



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Cari lavoratori, questo numero di Fabbrica società si presenta ancora una volta ricco di notizie su avvenimenti e iniziative della nostra categoria. Il 21 giugno scorso si è svolta a Taranto l'Assemblea di Federmeccanica.



PRIMO PIANO

Assemblea nazionale Uilm: verso il Contratto

Si è svolta il 27 giugno a Roma l'assemblea della Uilm nazionale con il chiaro intento di fare una verifica delle vertenze più importanti e di affrontare il tema dei rinnovi contrattuali a partire da quello Federmeccanica.



ArcelorMittal e la minaccia della chiusura



Jabil: chiesta la sospensione dei licenziamenti



Blutec: sì agli ammortizzatori sociali



SiderAlloys: piccoli passi in avanti



Manifestazione RC



La differenza di genere nella valutazione dei rischi

L'Editoriale di Rocco Palombella



Cari lavoratori, questo numero di *Fabbrica società* si presenta ancora una volta ricco di notizie su avvenimenti e iniziative della nostra categoria. Il 21 giugno scorso si è svolta a Taranto, nello stabilimento dell'ex Ilva, l'Assemblea di Federmeccanica. L'appuntamento, deciso già da tempo, era molto atteso e aveva uno scopo ben preciso: quello di concentrare l'attenzione del sistema imprenditoriale metalmeccanico e confindustriale, ma anche delle istituzioni e di tutto il mondo sindacale, sulla rinascita del polo siderurgico più grande d'Italia.

È la prima volta nella storia di Federmeccanica che si decide di tenere l'Assemblea annuale all'interno di una fabbrica. Per noi non poteva che essere un'esperienza positiva perché da un lato dava un riconoscimento alla nostra organizzazione, per come avevamo scongiurato il rischio di chiusura, e dall'altro ci ripagava dello sforzo fatto nel raggiungere l'accordo del 6 settembre 2018. Nel corso di questi mesi, sempre a Taranto, si sono tenute anche le elezioni per il rinnovo delle Rsu che come sapete hanno premiato ancora una volta la nostra organizzazione.

Purtroppo, però, la storia dell'Ilva, oggi ArcelorMittal, ci insegna che non si può mai abbassare la guardia. Ogni volta che crediamo di aver trovato un equilibrio arriva un colpo di scena. È stato così anche in questa occasione, infatti il nuovo acquirente ha prima annunciato la cassa integrazione ordinaria per circa 1.400 lavoratori a causa dell'andamento economico negativo legato al mercato dell'acciaio, poi è stata la volta del governo che ha deciso di eliminare l'immunità penale per ArcelorMittal con l'approvazione del Decreto Crescita. Da qui l'annuncio, che ha creato molta tensione, del Ceo di ArcelorMittal Europe, **Geert van Poelvoorde**, di possibile chiusura dello stabilimento di Taranto il prossimo 6 settembre.

Inoltre, lo scorso 1° luglio abbiamo incontrato a Taranto i vertici di ArcelorMittal per scongiurare la cassa integrazione. Purtroppo, l'azienda ha deciso unilateralmente di procedere con il provvedimento, pertanto abbiamo dichiarato quattro ore di sciopero per il 4 luglio proprio nello stabilimento di Taranto. Lo stesso giorno che ArcelorMittal ha incontrato il ministro dello Sviluppo economico e del Lavoro, **Luigi Di Maio**. Mentre il 9 luglio saremo noi a incontrare l'azienda e il ministro presso il Mise per una verifica

dello stato di applicazione del complesso accordo sindacale stipulato il 6 settembre 2018.

Il 22 giugno c'è stata una grande manifestazione organizzata da Cgil Cisl e Uil a Reggio Calabria, dallo slogan "Futuro al Lavoro", con l'obiettivo di attirare l'attenzione di tutti sul tema sempre critico del Mezzogiorno. Nonostante le difficoltà per raggiungere Reggio Calabria e il clima molto caldo, la partecipazione è stata al di sopra

delle aspettative. Il primo risultato è stata la convocazione di Cgil Cisl e Uil da parte del presidente del Consiglio, **Giuseppe Conte**, per il 3 luglio scorso. Al centro dell'incontro la prossima manovra economica. Il segnale è sicuramente positivo, ci auguriamo che produca risultati concreti.

Il 27 giugno scorso, infine, si è tenuta la nostra Assemblea nazionale a valle di un percorso intenso iniziato a gennaio sui territori, con l'obiettivo di fare un bilancio della nostra attività di questi primi mesi dell'anno e di soffermarci sulle proposte da mettere nella piattaforma di rinnovo contrattuale del prossimo CCNL dei metalmeccanici. Il dibattito è stato molto intenso e l'Assemblea ha approvato le nostre proposte e l'ordine del giorno. I punti sono stati ora sottoposti a Fim e Fiom nel tentativo di realizzare una piattaforma unitaria da presentare al più presto a Federmeccanica. Ci siamo assunti la responsabilità di formulare una proposta che prevede un incremento salariale che va oltre quanto previsto dall'indice Ipca. Crediamo che tutto questo sia indispensabile per far ripartire i consumi e il Paese.

