

PIEMONTE REPORT

LAVORO, CITTADINANZA, IDENTITÀ

s o m m a r i o

*Riprogettare il futuro dell'Europa
e del nostro Paese* Gianni Cortese pag. 3

Interventi

*Intervista a Pierpaolo BOMBARDIERI
Segretario Generale UIL* La Redazione pag. 5

*Salute e sicurezza: servono
risposte concrete per fermare
la strage sul lavoro* Ivana Veronese pag. 7

*Terzo Rapporto Digit@UIL 2022/2023:
una nuova prospettiva sulla
Contrattazione Collettiva
Decentrata* Tiziana Bocchi pag. 9

*Lavoro e sanità: le nostre priorità
per i prossimi 5 anni* Alberto Cirio pag. 11

*Metalmeccanici, al via la trattativa
per il rinnovo del contratto* Rocco Palombella pag. 13

*Poste italiane, una privatizzazione
senza prospettiva* Claudio Solfaroli Camillocci pag. 15

*L'impatto della transizione digitale
su imprese e lavoratori* Massimo Richetti pag. 17

RUBRICA
"EVENTI NEL TERRITORIO" La Redazione pag. 20

*Le opportunità dei fondi europei
per la crescita e l'innovazione
del Piemonte* Teresa Cianciotta pag. 24

*La Camera Sindacale della UIL
di Novara-Verbano Cusio Ossola
cambia sede per affrontare
al meglio le prossime sfide* Roberto Vittorio pag. 26

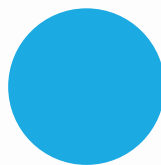
*Criticità, sfide e prospettive
della sanità pubblica piemontese* Antonio Di Capua pag. 28

*Le trasformazioni in atto
nel settore delle telecomunicazioni:
effetti sull'occupazione piemontese* Maria Luisa Lanzaro pag. 30

*Ufficio H: un'esperienza
di inclusione sociale per tutti* Lorenzo Cestari pag. 33

*I consigli di Adoc Piemonte:
fine del mercato tutelato,
come fare per evitare truffe* Silvia Cugini pag. 34





IL SINDACATO DELLE PERSONE

TESSERA



IL SINDACATO DELLE PERSONE



TERZO MILLENNIO

DIAMO VOCE ALLE PERSONE.

Piemonte Report

N. 1 - Anno 20 - Luglio 2024
Periodico della UIL Piemonte

Direzione, redazione, amministrazione:
Via Bologna, 11 - 10152 Torino

Direttore responsabile: Marco Civra
Vicedirettore: Giovanni Cortese

Impaginazione e stampa:
Arti Grafiche Parini - Torino

Registrazione Tribunale di Torino
n. 5991 del 20 settembre 2006

Comitato di Redazione:

Mauro Casucci

Teresa Cianciotta

Luca Cortese

Fabio Geremia

Francesco Lo Grasso

Chiara Maffè

Marco Secci

Patrizia Vario

Piemonte Report lascia agli autori la responsabilità delle opinioni espresse.
I manoscritti inviati non si restituiscono.

Riprogettare il futuro dell'Europa e del nostro Paese

di Gianni CORTESE, Segretario Generale UIL Torino e Piemonte

L'8 e il 9 giugno si sono svolte le elezioni europee e regionali del Piemonte. Prima ancora di occuparmi dei risultati, mi preme sottolineare l'accentuata disaffezione dei cittadini verso la politica, da sempre più marcata nelle elezioni per il rinnovo del parlamento europeo, ma questa volta con percentuali di astensionismo impensabili fino a pochi anni fa. In questa tornata, a livello nazionale, i cittadini che non hanno esercitato il diritto di voto hanno superato la soglia del 50%.

Nel nostro Paese, in controtendenza rispetto all'andamento prevalente in Europa, il governo in carica si è rafforzato rispetto alle elezioni politiche del 2022 e la somma dei voti dei partiti della maggioranza oggi supera il 47% rispetto al 40% dei tre partiti del cosiddetto "campo largo" (ancora da realizzare). L'esito delle elezioni ha provocato veri e propri terremoti in Francia e, in forma minore, in Germania.

Nelle elezioni regionali del Piemonte, il presidente Alberto Cirio, uscente e rientrante, ha raccolto oltre il 56% dei consensi, superando di oltre 22 punti Gianna Pentenero del PD, principale avversaria, che non ha potuto contare sull'appoggio dei Cinque Stelle, la cui candidata ha raccolto "in campo stretto" poco più del 7%.

Noi ribadiamo la nostra impostazione di fondo, volta a valutare l'azione dei governi, a tutti i livelli, dal merito dei provvedimenti assunti, dalla volontà di ascoltare e di confrontarsi con il sindacato sulle principali questioni, dalla capacità di dare prospettive e ri-



Gianni Cortese

sposte a lavoratori dipendenti, pensionati, disoccupati, giovani e donne.

È importante ricordare che siamo nel bel mezzo di fasi molto complicate, che per molto tempo avranno al centro dell'interesse collettivo, nazionale e planetario, la gestione della transizione ecologica e di quella digitale, con annesse problematiche legate all'intelligenza artificiale. Per quanto ci riguarda le soluzioni da adottare devono preoccuparsi anche della salvaguardia dei livelli occupazionali, se si vuole mantenere un livello adeguato di coesione sociale, valore fondamentale per la convivenza nelle comunità. In tal senso sarà determinante la posizione che sarà assunta dalla nuova Commissione Europea, in particolare per quanto riguarda le scadenze e gli obiettivi del cosiddetto "Green Deal".

Avremmo bisogno di un'Europa politica in grado di governare meglio i processi economici e di svolgere un ruolo importante nelle crisi globali, a cominciare dai due conflitti in corso ai confini territoriali della U.E.

Chiediamo di cambiare passo e di programmare azioni concrete per il lavoro, contro la precarietà, per l'affermazione dei diritti, contro le discriminazioni, per il rafforzamento del sistema di protezione sociale.

La UIL reclama da tempo una rinnovata direzione economica europea e la modifica del Patto di stabilità, per promuovere un modello economico e sociale più forte, incentrato sull'economia reale, sulla creazione di posti di lavoro di qualità, sulla redistribuzione attraverso la contrattazione della ricchezza prodotta, su un sistema fiscale più giusto ed equo nei confronti dei lavoratori dipendenti e dei pensionati, che preveda contributi di solidarietà a carico delle aziende che generano extra profitti.

Anche sui versanti nazionale e regionale bisogna agire sulla qualità della nuova occupazione, oggi fatta per lo più di tipologie contrattuali deboli e precarie che, spesso, si accompagnano a salari da fame e mancanza di diritti. In Piemonte, solo il 25% dei rapporti di lavoro attivati nel 2023 sono stati a tempo indeterminato. Abbiamo chiesto al Governo di restituire centralità alle assunzioni "stabili" e di limitare l'utilizzo del contratto a tempo determinato ai soli casi di particolari esigenze produttive o alla sostituzione dei lavoratori assenti.

Bisogna agire per ridurre il lavoro povero che non garantisce un reddito sufficiente a mantenere un tenore di vita accettabile e per recuperare il potere d'acquisto dei salari, falcidiato dall'inflazione, che,

negli ultimi tre anni, ha eroso il 17%. Di conseguenza, diciamo con forza che bisogna rinnovare tutti i contratti collettivi, pubblici e privati, garantendo anche la piena rivalutazione degli assegni previdenziali.

Siamo preoccupati per i dati relativi alle richieste di cassa integrazione nei primi quattro mesi dell'anno, che segnano in Piemonte un aumento del 49,4% rispetto allo stesso periodo del 2023, a testimonianza delle difficoltà del tessuto produttivo ed economico della nostra regione. Torino, in particolare, torna ad essere la provincia italiana con il maggior utilizzo di ore di ammortizzatori sociali, con un incremento del 75,6%, dovuto alle tante crisi aziendali in corso (Lear, Te Connectivity, Del Grosso per citarne alcune), ma soprattutto alla pesante situazione nello stabilimento Stellantis di Mirafiori. Nei prossimi mesi è facile preventivare ulteriori lunghi periodi di utilizzo di cassa integrazione, in attesa della produzione della nuova 500 ibrida che, almeno negli annunci, dovrebbe iniziare a fine 2025 o ad inizio 2026.

Siamo ugualmente preoccupati per l'indotto e la componentistica che, voglio ricordare, ancora oggi in Piemonte rappresentano oltre 700 aziende, 58.000 occupati e un fatturato che sfiora i 20 miliardi di euro. È risaputo che l'automotive, come gli altri settori produttivi italiani, investiti da profonde trasformazioni, richiedono nuovi processi e prodotti, percorsi di aggiornamento e riqualificazione delle competenze, assunzioni utili a garantire il necessario ricambio generazionale.

A proposito di cambiamenti, è opportuno evidenziare che i nostri sistemi di welfare e

di protezione sociale saranno profondamente condizionati nella qualità e quantità di prestazioni da erogare dall'andamento demografico in corso, che inciderà pesantemente sulla sostenibilità finanziaria. Ricordo che alla fine del 2023 i residenti in Piemonte erano 4.245.461, in diminuzione di 230.000 unità rispetto al 1983 e di 113.000 nel confronto con il 2013. Inoltre, oggi, nella nostra regione, ogni 100 giovani con meno di 16 anni risiedono 225 persone con più di 65 anni e continua a diminuire l'indice di fertilità, giunto ad un livello inferiore a quello necessario a garantire il ricambio generazionale.

Le nostre preoccupazioni aumentano se pensiamo allo stato in cui versa il Servizio Sanitario Nazionale, al cronico sottofinanziamento, alla pericolosa carenza di personale, che perdura da oltre dieci anni a causa degli errori (voluti) nella programmazione della formazione degli operatori, al taglio dei posti letto ospedalieri, alla mancanza di strutture territoriali specialistiche e di comunità, insieme di fattori che determinano lunghe liste di attesa per ottenere le prestazioni. Per quanto ci riguarda, vigileremo sull'applicazione dell'accordo regionale che abbiamo firmato unitariamente come confederazioni il 27 marzo scorso, volto a ridurre le liste d'attesa, così come su quello firmato dalle categorie per le assunzioni di personale, indispensabile per dare risposte concrete ai cittadini, in particolare a quelli meno abbienti, che non possono permettersi alternative al servizio pubblico.

Bisogna adoperarsi per ridurre le disuguaglianze e non per aumentarle; perciò, riba-

disco la nostra contrarietà al disegno di legge sull'autonomia differenziata, che rischia di scavare ulteriori profonde fratture tra le regioni italiane. In materia previdenziale continuiamo a chiedere misure di garanzia per le future pensioni degli attuali giovani, il riconoscimento del lavoro di cura delle donne, l'individuazione di tutti i lavori gravosi, la separazione dei costi della previdenza da quelli di assistenza per fare una grande operazione verità sui reali costi previdenziali.

C'è un altro grande tema che turba profondamente le nostre coscienze: nel 2023 in Italia ci sono stati 1.041 morti sul lavoro, di cui 75 in Piemonte e anche il 2024 si è aperto con la conferma di un quadro drammatico. Siamo stupefatti dall'atteggiamento della politica, che manifesta vicinanza alle famiglie quando si verificano gli episodi luttuosi, ma poi non agisce sulle cause principali, che sono il precariato, la mancanza di controlli, la formazione insufficiente, i contratti di lavoro farlocchi e gli appalti a cascata.

Riconfermiamo la nostra contrarietà alle modifiche apportate al Codice degli Appalti dal Governo, perché riducono le garanzie di tutela dei diritti dei lavoratori, il contrasto alla corruzione e alla penetrazione delle mafie nel sistema degli appalti pubblici, l'applicazione del principio di concorrenza e trasparenza.

Continueremo a insistere per far cambiare idea al Governo su tutti gli argomenti trattati, per stare a fianco dei più deboli e dare loro la speranza in un futuro migliore, in cui il lavoro e le persone siano al centro dell'interesse delle istituzioni e della società.

Intervista a Pierpaolo BOMBARDIERI

Segretario Generale UIL

D) Segretario, impossibile non fare qualche domanda sugli esiti delle elezioni europee. Come valuti il quadro che ne è emerso?

R) È stata una competizione politica e, in tutte queste settimane, interventi e commenti li abbiamo lasciati ai partiti, come è giusto che fosse. Ciò detto, è evidente che, a livello europeo, non abbiano pagato alcune scelte di integralismo ideologico. Le politiche di austerità rischiano di affossare l'idea stessa di europeismo e il Patto di stabilità, che è figlio di quelle scelte, genera contrarietà e disaffezione. Serve il consenso sociale anche nei grandi processi di trasformazione e di transizione e, se così non accade, questi cambiamenti vengono rifiutati, nel segreto dell'urna. Spero che tutti i partiti, in Europa, facciano tesoro della lezione.

D) Gli assetti europei rischiano di non favorire le rivendicazioni sindacali. È un timore fondato?

R) Se non c'è attenzione agli equilibri e alle conseguenze sociali delle scelte che si fanno in Europa, nessuna transizione climatica, nessuna rivoluzione tecnologica potrà essere affrontata in modo efficace e secondo logiche riformiste. A tal proposito, faccio sempre un esempio. Se si decide che dal 2035 non si produrranno più motori a scoppio e se non ci saranno misure in grado di accompagnare questo processo, poi, non ci si può meravigliare che i piazzali delle grandi case automobilistiche siano piene di auto elettriche. Se le persone non si sentono coinvolte, i risultati sono questi.



Pierpaolo Bombardieri

D) E i riflessi delle elezioni sul piano nazionale?

