



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Cari lavoratori, l'uscita di questo numero di Fabbrica società coincide con un'emergenza inaspettata che tiene con il fiato sospeso il mondo intero e che, purtroppo, ha coinvolto direttamente l'Italia, con gravi rischi di ripercussioni industriali ed economiche.

PRIMO PIANO



L'Ex Ilva continua a soffrire per l'assenza di politiche industriali

Incertezza, preoccupazione, grandi incognite sul futuro: la situazione dell'ex Ilva si potrebbe riassumere in queste tre parole dopo mesi di una trattativa "farsa" tra ArcelorMittal, Commissari straordinari e Governo, come l'ha definita Rocco Palombella, Segretario generale Uilm.



Fca: verso la piena occupazione a Pomigliano



Leonardo: formazione e innovazione per rilancio aerospaziale



Ccnl Federmeccanica: si entri nel merito o ne trarremo conseguenze



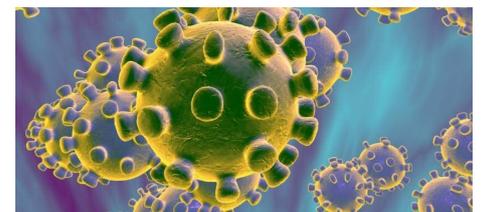
La Uilm sempre più forte e riferimento per i lavoratori



Piaggio: approvato accordo, è svolta nelle relazioni sindacali



In attesa della giornata internazionale della donna, Women Together At Work



Coronavirus e Decreto 81/08 cosa fare?

Cari lavoratori,

L'uscita di questo numero di *Fabbrica società* coincide con un'emergenza inaspettata che tiene con il fiato sospeso il mondo intero e che, purtroppo, ha coinvolto direttamente l'Italia, che risulta tra le prime nazioni nel mondo, dopo la Cina, per numero di cittadini infettati dal nuovo Coronavirus. La nostra nazione, inaspettatamente, ormai da diversi giorni è sottoposta a una prova inedita a memoria d'uomo. La parte del nostro Paese più coinvolta è stata il Nord, e nello specifico la Lombardia. Qui infatti c'è stato il primo focolaio del virus, nella cittadina di Lodi.

Come era prevedibile, la rapida propagazione del contagio ha coinvolto anche Piemonte, Veneto ed Emilia-Romagna. A Roma una coppia di cinesi è stata per giorni ricoverata allo Spallanzani in terapia intensiva, qui c'è stata una pronta risposta della ricerca per isolare lo sconosciuto virus. Man mano che sono passati i giorni, ci sono stati diversi focolai in altre regioni e province italiane.

Il panico, la paura, l'incertezza, l'approssimazione sono stati alcuni degli elementi che hanno caratterizzato il comportamento della politica e degli amministratori locali.

Al momento la situazione sembra sia sotto controllo. I danni che si sono creati sono immensi: oltre ai quattordici morti e alle centinaia di persone infette, il Paese risulta letteralmente piegato su se stesso. Sono state sospese manifestazioni, convegni, attività importanti con un ingente danno sia dell'immagine del nostro Paese che della nostra economia. A questo proposito in queste ore si parla di recessione tecnica.

I nostri lavoratori stanno vivendo momenti di incertezza e preoccupazione. Abbiamo rinviato per qualche settimana gli incontri per il rinnovo contrattuale, abbiamo voluto mandare messaggi ai lavoratori e alle loro famiglie di attendersi alle disposizioni e indicazioni fornite dal Ministero della Salute e da parte degli Enti sanitari ed ospedalieri presenti sul territorio nazionale.

Continueremo a verificare, azienda per azienda, se tutte le norme di sicurezza e di protezione siano state applicate e rispettate. Dobbiamo evitare sicuramente l'effetto panico ma non possiamo sottovalutare il grave problema. Dobbiamo riprendere la normale attività salvaguardando la salute dei nostri lavoratori, degli operatori che quotidianamente sono presenti nei luoghi di lavoro per tutelare l'interesse di tutti i cittadini.

Le ultime settimane sono state piene di impegno e lavoro. Abbiamo svolto un importante riunione del Coordinamento nazionale di Leonardo per fare un'analisi, a valle dell'incontro con l'Amministratore delegato e sul percorso del rinnovo del contratto integrativo. Anche la conclusione di questo importante contratto di secondo livello ha subito uno slittamento, poiché era previsto per il 3 marzo la firma alla presenza dell'Ad ma siamo convinti che nei prossimi

L'Editoriale di Rocco Palombella



giorni ci sarà la conclusione del negoziato e la firma.

Abbiamo raggiunto un importante accordo con l'azienda che prevede che tutti i lavoratori riceveranno nelle buste paga di questo mese 360 euro di una tantum legata al rinnovo del contratto di secondo livello per l'anno 2019. Gli altri elementi retributivi saranno inseriti dal mese successivo alla firma dell'accordo.

Abbiamo svolto un incontro plenario della trattativa per il rinnovo contrattuale del Ccnl Federmeccanica-Assistal. È stata l'occasione per fare il punto, dopo le riunioni delle Commissioni tecniche delle settimane precedenti tra le nostre delegazioni

e quelle di Federmeccanica, oltre a cercare di accelerare la trattativa in corso. Avevamo anche stabilito un calendario di incontri ma, a fronte dell'emergenza Coronavirus, questo ha subito slittamenti. Il prossimo incontro in sede plenaria è stato fissato per il 17 marzo anziché l'11.

Sarà preceduto da incontri di Commissioni tecniche e delegazioni ristrette.

Nonostante le restrizioni di mobilità legate a questa fase emergenziale, c'è stato un importante evento nello stabilimento Fca di Pomigliano d'Arco. È stato presentato l'investimento su un nuovo modello a marchio Alfa Romeo che, a fronte di un investimento di un miliardo di euro, vedrà la costruzione di una nuova piattaforma che sarà realizzato un modello di eccellenza con un ritorno sempre più presente del marchio Alfa Romeo.

