento non ci sarà margine di trattativa" conclude Catia Sergianni.



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 VILAFRANCA 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