Questa settimana, dopo una falsa partenza, siamo riusciti a rimettere nel binario giusto la trattativa di secondo livello con Leonardo. Abbiamo fatto un verbale di accordo per garantire la detassazione del Premio di Risultato per quanto riguarda il 2019 e scongiurato l'idea iniziale di Leonardo di non voler concedere incrementi salariali in questo anno.

Il mese di luglio continuerà a essere un mese di impegni e importanti trattative. In particolare le vertenze dell'ex Ilva, Jabil e Whirlpool sono in questo momento l'emergenza su cui dobbiamo concentrare tutti i nostri sforzi per evitare la perdita di ulteriori posti di lavoro e trovare soluzioni.

Buona lettura...

Assemblea nazionale Uilm: verso il Contratto

PRIMO PIANO



Si è svolta il 27 giugno a Roma l'assemblea della Uilm nazionale con il chiaro intento, da un lato, di fare una verifica delle vertenze più importanti che interessano il settore metalmeccanico; e, dall'altro, di affrontare il tema dei rinnovi contrattuali a partire da quello Federmeccanica-Assistal in scadenza alla fine dell'anno.

Il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella**, nella sua introduzione ha fatto il punto della situazione industriale che vive il Paese e affrontato alcuni temi-chiave come quello del salario minimo, di cui si parla tanto in queste ore. "Le 9 euro lorde sono un valido riferimento per quei lavoratori non coperti da contrattazione - ha detto - ma possono diventare una grossa insidia e un'uscita legalizzata da parte delle aziende dai contratti nazionali".

SETTORE IN CRISI

Palombella ha poi ricordato come il settore metalmeccanico continui a registrare numeri allarmanti: i dati sulla produzione di aprile mostrano un calo dello 0,7% rispetto allo stesso mese del 2018 e, anche su base annua, c'è una contrazione dell'1,5%. In particolare, a trainare in negativo tutta l'industria manifatturiera, è il settore dell'auto: la produzione di automobili in Italia nel mese di aprile è calata del 22% rispetto allo stesso mese del 2018 e nel primo trimestre la flessione è stata del 19%. "In questi anni - ha com-

mentato il leader della Uilm - il nostro settore è quello che ha pagato più di tutti il prezzo della crisi: abbiamo perso 300mila posti di lavoro. Negli ultimi due mesi si è passati da 138 a 150 tavoli di crisi al ministero dello Sviluppo economico che coinvolgono circa 210.000 lavoratori".

VERTENZE CALDE

A tal proposito, è recente la "doccia fredda" sull'ex Ilva di Taranto con l'ok della Camera al Decreto Crescita che, se approvato anche al Senato, cancellerà l'art. 2 della Legge del gennaio 2015 escludendo la responsabilità penale e amministrativa di ArcelorMittal nel periodo di durata del piano ambientale. "In effetti - ha detto Palombella - il ministro Di Maio con questa decisione sta cambiando il quadro normativo del contratto sottoscritto da Mittal. La vicenda dell'Ilva è la rappresentazione reale di come sulla pelle di migliaia di lavoratori si gioca il consenso elettorale". E su Whirlpool il Segretario si è detto "moderatamente fiducioso" visto che "dopo tante iniziative di lotta, si è aperto uno spiraglio e, durante l'ultimo incontro al Ministero, per la prima volta non si è parlato di chiusura. Noi siamo pronti ad affrontare il tema della competitività e dell'abbassamento dei costi, ma con un unico obiettivo: il sito di Napoli deve continuare a produrre lavatrici senza perdita di posti di lavoro".



RINNOVO DEL CCNL VICINO

Infine, l'assemblea ha elaborato la piattaforma sul prossimo rinnovo del CCNL dei metalmeccanici che verrà ora sottoposta a Fim e Fiom con l'obiettivo, si spera, di presentarsi uniti a Federmeccanica e iniziare la discussione di merito. Tra i punti salienti della proposta vi è la richiesta di aumenti economici nel periodo 2020-2022 pari mediamente all'8% degli attuali minimi contrattuali; la conferma della parte relativa al welfare aziendale date le positive esperienze di metàSalute e Cometa; il tema degli inquadramenti professionali su cui serve una reale riforma; norme più rigide per il rispetto del vincolo delle 24 ore di formazione obbligatorie per tutti; un ripensamento dei nuovi regimi orari legati alle nuove tecnologie e industria 4.0 e in ultimo, ma di prioritaria importanza, il tema della salute e sicurezza con l'individuazione di precisi strumenti in grado di affrontare il fenomeno degli infortuni gravi e mortali.