Il Tonale sarà prodotto nel secondo semestre del 2021. È stata anche l'occasione per visitare l'eccellente stabilimento partenopeo con la produzione della nuova Panda ibrida. Siamo soddisfatti per aver deciso, nonostante la contrarietà di una parte dei metalmeccanici, di sottoscrivere un accordo dieci anni fa. Un accordo lungimirante non solo per Pomigliano ma per tutto il settore automotive.

Ci sarà inoltre un importante evento di Leonardo nel sito delle aerostutture di Pomigliano per l'avvio di un Lusinhiero progetto che coinvolgerà migliaia di giovani, legato all'innovazione e sviluppo tecnologico. Un'ottima occasione di incontro a cui parteciperanno anche rappresentanti del governo.

La situazione dell'Ilva continua a essere ancora indefinita. Entro fine febbraio gli avvocati si erano impegnati a concludere un accordo. Allo stato non siamo in grado di valutare i tempi e se ci saranno le condizioni per sottoscriverlo. Intanto il 6 marzo scadono i termini previsti dal Tribunale di Milano.

Noi continuiamo a esprimere giudizio negativo, sia nel merito che nel metodo, sull'eventuale accordo che verrà realizzato. Lo facciamo a ragion veduta, in base agli elementi trapelati dalla stampa.

Non mancheranno le nostre iniziative e prese di posizioni per evitare oltre il danno la beffa.

L'Ex Ilva continua a soffrire per l'assenza di politiche industriali

PRIMO PIANO



Incertezza, preoccupazione, grandi incognite sul futuro: la situazione dell'ex Ilva si potrebbe riassumere in queste tre parole dopo mesi di una trattativa "farsa" tra ArcelorMittal, Commissari straordinari e Governo, come l'ha definita **Rocco Palombella**, Segretario generale Uilm.

SITUAZIONE CRITICA

Quello che la multinazionale, Ilva in Amministrazione straordinaria e Governo stanno portando avanti è un "accordo che stravolge quello del 6 settembre 2018 che ha avuto il consenso del 93% dei lavoratori" spiega il leader Uilm, poiché prevederebbe "l'allungamento fino al 2025 "il ritorno a lavoro" dei 1.800 lavoratori in Amministrazione Straordinaria, il ridimensionamento degli interventi del risanamento ambientale, nuovi assetti societari nel lungo periodo, modifiche al contratto di affitto e tanti altri punti rilevanti".

Quindi, l'intesa che verrà ratificata entro l'inizio del mese prossimo, prima della scadenza del 6 marzo imposta dal Tribunale di Milano, rappresenta per il Segretario Uilm "un accordo capestro di separazione tra ArcelorMittal e gli stabilimenti dell'ex Ilva, dietro il pagamento di una quota irrisoria, che si limita a spostare il problema in avanti, magari al prossimo Esecutivo".

SINDACATI FUORI DAL TAVOLO

Il negoziato che è stato avviato dal novembre scorso, dopo la decisione da parte di ArcelorMittal di recedere dal contratto, non ha visto nessun coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e, secondo Palombella, "proseguono, allo stesso tempo, messaggi ambigui fatti trapelare attraverso interviste o articoli giornalistici su un accordo che sarebbe pronto".

Per il Segretario dei Metalmeccanici, alla luce dei contenuti appresi, "fino a fine 2020 non succederà nulla dal punto di vista industriale e produttivo, al netto di eventi non prevedibili che farebbero precipitare la situazione". Una fase di stallo che

inciderebbe negativamente su una situazione già incerta, rischiosa e preoccupante che va avanti da molto tempo. "I lavoratori e i cittadini di Taranto, Genova e di tutte le comunità coinvolte - sottolinea Palombella - sono stanchi, delusi, disillusi dopo anni di divisioni, strumentalizzazioni della politica per contrapporre lavoratori e città, lavoro e ambiente e i lavoratori stessi".

INCERTEZZA SUL FUTURO

Secondo le ultime indiscrezioni di stampa, l'accordo tra ArcelorMittal, Commissari e Governo sarebbe in dirittura d'arrivo e la firma ci dovrebbe essere nei primi giorni di marzo. Un accordo che lascia molti dubbi sul futuro del risanamento ambientale, prospettive industriali e occupazionali del Gruppo siderurgico.

In particolare, appaiono ancora non definiti alcuni aspetti fondamentali come il periodo fino a novembre 2020 senza una governance chiara, il ruolo delle banche creditrici e dell'impegno di un eventuale investitore pubblico, come verrà messo in pratica il mix produttivo tra ciclo integrale alimentato da altiforni e forni elettrici.

Ci sono molti dubbi sull'efficacia del nuovo piano industriale quinquennale (2020-2025) e della possibilità che possa occupare gli attuali 10.700 dipendenti di ArcelorMittal, oltre ai circa 1.800 in Amministrazione straordinaria per i quali l'accordo del 6 settembre 2018 prevedeva il rientro al lavoro nel 2023.

Rispetto all'accordo del 2018, Palombella ribadisce come rimanga "la migliore garanzia del risanamento ambientale, della tutela di tutti i posti di lavoro e del rilancio produttivo". "La situazione dell'ex Ilva è drammatica - conclude - non ha precedenti ed è resa ancora più complessa dall'assenza di politiche industriali e di programmazione, manca un'idea di Paese. Puoi anche decidere di chiudere degli impianti, come accaduto a Genova quindici anni fa, ma devi sapere come ricollocare gli esuberanti e su quali attività alternative investire".

Fca: verso la piena occupazione a Pomigliano



Un evento che può rappresentare una svolta e un nuovo inizio per lo stabilimento Fca di Pomigliano, i lavoratori e, in generale, per il futuro del Gruppo in Italia: "Una storia di successo e tecnologia a Pomigliano" è l'incontro organizzato dal colosso automobilistico lo scorso 25 febbraio nel sito napoletano "Giambattista Vico". Una boccata d'ossigeno in un periodo pesante di crisi economica, industriale e sanitaria.

RILANCIO INDUSTRIALE

Durante l'evento Pietro Gorlier, responsabile EMEA per Fca, ha ribadito il ruolo centrale di Pomigliano nel piano industriale aziendale e ha annunciato la produzione di due nuovi modelli, la Panda Mild Hybrid e la Tonale Alfa Romeo, per un investimento totale di oltre un miliardo di euro.