R) Non mi pare che ci siano grandi novità. Il Governo ha un ampio respiro di legislatura. Ovviamente, aspettiamo di capire quali saranno le prossime scelte della manovra. Per quel che ci riguarda, i capitoli restano quelli che abbiamo sempre ribadito. C'è da recuperare il potere d'acquisto dei salari: è questo il primo punto all'ordine del giorno che richiama, dunque, la necessità di confermare il taglio del cuneo fiscale e di puntare sulla detassazione degli aumenti contrattuali. Insistiamo, poi, sui temi della sicurezza, sulla riforma fiscale e su quella della previdenza, oltreché sugli altri temi sui quali aspettiamo di capire come il Governo intende muoversi.

D) Intanto, proseguono gli impegni e la mobilitazione della Uil, a partire dalla campagna "Zero morti sul lavoro". L'ultima iniziativa messa in campo ha suscitato grande attenzione e tanto scalpore. Vogliamo ricordare di cosa si tratta?

R) Per sensibilizzare l'opinione

pubblica e la politica sul dramma delle morti sul lavoro, abbiamo deciso di esporre nelle piazze italiane tante bare quante sono state le vittime degli infortuni sul lavoro. Vogliamo parlare ai cuori e alle menti di quelli che pensano che non si tratti di un loro problema. Vogliamo far capire, invece, che riguarda tutti e che, se non c'è il rispetto della vita umana, qualsiasi altra discussione non ha senso. Dobbiamo sconfiggere il silenzio della morte, quel silenzio e quella solitudine che restano dopo la tragedia nelle famiglie che l'hanno subita. La sicurezza e la dignità del lavoro devono essere questioni che uniscono e non che dividono. Ecco perché abbiamo chiesto al Governo di aprire un confronto, insieme alle parti datoriali e ai ministri interessati, affinché la sicurezza sul lavoro diventi la priorità del Paese: nessuna vita può essere sacrificata per il profitto.

D) Quali sono le proposte della Uil, a tal proposito?

R) Sono note: più ispettori, più ispezioni, no agli appalti a cascata, uniformità delle norme in materia di appalti tra pubblico e privato, istituzione di una Procura speciale e dell'omicidio per violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro perché, se sono stati manomessi i dispositivi di sicurezza non si può parlare di incidenti ma, appunto, di omicidi. Siamo convinti che non basti commentare, con una semplice dichiarazione, gli inviti del Presidente della Repubblica e del Santo Padre a impegnarsi su questo fron-

te e a rispettare le persone, ma che servano fatti concreti. Continueremo la nostra battaglia fino a quando non arriveremo a Zero morti sul lavoro.

D) L'altra grande campagna, avviata da pochi mesi a questa parte, è quella contro il lavoro precario. Quali sono le preoccupazioni della Uil?

R) Vogliamo dire con forza "no ai lavoratori fantasma". I precari sono persone che la società non vede, nel senso che a loro sono negati, nei fatti, elementari diritti di cittadinanza. Ogni giorno, incontriamo ragazzi e ragazze che hanno difficoltà a trovare un lavoro stabile e che, dunque, non possono costruirsi una vita normale e dignitosa, magari contraendo un mutuo per acquistare casa. Ci sono, poi, tre milioni di lavoratori in nero e un'economia sommersa che non si riesce a sradicare. Sono tutti fenomeni che trasformano le persone in fantasmi, soprattutto i giovani, e noi non possiamo più tollerare che ciò accada.

D) La Scuola di formazione antimafia è l'altro impegno della Uil, rivolto ai quadri e dirigenti sindacali territoriali di tutto il Paese e organizzato insieme all'Associazione antimafia #Noi. Con quali obiettivi?

R) Con questa iniziativa ci prefiggiamo di raggiungere due obiettivi. Vogliamo chiarire, innanzitutto, che non ci

arrenderemo mai, perché il silenzio è il peggiore dei nemici nella battaglia contro le mafie. Inoltre, vogliamo offrire ai nostri quadri dirigenti territoriali gli strumenti per conoscere il fenomeno e capire come muoversi all'interno delle realtà in cui operano. Dobbiamo essere aggregatori di forza e di coraggio in questa battaglia che abbiamo deciso di combattere insieme all'Associazione #Noi e alla giornalista Federica Angeli, nota per le sue famose e coraggiose inchieste e che ha fatto della lotta contro le mafie la sua stessa ragione di vita. Dobbiamo costituire quella massa critica che fa rete e non si arrende, non dimenticando che le infiltrazioni mafiose non risparmiano nessun territorio e che, dunque, questa iniziativa deve interessare tanto le Regioni del Sud quanto quelle del Nord.

D) Il mondo produttivo e del lavoro è già immerso in una sfida del tutto nuova e dalle conseguenze imprevedibili: l'avvento dell'Intelligenza Artificiale. La Uil come intende approcciare questa innovazione?

R) Come sempre, la Uil intende governare e gestire il cambiamento e non subirlo. Si tratta, infatti, di fronteggiare i rischi di uno strumento che, se non utilizzato correttamente, può prevaricare e danneggiare le persone. Al contrario, occorre comprendere e valorizzare le

opportunità che possono scaturirne per la vita delle stesse persone, per il sociale e per il mondo del lavoro. Ecco perché vogliamo creare le condizioni per arrivare a utilizzare l'Intelligenza Artificiale in modo da affrontare queste trasformazioni e attrezzarci sia al nostro interno sia a difesa dei diritti e degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori. Abbiamo appena iniziato un percorso che deve essere strutturato e che deve arrivare a coinvolgerci tutti. Peraltro, qualche settimana fa, il Consiglio dell'Unione europea ha dato il via libera definitivo all'AI Act. Un provvedimento che ci lascia perplessi perché, ancora una volta, in un atto dell'Unione si parla di scopi militari, di ricerca e di difesa e non si fa alcun riferimento al sociale e al lavoro. Le nostre preoccupazioni sono forti perché, secondo alcuni dati emersi dal recente Forum della PA, con l'Intelligenza Artificiale sarebbero a rischio più di 200mila dipendenti pubblici. Senza contare ciò che sta già accadendo nel privato e ciò che l'adozione di queste metodiche comporterà per il rispetto della dignità e della privacy delle lavoratrici e dei lavoratori. Dobbiamo, dunque, metterci subito all'opera per combattere una battaglia su un terreno del tutto nuovo, per usare gli stessi strumenti dei 'nuovi padroni' ed essere così all'altezza di questa nuova e decisiva sfida.

Salute e sicurezza: servono risposte concrete per fermare la strage sul lavoro

di Ivana VERONESE, Segretaria Confederale UIL

I lavoratori e le lavoratrici morti nei primi 4 mesi dell'anno 2024, nel solo settore edile, sono 41. Nello stesso primo quadrimestre dell'anno precedente, il 2023, erano 18: meno della metà.

Parlo del settore edile non a caso: lo strumento su cui il Governo – e, di conseguenza, sostanzialmente tutto il dibattito pubblico – sta accendendo maggiormente i riflettori è la patente a crediti, al momento riservata alle imprese che operano nei cantieri temporanei o mobili. Come se l'introduzione di un singolo strumento potesse, da solo, mettere freno a una mattanza che ha prima di tutto origini culturali: la cultura del profitto che permea molte imprese di questo Paese, dove il guadagno vale ben più di una vita umana. Peraltro, una proposta realizzata in fretta e furia, sull'onda dell'emotività e dell'insistenza di un Paese che, finalmente, ha cominciato a chiedere risposte.

In meno di un anno ci sono state la strage di Brandizzo, quella di Firenze, quella di Suviana, che hanno alzato molto l'attenzione sulla piaga della mancanza di sicurezza sul lavoro.

Ciò che nessuno ricorda mai, però, sono tutte le vite spezzate nel mentre: più di mille persone ogni anno muoiono sul posto di lavoro, ogni giorno tre lavoratrici e lavoratori di cui la stragrande maggioranza di noi non conosce il nome, perché se, giustamente, un infortunio mortale che coinvolge 4 operai della stessa



Ivana Veronese

azienda finisce in prima pagina, 4 morti in luoghi di lavoro diversi, nello stesso giorno, non fanno alcun rumore.

E ancora: ciò che nessuno ricorda mai è che nel nostro Paese ogni anno muoiono più di mille persone di malattie professionali, una piaga che non accenna a trovare risoluzione e che continua il suo cammino nel silenzio dei più.

Questo silenzio, questa perenne distrazione, forse persino questo abituarci – di noi, come società – al fatto che la morte di un certo numero di lavoratrici e lavoratori al giorno sia condizione ineliminabile del mondo del lavoro contemporaneo, ci ha fatto avvertire come una necessità il fatto di fare di più, o forse qualcosa di diverso, per risvegliare le persone dal torpore che arriva a far accettare la perdita di una vita umana come “danno collaterale”.

Da queste riflessioni è nata la campagna di sensibilizzazione che ci ha visti riempire prima

Piazza del Popolo con 1.041 bare di cartone – il numero di morti sul lavoro dichiarato dall'Inail per l'anno 2023 – e poi portare queste bare nelle piazze di alcune delle più grandi città italiane. Perché lì, nei centri trafficati di Napoli, Firenze, Milano, Bologna, Perugia, Bari, e molti altri luoghi, a grandezza naturale, non si possono ignorare. Vogliamo che queste morti, queste persone che hanno perso la vita mentre lavoravano, siano sotto gli occhi di tutte e tutti, così che nessuno possa più girarsi dall'altra parte.

Un pugno allo stomaco per ognuno di noi per richiamare la necessità di un impegno comune ancora più intenso sulla frontiera dei diritti delle persone.

Perché deve essere chiaro che questa battaglia possiamo sperare di vincerla solo se tutte e tutti decidiamo di farne una priorità: non del Sindacato, non del mondo del lavoro ma della società tutta, di una società che vuole definirsi civile. Nessuno può, né deve, sentirsi escluso.

E chiariamoci: non chiamiamola “emergenza”! Perché di emergenziale non c'è proprio niente. Non accade “per caso” che mille persone l'anno muoiano sul lavoro. Troppo spesso quelli che vengono chiamati “infortuni sul lavoro”, che comportano la perdita della vita o un grave grado di invalidità, sono tutt'altro che casi sfortunati o imprevedibili. Sia chiaro questo, se qualcuno decide di togliere la sicura a un macchinario per aumen-

tarne la produttività, la morte della persona che ci stava lavorando non è un incidente: è un omicidio.

L'istituzione del reato di omicidio per la violazione delle norme su salute e sicurezza sul lavoro è, quindi, necessariamente una delle nostre rivendicazioni rispetto alle quali non arretriamo di un millimetro: così come la necessità di avere più regole nella gestione di appalti e subappalti; l'obbligo per gli appalti privati di rispondere alle stesse regole degli appalti pubblici; l'istituzione di più controlli e quindi più ispettori; la formazione a tutte e tutti prima del lavoro ma formazione vera, di qualità.

Ai famosi tavoli col Governo, nei quali abbiamo cercato e stiamo cercando di modificare la patente a crediti (sulla cui progettazione non siamo mai stati sentiti, le convocazioni sono arrivate solo a valle di un procedimento legislativo già prossimo alla conclusione) di cui parlavo all'inizio di questo articolo, abbiamo ascoltato controparti che ci accusavano di volere la "strage delle imprese". Perché chiediamo regole più stringenti, impegni più concreti, sanzioni più pesanti.

A costoro abbiamo risposto che noi non abbiamo niente in contrario con le imprese che operano seguendo le regole e che, al contrario, abbiamo

tutto l'interesse che in Italia la domanda di lavoro cresca e non certo diminuisca. Tuttavia, abbiamo ricordato loro l'art. 41 della nostra Costituzione, quantomai attuale, che alla libertà di impresa pone limiti precisi e invalicabili, sancendo che "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana".

Loro non vogliono la strage di imprese, noi ci batteremo ogni singolo giorno perché non ci sia una strage di lavoratori e lavoratrici.



Terzo Rapporto Digit@UIL 2022/2023: una nuova prospettiva sulla Contrattazione Collettiva Decentrata

di Tiziana BOCCHI, Segretaria Confederale UIL

L'8 maggio 2024, la UIL ha presentato il Terzo Rapporto Digit@UIL 2022/2023, dedicato allo studio della contrattazione collettiva decentrata.

Sono più di 1200 gli accordi aziendali presenti nell'Archivio e quasi 800 quelli oggetto dell'analisi; 9 le aree tematiche e oltre 4.000 le clausole contrattuali estrapolate ed esaminate, (informativa aziendale; assunzione a tempo indeterminato; part time; turnorario; smart working; banca ore; congedi parentali; asili nido; sostegno allo studio; livelli occupazionali; mansioni /inquadramento professionale; premio di produttività, ecc.). Dalle analisi effettuate è stato possibile verificare, a titolo esemplificativo, che tra le tematiche maggiormente presenti negli accordi ci sono il welfare (27,13%), il salario di produttività (10,47%), le relazioni industriali (15,44%), e l'organizzazione del lavoro (19,94%). Si è potuto, inoltre, mettere in evidenza, soprattutto rispetto alla contrattazione decentrata 2022/2023 un orientamento sempre più consolidato verso forme di salario variabile, legate alla produttività, alla qualità e ad altri elementi di competitività aziendale. In questa prospettiva, è da circa tre decenni che la contrattazione aziendale mantiene questo compito, mentre si assegna al contratto nazionale la funzione di tutelare il generale potere di acquisto delle retribuzioni.