ArcelorMittal e la minaccia della chiusura



È stata una settimana parecchio calda per la siderurgia italiana, e non a causa del clima. Dopo l'approvazione del Decreto Crescita e quindi la modifica dell'immunità penale per i vertici di ArcelorMittal, che ha scatenato le ire dell'acquirente con tanto di minacce di chiusura dello stabilimento tarantino, giovedì 4 luglio si sono incontrati governo e azienda al ministero dello Sviluppo economico per un chiarimento. Le parti hanno tuttavia deciso di non lasciare dichiarazioni a margine, anche se pare che si stia lavorando per trovare presto un'intesa che metta nelle condizioni Mittal di proseguire gli interventi per il risanamento ambientale, così come da accordi presi poco meno di un anno fa. Sulla vicenda dell'immunità era intervenuto anche il presidente del Consiglio, **Giuseppe Conte** ritenendola "un'eccezione eliminata dal Parlamento che è sovrano, non si può pensare di gestire un'azienda a condizione dell'immunità penale, mi sembra un privilegio, confido che gli investitori non si siano affidati a un business plan basato su questa regoletta".

INCONTRO CON I SINDACATI

Sulla questione si era già espresso il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella**: "Il piano ambientale del 2017, che prevedeva norme stringenti per quanto riguarda i livelli di emissione, e il limite produttivo fissato a un massimo di 6 milioni di tonnellate annue sono stati approvati dal ministero dell'Ambiente. A questi si è aggiunto un addendum ancora più stringente richiesto dalle parti sociali, dal comune di Taranto e dalla regione Puglia che serviva proprio a garantire il rispetto della salute dei cittadini e dei lavoratori fino al completamento del piano Ambientale". Ecco perché per Palombella risulta inspiegabile la decisione del governo di voler mettere ancora una volta il coltello nella piaga senza che ci sia di fatto una reale necessità.

CASSA INTEGRAZIONE

Un altro tema che preoccupa i sindacati e che, nonostante i tentativi per scongiurarlo, è andato avanti riguarda la richiesta da parte di ArcelorMittal della cassa integrazione ordinaria per circa 1.400 lavoratori di Taranto. La durata è di 13 settimane e la ragione è la crisi del mercato dell'acciaio.

Il 1° luglio si è tenuto un incontro a Taranto tra azienda e sindacati locali per discutere di questo argomento. Ancora una volta però l'interlocuzione si è arenata di fronte alla fermezza dell'azienda di voler proseguire su questa strada.

Fim Fiom Uilm avevano chiesto uno slittamento dell'avvio della procedura, in attesa dell'incontro ministeriale previsto con le organizzazioni sindacali nazionali il prossimo 9 luglio, provando a entrare nel merito sull'integrazione salariale, la rotazione del personale e la gestione delle ferie programmate. Tuttavia ArcelorMittal ha deciso di fatto di voler proseguire unilateralmente con l'avvio della procedura della cassa integrazione ordinaria.

Dura, quindi, la reazione di Fim Fiom Uilm che hanno proclamato otto ore di sciopero su tre turni per la giornata del 4 luglio e la volontà di percorrere tutte le strade possibili per evitare questa strada, anche attraverso il ricorso agli enti competenti. Lo sciopero ha avuto una grande adesione, circa l'80%. Si sono fermati diversi impianti tra altoforni, acciaierie, laminatoi, servizi, manutenzione, ma non solo. Hanno partecipato numerosi anche i lavoratori delle ditte in appalto. "La giornata di protesta è stata importante non solo per evitare la cassa integrazione, ma per evidenziare come i lavoratori siano preoccupati per il loro destino e per gli investimenti del piano ambientale che dovrebbero garantire il futuro dello stabilimento e della città di Taranto", ha commentato Palombella.

Jabil: chiesta la sospensione dei licenziamenti

Trecentocinquanta lavoratori licenziati. Questa è la decisione presa dalla multinazionale americana Jabil il 24 giugno per lo stabilimento di Marcianise (Caserta) che oggi conta 707 dipendenti. La prima risposta dei lavoratori è stato proclamare uno sciopero di 8 ore il 25 giugno con contestuale assemblea indetta dalle segreterie dei sindacati Uilm, Fiom, Fim e Failms. "Siamo preoccupati per questo grave atto unilaterale e per la non chiarezza del piano industriale aziendale per il futuro dei lavoratori e dello stabilimento", dichiara **Michele Paliani**, responsabile Uilm nazionale del settore. "Vogliamo tornare al clima di condivisione che si era instaurato negli ultimi anni - continua Paliani - e ci aspettiamo che vengano rispettati gli accordi presi con le organizzazioni sindacali, enti locali e governo nazionale". "La Uilm - conclude - non si sottrarrà al confronto con l'azienda americana a patto che si cominci una trattativa senza minacce e rigidità pregiudizievoli".



articolate. Per tornare ad avere un confronto costruttivo tra l'azienda e le organizzazioni sindacali "devono essere ripristinate alcune condizioni: rispettare gli accordi in essere e ritirare la procedura di licenziamento" dichiarano in un comunicato unitario Uilm, Fim e Fiom. Solamente "to-

gliendo il ricatto del conto alla rovescia sarà possibile avviare una trattativa utile a individuare una soluzione condivisa" aggiungono le organizzazioni sindacali.