Gorlier ha evidenziato come il sito campano sia "una fabbrica di eccellenza, proiettata verso il futuro, sia per i prodotti che qui si costruiscono e si costruiranno, sia soprattutto per la crescita e la formazione delle persone che qui lavorano, in un ambiente industriale che sempre di più abbina innovazione e sostenibilità".

Un sito produttivo che dalla sua nascita, nel 1972, ha prodotto oltre cinque milioni di vetture e dove lavorano 4.489 persone che producono 920 auto al giorno.

Gorlier, presentando il piano per l'Italia 2019-2021, ha posto l'accento sulla produzione di dodici versioni elettrificate di nuovi veicoli, grazie anche alla partnership di rilievo come Enel X e Engie, la produzione di tredici nuove vetture o significativi restyling e tante altre innovazioni per un investimento totale di oltre cinque miliardi di euro.

PIENA OCCUPAZIONE

Un evento al quale ha partecipato **Rocco Palombella**, Segretario generale Uilm, insieme a **Gianluca Ficco**, Segretario nazionale e responsabile nazionale del settore auto, **Antonio Accurso**, Segretario generale della Uilm Campania, **Crescenzo**

Auriemma, Segretario regionale della Uilm Campania e responsabile regionale del settore auto, **Giuseppe D'Alterio** e **Ferdinando Giustino**, Rsu di Fca Pomigliano.

Il leader Uilm ha accolto positivamente le dichiarazioni dell'azienda, sottolineando come, grazie alle due produzioni previste nel sito di Pomigliano, "sarà possibile arrivare alla piena saturazione dell'occupazione, superando il ricorso agli ammortizzatori sociali".

Palombella sottolinea che il sito campano "non solo è una fabbrica storica, che produce vetture dal 1972, ma anche di vera e propria eccellenza". Infatti è stata "la prima in Fca ad essere qualificata gold e tuttora ha il primato nel punteggio WCM, che misura qualità e produttività delle unità produttive". La versione ibrida della Panda, secondo il Segretario generale Uilm, "la metterà al passo con le novità di mercato attese in tema di motorizzazione" e "ad essa si aggiungerà la produzione di una seconda vettura, un SUV Alfa, la cui industrializzazione sta partendo e il cui cantiere ci è stato possibile visitare proprio oggi".

INVESTIMENTI E FUTURO

Palombella definisce importanti gli investimenti che realizzerà Fca nel sito napoletano, pari a circa un miliardo di euro, oltre a "svolgere una grande attività formativa, come attesta lo sviluppo della Academy interna allo stabilimento, dove si può toccare con mano cosa sia industry 4". Proprio la formazione e l'aggiornamento costante sono, secondo il leader dei metalmeccanici Uil, "un fatto importantissimo, tanto più significativo se si pensa che stiamo attraversando una fase di crisi economica in cui altre multinazionali annunciano chiusure e licenziamenti". "Il piano di investimenti di Fca", conclude Palombella, "costituisce una speranza per l'Italia. Siamo felici che gli accordi sindacali fatti in questi anni stiano contribuendo alla salvaguardia di questo gruppo, che resta la prima impresa privata del Paese".

Leonardo: formazione e innovazione per rilancio aerostutture



Una giornata importante per il futuro del settore aerospaziale italiano con l'avvio di un importante progetto di alta formazione e innovazione tecnologica. Il 28 febbraio si è svolto presso lo stabilimento di Pomigliano d'Arco del Gruppo Leonardo l'evento "Innovare per Crescere", presenziato dall'Amministratore delegato **Alessandro Profumo**, il presidente **Giovanni De Gennaro** e al quale hanno partecipato il Segretario generale della Uilm **Rocco Palombella**, il Segretario nazionale Uilm **Bruno Cantonetti**, il funzionario della Uilm nazionale **Guglielmo Gambardella**, il Segretario generale della Uilm Campania **Antonio Accurso** e il Coordinatore regionale Uilm Campania del settore e rappresentanti delle Rsu Uilm **Ciro Cierro**.

L'evento è stata l'occasione per lanciare l'avvio dell'Academy all'interno dell'Aerotech Campus e dei nuovi progetti nati dalla collaborazione tra Leonardo e l'Università Federico II di Napoli.

ALTA FORMAZIONE E INNOVAZIONE TECNOLOGICA

L'Aerotech Campus si trova presso il sito di Pomigliano d'Arco e si inserisce nella rete dei Leonardo Labs, ovvero i laboratori di innovazione tecnologica di Leonardo, e costituisce il centro di innovazione su materiali e processi produttivi per l'intero Gruppo.

Il campus, secondo quanto dichiarato dal Gruppo, "favorirà l'innovazione e l'apertura a nuove soluzioni tecnologiche in linea con i trend di mercato, avvalendosi del supporto dell'Università degli Studi di Napoli "Federico II".

Quindi a partire da marzo, si avvierà il progetto che consiste in un percorso interdisciplinare di alta formazione su tematiche di frontiera dell'ingegneria al fine di fornire competenze teoriche, capacità operative e concrete immediatamente spendibili in settori industriali a tecnologia avanzata.

L'iniziativa è rivolta a un numero massimo di 30 studenti che verranno selezionati tramite un apposito bando e si svolgerà da marzo a dicembre 2020 nel sito di Leonardo a Pomigliano d'Arco presso l'Aerotech Campus, il centro di innovazione sui materiali e i processi produttivi parte del nascente network dei Leonardo Labs, i laboratori di ricerca e innovazione concepiti per rafforzare lo sviluppo tecnologico e la crescita competitiva dell'azienda.

Il programma didattico dell'Academy si articola in tre filoni, ovvero le tecnologie core delle aerostutture, l'industria 4.0 e la digitalizzazione, le sfide per i velivoli di nuova generazione. Ogni capitolo è articolato in specifiche tematiche e approfondimenti.