Non è un caso, infatti, che



Tiziana Bocchi

modello contrattuale italiano, in particolare, e le relazioni sindacali, in generale, debbano continuare a fondarsi su due livelli contrattuali tra loro complementari: quello nazionale, da un lato, e quello decentrato dall'altro. L'uno deve essere la primaria fonte normativa, il fulcro della disciplina dei rapporti di lavoro, nonché il centro regolatore delle politiche salariali per tutti i dipendenti occupati in quel determinato settore. L'altro, invece, deve consentire la ricerca del punto di equilibrio, potremmo dire "in loco", tra i legittimi bisogni di chi lavora e le necessità delle imprese, realizzando una efficace organizzazione del lavoro, senza dimenticare l'importanza, anche sociale, di redistribuire la ricchezza prodotta in azienda. Le sfide delle transizioni digitale, energetica ed ambientale, passano anche dall'azione congiunta e condivisa fra imprese e sindacato a livello aziendale. E sebbene dall'analisi dei dati presenti nel nostro osservatorio si registri una contrattazione di secondo livello capace di

scelte importanti in termini di qualità verso queste direzioni, economiche e sociali, ciò non è ancora sufficiente. Digit@UIL ci consegna, infatti, una contrattazione decentrata che non riesce a crescere quantitativamente, con tutti gli effetti che ne derivano in termini di ricchezza da redistribuire a favore delle lavoratrici e dei lavoratori. Essa, infatti, non ha finora toccato quel livello di diffusione e pervasività che le organizzazioni sindacali e datoriali, già a partire dall'Accordo Interconfederale del 1993, si sono poste come obiettivo. E questo resta il problema maggiore da risolvere.

Gli Accordi Interconfederali del periodo 2016-2018, che si pensava potessero fornire una spinta allo sviluppo della contrattazione di secondo livello, non hanno sortito l'effetto sperato. Dai dati di gennaio 2024, contenuti nel Report del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sui contratti di secondo livello che prevedono premi di risultato, è emerso che i contratti attivi erano sotto i 10.000 (precisamente 9.421), di cui 7.892 contratti aziendali e 1.529 contratti territoriali. Dal bollettino di aprile 2024 si registra un leggero aumento passando, così, a 11.270 contratti depositati. Dimensionalmente, poi, si continua a parlare di grandi imprese e multinazionali del Nord e centro-Nord.

Anche sul primo livello contrattuale continuano a persistere storici problemi non ancora risolti: dai ritardi nei

rinnovi, alla sempre più frequente sovrapposizione dei perimetri contrattuali; dalla difficile difesa del potere d'acquisto, alla frammentazione della rappresentanza che ha portato alla proliferazione selvaggia di contratti in dumping. È un grave *vulnus*, che riguarda in particolar modo il comparto dei servizi, quello del mancato rispetto delle norme che presidiano ogni contratto sui tempi, sulle procedure e sulle modalità della presentazione delle piattaforme, dall'avvio del confronto, compreso il periodo di raffreddamento del conflitto.

Il contratto del commercio, e ora anche quelli della grande distribuzione e del turismo, dal 2019 sono stati finalmente rinnovati. Per altri contratti sono passati otto o più anni.

Viene allora da chiedersi cosa non abbia funzionato e come bisogna intervenire.

Certamente la messa al bando della concertazione, che si è arrivati gradualmente a definire una forma di consociativismo, è stato il primo grande errore commesso dalla politica bipartisan, con il fine vero di destabilizzare il sistema di relazioni, in particolare con il Sindacato confederale. Destabilizzazione che si è protratta fino ai nostri giorni, producendo contrapposizioni invece che soluzioni condivise ai tanti problemi che hanno attraversato, e attraversano ancora, il Paese.

È evidente che gli accordi sottoscritti tra il 2016 e il 2018 vanno rivisti, perché nel frattempo si sono verificati fatti che non possono in alcun modo essere trascurati: innanzitutto la pandemia da Covid-19, poi l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia

e ora la delicata situazione in Medio Oriente, con un conflitto che sembra non trovare soluzioni e con tutte le conseguenze umane ed economiche che questo sta comportando. Le regole condivise vanno rispettate, altrimenti si cambiano. Ed è quanto mai urgente superare questa stagnazione salariale ormai duratura, di cui abbiamo discusso più volte in diverse sedi anche istituzionali.

Vi sono ulteriori obiettivi futuri sui quali è necessario lavorare: fare i conti con i cambiamenti digitali intervenuti nel mondo del lavoro e nei modelli organizzativi, allargando le tutele e i diritti, in particolare negli appalti, contrastando la precarietà e riconoscendo il valore del lavoro attraverso interventi sulla formazione e sull'inquadramento professionale. I contratti collettivi devono essere costantemente rinnovati nei tempi che le stesse procedure indicano e con risorse adeguate alla realtà economica e sociale. Occorre ripensare, insieme alle forze politiche, a un vero progetto di politica industriale che sia in grado di dare nuova linfa al nostro sistema produttivo e di renderlo competitivo non solo nell'oggi, ma anche per i prossimi anni.

E se, come questo rapporto conferma, la contrattazione di secondo livello rappresenta un valore e ricopre un ruolo fondamentale nel mondo del lavoro, allora ancora più importante risulta la necessità di estenderla su tutto il territorio nazionale e nelle PMI, per le quali, per esempio, abbiamo richiesto un intervento legislativo. Pensiamo si debba compiere una rivoluzione, provando concretamente ad estenderne

la copertura, così come stabilito nell'Accordo del 1993, e puntando sempre di più sulla contrattazione territoriale. Per raggiungere questi obiettivi la Uil ha sviluppato alcune riflessioni, che si pongono l'obiettivo di offrire strumenti tecnici utili per incentivare lo sviluppo della contrattazione collettiva anche decentrata ed efficientare il sistema di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori a livello aziendale/territoriale.

Esse attengono a vari ambiti, tra cui: un diverso quadro normativo della fiscalità agevolata relativa alla premialità retributiva e al welfare aziendale attuati mediante contrattazione aziendale; il rafforzamento della partecipazione alle scelte delle imprese da parte delle lavoratrici e dei lavoratori; la promozione di un intervento legislativo che possa sostenere quanto stabilito dagli Accordi Interconfederali in materia di rappresentanza e rappresentatività; un'integrazione normativa che stabilisca che nelle aziende al sotto dei 15 dipendenti si costituisca una rappresentanza dei lavoratori, prediligendo le RSU alle RSA, oltre al rafforzamento del sistema della rappresentanza eletta nell'ambito di PMI collegate mediante contratti di appalto e/o forme di esternalizzazione, anche digitale; la modifica dell'art. 35 l. 300/1970, introducendo il concetto di unità produttive digitali; lo sviluppo di una maggiore fruizione di diritti sindacali di nuova generazione. Le sfide che ci attendono sono molte e complicate. Come sindacato riformista siamo pronti, non solo ad affrontarle, ma a vincerle.

Lavoro e sanità: le nostre priorità per i prossimi 5 anni

di Alberto CIRIO, Presidente della Regione Piemonte

Con i piemontesi ho preso un impegno molto concreto: portare avanti i tanti progetti che la nostra amministrazione ha avviato in questi cinque anni. Il nostro primo mandato è stato segnato in maniera indelebile dalla pandemia, che abbiamo affrontato con determinazione e coraggio, e che, quando abbiamo potuto rialzare la testa dall'emergenza, ha segnato per il Piemonte il momento della ripartenza e della crescita. Da troppi anni questa parte d'Italia era bloccata, con tanti progetti solo sulla carta, una vocazione internazionale affievolita, di cui lo stop alle grandi opere e il no alle Olimpiadi rappresentavano solo gli esempi più lampanti. In questi cinque anni le cose sono cambiate: abbiamo impresso una nuova marcia al Piemonte e ora vogliamo continuare a lavorare per raggiungere i traguardi che ci siamo posti.

Due su tutte sono le nostre priorità: salute e lavoro. Quello delle lunghe liste d'attesa è un problema che in Piemonte esiste da almeno quindici anni e che la pandemia ha ulteriormente aggravato. Ma nei cinque anni del nostro governo, grazie al grande lavoro dei sanitari e a 50 milioni di risorse extra investite ogni anno, abbiamo recuperato i livelli pre-Covid per quanto riguarda le prestazioni urgenti. Adesso, con la nuova gara del Cup, ovvero il centro unico di prenotazioni avviato dal centrosinistra nel 2018, potremo finalmente riorganizzare il sistema che abbiamo ere-



Alberto Cirio

ditato dalla passata amministrazione di centrosinistra e recuperare i tempi di attesa delle prescrizioni programmate, come abbiamo condiviso nell'accordo sottoscritto con le organizzazioni sindacali compresa la Uil, cambieremo il sistema per la prenotazione di esami e visite, dato che si è rivelato la principale difficoltà nel piano di riduzione delle liste d'attesa.

Le prenotazioni saranno organizzate per quadrante e non più su base regionale, con prestazioni sette giorni su sette e appuntamenti più vicino a casa. Ogni singola richiesta sarà presa in carico dal sistema che ricontatterà il paziente non appena ci sarà un appuntamento disponibile. Si tratta di un modello già sperimentato in Piemonte, peraltro con risultati particolarmente significativi, durante uno dei momenti più difficili dal dopoguerra: la pandemia. Con

il sistema adottato per i vaccini durante il Covid, abbiamo messo in sicurezza 1 milione e 300 mila anziani in un mese. Anche grazie alla collaborazione e al confronto costante con le organizzazioni sindacali, nei mesi scorsi è nato l'Osservatorio per il personale sanitario che ci ha consentito prima di individuare le carenze di personale ASL per sale e ospedale per ospedale e ha poi avviato un piano scientifico di assunzione con l'obiettivo di avere, a dicembre 2024, 2 mila persone in più che lavorano nella sanità piemontese. A questo si aggiunge la realizzazione del piano di edilizia sanitaria, che ha l'obiettivo di realizzare undici nuovi ospedali, quattro ampliamenti e un centinaio tra case e ospedali di comunità.

Abbiamo fatto passi avanti anche per quanto riguarda l'assistenza domiciliare e il sostegno alle famiglie che hanno un anziano o una persona fragile di cui occuparsi. Con Scelta sociale abbiamo avviato un sistema di welfare che coinvolge 7 mila famiglie a cui è destinato un voucher da 600 euro al mese - che vogliamo aumentare in questa nuova legislatura - per l'assistenza a casa o in struttura, senza contare che in questi anni il fondo integrativo per la non autosufficienza è passato da 275 milioni del 2019 a 305 nel 2023 (395 contanti anche le risorse di Scelta sociale), per garantire l'assistenza agli anziani non autosufficienti di 25 mila famiglie.

È sufficiente? Non ancora,

ma è un cambio di direzione e un'inversione di tendenza che ci indicano l'efficacia del nostro lavoro. Insomma, sappiamo che ci sono ancora tanti problemi, ma sappiamo anche come affrontarli e siamo sulla strada giusta per risolverli. Il nostro impegno per la sanità va di pari passo con quello per lavoro, crescita, sviluppo, inclusione, sostenibilità, legalità e l'attenzione ai fragili e alle famiglie, oltre che per l'ambiente, tema trasversale e fondante della nostra azione di governo: sono questi gli altri punti centrali del programma della nostra coalizione di centrodestra.

Proprio l'attenzione all'ambiente e alla transizione ecologica è uno dei fattori determinati di cui occorre tenere conto delle politiche per il lavoro e per lo sviluppo. In questi anni abbiamo assistito, anche in questo frangente, a un'inversione di tendenza. Per anni il Piemonte è stato il fanalino di coda nel Nord Italia con il Pil che cresceva meno della media nazionale. Oggi non è più così. Nel 2023 tutti gli indicatori sono stati positivi, a partire da quelli dell'export e da quelli del tasso di occupazione, che sono migliori della media italiana. Lo

certifica Moody's, che ha appena aumentato il rating del Piemonte passato, dopo oltre 12 anni, da zona no-grade a zona grade, ovvero dove conviene investire. Anche il Financial Times prestigiosa rivista internazionale riconosce il cambio di passo e quest'anno colloca la nostra regione al sesto posto tra quelle più attrattive d'Europa. In questo contesto dinamico e positivo intendiamo proseguire il lavoro avviato per l'attrazione di investimenti - penso a Cartier, Coca Cola, Google, Burberry solo per fare alcuni esempi - con particolare attenzione alla filiera della manifattura che in Piemonte paga ancora un terzo degli stipendi. E se per quanto riguarda l'aerospazio, in questi anni, abbiamo assistito a una crescita molto favorevole con il giro d'affari passato da 7 a 8 miliardi e gli addetti cresciuti da 20 a 35 mila, anche nell'automotive cogliamo segni positivi. L'accordo siglato nel 2022 tra Regione, Comune e Stellantis, ha già portato qui l'Hub europeo del riciclo, il Battery center e la nuova linea di trasmissioni e ora siamo già al lavoro sulla fase 2 che prevede l'avvio, dal 2026, della produzione della 500 ibrida a Mirafiori.

Non era un risultato scontato, come sanno bene i sindacati che chiedono da anni certezze sulla produzione a Torino e proprio ad aprile sono scesi in piazza in maniera unitaria per sollecitare Stellantis in questo senso. L'hanno fatto anche le istituzioni, regione e comune, in modo pragmatico e lavorando insieme e oggi sappiamo che, grazie al nuovo modello, Mirafiori sarà in grado di produrre 200 mila veicoli all'anno che è la soglia della piena occupazione per l'azienda e rappresenta una garanzia per l'intero indotto.

Continuiamo quindi a guardare con fiducia al futuro, con un programma serio, fatto di proposte serie e sostenibili, sia per i cittadini che per le amministrazioni. Vogliamo sostenere e alimentare la crescita, in modo che il nostro Piemonte sia sempre di più la regione delle persone e della loro cura, dell'inclusione e del sostegno per tutti, dell'innovazione concreta, dell'attrazione di investimenti e competenze, della transizione sostenibile e digitale, della bellezza e della conoscenza. Il Piemonte per tutti che vogliamo continuare a costruire insieme, senza lasciare indietro nessuno.