La multinazionale americana delle Telecomunicazioni richiede ulteriori sacrifici a lavoratori che già ne hanno fatti tanti negli anni scorsi con il cambio di proprietà e le scelte di taglio del personale, andando a ledere la loro dignità "che non può essere messa in discussione da atteggiamenti gravi e intimidatori" concludono i sindacati dichiarando che si attiveranno "con tutte le iniziative necessarie per continuare il confronto in sede ministeriale".

REAZIONI POLITICHE

Il 27 giugno si è tenuto un incontro al ministero dello Sviluppo economico a cui erano presenti rappresentanti della proprietà statunitense e delle organizzazioni sindacali che purtroppo non ha risolto la situazione, rappresentando un nulla di fatto.

Il primo luglio nella sede di Confindustria Caserta c'è stato un secondo incontro tra le parti che ha visto la conferma della posizione di rigidità e fermezza della multinazionale americana sul proseguimento della procedura di licenziamento di 350 lavoratori. Lo stesso giorno il segretario del Partito democratico, **Nicola Zingaretti**, si è recato davanti ai cancelli della sede dello stabilimento della Jabil Circuit Italia di Marcianise per esprimere la propria vicinanza ai lavoratori e per chiedere che siano ritirati i licenziamenti da parte della multinazionale americana che finora è stata irremovibile.

VERTENZA NAZIONALE

Una situazione esplosiva che deve essere gestita con le modalità di una vertenza di livello nazionale: perché la Uilm ritiene che al tavolo ci sia bisogno della responsabilità politica perché, come con Whirlpool, quando si tratta con multinazionali la presenza istituzionale deve garantire un livello di interlocuzione importante e in grado di determinare sviluppi sul negoziato e di garantire soluzioni anche



Protesta dei lavoratori davanti alla sede di Confindustria a Caserta

Blutec: sì agli ammortizzatori sociali



Nell'incontro tenutosi il 21 giugno scorso al ministero dello Sviluppo economico il commissario ha illustrato la gravità della situazione finanziaria e industriale in cui ha trovato Blutec alla data del 12 marzo 2019, giorno in cui è stato immesso nel possesso della società.

Ciò nonostante si è riusciti a far fronte regolarmente ai pagamenti degli stipendi, a recuperare i rapporti con i fornitori strategici e a riprendere i rapporti con FCA, principale cliente del gruppo, incrementando i costi e di conseguenza riducendo notevolmente le perdite mensili.

È stata anche presentata domanda di concordato ed è in preparazione il relativo piano che dovrà contemplare una soluzione per tutti gli stabilimenti che il Gruppo ha in Italia. Sono già in corso contatti con potenziali investitori, ma mentre per alcuni siti è più facile la ricerca di acquirenti, per altri è certamente più complicata, a iniziare proprio dalla stabilimento di Termini Imerese.

“Da tutto ciò – commenta **Gianluca Ficco**, segretario nazionale Uilm responsabile dei settori auto e elettrodomestici – deriva l'assoluta necessità di prorogare gli ammortizzatori sociali in particolare per lo stabilimento di Termini Imerese, altrimenti non vi sarebbe modo di preservare l'occupazione e al contempo quell'equilibrio economico che è condizione essenziale per la prosecuzione del concordato”.

CASSA INTEGRAZIONE

Secondo quanto esposto dal ministero del Lavoro, la prosecuzione della cassa integrazione a Termini Imerese fino al 31 dicembre 2019 potrebbe avvenire con la cassa legata

alle aree di crisi complessa. Ma la situazione è resa ancora più difficile dal fatto che deve essere convertito il titolo originario di concessione della cassa integrazione – erogata negli anni 2017, 2018 e nel primo semestre 2019 – poiché quel titolo non è più sostenibile a causa del venir meno delle condizioni di legge, e dal fatto che il passaggio a cassa per aree di crisi complessa sposta i relativi oneri a carico della quota concessa dal governo alla regione Sicilia del Fondo sociale formazione e occupazione. “Per ovviare a ciò – spiega Ficco – Ministero e Regione si sono alla fine dichiarati pronti, sottoscrivendo un apposito verbale e in verità dopo una discussione molto delicata, a fare ciascuno la propria parte. L'iter procedurale per completare l'operazione sarà lungo e dovrà vedere le parti collaborare in buona fede, ma quella individuata appare come l'unica soluzione possibile per evitare il fallimento di Blutec, che interromperebbe in modo definitivo il procedimento di reindustrializzazione di Termini Imerese e comunque travolgerebbe tutte le sette unità produttive dislocate fra Sicilia, Abruzzo, Basilicata e Piemonte”.