OCCASIONE PER RILANCIO AEROSTUTTURE

L'iniziativa di Leonardo realizzata all'interno della più grande realtà manifatturiera del Gruppo, secondo Rocco Palombella è un'occasione per "focalizzare l'attenzione sugli aspetti legati all'innovazione tecnologica" e rappresenta "un importante focus sul tema della divisione Aerostutture". Infatti, il leader Uilm sottolinea come "nonostante tutti gli sforzi degli ultimi anni realizzati dallo stabilimento campano, insieme a quelli di Foggia e Grottaglie, anche a causa dell'azione del precedente Amministratore delegato, questa divisione ha subito una mancanza di attenzione legata all'assenza di ricerca di nuovi partner e programmi di sviluppo su nuovi velivoli".

Una carenza di progettazione che per il Segretario dei metalmeccanici Uilm "deve essere superata" e questo evento ha rappresentato "un'occasione per sollecitare sia l'Ad Profumo che gli uomini di Governo presenti, come il Ministro degli Esteri **Di Maio**, sull'importanza di questo Gruppo e sulle specificità del sito di Pomigliano".

Ccnl Federmeccanica: si entri nel merito o ne trarremo conseguenze



La trattativa non sembra decollare dopo quattro incontri in plenaria, oltre tre mesi dalla presentazione della piattaforma unitaria Fim Fiom Uilm e l'inizio della discussione. Il 19 febbraio, presso la sede romana di Confindustria, si sono incontrate le delegazioni delle tre maggiori organizzazioni sindacali metalmeccaniche e i rappresentanti di Federmeccanica e Assital per proseguire il confronto sul rinnovo del Ccnl.

QUARTO INCONTRO

Dopo l'avvio della trattativa dello scorso 5 novembre, sono seguiti gli incontri in plenaria del 27 novembre, 10 dicembre e il 19 febbraio. Quest'ultimo è stato preceduto da due riunioni delle commissioni tecniche svolte il 15 e 21 gennaio e una tra le Segreterie generale di Fim Fiom Uilm con i presidenti di Federmeccanica e Assital del 23 gennaio. Secondo **Rocco Palombella**, Segretario generale Uilm, "è arrivato il momento che la discussione entri nel merito e che parta dai punti della nostra piattaforma". Il leader Uilm ritiene "positiva la posizione non pregiudiziale di Federmeccanica sui costi del contratto e la volontà di farlo in un contesto economico non semplice, ma ora è arrivato il momento di passare dalle parole ai fatti".

AUMENTO SALARI PER RILANCIO ITALIA

Le condizioni economiche, sociali, industriali e produttive in Italia stanno precipitando, raggiungendo livelli preoccupanti che fanno tornare indietro il nostro Paese al periodo di crisi del 2012.

In una situazione di sostanziale stagnazione economica il Segretario generale Uilm sostiene che "per far ripartire i

consumi e dare una spinta al rilancio del Paese non è più rinviabile l'aumento dei salari dei lavoratori, dopo anni di difficoltà sociali ed economiche, oltre alla limitazione di diritti e del potere d'acquisto".

Palombella pensa che ci sia "bisogno di un rinnovo contrattuale, coraggioso e virtuoso, che vada in controtendenza rispetto alle politiche di austerità e conservazione dello status quo che si vorrebbero portare avanti. Il rinnovo dei metalmeccanici può e deve rappresentare il traino e fare da apripista per tutti i contratti ancora da rinnovare".

PROSSIMI APPUNTAMENTI

Era stato stilato un fitto programma di incontri tecnici, il 25 e 27 febbraio, ma a causa dell'emergenza Coronavirus è stato deciso di rinviarli. Il 25 febbraio era prevista la discussione su formazione professionale, inquadramento professionale, relazioni industriali e partecipazione. Mentre il 27 ci sarebbe dovuto il confronto su salute, sicurezza e ambiente, politiche attive, mercato del lavoro e appalti. Rimangono, per ora, confermati gli incontri previsti per il 3, 4 e 5 marzo.

Il tema salariale dovrebbe essere affrontato nell'incontro in plenaria dell'11 marzo, a meno di decisioni di rinvio a causa del propagarsi del Coronavirus.

Rispetto alla discussione sul salario, Palombella afferma: "Capiremo in quale direzione vuole andare Federmeccanica. Se vuole continuare a parlare di contesti generali oppure iniziare a discutere nel merito". Il leader Uilm avverte che "se si verificasse la prima situazione ne trarremo le conseguenze e siamo pronti a valutare ogni azione insieme alle altre organizzazioni sindacali metalmeccaniche".

La Uilm sempre più forte e riferimento per i lavoratori



Un'ondata blu da nord a sud. Risultati importanti in contesti produttivi dove la rappresentanza Uilm non c'era oppure era nettamente minoritaria. Un cambio di passo e una svolta anche nei rapporti di forza in molte realtà industriali, che ha visto la Uilm primeggiare o aumentare i propri consensi nelle recenti elezioni di Rsu e Rls in vari siti.

RISULTATI IMPORTANTI

Si tratta in particolare delle elezioni che si sono svolte nelle ultime settimane nei siti di Engie Italia Spa a Milano, Vitrociset a Roma, Avio Aero a Brindisi, Hitachi Rail a Pistoia e Jsw a Piombino.

Nel sito milanese di **Engie Italia Spa**, azienda energetica francese che opera nel settore della produzione, manutenzione e distribuzione di energia elettrica, nel settore del gas naturale e dell'energia rinnovabile, la Uilm è risultata la prima organizzazione. Con 55 voti su 114 voti validi, i metalmeccanici della Uil hanno conquistato un delegato su tre seggi disponibili, e **Margherita Ramponi**, candidata per la Uilm, è risultata la più votata ottenendo 55 preferenze. Il risultato è di particolare rilievo perché è la prima volta che la Uilm si presenta alle elezioni per il rinnovo delle Rsu in Engie Italia Spa.

Un altro bel risultato è stato ottenuto nello stabilimento romano di **Vitrociset**, importante società di alta tecnologia da poco acquisita e controllata da **Leonardo Spa**, dove la lista della Uilm è stata la più votata, con 135 preferenze su un totale di 277 votanti, conquistando il 50% dei seggi previsti e il doppio dei voti rispetto a tre anni fa.

Nel sito di Brindisi di **GE Avio Aero**, con due Rsu, uno nel

collegio operaio e l'altro in quello degli impiegati, la Uilm ha ottenuto la rappresentanza all'interno di questa importante realtà produttiva.