Metalmeccanici, al via la trattativa per il rinnovo del contratto

di Rocco PALOMBELLA, Segretario Generale UILM

Si è aperta il 30 maggio scorso presso la sede di Confindustria a Roma la trattativa per il rinnovo del CCNL Federmeccanica-Assistal, scaduto a giugno di quest'anno, e che riguarderà il quadriennio 2024-2027. Il nostro è tornato a essere il contratto più importante del sistema industriale, perché oltre ad affrontare temi tipicamente normativi e salariali, si è caratterizzato per il grande salto fatto sulle corrette e costruttive relazioni industriali e sui temi riguardanti la modifica epocale dell'inquadramento professionale, il welfare, la formazione e le pari opportunità. Come abbiamo sostenuto a più riprese, in questi tre anni abbiamo fatto vivere il contratto e sono passati velocemente per l'intensa attività svolta.

Vale la pena ricordare che il contratto scorso fu rinnovato in piena pandemia e piena crisi di governo. Eravamo tutti con le mascherine, in pochi e distanziati, ma determinati e consapevoli che il rinnovo contrattuale sarebbe stato una garanzia, sia per le imprese che per i lavoratori.

A tutto questo si è aggiunta anche una guerra ai confini dell'Europa, che ha provocato un'impennata dei prezzi dell'elettricità, del gas e del petrolio con effetti dirompenti sulle famiglie e sull'economia del Paese. L'inflazione record ha ridotto fortemente il potere d'acquisto delle famiglie, nonostante gli aumenti salariali certificati ex post. Secondo i dati Istat, in Italia negli ultimi tre anni i prezzi al consu-



Rocco Palombella

mo sono aumentati del 17,3%, mentre le retribuzioni contrattuali sono cresciute del 4,7%. Quindi il potere d'acquisto perso è stato di oltre il 12%. Sempre secondo l'Istat, negli ultimi dieci anni è quasi raddoppiato il numero di operai poveri: nel 2014 lo era l'8,7% del totale mentre oggi lo è il 14%. Per non parlare della povertà delle famiglie italiane.

Nelle prossime settimane si svolgeranno incontri specifici per affrontare gli 11 punti che compongono la nostra piattaforma contrattuale, elaborata e condivisa con Fim e Fiom. La fase assembleare ha coinvolto 785mila lavoratori e la piattaforma è stata approvata con oltre il 98% dei consensi. È una piattaforma che, oltre a fotografare la situazione attuale in cui versa il settore metalmeccanico e impiantistico, si pone l'obiettivo di salvaguardare le aziende e i lavoratori coinvolti in un grande processo di transizione.

L'obiettivo è quello di rendere il settore metalmeccanico at-

trattivo, in grado di riconoscere le professionalità e le giuste competenze con una adeguata retribuzione e con orari di lavoro compatibili con le aspettative di vita e di lavoro degli attuali lavoratori e delle nuove generazioni.

Sono quindi diversi i temi della piattaforma, a cominciare dalle relazioni industriali e passando per le politiche attive, l'inquadramento, il welfare integrativo, ambiente e sicurezza, occupazione e mercato del lavoro, appalti, conciliazione vita-lavoro, politiche di genere, riduzione dell'orario di lavoro e salario.

In particolare, sulla riduzione dell'orario i cambiamenti epocali della transizione ecologica, digitale e tecnologica insieme ai processi di riorganizzazione e crisi necessitano di risposte inedite per gestire gli effetti occupazionali, per garantire, promuovere e incrementare la buona occupazione e conciliare vita e lavoro. Ora è fondamentale sperimentarla, estenderla e consolidarla nel Ccnl per dare coerenza e uniformità all'industria metalmeccanica e delle installazioni, anche al fine di migliorare la qualità e l'attrattività nei confronti delle giovani generazioni. Chiediamo che si avvii una fase di sperimentazione contrattuale con l'obiettivo di raggiungere progressivamente una riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali a parità di salario, facendo salve le intese aziendali esistenti.

Per quanto riguarda il salario, invece, confermiamo il modello

definito il 5 febbraio 2021 basato su due livelli di contrattazione. La nostra richiesta è di aumentare i salari nel triennio di 280 euro al livello medio. Pensiamo sia in linea con la richiesta fatta nella piattaforma del rinnovo del contratto precedente, in quella occasione a fronte di un'inflazione prevista nel triennio di 2,5% chiedemmo l'8%. Anche questa volta, a fronte di un'inflazione programmata nel triennio 2024-2027 del 7% chiediamo il 14%. Una condizione indispensabile per continuare a difendere i salari da un'inflazione senza precedenti.

A questo si aggiunge la richiesta di portare a 700 euro l'importo annuo dell'elemento perequativo e di riconoscerlo a tutti i lavoratori che non rinnovano il contratto aziendale, per incentivare la contrattazione di secondo livello, e la non assorbibilità dei superminimi individuali che ha dimostrato di essere iniqua, di comprimere le retribuzioni reali e di vanificare, nei fatti, gli esiti dei rinnovi contrattuali per una parte sempre crescente di lavoratrici e lavoratori.

Siamo pronti ad affrontare la trattativa senza pregiudiziali, consapevoli della delicatezza del momento e delle difficoltà che attraversano le aziende e i lavoratori.

Una partita importante per l'industria nazionale si gioca a Torino e riguarda Stellantis. L'incontro del 27 maggio scorso a Torino con l'ad del Gruppo, Carlos Tavares, ha lasciato intravedere "luci e ombre" sul futuro dell'azienda in Italia. Il piano esposto risponde ad alcune importanti richieste che avevamo avanzato e arricchisce il novero dei modelli assegnati all'Italia, a iniziare dalla Fiat 500 ibrida a Mirafiori nel 2026. Ma prevede tempi di realizzazione lunghi, e quindi implica la condivisione di un percorso ancora difficile con notevoli sacrifici per i lavoratori.

Ci sono inoltre questioni ancora irrisolte come il rilancio del marchio Maserati e dello stabilimento di Modena. Anche in considerazione delle incognite della cosiddetta transizione, diventa essenziale un tavolo presso la Presidenza del Consiglio per provare a raggiun-

gere un'intesa che garantisca un futuro industriale sostenibile all'Italia. Del resto la stessa Stellantis ha rimarcato la necessità di interventi che dipendono dalla politica e che incideranno sulla competitività del Paese e sulla transizione all'elettrico, che vanno dagli incentivi all'acquisto alle reti di ricarica, dal costo dell'energia alla concorrenza cinese.

Da questi interventi del Governo dipenderà in gran parte, secondo la stessa Stellantis, la possibilità di realizzare appieno il piano industriale e quindi di raggiungere l'obiettivo di produrre un milione di veicoli l'anno.

L'industria dell'auto a Torino conserva una importanza straordinaria per numero di imprese e di addetti; il suo valore dunque non è solo simbolico, ma eminentemente pratico. Auspichiamo che il tavolo aperto presso il ministero delle Imprese e del Made in Italy possa aiutarci ad affrontare questa fase di transizione in cui si sta giocando il destino stesso della industria dell'auto in Italia e in Europa.



twitter

CERCA

@UilPiemonte
e clicca **"Segui"**



facebook

CERCA

Uil Piemonte
e clicca **"Mi Piace"**

Poste italiane, una privatizzazione senza prospettiva

di Claudio SOLFAROLI CAMILLOCCI, Segretario Generale UIL Poste

La collocazione sul mercato di una impresa ha un significato positivo se è finalizzata alla ricerca di un socio industriale operativo, di un partner serio che migliori le competenze industriali delle aziende coinvolte, aumentandone dinamismo e competitività, permettendo così di far crescere il Paese in termini di occupazione, ricchezza, innovazione.

In altre parole, deve esserci una strategia solida di politica industriale, che contestualizzi le singole scelte imprenditoriali con lo sviluppo economico del Paese, che definisca il perimetro dei mercati strategici innovativi nei quali il ruolo guida dello Stato diviene assolutamente necessario e imprescindibile.

Poste italiane è una istituzione cardine della società italiana, con radici che risalgono al 1862. Da allora, ha evoluto il suo ruolo da semplice operatore postale a fornitore dei servizi finanziari e logistici, mantenendo una presenza capillare su tutto il territorio nazionale.

Poste italiane oggi è il più grande snodo fisico e digitale del Paese dove si incrociano e si sovrappongono finanza e logistica, comunicazione e big data, pubblica amministrazione e territorio, creando nei fatti un nuovo mercato strategico innovativo nel quale il cittadino elettore, il cittadino consumatore, il cittadino lavoratore, il cittadino imprenditore ogni giorno definisce e costruisce il proprio rapporto con tutto ciò che lo circonda.

Di fronte ad una questione che investe perciò il cuore stesso del Paese, colpisce l'assenza di



Claudio Solfaroli Camillocci

un dibattito pubblico serio e approfondito, la mancanza di un reale confronto del Governo con le parti sociali e colpisce soprattutto la superficialità e finanche la opacità con le quali si propone la ulteriore privatizzazione di Poste italiane.

Tra l'altro è contraddittorio il fatto che questo Governo sostiene e propone un processo di privatizzazione di Poste italiane analogo a quello che già nel 2016 il Governo Renzi sostenne e propose.

Infatti, noi ricordiamo molto bene la campagna elettorale dell'attuale Premier che nel 2018 era contraria ad ogni forma di privatizzazione di Poste italiane.

La UILposte ribadisce il suo no al processo di ulteriore privatizzazione di Poste italiane e - anche di fronte alle recenti dichiarazioni della Premier nelle quali garantisce il mantenimento del 51% allo Stato - chiediamo il ritiro del Dpcm del 24 febbraio 2024.

La proposta contenuta in quel decreto - al di là delle percentuali di proprietà garantite allo Stato - delinea infatti un'operazione di mera cassa finalizzata ad abbattere il debito pubblico di insignificanti decimali attraverso un trasferimento secco di quote della proprietà pubblica a fondi speculativi completamente estranei alla vocazione sociale e industriale di Poste italiane. È inoltre una operazione che va a discapito dello stesso bilancio pubblico. Infatti, se ipotizziamo la vendita ai prezzi correnti di borsa del 29,26% - la quota attualmente controllata dal MEF - con un ricavato di circa 4 miliardi, il taglio del debito pubblico produrrebbe un risparmio di circa 185 milioni ma comporterebbe la rinuncia ad un dividendo che negli ultimi anni è stato abbondantemente superiore ai 200 milioni annui e tale mismatch (introiti/mancati dividendi) sarebbe ancora più elevato, paradossalmente, di fronte ad una vendita del 14% delle quote detenute dal MEF. Questo processo di privatizzazione mette a rischio la unitarietà del Gruppo Poste italiane, con la quale si è costruita tutta la brillante storia di successi dell'azienda e soprattutto fa venire meno la sua vocazione sociale, che oggi si compie attraverso quel presidio capillare del territorio che rappresenta il vero grande valore aggiunto non soltanto aziendale ma di tutto il Paese. La logica del puro profitto (propria dei fondi speculativi) determinerà inevitabilmente il taglio di tutto ciò che non lo produce, abbattendo diritti e

occupazione, creando ulteriori diseguglianze sociali e territoriali, a scapito dei territori più periferici e delle persone più bisognose.

Le strategie industriali di un'azienda ulteriormente privatizzata saranno perciò sempre più dettate da interessi ostili alla coesione sociale.

Ci preoccupano le involuzioni sulla qualità del lavoro, attraverso l'utilizzo di lavoro sempre più precario, povero e sotto tutelato a vantaggio di un profitto derivante dal risparmio sul costo del lavoro.

Ci preoccupano le conseguenti disapplicazioni delle regole di prevenzione per la salute e sicurezza sul lavoro, soprattutto in un mondo, come quello del recapito e della logistica, in cui le mansioni esterne per le consegne veloci sono il nuovo core business.

Ci preoccupano le conseguenze per i cittadini più deboli che oggi trovano ancora in Poste un presidio dello Stato, con

servizi a loro misura, con tempi di ascolto delle loro esigenze e che domani potrebbero essere falciati dai tagli al servizio o da prodotti tarati solo ed esclusivamente a misura di profitto e non di persone.

Poste italiane, inoltre, detiene una quota importante del risparmio degli italiani - alcuni dati: oltre 300 miliardi depositati nei libretti e buoni postali, circa 90 miliardi di liquidità nei conti correnti - nonché profila oltre 30 milioni di dati di nostri concittadini: domani chi controllerà questi asset decisivi per la nostra economia? Inoltre, le direttive europee ritengono e stabiliscono che i servizi postali, la comunicazione elettronica sono servizi di interesse economico generale e che quindi in quanto tali vanno salvaguardati da un servizio universale efficace e rispondente alle necessità dei cittadini. È allora forse giunto il momento, invece di parlare di privatizzazione, di riflettere

se l'attuale servizio universale sia ancora realistico di fronte al nuovo mercato strategico innovativo prima richiamato.

Occorre quindi una visione di lungo periodo che immagini per i prossimi anni il ruolo di Poste italiane nell'economia del Paese, il modello di recapito/logistica che si intende costruire anche alla luce del fatto che il prossimo 31 dicembre scadrà il contratto di servizio tra lo Stato e Poste italiane e che la stessa dal 30 aprile 2026 non avrà più la concessione pubblica del servizio universale

Poste italiane non è soltanto un'azienda, ma è un'istituzione che nei suoi oltre 160 anni di Storia ha unito il Paese.

E dovrà continuare a farlo, restando un presidio della Stato a favore dei cittadini, non involvendo attraverso privatizzazioni dallo sguardo corto e miope.