IMPEGNO PER UNA SOLUZIONE

“L'impegno del Governo e della Regione – conclude Ficco – può consentire di proseguire fino a fine anno con gli ammortizzatori sociali, ma questo tempo deve essere utilizzato per trovare una soluzione per Termini Imerese e più in generale per tutti gli stabilimenti italiani del gruppo, in cui complessivamente trovano occupazione oltre 1.200 lavoratori”.

SiderAlloys: piccoli passi in avanti

di Guglielmo Gambardella



Purtroppo tempi certi per realizzare le condizioni definitive per il rilancio dello smelter ex Alcoa non ci sono ancora, ma sono stati prodotti piccoli passi avanti per crearne i presupposti. E' questa la considerazione che possiamo fare dopo l'ennesimo incontro di verifica, svoltosi il 26 giugno scorso presso il ministero dello Sviluppo economico, del progetto di riavvio della fabbrica dell'alluminio del Sulcis ormai ferma da circa 7 anni.

TAVOLI TECNICI

I tavoli tecnici sul tema del costo dell'energia, pianificati nel precedente incontro del 9 maggio scorso, a cui hanno partecipato i rappresentanti del MiSe, SiderAlloys e Invitalia si sono svolti nelle scorse settimane: il confronto ha fatto registrare la possibilità di ridurre la distanza fra il costo dell'energia atteso dall'azienda per il suo business plan e il prezzo offerto dal mercato, verificando l'utilizzo dei diversi strumenti disponibili dall'attuale legislazione. Il risultato ottenuto da queste discussioni tecniche consente di mantenere accesa la speranza di riavvio delle attività del sito di Portovesme, ma non risulta essere risolutivo per lo sblocco complessivo del progetto prolungando, di fatto, la permanenza in mobilità in deroga di centinaia di lavoratori ex Alcoa e del suo indotto. C'è quindi la necessità di proseguire e intensificare i tavoli al fine di determinare il costo dell'energia più basso possibile per rendere sostenibile il business plan del progetto.

LA QUESTIONE ENERGIA

Nello stesso incontro del 26 giugno, a cui hanno partecipato il vice capo di Gabinetto Giorgio Sorial e il sottosegretario Davide Crippa, è stata dichiarata la volontà di definire un quadro complessivo della questione "energia" entro il mese di settembre per verificare come intervenire sul piano legislativo e normativo inerente le aziende "energivore" di cui dovrebbe far parte la SiderAlloys.

L'annuncio di questo ulteriore rinvio ha destato ovviamente il nostro rammarico pensando a quei lavoratori che soffrono con il solo sostegno degli ammortizzatori sociali di cui, fra l'altro, ne attendono da circa sei mesi il pagamento: infatti, nonostante lo sblocco dei fondi da parte del governo, la regione Sardegna non ha ancora provveduto al pagamento delle indennità della mobilità in deroga. Questo ritardo che si sta accumulando aggrava la questione sociale del Sulcis, in cui l'ex Alcoa può rappresentare una grande occasione di rilancio economico e produttivo per l'intera provincia che sta subendo una inesorabile e persistente deindustrializzazione da diversi anni. Una situazione che sta diventando giorno dopo giorno sempre più insostenibile per famiglie, lavoratori e giovani il cui tasso di disoccupazione è arrivato al 70%.

TUTTO FERMO

Dobbiamo purtroppo registrare, ancora una volta, che a distanza di più di un anno dall'annuncio della ripartenza dello stabilimento, tutto è ancora fermo e i lavoratori riassorbiti del bacino ex Alcoa, per le prime opere di pre revamping, sono appena un centinaio. Continuiamo a credere che non ci siano alternative al progetto di riavvio della produzione dell'alluminio dell'ex Alcoa. Riteniamo che una soluzione debba essere trovata a ogni costo.

Se si vuole ricreare "veri" posti di lavoro e dare soprattutto una prospettiva (speranza) all'intero territorio occorre che istituzioni e azienda mettano in campo tutte le "energie" necessarie affinché si realizzi il rilancio della fabbrica.

Non sarebbe giusto che il Sulcis, dopo aver vissuto negli anni passati l'industrializzazione del proprio territorio con le attività di estrazione mineraria e quelle metallurgiche contribuendo a creare ricchezza per il nostro Paese e sacrificando altre possibili vocazioni, adesso subisse la beffa della mancanza di risposte esaustive. Noi continuiamo a crederci.