A Piombino nei siti produttivi di **Piombino Logistics** e di **JSW Steel Italy** c'è stata una grande affermazione della Uilm.

Alla Piombino Logistics la Uilm si è confermata prima organizzazione con 53 voti e **Gianpiero Vaccaro** è stato l'Rsu più votato con 47 voti, mentre all'ex Aferpi, oggi JSW Steel Italy, la Uilm ha ottenuto 336 preferenze conquistando sei Rsu, e **Daniele Pallini** è risultato l'Rsu più votato con 96 voti. Ultimo in ordine di tempo è stato il buon risultato nel sito di Pistoia di **Hitachi Rail Italy**, società del Gruppo Hitachi specializzata nella costruzione di materiale rotabile e convogli ferroviari. La Uilm, con le 50 preferenze ottenute, ha conquistato un Rsu per il collegio degli impiegati ed è risultata eletta Simona Gigetti. È un risultato positivo da cui ripartire e di cui la Uilm sente tutta la responsabilità.

CONSENSO FRUTTO DELL'IMPEGNO QUOTIDIANO

Questi risultati, seppur riferendosi a singole realtà produttive, danno il senso della grande crescita dell'organizzazione metalmeccanica della Uil e dell'importante prova di fiducia di tantissimi lavoratori, operai e impiegati, verso il grande impegno quotidiano di delegati e simpatizzanti, sempre pronti a mettersi in gioco per risolvere le tante problematiche esistenti nei settori industriali, non avendo nessun pregiudizio ideologico ma solo l'obiettivo del bene di chi lavora.

Piaggio: approvato accordo, è svolta nelle relazioni sindacali



Un grande consenso per l'ipotesi di accordo del gruppo Piaggio firmato da Fim Fiom Uilm e l'azienda presso la sede dell'Unione industriale di Pisa. Con una grande partecipazione al voto, il 14 febbraio è stato reso noto il risultato e il 71% dei voti è stato a favore dell'approvazione dell'accordo del primo contratto integrativo di gruppo. Una consultazione che si è svolta in un clima non facile e con il vecchio accordo scaduto da molti anni.

RISULTATO IMPORTANTE

“È un risultato importante e tutt'altro che scontato, poiché non tutti i rappresentanti sindacali avevano scelto di sottoscriverlo, benché apportasse benefici economici evidenti” hanno dichiarato **Gianluca Ficco**, segretario nazionale Uilm responsabile di settore, e **Samuele Nacci**, segretario della Uilm di Pisa.

“La Fiducia espressa dai lavoratori nei confronti del lavoro da noi svolto costituirà un ulteriore motivo per noi per impegnarci a fondo nei prossimi anni per costruire relazioni industriali all'insegna di un maggior coinvolgimento” spiegano i due rappresentanti Uilm.

Ficco e Nacci sottolineano come questo consenso all'intesa “è ciò che occorre in un gruppo come Piaggio che ha confermato gli investimenti in Italia e che con quest'accordo dà un riconoscimento economico ai lavoratori, dopo lunghi anni di crisi” e, concludono, “speriamo che sia l'inizio di una stagione di ripresa e di rilancio”.

PUNTI DELL'ACCORDO

Per la prima volta l'accordo applica a tutto il gruppo Piaggio e rende più raggiungibile il premio e i benefici della detassazione. Come spiegano i due sindacalisti della Uilm “il vecchio accordo aveva un importo teorico massimo di tremila euro, ma in pratica portava sempre alla sola erogazione degli anticipi mensili di cento euro sottoposti a tassazione ordinaria, che per la maggioranza delle persone rientranti nello scaglione irpef mediano significa un'utilità annua netta di circa 750 euro”.

Mentre il nuovo, sottolineano Ficco e Nacci, “prevede innanzitutto un incremento degli anticipi mensili, che a regime arriveranno a 155 euro mensili, nonché la loro possibile ammissione a fine anno al beneficio della detassazione, con un'utilità effettiva netta quindi di 1.500 euro annui”.

“Inoltre”, continuano i due esponenti Uilm, “avremo ad aprile una erogazione straordinaria di 400 euro aggiuntivi, 360 di una tantum e 40 di recupero degli anticipi, che renderanno più corposi i benefici già dal primo anno”. Quindi, proseguono, “la scelta di stabilire anno per anno gli obiettivi ci conforta della possibilità di ottenere in futuro anche un saldo positivo oltre agli anticipi, diversamente da quanto avvenuto fino ad ora”.

Questo accordo, concludono Ficco e Nacci, può “segnare una svolta in Piaggio e che grazie agli investimenti in corso possa definitivamente essere superato l'utilizzo degli ammortizzatori sociali” e “con la prossima uscita di tanti colleghi grazie a quota cento, confidiamo di concludere entro l'anno il processo di stabilizzazione dei part time verticali, trasformandoli in tempo pieno”.

In attesa della giornata internazionale della donna, Women Together At Work

di Loretta Tani



Dall'11 febbraio è iniziata l'ultima fase della campagna sulla contrattazione collettiva di IndustriAll Europe: Together at Work. Poiché si concentra sulle donne e in particolare sui problemi che riscontrano in ambito lavorativo, il nome della campagna di questo mese è Women Together at Work (donne insieme al lavoro) e terminerà in concomitanza con la giornata internazionale della donna dell'8 marzo. Nel volantino che IndustriAll Europe sta facendo circolare, vengono illustrati i traguardi raggiunti da alcune nazioni europee (in particolare in Austria, Repubblica Ceca) in materia di disparità salariale, che ancora oggi si attesta al 16%. In particolare, in Austria il gap salariale di genere è al di sopra della media europea del 19.9%. Il sindacato austriaco PRO GE ha stabilito una soglia minima salariale di 1.500 euro al mese nel 2019, che sale a 1.700 euro al mese nel 2020. Questa strategia ha già portato i suoi frutti con un minimo salariale di 2000 euro concordato nel settore metalmeccanico e minerario. A livello europeo, purtroppo la parità salariale di genere è ancora un obiettivo ancora lontano e si ipotizza che il suo raggiungimento non avverrà prima del 2074.