#UILPOSTETRALEPERSONE



**NO ALLA
(S)VENDITA
DI POSTE ITALIANE**



L'impatto della transizione digitale su imprese e lavoratori

di Massimo RICHETTI, Responsabile Area Lavoro e Welfare Unione Industriali Torino

L'evoluzione della tecnologia sta rivoluzionando il mondo del lavoro: alcuni processi e attività delle imprese stanno diventando sempre più obsoleti e sempre di più saranno richiesti nuovi ruoli e competenze alle risorse umane assunte in azienda.

Per ogni attività svolta all'interno dell'azienda, vengono analizzati i possibili impatti che la trasformazione digitale in corso crea nell'organizzazione, che deve essere in grado di attrarre giovani e aggiornare le competenze dei propri dipendenti, onde evitare il rischio di divenire superata nel tempo.

È quindi molto importante l'orientamento scolastico verso le materie cosiddette STEM, in cui il nostro Paese dimostra una carenza preoccupante rispetto ai competitors internazionali. Per questo motivo è necessario un contatto sempre più stretto tra il mondo delle imprese e gli enti di formazione di ogni livello: ambito in cui la nostra associazione è sempre più presente.

L'analisi dei dati sta diventando l'anima della trasformazione digitale e la costante elaborazione dei dati stessi diventa fondamentale per prevedere le tendenze future e supportare le organizzazioni, indipendentemente dalle loro dimensioni. Sia le grandi imprese sia le PMI dovranno accedere alle opportunità offerte dall'analisi dei dati. Necessario quindi destinare sufficienti investimenti all'acquisto di software dedicati alla gestione di strumenti di elaborazione dei dati, di piattaforme di analisi



Massimo Richetti

e di reporting, sia per una serie di funzioni aziendali come il marketing, l'assistenza alla clientela, l'amministrazione, la finanza e controllo, ma anche per una costante evoluzione dei processi produttivi.

La mancanza di interventi in questo ambito farà accrescere il divario tra aziende ed organizzazioni e di conseguenza ridurrà le opportunità di business per chi non terrà conto di tali nuove opportunità. Il risultato sarà un gap sempre più ampio fra le aziende che sono state in grado di seguire l'evoluzione tecnologica e quelle che sono rimaste indietro. Né le aziende né i lavoratori potranno sottrarsi a questo processo, se vogliono restare sul mercato.

L'accelerazione della digital transformation e la semplificazione degli applicativi industriali rivolti all'automazione ed efficientamento della catena di produzione, non hanno fatto che ampliare ulteriormente

il gap digitale fra le aziende. Per questo motivo l'Unione Industriali Torino da anni partecipa alle principali iniziative volte a favorire la diffusione di cultura e competenza digitale e tecnologica nelle imprese: ne sono una dimostrazione il Digital Innovation Hub Piemonte, il Mesap, il CIM 4.0 e infine la nascente fondazione per l'Intelligenza Artificiale.

Per cogliere le opportunità delle nuove tecnologie, il personale è pertanto chiamato a imparare, a conoscere e ad utilizzare i nuovi strumenti. I giovani che posseggono nativamente delle adeguate competenze digitali possono rappresentare dei facilitatori e acceleratori d'innovazione nel contesto aziendale, ma questo processo coinvolge comunque tutte le generazioni.

Le aziende devono ridurre il gap digitale a partire dai propri dipendenti. Diventa quindi fondamentale predisporre un percorso di integrazione fra personale in forza e nuove figure, avviando un processo di contaminazione tra livelli organizzativi e tra generazioni. Affinché si possa innescare tale processo, le aziende devono partire da un cambiamento culturale che investa tutte le persone, dal management ai collaboratori, e investire sulle competenze.

Il modo più efficace per attuare questo processo è tramite programmi di formazione continua, anche con il ricorso ai Fondi Interprofessionali. L'attenzione a questi temi è comprovata dall'Avviso 1/2024 di Fondimpresa,

che ha destinato 20 milioni di euro a sostegno dell'innovazione digitale e tecnologica di prodotto e di processo, con un rifinanziamento a giugno visto l'elevato numero di domande pervenute.

Il crescente processo di innovazione tecnologica incide anche su ruoli e retribuzioni, come dimostra l'indagine che l'Unione Industriali Torino da anni conduce con altre Associazioni di Confindustria di quasi tutto il Nord e Centro Italia.

Infatti, comparando alcune figure con competenze digitali considerate dalla rilevazione, oltre alle nuove professioni create dall'evoluzione delle tecnologie come lo specialista di media digitali, lo specialista in sicurezza ICT e Data scientist, è stato rilevato che alcune specializzazioni "tradizionali" resistono, ma hanno visto una netta evoluzione.

Mansioni classiche di progettazione, produzione, manutenzione, logistica e controllo di gestione hanno dovuto cambiare le proprie competenze per restare agganciate allo sviluppo digitale dei processi e questo fenomeno ha inciso innanzitutto sotto il profilo ana-

grafico: il gruppo di lavoratori in possesso di competenze digitali è infatti più giovane. Un risultato che era ragionevole aspettarsi, anche se si osserva un aumento dell'età media dei lavoratori digitali. Ciò lascia supporre che in un buon numero di casi le competenze siano state acquisite, dopo la conclusione del normale ciclo di studi, a seguito di interventi di riqualificazione o perfezionamento professionale.

Anche sugli stipendi si nota un discreto margine di vantaggio retributivo (+8%) a favore delle professioni con contenuti digitali rispetto ai colleghi ancora "analogici".

In conclusione, quale ruolo per l'impresa e il sindacato nella transizione digitale?

L'impresa e il sindacato giocano entrambi un ruolo fondamentale nella transizione digitale.

L'impresa ha il compito di guidare e gestire il cambiamento verso l'innovazione tecnologica e digitale, adattando i propri processi e modelli di business alle nuove tecnologie e ai nuovi paradigmi industriali. Deve investire nelle competenze digitali dei propri dipendenti, promuovere la cultura dell'in-

novazione e della creatività e favorire la collaborazione con startup e altre realtà innovative, per restare competitiva sul mercato.

Il sindacato, d'altra parte, ha il compito di tutelare i diritti dei lavoratori durante la transizione digitale, garantendo che i cambiamenti non comportino discriminazioni o licenziamenti ingiustificati. Deve promuovere politiche attive di formazione e riqualificazione professionale per favorire l'evoluzione dei lavoratori verso nuovi ruoli e nuove competenze richieste dalla digitalizzazione.

In particolare, l'intelligenza artificiale - i cui confini non sono ancora del tutto definiti - comporta l'individuazione di linee guida, accordi collettivi, policy e regolamenti che stabiliscano i principi etici da seguire.

In sintesi, sia l'impresa che il sindacato devono collaborare attivamente per gestire la transizione digitale in modo efficace e equo, garantendo la competitività delle imprese e il benessere dei lavoratori, superando la resistenza al cambiamento che talvolta permea la nostra cultura.

Articolazioni
Territoriali
Rete Fondimpresa

O-B-R.
Piemonte

ORGANISMO BILATERALE REGIONALE
DEL PIEMONTE



Ente Bilaterale Artigianato Piemontese



L'Ebpap - Ente Bilaterale dell'Artigianato Piemontese - nasce dagli accordi tra le Organizzazioni dell'Artigianato (CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI) e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori (CGIL, CISL, UIL).

Il sistema della Bilateralità Artigiana Piemontese sostiene il ruolo economico del settore artigiano regionale, salvaguardandone l'occupazione e valorizzando il patrimonio di professionalità espresso.



Prestazioni

EBAP sostiene il "sistema impresa artigiana" con numerose prestazioni a fondo perduto.

Sono previste prestazioni rivolte "alla persona" (dipendenti, titolari, soci e coadiuvanti di imprese artigiane) e prestazioni specifiche "all'impresa".



NATALITÀ - ADOZIONE

Dipendenti - Titolari - Soci - Coadiuvanti

700 €

Contributo fisso riconosciuto a fronte di natalità ed adozione



ENTE BILATERALE ARTIGIANATO PIEMONTESE
Via Arcivescovado 3 - 10121 Torino | Tel. 011 5617282
info@ebap.piemonte.it | ebap.piemonte@pec.it

Numero Verde
800-315435



RUBRICA “EVENTI NEL TERRITORIO”

La Redazione

Pubblichiamo alcune immagini dei principali eventi che hanno caratterizzato la vita della nostra Organizzazione negli ultimi mesi.

Giovedì 11 aprile - sciopero nazionale di UIL e CGIL nei settori privati

Le piazze di Torino, Alessandria, Cuneo e Novara si sono riempite di bandiere blu e rosse per protestare e avanzare proposte contro lo stillicidio di infortuni mortali sul lavoro, per chiedere un fisco più giusto ed equo che non penalizzi lavoratori e pensionati, per dare diritti e dignità a milioni di lavoratori “fantasma” afflitti da contratti precari.

In Piemonte sono state organizzate iniziative a:

- Alessandria, raduno in piazza Tricolore alle ore 9.30 con corteo fino a piazzetta della Lega;
- Cuneo, presidio davanti alla prefettura dalle ore 10.30 alle 12.30;
- Novara, presidio davanti alla prefettura, a partire dalle ore 15.00;
- Torino, presidio in Piazza Castello, davanti alla prefettura, dalle 10.00 alle 12.00, dove il Segretario Generale della UIL Torino e Piemonte, Gianni Cortese, ha tenuto il comizio conclusivo.

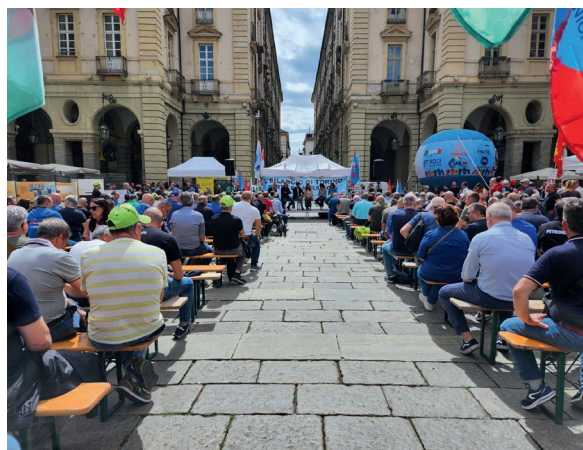


Il rilancio di Torino deve partire da Mirafiori

Venerdì 12 aprile migliaia di lavoratori e cittadini hanno sfilato per le vie di Torino, in occasione dello sciopero dell'automotive, per manifestare le preoccupazioni sul futuro dello stabilimento di Mirafiori. Il Segretario Generale della Uilm Nazionale, Rocco Palombella, è intervenuto dal palco in piazza Castello.



Mercoledì 12 giugno, a due mesi dallo sciopero del 12 aprile, i metalmeccanici torinesi sono tornati in piazza davanti al Municipio della Città, per chiedere la tutela e il rilancio dell'automotive che deve continuare a rappresentare un fattore di crescita per il nostro territorio.



La UIL Torino e Piemonte cresce e apre una nuova sede per i servizi di Patronato e CAF

Lunedì 29 aprile è stata inaugurata la nuova sede zonale della UIL Torino e Piemonte, in via Issiglio n. 111/8, con la partecipazione di Paolo Andreani, Segretario Generale UILTuCS Nazionale, Gianni Cortese Segretario Generale UIL Piemonte e Giannantonio Pezzetta, Segretario Generale UILTuCS Piemonte.



Convegno sul tema: “PNRR, opportunità e ricadute sul territorio”

Domenica 2 giugno, in occasione della Festa della Repubblica, si è svolto l'evento “PNRR, opportunità e ricadute sul territorio”, presso il Circolo degli Amici - REDS, a Colletterto Giacosa. Al dibattito, moderato da Fiorenzo Grijuela ex Sindaco della Città di Ivrea, sono intervenuti Gianni Cortese, Segretario Generale UIL Torino e Piemonte, Andrea Tronzano, Assessore al Bilancio della Regione Piemonte, Alberto Avetta, Consigliere Regionale del Partito Democratico.



1° maggio 2024 – il tradizionale corteo di Torino

UIL CGIL CISL sono scese in piazza a Torino per celebrare, come da tradizione, la Festa del Lavoro con un corteo per le vie della città, rivendicando un'Europa di PACE, LAVORO e GIUSTIZIA SOCIALE.

Servono scelte politiche diverse per dare diritti e dignità a milioni di lavoratori "fantasma" afflitti da contratti precari, ridurre la povertà, le diseguglianze e sostenere il potere di acquisto di salari e pensioni.

Il Segretario Generale della UIL Torino e Piemonte, Gianni Cortese, ha tenuto il comizio conclusivo.

PRIMO MAGGIO 2024
FESTA DEI LAVORATORI

CGIL TORINO **CISL** **UIL TORINO**

COSTRUIAMO INSIEME
un'**EUROPA**
di **PACE, LAVORO**
e **GIUSTIZIA SOCIALE**

TORINO
ore | 9 Piazza V.VENETO
ore | 11 Piazza S.CARLO

Intervento
di **Gianni CORTESE**
a nome
di **CGIL CISL UIL**



Le opportunità dei fondi europei per la crescita e l'innovazione del Piemonte

di Teresa CIANCIOTTA, Segretaria Confederale UIL Torino e Piemonte

I fondi europei rappresentano un importante fattore di crescita per la nostra regione, per questa ragione occorre utilizzare le copiose risorse assegnate in maniera puntuale ed efficace.