Cgil Cisl Uil a Reggio Calabria: il governo ci ascolti

di Giuseppe Danza



In 25mila si sono dati appuntamento sabato 22 giugno a Reggio Calabria: delegazioni di Uil, Cgil e Cisl provenienti da tutta Italia hanno sfilato unitariamente in corteo per chiedere al governo maggiori tutele per il Mezzogiorno e per le classi sociali deboli. Un fiume di lavoratori, pensionati e precari che hanno attraversato il centro cittadino per riunirsi a piazza Duomo. Location scelta non a caso per rimarcare quella "questione meridionale" troppo spesso dimenticata dai governi. "Riripartiamo dal Sud per unire il Paese" ha detto **Carmelo Barbagallo**, leader della Uil nonché meridionale doc. Tanti i temi al centro del dibattito, il quale ha visto protagonisti la Flat Tax, il salario minimo e ovviamente gli investimenti per il Mezzogiorno, temi scottanti per l'attuale governo, diretto destinatario del messaggio lanciato dal capoluogo calabrese. "Noi stiamo cercando di impedire che i provvedimenti approvati in Parlamento - dice Barbagallo dal palco - su proposta del governo producano ulteriori danni al Paese".

QUEL MEZZOGIORNO DIMENTICATO DALLO STATO

Grande protagonista di questa manifestazione il Sud. Le regioni del Mezzogiorno chiudono la classifica europea sul tasso di occupazione più basso (in ordine: Puglia, Calabria, Campania e Sicilia), con punte di oltre il 30% in meno rispetto alla media Ue. Sono oltre 160 le grandi vertenze ancora aperte al Mise, prime fra tutte Arcelor Mittal e Whirlpool, molte delle quali tengono in ostaggio molte famiglie del Sud. Per non parlare poi di giovani e lavoro (o disoccupazione, a guardare i dati) e del costante fenomeno dei cervelli in fuga dal Meridione verso il Nord o verso l'estero. Una sorta di dumping sociale quello accaduto e che continua ad accadere da sempre al Sud, in cui i bassi costi del lavoro e della vita hanno fatto proliferare business come quello dei call center in cui viene impiegata manodopera altamente scolarizzata per un salario al limite della povertà, giovani provenienti da que-

gli antichi atenei meridionali che avrebbero dovuto forgiare una nuova classe dirigente e opportunità di lavoro altamente qualificato. "Si calcola che un laureato del Sud costi alla famiglia e allo stato circa 240mila euro - spiega il Segretario Generale Uil, Carmelo Barbagallo - Investimenti che spesso finiscono al Nord o all'estero, con la migrazione de cervelli". I sindacati hanno scelto di manifestare a Reggio Calabria proprio perché nelle politiche e nei documenti del governo il Mezzogiorno sembra essere sparito. Una manifestazione fortemente voluta per denunciare "il deficit di attenzione dell'Esecutivo nei confronti del Mezzogiorno rivendicando la salvaguardia dell'unità del Paese". Il quadro è quello di un'Italia spaccata e a due velocità, un Paese in cui persino il vicino ponte sullo Stretto di Messina, grande opera mai realizzata, incarna perfettamente il fallimento di una unificazione nazionale mai completata. "Cristo s'è fermato a Eboli e l'alta velocità a Salerno - sostiene il leader della Uil - questo dà la dimensione di come il Sud sia ancora abbandonato. Bisogna fare investimenti pubblici e privati per rilanciare l'economia e fare le infrastrutture", poi alza i toni: "Il Sud è rimasto lettera morta per molti anni, bisogna fare qualcosa. Le Regioni che non utilizzano i fondi europei e di coesione sono colpevoli e andrebbero commissariate".

MENO DECRETI, PIÙ DIGNITÀ

Così recitava uno striscione in fondo al corteo. Salgono sul banco degli imputati i recenti decreti, i cavalli di battaglia del governo molto criticati dal palco. Per i confederali la Flat Tax è "un'arma di distrazione di massa che premia solo i ricchi e penalizza il Sud", definendola "iniqua e sbagliata perché favorisce chi guadagna di più". Occorre, inoltre, necessariamente combattere l'evasione fiscale e dire basta alla logica dei condoni, anche perché a detta di Barbagallo "all'Italia mancano 111 miliardi per evasione, 27 per usura e pizzo". Sempre secondo i sindacati nel Def, nella legge di bilancio e nel Decreto Crescita il governo ammette che ci sarà una crescita economica del Paese non superiore allo 0,1% e questo penalizzerà soprattutto il Sud.

C'è poi il timore concreto, a detta dei leader sindacali, che il governo intenda mettere le mani sui fondi di Cassa Depositi e Prestiti per "far quadrare i conti invece che per finanziare opere sociali e materiali" e accusano pesantemente l'esecutivo, reo di lasciare inerme il Paese in balia del debito pubblico. Più legalità, più investimenti e più lavoro, per Cgil Cisl e Uil, sembrerebbero quindi essere la ricetta giusta per far ripartire il Paese da questa profonda crisi. Dal palco, infine, Barbagallo avverte: "Se il governo non ci convoca sarà lui a farci andare avanti nella lotta. Andremo avanti con gli scioperi fino a quando non avremo ottenuto la modifica della politica economica".