COMMISSIONE EUROPEA

A breve il Parlamento europeo esaminerà la proposta della Commissione europea in merito alla trasparenza salariale, elemento base per riuscire a uniformare quella differenza nei salari che ancora oggi è presente in Europa. Sono passati sessant'anni da quando il principio della parità retributiva è stato scritto nei trattati europei, eppure le donne in Europa lavorano ancora gratis per due mesi l'anno rispetto

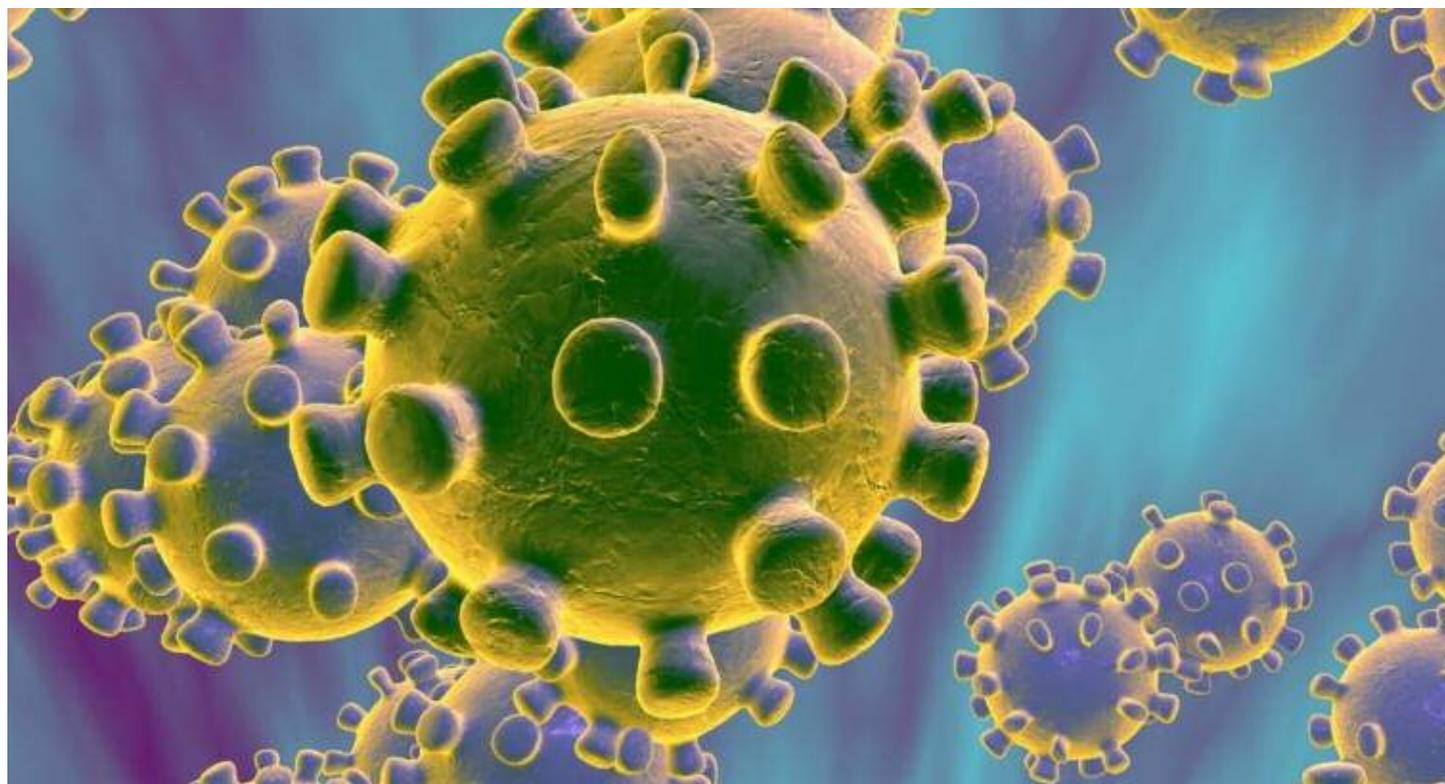
ai colleghi maschi. In questi ultimi cinque anni sono stati fatti passi in avanti, tanto che il 64% degli europei si trova favorevole alla trasparenza retributiva, che combinata ad altre soluzioni, come una distribuzione equa delle responsabilità di assistenza familiare tra donne e uomini, aiuterebbe ad affrontare le cause del divario retributivo di genere.

CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI

La Confederazione Europea dei Sindacati (CES) tramite una lettera del vice segretario generale Esther Lynch inviata a tutti i sindacati membri, ai comitati delle donne e alla stampa ha ideato una serie di iniziative a sostegno della trasparenza retributiva che ha chiesto di promuovere fino alla giornata internazionale della donna, l'8 marzo. Prima tra tutte quella di pubblicare e divulgare un volantino contenente l'appello della stessa per ottenere una direttiva trasparente sulla retribuzione. Nel volantino si chiede, a tal proposito, di includere alcuni elementi prioritari, come ad esempio controlli obbligatori annuali retributivi di genere per i datori di lavoro con più di dieci dipendenti, compresi benefici o sanzioni per le aziende che non riescono a produrre un rapporto sui livelli retributivi di genere. O ancora il diritto dei lavoratori di richiedere i dati retributivi dei colleghi, nonché le informazioni sulla retribuzione di genere all'interno delle proprie società; un divieto di clausole sul segreto salariale nei contratti e un nuovo requisito per i datori di lavoro di fornire scale salariali con gli annunci di lavoro; il sostegno alla contrattazione collettiva, considerata il modo migliore per eliminare il divario retributivo di genere.

Coronavirus e Decreto 81/08 cosa fare?

di Andrea Farinazzo



Si ricorda che la normativa (art. 271) D.Lgs. 81/08 indica che il datore di lavoro nella valutazione del rischio (art. 17) tiene conto di tutte le informazioni disponibili relative alle caratteristiche dell'agente biologico e delle modalità lavorative, ed in particolare:

1. della classificazione degli agenti biologici che presentano o possono presentare un pericolo per la salute umana quale risultante dall'allegato XLVI o, in assenza, di quella effettuata dal datore di lavoro stesso sulla base delle conoscenze disponibili e seguendo i criteri di cui all'articolo 268, commi 1 e 2.
2. dell'informazione sulle malattie che possono essere contratte.
3. dei potenziali effetti allergici e tossici.
4. della conoscenza di una patologia della quale è affetto un lavoratore, che è da porre in correlazione diretta all'attività lavorativa svolta.
5. delle eventuali ulteriori situazioni rese note dall'autorità sanitaria competente che possono influire sul rischio.
6. del sinergismo dei diversi gruppi di agenti biologici utilizzati.