Per poter gestire al meglio le risorse destinate alla nostra Regione, considerati gli obiettivi sfidanti e gli stringenti tempi di completamento, con la D.G.R. 3-6765 del 27 aprile 2023 è stato definito il sistema di governance regionale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e del Piano Nazionale di Coesione (PNC). La questione della "governance" è centrale per evitare duplicazioni, sprechi e inefficienze, perché con tante risorse a disposizione è necessario adoperarsi per lavorare al meglio e in sinergia con tutti gli stakeholder, come da tradizione della nostra regione. Una buona governance regionale agevola la complementarietà e la sinergia tra i diversi fondi, evitando sovrapposizioni, dispersioni e aumentando le opportunità di crescita e sviluppo del nostro territorio. Rappresenta un esempio di buona governance la presentazione, a fine maggio di quest'anno, del Comitato di Sorveglianza, di raccordo tra il Fondo sociale europeo (PR-FSE 2021/2027), il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) e il PNRR che prevede numerosi interventi con ricadute sull'intero territorio regionale. È il caso, ad esempio, delle strutture per l'assistenza sanitaria territoriale, dell'ammodernamento delle apparecchiature tecnologiche



Teresa Cianciotta

e digitali, della digitalizzazione della Pubblica Amministrazione e della sostituzione dei mezzi dei trasporti pubblici e ferroviari. La ripartizione, a livello provinciale, in costante aggiornamento vede: 35 milioni per Alessandria, 14 milioni per Asti, 11 milioni per Biella, 42 milioni per Cuneo, 23 milioni per Novara, 198 milioni per Torino, 12 milioni per il territorio Verbano-Cusio-Ossola, 30 milioni per Vercelli. Vi sono, infine, interventi diretti ad un Comune o a un gruppo di Comuni come, ad esempio, la tutela del territorio e della risorsa idrica con la valorizzazione del paesaggio rurale ma anche misure volte alla gestione del rischio alluvione e alla riduzione del rischio idrogeologico.

Più in generale, l'attuazione delle sinergie tra i Fondi sta producendo i primi risultati, come:

- il Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori

(a dicembre 2023, le persone prese in carico erano 68.411);

- il rafforzamento del sistema duale dell'apprendimento (a marzo 2024 sono stati avviati 282 corsi, erogati in modalità duale, per un totale di 5.764 allievi);
- il potenziamento dei Centri per l'impiego (entro il 2025 i 44 CPI dovrebbero completare il loro potenziamento);
- lo sviluppo della formazione professionale terziaria (ITS), con l'aumento degli studenti iscritti;
- il completamento delle nuove Academy di filiera e i servizi di certificazione e validazione delle competenze;
- in riferimento alle persone con disabilità sono stati previsti interventi formativi per l'inclusione.

Per quanto riguarda le sole risorse del PNRR già assegnate, ad oggi, alla Regione (pari a 1.599.185.139) si prevedono 975 interventi, di cui 327 avviati, 519 in corso e 129 conclusi, suddivisi per sei Missioni.

- Missione 1 - **Digitalizzazione, innovazione:** € 80.208.904 (362 interventi, di cui 219 avviati, 140 in corso e 3 conclusi);
- Missione 2 - **Rivoluzione verde e transizione ecologica:** € 339.694.724 (199 interventi, di cui 70 avviati, 104 in corso e 25 conclusi);
- Missione 3 - **Infrastrutture per una mobilità sostenibile:** € 140.500.000 (2 interventi in corso);

- Missione 4 - **Istruzione e ricerca**: €32.111.557 (2 interventi, di cui 1 in corso e 1 concluso);
- Missione 5 - **Inclusione e coesione**: €204.046.353 (9 interventi, di cui 2 avviati, 5 in corso e 2 conclusi);
- Missione 6 - **Salute**: € 802.623.601 (401 interventi, di cui 36 avviati, 267 in corso e 98 conclusi).

Tra i tanti interventi, è necessario aumentare il tasso di occupazione delle donne e la loro partecipazione strutturale al mercato del lavoro. Servono, inoltre, lavoro di qualità e contrasto a tutte le forme di precariato. Facciamo, quindi, un approfondimento sulla Missione 5 del PNRR, che ha come priorità principale la realizzazione della parità di genere, da raggiungere anche attraverso la predisposizione di sistemi di certificazione, e la protezione dei giovani e dei soggetti

fragili. Segnaliamo innanzitutto che, per avviare e rendere operativa la Certificazione della parità di genere, si sono tenuti numerosi incontri con la Consigliera pari opportunità regionale che ha presentato due questionari, uno aziendale, concluso e approvato, che sarà elaborato dall'Università degli Studi di Torino (UNITO) e un altro destinato alle lavoratrici e ai lavoratori (elaborato in sinergia di CGIL CISL UIL Piemonte), ancora in elaborazione.

Per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, evidenziamo che è stato prorogato il termine del "Nuovo Piano Asili Nido" con una dotazione finanziaria pari a 734,9 milioni di euro. Inoltre, sono state previste misure di welfare abitativo, per aiutare le famiglie monoparentali composte da donne con figli e nuclei in condizioni di estrema fragilità e marginalità sociale.

Per quanto riguarda il capitolo dei servizi sociali, della disabilità e della marginalità sociale, le risorse assegnate sono pari a circa 90 milioni. Gli interventi prevedono l'assegnazione di forme di sostegno alle persone vulnerabili, la realizzazione di percorsi di autonomia per persone con disabilità, come l'affidamento di alloggi temporanei e la messa a disposizione di centri di servizi diurni per il contrasto alla povertà.

In conclusione possiamo dire che, vista la complessità delle procedure per la gestione dei fondi comunitari, occorre che tutti i soggetti coinvolti nei tavoli di consultazione siano preparati e lavorino nell'interesse del nostro territorio. La UIL, da questo punto di vista, ha contribuito e contribuisce in modo attivo al miglior utilizzo dei fondi europei, per la realizzazione di una società più equa e giusta.



La Camera Sindacale della UIL di Novara-Verbano Cusio Ossola cambia sede per affrontare al meglio le prossime sfide

di Roberto VITTORIO, Segretario Generale UIL Novara-VCO

Dal primo maggio di quest'anno la UIL di Novara VCO, dopo una lunga e faticosa ricerca durata decenni, con alterne fasi di entusiasmo e rassegnazione, finalmente ha una nuova sede, che si trova in via Giuseppe Ravizza 10 a Novara.

La vecchia sede di viale Dante Alighieri 23 da anni non era più in grado di soddisfare le nuove necessità di un sindacato sempre più radicato nel territorio e che deve accogliere un numero crescente di persone.

La facile accessibilità, la visibilità, la razionale dislocazione degli uffici e, non ultimo, un aspetto più gradevole sono le caratteristiche salienti della nuova sede. Sono convinto che grazie a queste caratteristiche, insieme al meraviglioso entusiasmo con cui tutte le categorie della UIL hanno collaborato per trovare la soluzione ideale, saremo nelle condizioni di poter sviluppare ulteriormente le nostre attività.

Passando ora a una rapida carrellata dei principali impegni confederali nei nostri territori, penso sia importante valorizzare la lunga stagione di impegno unitario che ha dato luogo alla costruzione della piattaforma di contrattazione sociale per le province di Novara e VCO, illustrata nel corso di due conferenze stampa a Novara e Verbania il 25 settembre dello scorso anno. Nei mesi successivi abbiamo iniziato



Roberto Vittorio

una lunga serie di confronti con le due ASL, con le due amministrazioni provinciali, con tutte le direzioni dei consorzi intercomunali per la gestione dei servizi socio assistenziali e con i sindaci dei più importanti comuni delle due province, a partire dai capoluoghi. Colgo l'occasione per ringraziare la struttura della UILP Area Vasta Novara VCO che a questi incontri ha sempre garantito una folta e qualificata presenza a supporto della confederazione. I risultati di questi confronti, illustrati anche nel corso di due conferenze stampa, evidenziano ciò che da tempo il

sindacato denuncia a tutti i livelli: un crescente taglio di risorse finanziarie per i servizi sociali e la sanità e una difficoltà drammatica nel trovare personale medico e paramedico.

Mi piace ricordare che nei nostri territori, anche nel 2024, sta continuando la raccolta dei dati elettorali nelle elezioni delle RSU. Si è votato in molte importanti aziende, fra cui ENI, ENEL, INCO, Meritor, Schaeffler, Esseco e molte altre. In totale hanno partecipato al voto, in questi primi mesi dell'anno, 1643 lavoratrici e lavoratori e il risultato aggregato vede la nostra organizzazione in prima posizione (UIL 671 voti pari al 40,8%, CGIL 652 voti pari al 39,7%, CISL 320 voti pari al 19,5%). I dati sono esaltanti e dobbiamo congratularci con le Segreterie e i delegati della UILM e della UILTEC per il credito di fiducia che hanno conseguito.

Credo anche che questi risultati siano di stimolo per fare sempre meglio e cercare nuovi consensi anche in realtà industriali che in passato consideravamo inespugnabili.

Il giorno 6 giugno a Briga Novarese si è tenuto il Consiglio della UILP Area Vasta Novara VCO, convocato per accogliere le dimissioni del Segretario Generale Raffaele Arezzi che è recentemente stato eletto Presidente del Comitato INPS del Piemonte. Esprimo i miei più sinceri auguri e colgo l'oc-

casione per ringraziarlo per il suo lungo, incessante e generoso impegno fin qui dato e che continuerà a dare col suo nuovo prestigioso incarico. A guidare la UILP Area Vasta Novara VCO è stata eletta all'unanimità Caterina Mineo che sono certo si impegnerà per costruire una squadra in grado dare ulteriore prestigio alla categoria.

Con questa elezione si è anche raggiunto un altro storico traguardo, forse unico in tutto il panorama della UIL: la metà dei Segretari Generali della nostra Camera Sindacale è di sesso femminile.

Le pari opportunità per noi non sono solo uno slogan, ma la realtà. Se poi consideriamo il numero complessivo di iscritte e iscritti, notiamo che il 59,2% è tesserato a categorie guidate da donne. Si tratta di un risultato clamoroso.

Purtroppo, devo anche segnalare un elemento negativo, quasi tutte le principali realtà produttive dei nostri territori stanno rallentando l'attività, qualcuna ha già fatto ricorso alla C.I.G.O. altre sono in procinto di farlo. Sono segnali preoccupanti che mostrano che la real-

tà del nostro Paese è diversa dalla narrazione che ogni giorno il Governo ci racconta. Di recente, a causa di un attacco hacker di origine russa la MEMC, la più grande fabbrica di Novara si è fermata, insieme a tutte le altre del gruppo Global Wafers dislocate in Europa, Asia e America. È un segnale inequivocabile di quanto il mondo sia sempre più interconnesso e fragile e di come sia illusorio e antistorico pensare che protezionismo e sovranismo siano la soluzione per costruire un futuro migliore.

PATTO DI STABILITÀ? NO, GRAZIE.



Qualcuno vuole ripristinare la politica di austerità del Patto di Stabilità che ha indebolito il Paese con tagli agli investimenti.

NOI NON CI STIAMO!

I lavoratori
si precarizzano o perdono il posto.
Le multinazionali
pagano zero tasse
ma guadagnano sempre più.

Il Covid
ha mostrato i gravi danni di un sistema sanitario indebolito dai tagli alla spesa.

**NO A TAGLI SANITARI E SOCIALIBASTA CON I PARADISI FISCALI
SÌ A INVESTIMENTI E FONDI PER IL LAVORO!**



RIDATECI L'EUROPA SOCIALE

Criticità, sfide e prospettive della sanità pubblica piemontese

di Antonio DI CAPUA, Segretario Generale UIL FPL Torino e Piemonte

Il dibattito politico, ciclicamente ravvivato dalle campagne elettorali, sta ponendo l'attenzione con sempre maggiore enfasi sulle difficoltà che il Servizio sanitario incontra; difficoltà che fanno emergere dubbi e preoccupazioni circa la complessiva tenuta del sistema.

A questo riguardo è indubbiamente corretto porre il problema dell'inadeguatezza delle risorse economiche destinate a finanziare il Servizio sanitario ma avendo l'onestà intellettuale di riconoscere che la situazione attuale è figlia di una pluriennale politica sanitaria (comune a tutti i governi nazionali e regionali alternatisi nel corso del tempo) che si è espressa attraverso tagli di spesa e limitazioni o blocchi delle assunzioni.

Da questa premessa deriva la conseguenza che un adeguato impiego di risorse economiche è una condizione ovviamente necessaria ma sicuramente non sufficiente per poter invertire la tendenza. Da questo punto di vista la situazione del Piemonte può essere considerata emblematica e rappresentativa di una situazione il palesarsi delle cui criticità è la dimostrazione che il sindacato, quando in tempi non sospetti denunciava prassi, procedure e comportamenti miopi ed errati, aveva ampiamente ragione ma, purtroppo, è rimasto inascoltato.

Nella nostra regione siamo riusciti, con pazienza e determinazione, a sottoscrivere con il Presidente Cirio un importante ed innovativo ac-



Antonio Di Capua

cordo a seguito del quale vengono messe a disposizione del SSR le risorse per poter arrivare ad assumere circa 2000 operatori sanitari (tra cui 500 medici) entro la fine del 2024, al netto del turn over, cioè della sostituzione del personale che nel frattempo andrà in quiescenza. Ne deriva che la precondizione, cioè la disponibilità di adeguate risorse, è soddisfatta. Nonostante ciò, il problema della carenza di personale non è ancora risolto perché ci stiamo scontrando con alcune delle problematiche che, come detto, da tempo noi evidenziamo.

La prima in assoluto è data dalla difficoltà di reperire i professionisti, a causa della sostanziale autoreferenzialità palesata dall'Università che ha sempre deciso motu proprio il numero di figure sanitarie (sia del comparto che della dirigenza medica) che annualmente potevano iscriversi ai relativi corsi e, quindi, successivamente laurearsi.