La differenza di genere nella valutazione dei rischi

di *Andrea Farinazzo*

A partire dagli anni Settanta, la crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro ha evidenziato importanti differenze tra il lavoro maschile e quello femminile, anche a parità di mansione o settore. Queste differenze, insieme a problematiche prettamente socio-economiche, sono analizzate dalle principali istituzioni europee e mondiali che si occupano di disuguaglianze di genere.

L'Unione europea negli ultimi decenni ha promulgato disposizioni volte a favorire l'eguaglianza di genere nei settori riguardanti l'occupazione, ponendo particolare attenzione alle norme che regolano la sicurezza sui luoghi di lavoro. Le differenze tra uomo e donna non sono ancora totalmente riconosciute dalla normativa italiana. Basti pensare che l'adozione di un approccio neutrale rispetto al genere in materia di salute e sicurezza ha contribuito al mantenimento di lacune sul piano delle conoscenze e al perdurare di livelli di prevenzione meno efficaci, con le seguenti principali conseguenze: le differenze tra uomini e donne vengono perlopiù ignorate; una minore attenzione viene dedicata ai temi della ricerca che riguardano più da vicino le donne; il livello dei rischi a carico delle donne viene sottovalutato e si riduce la partecipazione delle donne ai processi decisionali legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro; manca l'adozione di soluzioni preventive più idonee. Nella maggior parte dei casi in cui si è tenuto conto della problematica delle differenze tra uomini e donne, l'attenzione è stata focalizzata su queste ultime in quanto soggette a gravidanza, ma sono stati trascurati altri elementi di rischio a carico del sistema riproduttivo posti a monte della gravidanza (ad esempio i fattori mutageni).

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Come si può sviluppare una valutazione dei rischi lavorativi che tenga conto anche di caratteristiche soggettive dei lavoratori come genere, età, provenienza? Ed è possibile, una volta rilevati rischi e nocività, organizzare il lavoro adattandolo alla persona?

Importante sarà migliorare l'attitudine occupazionale delle donne e degli uomini e la qualità della vita professionale, bisognerà fare progressi nel settore della parità tra i sessi in quanto le disparità, sia all'interno che all'esterno del mondo del lavoro, possono avere conseguenze sulla sicurezza e la salute delle donne.

Le differenze di genere nelle condizioni di lavoro hanno delle conseguenze per la salute rispetto al tipo di lavoro svolto da uomini o donne. Sarebbe utile migliorare la ricerca e il monitoraggio inserendo la dimensione del genere nella raccolta dei dati, tenendo conto delle ore effettive di lavoro (generalmente le donne lavorano meno ore degli uomini in ufficio, ma spesso il loro lavoro continua anche a casa) e basando la valutazione dell'esposizione in base al lavoro realmente svolto.



FATTORI DI RISCHIO

I metodi epidemiologici devono essere valutati per cercare eventuali discriminazioni di genere, le relazioni e le indagini nazionali sugli infortuni devono comprendere tutti i rischi professionali per le donne. I rischi legati al lavoro per la sicurezza e la salute delle donne sono stati sottovalutati e trascurati rispetto a quelli per gli uomini, sia nella ricerca che nella prevenzione; tutto questo deve essere affrontato nelle attività di ricerca, di sensibilizzazione e prevenzione.

Le direttive europee sulla salute e sicurezza non riguardano i lavoratori domestici (prevalentemente donne). Le donne che lavorano senza tutele spesso non sono considerate dalle leggi.

Di fondamentale importanza sarebbe la ricerca di un metodo che riuscisse a cogliere le differenze biologiche (sessuali) e socio-ambientali (di genere) nei diversi aspetti della valutazione.

RISCHI BIOLOGICI

Qui di seguito vengono riportati alcuni esempi di rischi determinati:

- la superficie cutanea del corpo maschile è più estesa di quella del corpo femminile;
- la statura è generalmente inferiore nelle donne;
- il volume polmonare degli uomini è maggiore di quello delle donne;
- esistono numerose differenze nell'assorbimento, metabolismo ed eliminazione degli agenti chimici;
- diverso rapporto tra esposizione a rumore di bassa intensità e danni extra-uditivi localizzati a carico dell'apparato riproduttivo femminile;
- la vulnerabilità verso i rischi cambia in modo significativo con l'età e in modo differente per i due sessi.

Da qui deriva che uomini e donne possono essere esposti a rischi diversi, possono rispondere in maniera diversa alla stessa esposizione al rischio, la diversità di ruoli sociali e di carichi conseguenti può avere, più o meno indirettamente, una influenza sulla esposizione a rischi lavorativi.

Partendo da questi presupposti, un approccio non neutrale ma attento alla soggettività con la partecipazione degli RIs, dei lavoratori e del medico competente permetterà dunque di far emergere e considerare percezioni, vissuti e segni di sofferenza rispetto alle diversità di sesso e di genere, spesso non ricostruibili in modo diverso.