Inoltre si segnala che il documento di cui all'articolo 17 deve essere integrato dai seguenti dati:

1. le fasi del procedimento lavorativo che comportano il rischio di esposizione ad agenti biologici

2. il numero dei lavoratori addetti alle fasi di cui alla lettera a).
3. le generalità del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.
4. i metodi e le procedure lavorative adottate, nonché le misure preventive e protettive applicate.
5. il programma di emergenza per la protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione ad un agente biologico del gruppo 3 o del gruppo 4, nel caso di un difetto nel contenimento fisico.

Bisogna anche porre attenzione sull'articolo 272 comma 2, sull'articolo 273 comma 1, sull'articolo 278 comma 1 e sull'articolo 280 (registro degli esposti e degli eventi accidentali) e per ogni punto esplicitato, laddove applicabile in relazione alle caratteristiche del nuovo coronavirus.

SCENARI E PREVENZIONE

Se parte della valutazione viene già condotta attraverso le varie risposte relative alle richieste normative citate, un'altra parte della valutazione è presente nel capitolo dedicato alla "valutazione del rischio & misure di prevenzione e protezione". In questa parte si opta per una "composizione di valutazione dei rischi suddivisa per scenari standard, di agile lettura e di rapida applicazione al mutare degli eventi. In-

dipendentemente dallo scenario di prima applicazione, alla data di redazione del presente DVR, è compito del datore di lavoro, definire lo scenario di appartenenza dell'azienda al variare delle condizioni". Si indica che l'eventuale modifica dello scenario di appartenenza "può pertanto essere deciso e reso evidente ai fatti (compresa la 'data certa')" anche "mediante comunicazione scritta tracciabile da parte del datore di lavoro". Tale eventuale "cambio di scenario, quando legato al passaggio ad uno scenario più stringente, dovrà essere corroborato dai fatti oggettivi afferenti allo scenario medesimo". Inoltre le aziende che sono ospiti all'interno di spazi condivisi con altre aziende (cluster, poli tecnologici, co-working ecc.) devono seguire "primariamente le regole imposte dal gestore dei locali, anche qualora più restrittive di quelle adottate con questo documento. Le aziende che occupano spazi in condomini, si attengano anche alle eventuali istruzioni fornite dall'Amministratore".

Bisogna tener conto degli scenari possibili immaginabili, ossia le varie tipologie di rischio che si possono presentare al momento della valutazione, così da poter redigere insieme ai RIs un nuovo documento di valutazione del rischio.

Prerequisito: Rispetto delle normative, circolari, ordinanze imposte dalle istituzioni;

- Scenario 1: Bassa probabilità di diffusione del contagio;
- Scenario 2: Media Probabilità di diffusione del contagio;
- Scenario 3: Elevata Probabilità di diffusione del contagio;
- Scenario 4: Molta Elevata probabilità di diffusione del contagio.

PRIMO SCENARIO: BASSO CONTAGIO

Ipoteticamente ascrivibile a zone nelle quali non siano presenti, nell'intera provincia, conclamati casi di contrazione della malattia o a tutti gli altri casi in cui si ritenga di definire "bassa" la probabilità di diffusione (in relazione allo stato dei fatti) - il Datore di Lavoro ritiene, al minimo, di adottare le seguenti misure di prevenzione e protezione:

- Informazione a tutti i lavoratori in merito al rischio, mediante diffusione capillare dell'opuscolo di cui all'Allegato 1 del presente documento;
- Affissione, in uno o più punti visibili della sede di lavoro, nonché nei servizi igienici e nelle mense e/o zone ristoro, del 'decalogo' estraibile dall'Allegato 1 del presente documento. Tale manifesto dovrà essere sostituito quando dovesse essere emesso un similare ritenuto dalle autorità più aggiornato o più completo;
- Affissione, nei servizi igienici aziendali, nei pressi dei lavamani, nonché nelle mense e/o zone ristoro ove siano presenti lavandini, delle 'istruzioni grafiche per il lavaggio delle mani' estraibile dall'Allegato 1 del presente documento;

- Stretto controllo sugli accessi esterni (intesi come fornitori e/o appaltatori), per la limitazione al minimo dei contatti con i propri lavoratori. Se necessario, dotazione agli stessi di mascherina chirurgica;
- Allontanamento immediato dal lavoro di qualunque lavoratore manifesti sintomi ascrivibili a quelli del coronavirus e interdizione per lo stesso al rientro al lavoro fino ad accertata negatività rispetto al virus o a completa guarigione.
- Si applicano, invece, le misure dello scenario seguente nella misura in cui, indipendentemente dalla situazione di diffusione geografica, insistano sull'azienda/ Ente condizioni intrinseche e particolari che impongano uno scenario più restrittivo o qualora il Datore di Lavoro lo ritenga necessario.