Stiamo parlando di numeri che si sono collocati costantemente al di sotto delle reali esigenze del sistema sanitario (qualcuno si ricorda ancora di quanto ci si lamentasse, durante il periodo Covid, per la penuria di medici anestesisti?). Gli effetti di questa complessiva mancanza di programmazione (che il sindacato ha costantemente denunciato in tutte le sedi, consapevole dei danni che avrebbe prodotto) si concretizzano nel fatto che il bacino di operatori dal quale le aziende sanitarie possono attingere per rimpinguare le loro dotazioni organiche sia assolutamente inadeguato (non dimentichiamo, tra l'altro, che, a causa del Piano di rientro al quale la nostra regione è stata sottoposta negli anni 2010 - 2015, il SSR ha perso oltre 5.000 dipendenti, che non sono mai stati recuperati).

La carenza di personale che si ingenera ha molteplici conseguenze alcune delle quali si ripercuotono sulla collettività perché, ad esempio, è un elemento che concorre, pur non essendone l'unica causa, al mantenimento del fenomeno delle liste d'attesa. Altri effetti si ripercuotono direttamente sui lavoratori in quanto, per garantire l'erogazione delle prestazioni, vi è da parte delle aziende un abuso nell'utilizzo di strumenti quali lo straordinario e la pronta disponibilità che hanno, invece, dei vincoli applicativi contrattualmente molto chiari. Ciò implica un tale aumento dei carichi di lavoro da non permettere ai la-

voratori di coniugare in modo accettabile i tempi di vita e di lavoro.

Il legislatore, già a partire dalla pandemia Covid, ha ritenuto di poter tamponare la situazione adottando misure emergenziali che prevedono l'impegno di risorse economiche, il cui utilizzo è però temporaneo e quantitativamente limitato, che sono volte a monetizzare il surplus d'impegno richiesto agli operatori (si vedano le c.d. prestazioni aggiuntive ovvero il gettone di presenza, in particolare utilizzati nei DEA e nei Pronto Soccorso). La risposta economica al disagio dei lavoratori della Sanità per noi deve arrivare, invece, dalla messa a disposizione di adeguate risorse per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro. Il tavolo negoziale con l'Aran, invece, si è avviato sulla base di disponibilità economiche assolutamente inadeguate, derivanti da un incremento percentuale inferiore al 6% e lontanissimo dal valore dell'inflazione cumulata che si è avuta nel corso della precedente vigenza contrattuale.

Alla luce di quanto esaminato credo sia necessario porsi, a questo punto, una domanda la cui risposta ha indubbiamente dei riflessi rispetto alla possibilità futura di reperire nuove risorse umane da impiegare nel Servizio sanitario pubblico: oggi lavorare al suo interno è ancora appetibile e gratificante? Al riguardo, purtroppo, riceviamo sempre più spesso riscontri negativi da parte dei lavoratori. Il personale con una maggiore anzianità lavorativa manifesta una

crescente disaffezione per il proprio lavoro. Molti di loro sono stati soprannominati "gli eroi del Covid" salvo poi oggi essere insultati o minacciati da parte di utenti che non ricevono corrette risposte per cause che non sono certamente ascrivibili al professionista che hanno in quel momento di fronte. I lavoratori più giovani, dal canto loro, non sono più disponibili, giustamente, a sacrificare oltre misura i loro ambiti di vita privata ed affettiva (non dimentichiamo che in questo settore la componente femminile è particolarmente presente). Il combinato disposto della mancanza di risposte economiche e del clima lavorativo sempre più difficile determina l'aggravarsi della carenza di personale perché, alle riconosciute difficoltà a reperire personale in entrata, si aggiunge un considerevole aumento di fuoriuscite, non solo legate al collocamento in quiescenza non appena i requisiti giuridici lo permettano, ma, sempre di più, anche alla scelta di andare a lavorare in altri ambiti e con altre condizioni lavorative (nel sistema sanitario privato, all'estero o come liberi professionisti).

Il quadro delineato non vuole essere pessimista ma deve essere realista. Occorre ragionare con attenzione sul da farsi sapendo che bisogna agire su più fronti. Al di là delle chiacchiere da talk show o della sterile polemica politica non è sufficiente dire che bisogna investire in sanità; occorre farlo avendo ben chiaro, innanzitutto, che le risorse, a cominciare da quelle necessarie a rinnovi del contratto

quantomeno dignitosi, debbono essere congrue e garantite nel corso del tempo e questo significa per un paese come il nostro, sempre attenzionato rispetto alla tenuta dei conti pubblici, che occorre darsi delle precise priorità e che la tutela della salute è l'obiettivo primario da perseguire.

Il secondo versante sul quale agire è quello dell'organizzazione da declinarsi in due ambiti. Il primo è rappresentato dalla non più procrastinabile "deospedalizzazione" del modello sanitario attraverso un deciso rafforzamento della sanità territoriale in grado sia di essere più vicina ai bisogni dei cittadini sia, attraverso un'appropriate azione di filtro, di diminuire i carichi di lavoro del personale ospedaliero. Anche in questo caso, però, si deve avere contezza del fatto che il raggiungimento di questo obiettivo non è solamente legato ad un problema di finanziamento ma anche ad un chiaro contrasto ad azioni di lobbying, portate avanti da alcune categorie, che non sempre la politica ha la forza o la voglia di contrastare. Stante la conclamata penuria di professionisti sanitari, non risolvibile in modo definitivo nel breve periodo, sarebbe, infine, utile ragionare su possibili diversi modelli assistenziali valutando, per esempio, la possibilità di introdurre nuove figure di supporto, più facilmente reperibili sul mercato del lavoro, in grado di sgravare la figura infermieristica da incombenze improprie e permettendone, quindi, un impiego migliore.

Le trasformazioni in atto nel settore delle telecomunicazioni: effetti sull'occupazione piemontese

di Maria Luisa LANZARO, Segretaria Generale UILCOM Piemonte e Valle d'Aosta

Il mondo delle telecomunicazioni sta subendo contemporaneamente una grande crisi e una profonda trasformazione in tutte le sue componenti.

Da un lato abbiamo le Telco, le grandi aziende di Telecomunicazioni, che negli anni hanno portato avanti una concorrenza sfrenata e, a nostro avviso, poco lungimirante, sui prezzi degli abbonamenti arrivando a perdere 11 miliardi di euro di ricavi negli ultimi 10 anni. Anche a causa del moltiplicarsi degli operatori telefonici presenti sul territorio nazionale, ci troviamo oggi in una situazione in cui società che storicamente si sono sempre occupate solo di telefonia, reti e connessioni, aprano a nuovi mondi come quello energetico o quello assicurativo.

La crisi di questo settore ha sicuramente carattere nazionale, ma grava fortemente sul territorio piemontese, sede di tutte le maggiori aziende di telecomunicazioni del Paese.

Solo per citarne alcune:

- la TIM che sta procedendo inesorabilmente alla divisione della rete dalla parte commerciale, portando alla parcellizzazione dell'azienda e creando una condizione di instabilità per una grande parte della sua forza lavoro. Gli ammortizzatori sociali e le isopensioni hanno svuotato le sedi, molte delle quali sono state dismesse o vendute. L'ennesima grande azienda nata in Piemonte che sta abbandonando il territorio regionale, con grandi im-



Maria Luisa Lanzaro

patti sull'occupazione. Basti pensare che, nell'ultimo ventennio, la forza lavoro è passata da circa 6.000 unità a poco meno di 3.000 e purtroppo i numeri sono in discesa;

- Scenario simile per Vodafone, che dopo la divisione della rete dal Customer Care, ha deciso di fondere con Fastweb questa funzione aziendale, così dopo molti anni di assenza o quasi di investimenti e di grande ricorso ad ammortizzatori sociali e uscite incentivate, oggi riduce sensibilmente la sua presenza nel territorio italiano e in particolar modo in quello piemontese.

Dall'altro lato ci sono i servizi di call center e Customer care che, nel nostro territorio, sono abbastanza diffusi. In particolare, abbiamo due delle più grandi aziende del settore: Konecta e Covisian, entrambe nate a Torino.

Le aziende di questo segmento sono cresciute notevolmente in questi ultimi 20 anni e hanno dato un lavoro sempre più

stabile a migliaia di persone su tutto il territorio nazionale. Quello che partiva come lavoro temporaneo per mantenersi agli studi oggi, per molti, è diventato il lavoro della vita, con il quale si mantengono famiglie, nonostante i salari spesso rimangano sotto la soglia di povertà e le professionalità siano cresciute esponenzialmente. Inizialmente le commesse provenivano quasi tutte dal settore delle telecomunicazioni, mentre oggi solo il 40% delle attività esternalizzate provengono da questi committenti, il resto viene alimentato dal settore energetico, bancario, assicurativo e della logistica.

Le professionalità delle persone impiegate nei Customer Care sono cresciute notevolmente, mentre prima le lavoratrici e i lavoratori si occupavano di attività di base, oggi gestiscono attività molto complesse e paragonabili ai dipendenti delle aziende che esternalizzano.

Il fenomeno delle gare al massimo ribasso si è diffuso sempre più e in molti casi sta portando le aziende di Customer a scegliere altri contratti, diversi da quello delle telecomunicazioni, per contenere i costi.

Le lavoratrici e i lavoratori del settore, che già percepiscono stipendi molto bassi e inquadramenti orari part time, si ritrovano così a perdere, oltre al salario, anche altri diritti riconosciuti dal contratto di lavoro. Questa ulteriore forma di precarizzazione ed abbassamento di diritti e salari

è inaccettabile, anche perché rischia di portare ad un indebolimento dell'intero contratto delle Telecomunicazioni. Recentemente, infatti, alcune aziende del settore Customer Care hanno dato disdetta dal contratto delle telecomunicazioni, senza peraltro comunicare quale contratto sarebbero interessate ad utilizzare in futuro, ma lamentando la perdita di molte commesse proprio a causa delle gare al massimo ribasso. Il solo codice degli appalti e la clausola sociale presente nel contratto, non sono sufficienti ad arginare una situazione sempre più preoccupante e impoverente per le lavoratrici

ed i lavoratori del settore e del territorio Piemontese. A questa realtà, già complessa, si aggiunge naturalmente l'avvento dell'intelligenza artificiale che porterà a una profonda trasformazione in molti segmenti del mondo del lavoro e che potrebbe portare alla perdita di un sostanziale numero di addetti, sostituiti da sistemi automatici sempre più evoluti. Il processo di trasformazione del settore non può ovviamente essere fermato, ma va compreso, accompagnato e governato. Emerge chiaramente che oggi molte delle maggiori aziende di telecomunicazioni del Paese stanno subendo una tra-

sformazione importante e radicale e che il sindacato deve essere pronto a cogliere questi cambiamenti per cercare di accompagnare le aziende in questi processi, per poter traghettare le lavoratrici ed i lavoratori nel mondo del lavoro futuro. Tutto ciò andrebbe accompagnato da importanti interventi legislativi, intervenendo, per esempio, sulle regole degli appalti per impedire le gare al massimo ribasso, rafforzando le clausole sociali e, ultimo ma non per importanza, razionalizzando i contratti presenti nel settore.

LAVORATORI PRECARI, IN NERO, INVISIBILI: FANTASMI. FACCIAMOLI TORNARE PERSONE.

IN NERO
LORENZO
32 ANNI - RIDER

PREARIO
ALESSIO
33 ANNI - IMPIEGATO

PREARIA
GIULIA
29 ANNI - COMMESSA

PREARIA
MARTA
28 ANNI - DESIGNER

IN NERO
FILIPPO
36 ANNI - CAMERIERE

NO AI LAVORATORI FANTASMA

TERZOMILLENNIO **IL SINDACATO DELLA PENNINA**



TRASPORTO SCOLASTICO

Nucleo familiare di Dipendenti - Titolari - Soci - Coadiuvanti

Max 250 €

Rimborso fino a 150 € per ogni figlio in caso di trasporto pubblico urbano, fino a 250 € per ogni figlio in caso di trasporto pubblico extraurbano

MENSA SCOLASTICA

Nucleo familiare di Dipendenti - Titolari - Soci - Coadiuvanti

Max 350 €

Rimborso per mensa scolastica (dalla scuola dell'infanzia all'assolvimento dell'obbligo scolastico)



ENTE BILATERALE ARTIGIANATO PIEMONTESE
Via Arcivescovado 3 – 10121 Torino | Tel. 011 5617282
info@ebap.piemonte.it | ebap.piemonte@pec.it



ATTIVITÀ LUDICO SPORTIVE

Nucleo familiare di Dipendenti - Titolari - Soci - Coadiuvanti

Max 200 €

Rimborso per l'iscrizione ad associazioni sportive o strutture sportive



ENTE BILATERALE ARTIGIANATO PIEMONTESE
Via Arcivescovado 3 – 10121 Torino | Tel. 011 5617282
info@ebap.piemonte.it | ebap.piemonte@pec.it



Ufficio H: un'esperienza di inclusione sociale per tutti

di Lorenzo CESTARI, Segretario Generale UIL Pensionati Piemonte

Dall'aiuto psicologico ai pacchi alimentari per le famiglie fragili, passando per i servizi di assistenza alle persone con disabilità e i corsi gratuiti rivolti ad anziani e stranieri. Sono innumerevoli le iniziative portate avanti in questi anni dall'Ufficio H della UIL Pensionati Piemonte sito in via Carlo Bosso- li 97 a Torino. La sede, aperta più di 5 anni fa, non a caso nel territorio dell'Ex Moi, al confine tra il centro e la periferia, si occupa di servizi inerenti le diverse disabilità e invalidità civile, assistenza fiscale (CAF) e previdenziale (Patronato), e nel tempo è diventata un vero e proprio punto di riferimento per il quartiere e per i residenti della zona.