DECRETO LEGISLATIVO

Con l'emanazione del D.Lgs. 81/08 si introduce una concezione nuova di salute e sicurezza sul lavoro, non più "neutra" ma in grado di considerare le "differenze di genere" in relazione alla valutazione del rischio e alla predisposizione delle misure di prevenzione. Nella norma viene sottolineato come la probabilità che si produca un'alterazione dello stato di salute non dipende solamente dalla natura e dall'entità dell'esposizione ma anche dalle condizioni di reattività degli esposti. Vengono così individuate delle categorie di lavoratori che potrebbero essere maggiormente suscettibili ai rischi lavorativi in base ad alcuni fattori quali l'età, il sesso, l'origine etnica, la posizione contrattuale e le disabilità. Inoltre il D.Lgs. 81/08 prende in considerazione gli aspetti organizzativi associati allo svolgimento dell'attività lavorativa, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato.

A fronte di una legge che stabilisce la tutela della salute nei luoghi di lavoro orientata al genere, le indicazioni richiamate nel D.Lgs. 81 non sempre risultano di facile applicazione. La prima difficoltà è la mancanza di metodi standardizzati che tengano conto dell'approccio di genere per valutare il rischio occupazionale.

Altro aspetto organizzativo che dovrebbe essere considerato riguarda il lavoro domestico e di cura familiare, spesso sbilanciato tra il genere femminile e maschile creando, soprattutto per le donne, un doppio carico lavorativo che, in Italia, sopperisce all'assenza di un idoneo sistema di welfare. Quando le richieste lavorative eccedono le capacità individuali di risoluzione, lo squilibrio avvertito dal lavoratore/lavoratrice può generare il cosiddetto "stress lavoro correlato" che può indurre uno stato di malattia sia psichico che fisio-patologico. Tuttavia, la non specificità delle patologie stress-correlate rende ancora difficile stabilire un nesso casuale tra lo "stress" e lo stato di malattia.

MAMME LAVORATRICI

Nel nostro Paese le lavoratrici madri hanno ricevuto una tutela grazie alla Costituzione, la quale stabilisce che le donne che lavorano devono godere degli stessi diritti e devono percepire gli stessi stipendi dei lavoratori uomini. Questo principio trae origine dall'idea che le condizioni di lavoro

alle quali è sottoposta una lavoratrice devono permetterle di svolgere il suo ruolo all'interno della famiglia e devono garantire alla donna incinta di ricevere un'adeguata protezione contro i rischi. Una innovazione è stata apportata dalla L. 53/2000 e dal Testo Unico per la tutela ed il sostegno della maternità e paternità (D. Lgs. 151/2001), i quali hanno allargato la tutela anche al padre lavoratore, concedendogli la possibilità di poter usufruire di un trattamento particolare dopo la nascita del figlio.

Nello specifico, il Testo Unico per la tutela della salute delle lavoratrici prevede che queste possano beneficiare di particolari misure di sicurezza per tutta la durata della gravidanza e per i sette mesi successivi al parto. Inoltre, questa legge sancisce l'obbligo del cosiddetto congedo per maternità (astensione obbligatoria), cioè l'impossibilità per il datore di lavoro di impiegare al lavoro le donne durante il periodo di tempo che intercorre tra i due mesi precedenti e i tre successivi al parto. Lo stesso vale per le madri che abbiano avuto in adozione o in affidamento un bambino con al massimo sei anni di età.

Se poi la gravidanza comporta un rischio per la madre o per il nascituro, o se presenta delle complicanze prima dei due mesi dalla data ipotetica del parto, il congedo può essere richiesto con ulteriore anticipo presentando apposita domanda alla Direzione Provinciale del Lavoro.

Sempre il Testo Unico stabilisce il divieto di far eseguire alle lavoratrici i lavori faticosi, di far trasportare e sollevare pesi e di svolgere lavori pericolosi e insalubri. Viene inoltre specificato che le donne in gravidanza non possono essere esposte a radiazioni ionizzanti o a qualsiasi altra radiazione che possa contaminare la madre e il nascituro.

Durante tutto il periodo della gestazione la lavoratrice che svolge lavori particolarmente rischiosi o faticosi deve essere destinata ad altri impieghi, ma se ciò non dovesse risultare possibile a causa della metodologia di lavoro dell'azienda, la lavoratrice può subire l'interdizione dal lavoro fino al compimento del settimo mese d'età del figlio. Le lavoratrici non possono nemmeno prestare lavoro notturno dal momento in cui dichiarano al datore di lavoro la propria gravidanza fino al raggiungimento dell'anno di vita del figlio. Infine, durante i mesi di gravidanza le lavoratrici gestanti hanno diritto a godere di permessi retribuiti per sostenere esami clinici e visite mediche, presentando successivamente al datore di lavoro i certificati medici che comprovano la data e l'orario dell'accertamento eseguito.