SECONDO SCENARIO: MEDIO CONTAGIO

Ipoteticamente ascrivibile a zone nelle quali siano presenti, nella provincia, conclamati casi di contrazione della malattia o a tutti gli altri casi in cui si ritenga di definire "media" la probabilità di diffusione (in relazione allo stato dei fatti). Il Datore di Lavoro ritiene, al minimo, di adottare le seguenti misure di prevenzione e protezione:

Tutte le misure indicate per Scenario 1;

- Dotazione di dispenser distributori di igienizzante alcolico per le mani agli ingressi aziendali, con cartello indicante la necessità di disinfezione delle mani all'ingresso presso la sede di lavoro (valido anche per l'ingresso di utenti esterni);
- Uso di guanti in lattice monouso da parte dei lavoratori che debbano interagire con materiali / prodotti da scaffale, permanentemente esposti alla clientela;
- Una attenta e puntuale valutazione delle eventuali ulteriori azioni da mettere in atto per lavoratori appartenenti a fasce di popolazione sensibili rispetto al rischio (minori, lavoratori oltre i 60 anni, lavoratori con nota immunodeficienza o che la dichiarino per la prima volta, avvalorandola con atti). Rientrano nella categoria delle fasce sensibili anche le donne in stato di gravidanza, pur non essendoci ad oggi alcuna informazione di letteratura che indichi l'incidenza del virus sul feto (fonte: rivista medico scientifica inglese 'The Lancet');
- Dotazione di disinfettanti per superfici a base alcolica e panni di carta usa e getta, al minimo per le postazioni/uffici destinati ad accogliere utenti esterni;
- Limitazione al minimo indispensabile di attività di front office nei confronti di utenti esterni: si preferiranno, ove possibile, gestioni telefoniche. Ove non possibile, saranno valutate opzioni di front office con predilezione delle postazioni munite di vetro di protezione.

TERZO SCENARIO: ELEVATO CONTAGIO

Ipoteticamente ascrivibile a zone nelle quali siano presenti, nelle limitrofe città, conclamati casi di contrazione della malattia o a tutti gli altri casi in cui si ritenga di definire "elevata" la probabilità di diffusione (in relazione allo stato dei fatti).

In questo scenario il Datore di Lavoro ritiene, al minimo, di adottare le seguenti misure di prevenzione e protezione:

Tutte le misure indicate per Scenario 2;

- Predisposizione di cestini dedicati per la raccolta di fazzoletti usa e getta ed altri similari utilizzati per l'espulsione di liquidi biologici (soffi nasali, saliva ecc.), da smaltirsi poi alla stregua di rifiuti biologici;
- Accurata valutazione di concessione di modalità di lavoro quali smart working, telelavoro ecc., acquisito il parere del consulente del lavoro per le dinamiche contrattuali e salariali, se non già definite in appositi decreti nazionali;
- Fornitura, ai soli lavoratori interessati ad attività di front-office, di maschere facciali filtranti di categoria FFP2 o FFP3, marchiata EN 149. Per l'uso di tali maschere, si consegnerà ad ogni lavoratore interessato, unitamente alla maschera, la nota informativa presente in Allegato 2, che il lavoratore tratterrà in copia lasciando all'azienda l'originale sottoscritto.
- Messa a disposizione di mascherine monouso di tipo chirurgico (ovvero prive di filtro) per tutti gli accessi esterni, mediante predisposizione di un dispenser agli ingressi delle sedi di lavoro.

QUARTO SCENARIO: MOLTO ELEVATO CONTAGIO

Ipoteticamente ascrivibile a zone nelle quali siano presenti, nella medesima città della sede di lavoro, conclamati casi di contrazione della malattia o a tutti gli altri casi in cui si ritenga di definire "molto elevata" la probabilità di diffusione (in relazione allo stato dei fatti).

In questa situazione il Datore di Lavoro ritiene, al minimo, di adottare le seguenti misure di prevenzione e protezione:

- Tutte le misure indicate per Scenario 3;
- Dotazione di mascherine come descritte in Scenario 3, con le modalità definite in Scenario 3, per tutti i lavoratori;
- Valutazione della possibilità di sospensione dell'attività, nei limiti di legge e fatto salvo la libera iniziativa imprenditoriale nel caso privato e la esecuzione di servizi essenziali e di pubblica utilità nel caso pubblico e privato.

OBBLIGHI PER I DATORI DI LAVORO

Al di là di tali direttive ministeriali, rivolte direttamente nei confronti di operatori di servizi o esercizi a contatto con il pubblico, operano poi gli specifici obblighi gravanti sul datore di lavoro quale gestore responsabile della prevenzione e della protezione del "rischio biologico" nei riguardi dei propri dipendenti.

A questo proposito, con particolare riferimento alla tutela dei lavoratori stabilmente impegnati all'interno di locali aziendali ubicati nel contesto nazionale, rimangono ferme le misure intuitivamente necessarie (anche in ottica strumentale all'attuazione delle prescrizioni ministeriali da parte dei singoli) ad assicurare la salubrità degli ambienti: tra queste, l'installazione di erogatori di gel antibatterici, l'accurata pulizia degli spazi e delle superfici con appositi prodotti igienizzanti, la dotazione di guanti o mascherine protettive e simili accorgimenti.

Fermi restando tali obblighi "minimi", l'imprenditore è poi tenuto ad accortezze ulteriori nei riguardi dei lavoratori in trasferta o distacco presso unità produttive con sede in Cina o in aree geografiche comunque ritenute "a rischio".

Ciò in quanto anche in tali ipotesi rimane fermo l'obbligo datoriale di attuare specifiche misure di sicurezza (si veda nello specifico l'art. 18, co.1, lett. e), D. Lgs. n. 151/2015) calibrate anche in funzione delle condizioni sanitarie (si veda l'interpello Ministero del Lavoro n. 11/2016) del luogo della prestazione.

In tal senso, per fronteggiare al meglio il concreto pericolo di contagio, è sempre più frequente il ricorso delle aziende sia a forme di lavoro "da remoto" ("lavoro agile/smart-working" o telelavoro), sia a provvedimenti di sospensione della dell'attività lavorativa pur in costanza di retribuzione; iniziative, queste, che stanno trovando riscontro anche nei riguardi di lavoratori "in quarantena" dopo essere tornati in Italia da zone particolarmente esposte all'epidemia.

La stessa logica preventiva del "rischio biologico" sta poi orientando le aziende nella gestione del personale che debba recarsi in trasferta nell'area orientale o in zone "a rischio". In tali ipotesi la tendenza appare quella di ritenere legittimo (e dunque irrilevante ai fini disciplinari) l'eventuale rifiuto opposto dal dipendente, in ragione dell'epidemia, al provvedimento di trasferta o distacco.

Così descritto il quadro attuale, rimane inteso che le misure precauzionali richieste o messe in atto da operatori e datori di lavoro potranno/dovranno progressivamente mutare alla luce dei futuri sviluppi della malattia e delle conseguenti indicazioni fornite dalle Istituzioni nazionali, dall'OMS e dagli esperti del settore.