Tanto che il 13 maggio di quest'anno l'Ufficio è stato anche il luogo di incontro tra il sindaco di Torino, Stefano Lo Russo, il Segretario Generale della UIL Piemonte, Gianni Cortese, il Segretario Generale nazionale della UIL Pensionati, Carmelo Barbagallo e il Presidente nazionale dell'associazione per i Diritti degli Anziani (ADA), Antonio Derinaldis. In tale occasione i residenti hanno avuto modo di segnalare al primo cittadino le problematiche relative alle case popolari circostanti che versano in stato di degrado, e hanno chiesto all'Ufficio H di farsi portavoce delle loro istanze.

Anche perché l'Ufficio sta dimostrando ogni anno che passa di essere più vicino ai cittadini che hanno bisogno di aiuto: è stato recentemente aperto uno sportello di ascolto psicologico gratuito rivolto ad anziani e a persone con disabilità, e ogni mese vengono distribuiti pacchi per



Lorenzo Cestari

192 famiglie in difficoltà, per un totale di 490 persone (dato in aumento). Nelle sedi delle Circoscrizioni 3, 4 e 7 sono inoltre stati attivati tre corsi gratuiti, rivolti a persone over 65, finalizzati a facilitare l'utilizzo di pc e smartphone, e corsi di lingua italiana nella sede di via Bosso- li, frequentati da tante donne straniere residenti nel quartiere. Iniziative, queste, rese possibili grazie alla partecipazione di ADA - Torino. Ma l'Ufficio H ha in programma anche nuovi progetti in vista del futuro, nello specifico iniziative rivolte alla lotta contro la violenza di genere: dopo l'estate infatti nel salone di via Bossoli 97 si terrà una mostra d'arte dedicata alla figura femminile.

Del resto, l'obiettivo dell'Ufficio H, fin dalla nascita, è quello di mettere i diritti delle persone al centro, puntando su integrazione, lavoro e accessibilità. Istituito il 20 febbraio 2017, su mia sollecitazione, l'ufficio H è stato presieduto da Angelo Catanzaro che ha ricoperto il ruolo di responsabile regionale fino a ottobre 2021, quando è stato eletto consigliere comunale della Città di Torino, la-

sciando la carica a Sergio Montagna, responsabile dell'ufficio H di Alessandria. Oggi la guida dell'Ufficio di Torino è affidata al dott. Marco Bellagamba, psicologo e già coordinatore dei lavori del Servizio di Psicologia Clinica per la Disabilità, Spcd, dell'Asl città di Torino. A guidare lo sportello di Venaria è Antonio Terrameo, già membro di una grande associazione di tutela delle persone con disabilità, mentre Angelo Catanzaro ha acquisito la carica di responsabile dell'Ufficio H di Ivrea e Canavese. Infine, Daniele Bego, è responsabile della sezione di Settimo Torinese. €in programma inoltre l'apertura di sportelli H anche Biella e nel territorio provinciale.

Negli anni l'Ufficio ha vinto battaglie importanti per l'inserimento lavorativo delle categorie protette. Ha inoltre collaborato con l'UNIAT per instaurare un dialogo costruttivo con ATC, con l'obiettivo di rendere gli appartamenti di edilizia sociale accessibili alle persone con disabilità. L'Ufficio è poi in prima linea nell'abbattimento delle barriere architettoniche in città e sul trasporto pubblico e a tal proposito ha effettuato azioni di monitoraggio: grazie a un'importante ricerca realizzata dall'Ufficio di Alessandria, insieme all'amministrazione pubblica e alla compagnia dei trasporti, sono state individuate tutte le barriere architettoniche presenti sul territorio alessandrino.

Come sancito dalla Convenzione Onu per i diritti delle persone con disabilità, il nostro obiettivo è quello di mettere la persona al centro, con le sue aspirazioni, difendendone i diritti.

I consigli di Adoc Piemonte: fine del mercato tutelato, come fare per evitare truffe

di Silvia CUGINI, Presidente ADOC Piemonte

I consumatori italiani si trovano ad affrontare una nuova realtà, caratterizzata da una maggiore libertà di scelta ma anche da potenziali insidie. La fine del mercato tutelato implica che ogni utente deve ora selezionare con cura il proprio fornitore di gas ed elettricità, valutando attentamente offerte e contratti. In questo contesto, diventa cruciale adottare strategie efficaci per evitare truffe e incrementi ingiustificati delle bollette.

Da anni, purtroppo, si sta diffondendo il malcostume delle truffe che coinvolgono il mercato libero dell'energia elettrica. Tra gli elementi che contraddistinguono questi comportamenti scorretti è opportuno ricordare i seguenti.

- **Venditori porta a porta:** specialmente prima del lockdown era possibile che si presentassero al portone delle abitazioni dei venditori porta a porta che offrivano la possibilità di passare al mercato libero dell'energia, sottoscrivendo contratti di fornitura con società non esistenti.
- **Truffe tramite call center:** si viene contattati da un numero sconosciuto che propone soluzioni contrattuali particolarmente vantaggiose per la fornitura della luce e del gas. Inoltre, è possibile che l'operatore chieda di poter registrare la telefonata durante la quale è richiesta l'accettazione delle condizioni contrattuali proposte.

Una terza modalità attraverso la quale è possibile essere



Silvia Cugini

vittima di truffe relative a luce e gas è tramite l'invio di una bolletta. Accade, infatti, che il consumatore possa ricevere una bolletta nella quale si riassumono i consumi e si richiede il pagamento. Per poter riconoscere le bollette luce e gas false è opportuno tenere presente alcune caratteristiche che possono aiutare ad identificarle:

- non è mai stato sottoscritto un contratto con quel fornitore;
- il codice fiscale dell'azienda della fornitura non è veritiero e neppure verosimile. Si suggerisce di diffidare da sequenze alfanumeriche che non rispettano la struttura del codice fiscale;
- non compare il codice POD o PDR in cima alla bolletta, questo è l'indizio che deve portare subito a sospettare della veridicità del documento che è stato ricevuto;
- nel caso la bolletta sia stata ricevuta per e-mail, po-

trebbero essere presenti dei link sui quali viene chiesto di cliccare. È fondamentale prestare attenzione a questi aspetti, in quanto l'apertura della nuova pagina web potrebbe comportare l'ingresso di virus nel computer. In alternativa il link può rinviare ad una pagina in cui viene richiesto di inserire i dati personali: in questo caso è molto importante non inserire informazioni come il proprio codice fiscale o la propria carta di credito.

Ecco qualche consiglio utile per evitare truffe:

- **Consultare il portale offerte**
Gli esperti raccomandano ai consumatori di monitorare costantemente le offerte sulla piattaforma online www.ilportaleofferte.it;
- **Chiedere l'identificazione al call center**
Le chiamate dei call center aumentano. I consumatori hanno diritto a chiedere all'operatore di identificarsi e a fornire nome e dettagli della società di luce e gas. Attenzione: per legge, un accordo commerciale stipulato, ossia al telefono, è valido solo quando la società fornitrice spedisce immediatamente a casa una copia cartacea del contratto;
- **Il contratto telefonico non è obbligatorio**
Meglio evitare di cedere a pressioni telefoniche. Il Co-

- dice del Consumo obbliga le società a richiedere ai consumatori il contratto scritto e firmato, che deve essere spedito a casa;
- **Non può essere interrotta la fornitura energetica**
Non c'è fretta, ma soprattutto nessuno potrà interrompere il servizio e la fornitura di luce e gas. Anche in caso di mancato passaggio dal mercato tutelato a quello libero, non c'è alcuna possibilità di tagliare le forniture, e nessuno potrà multare i consumatori. Le pratiche commerciali aggressive non sono ammesse e non bisogna lasciarsi intimidire. Anzi, andrebbero denunciate;
 - **Controllare il contratto e verificare il prezzo finale**
Sono le fregature che possono nascondersi tra codici, codicilli e clausole di un contratto. Bisogna leggerle attentamente perché un prezzo finale molto conveniente potrebbe nascondere disservizi, assenza di interventi di manutenzione o assistenza al cliente, o anche truffe e raggiri nel peggiore dei casi. Meglio verificare il costo finale comprensivo di tutti i servizi assicurati, e riportati in forma scritta sul contratto. Anche quando il contratto viene stipulato telefonicamente, la società di luce e gas deve inviare a casa copia con tutte le condizioni economiche di fornitura (Cte), e le credenziali per accedere al portale della società;
 - **I consumatori hanno diritto a ripensarci**
I consumatori possono esercitare il diritto di recesso (o ripensamento) in qualsiasi momento, anche dopo aver firmato un contratto, senza dover dare giustificazioni. Il diritto può essere esercitato entro 14 giorni dalla stipula del contratto, semplicemente inviando una raccomandata a/r o una e-mail Pec (Posta elettronica certificata) alla società energetica. Quando si incappa in questi spiacevoli inconvenienti la prima cosa da fare è inviare reclamo alla società, per chiedere la prova del consenso al cambio.
L'Adoc attraverso i suoi sportelli aiuta il consumatore a tutelarsi e lo fa offrendo assistenza in presenza di truffe e contratti non richiesti.

RIFERIMENTI ADOC PIEMONTE

Via Parma 10, 10152 TORINO, tel. 011/4364331
e-mail: torino@adocpiemonte.it - adoc.torino@pec.it
sito web: www.adocpiemonte.it



#adocpiemonte



Adoc Piemonte



YouTube ADOCTorino



NO AI LAVORATORI FANTASMA



UIL Piemonte Via Bologna, 11 Torino

I nostri servizi li trovi qui!

La UIL è “Il Sindacato delle Persone” che tutela i bisogni collettivi ed individuali dei lavoratori, dei pensionati, dei giovani.

La UIL Piemonte, per far fronte alla pesante crisi che investe la nostra Regione, ha presentato una serie di proposte a difesa dell’economia piemontese e del suo sistema produttivo, dell’occupazione e dei redditi da lavoro dipendente e da pensione, sollecitando anche le Amministrazioni Locali ad intervenire concretamente sviluppando la contrattazione sociale.

Contestualmente, la UIL Piemonte fa fronte alla richiesta di maggior tutela individuale offrendo il proprio supporto a tutti coloro che sono chiamati a districarsi tra adempimenti e procedure in materia fiscale e previdenziale oppure necessitano di orientamento in materia professionale, di tutela in qualità di consumatore o inquilino, di assistenza ed indirizzo in quanto immigrati.

La Confederazione, le categorie ed i servizi della UIL sono impegnati, anche in questo modo semplice e concreto, a testimoniare la loro vicinanza agli iscritti che, confidiamo, possano essere sempre più numerosi e con un livello di soddisfazione crescente.

SEDE	INDIRIZZO	SERVIZIO	TELEFONO
SEGRETERIA GENERALE	Via Bologna 11	SEDE CENTRALE	011.2417111 011.2417190
	Via Bologna 11	ITAL	011.2417125
	Via Bologna 15/a	CAF	011.2417800
	Via Barletta 135/a	CAF/ITAL	011.351967
	Via Bernardino Luini 52	CAF	011.2215594
	Via Gottardo 65/b	CAF/ITAL	011.2051291
	Via Massena 16/b	CAF	011.5175100
		ITAL	011.5866240
	Via S. Chiara 41	CAF/ITAL	011.5215308
	Via Sommariva 5	CAF/ITAL	011.6403026
	Via Daneo 22	CAF	011.3161714
		ITAL	011.3160757
	Via Issiglio 111/8	CAF/ITAL	011.0018570
	Via Bologna 9	PENSIONATI	011.2417102
	Via Bologna 11	IMMIGRATI	011.2417103
	Via Bologna 11	MOBBING	011.2417810
	Via Bologna 15	ADA/UILP	011.859085
	Via Bologna 11	UNIAT	011.2417130
	Via Parma 10	ADOC	011.4364331
	Strada Del Drosso 49	ENFAP	011.3139779
	Via Bossoli 97	UFFICIO H	011.18732902
AVIGLIANA	Corso Torino 75	CAF/ITAL	011.9327695
BORGARO	Via Ciriè 11	CAF/ITAL	011.4705065
BRANDIZZO	Via Torino 139	CAF	011.3358070
BUSSOLENO	Strada Torino 2	CAF/ITAL	0122.640726
CARMAGNOLA	Via S. Francesco di Sales 3	CAF/ITAL	011.971447
CHIERI	Via S. Agostino 6	CAF/ITAL	011.9415385
CHIVASSO	Via Lungo Piazza d'Armi 7	CAF ITAL	011.5865409 011.9101140
CIRIÈ	Via Lanzo 2	CAF ITAL	011.5865475 011.5865712
GRUGLIASCO	Via Michelangelo 59	CAF ITAL	011.4081595 011.4081750
MONCALIERI	Corso Roma 12	UILP/CAF	011.6405138
NICHELINO	Via Juvarra 37	CAF ITAL	011.6270629 011.6207014
ORBASSANO	Via Castellazzo 42	CAF ITAL	011.9004007 011.9034621
PINEROLO	Via Cravero 12	ITAL CAF	0121.70244 0121.213592
RIVALTA	Via Fossano 16 - Tetti Francesi	CAF	011.2761832
RIVOLI	Via Volturmo 17 c/d	ITAL CAF/UILP	011.9573873 011.9575735
SETTIMO TORINESE	Piazza Pagliero 2	CAF/ITAL	011.8972144
VENARIA	Corso Garibaldi 31	CAF/ITAL	011.4525750

Consulta sul nostro sito le convenzioni riservate agli iscritti.

www.uilpiemonte.it