



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Cari lavoratori, non posso iniziare questo mio editoriale oggi senza far riferimento al tragico incidente mortale avvenuto pochi giorni fa a Prato, dove in una azienda tessile ha perso la vita una giovane madre di 23 anni.

PRIMO PIANO



Riprendono gli incontri per le crisi aziendali al ministero dello Sviluppo economico

Dopo mesi di silenzio, le scorse settimane sono state scadenzate da diversi appuntamenti al ministero dello Sviluppo economico per tornare finalmente ad affrontare il tema annoso delle crisi aziendali



Integrativo Leonardo: prove tecniche di ripartenza



Acciaieria Arvedi Trieste: rappresentare i lavoratori per la difesa del lavoro



La Uilm continua a crescere nelle elezioni Rsu



Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: un'occasione da non sprecare



Cgil Cisl Uil: cambiare le pensioni adesso



Giornata mondiale della Salute e Sicurezza sul Lavoro: l'obiettivo della Uil è #ZeroMortisullavoro



Il lavoro agile (smart working), il telelavoro e la sicurezza sul lavoro

Cari lavoratori, non posso iniziare questo mio editoriale oggi senza far riferimento al tragico incidente mortale avvenuto pochi giorni fa a Prato, dove in una azienda tessile ha perso la vita una giovane madre di 23 anni. Il triste episodio ha lasciato tutti noi sgomenti. La morte di Luana si aggiunge purtroppo a tante altre e va ad alimentare il bilancio dell'Inail di tre morti al giorno sul lavoro, un bollettino che nel 2021 non possiamo più tollerare.

Questo nuovo numero di Fabbrica società si colloca a valle delle ricorrenze importanti del 25 aprile e del Primo maggio. Due date simbolo per il Paese che anche quest'anno però sono state celebrate in maniera molto contenuta perché la pandemia, per la seconda volta, ci ha costretti a non organizzare manifestazioni nelle fabbriche e nelle piazze.

I pochi appuntamenti programmati da Cgil Cisl e Uil hanno subito gli effetti devastanti che l'infezione sta continuando a provocare nel mondo e anche nel nostro Paese.

A differenza dell'anno scorso, abbiamo registrato una maggiore consapevolezza dei rischi e delle difficoltà nel riuscire a raggiungere una condizione di normalità. Nonostante questo la preoccupazione maggiore è stata quella del lavoro e infatti lo slogan scelto da Cgil Cisl Uil è stato "L'Italia si cura con il Lavoro".

La mancanza di lavoro, infatti, insieme all'impossibilità di riuscire a dare risposte ai lavoratori, continua a generare un clima di tensione all'interno di tutte quelle aziende in crisi che attendevano soluzioni dal governo. Purtroppo nonostante l'intensa riprogrammazione degli incontri con il ministro Giorgetti e il viceministro Todde avvenuta nelle ultime settimane, non abbiamo buone notizie.

Stiamo registrando passi indietro per quanto riguarda la situazione dei lavoratori dell'ex Embraco ACC di Torino. Sembra, infatti, che sia sfumata la possibilità di creare un polo unico per la produzione di compressori per frigoriferi. Circa 400 lavoratori hanno ricevuto in questi giorni le lettere di licenziamento.

Analogo percorso purtroppo è stato avviato per i circa 150 lavoratori della Bekaert di Figline e per i 700 della Blutech di Termini Imerese; a questi dobbiamo aggiungere i lavoratori di Jabil a Caserta, nonostante sembrava esserci stato un epilogo positivo solo un anno fa, quelli della Denso a Chieti e di Elica ad Ancona.

Continua a tenere banco Alitalia insieme all'ex Ilva. Nonostante per quest'ultima ci sia stato lo sblocco dei 400 milioni di euro che ha sancito l'ingresso di Invitalia, il nuovo Cda non si è ancora insediato e la prima riunione è saltata per motivi legati alle procedure di approvazione del bilancio 2020. Martedì 11 maggio, a fronte di iniziative

L'Editoriale di Rocco Palombella



di lotta e a pochi giorni dalla sentenza del Consiglio di Stato prevista per il 13 maggio - che dovrà esprimersi sul ricorso presentato da AMI e i Commissari contro il provvedimento del Tar di Lecce che prevedeva la chiusura dell'area a caldo - è stato programmato un incontro, ma al momento tutto tace.

Il 26 marzo avevamo organizzato sotto il ministero dello Sviluppo economico un presidio per quanto riguarda le crisi aziendali, che si è tramutato per volere del ministro Giorgetti in un incontro sull'ex Ilva. Quella situazione si è ulteriormente appesantita e dovremo in ogni

caso incalzare il governo per avere degli incontri che non siano meramente interlocutori.

Abbiamo interi settori in estrema difficoltà: dalla siderurgia all'automotive, fino all'aerospazio. Sarà necessario nei prossimi giorni riprogrammare con Fim e Fiom una serie di iniziative per sollecitare il governo a un'azione più diretta volta ad affrontare nel concreto le diverse situazioni. Nonostante la presentazione del Piano Nazionale di Ricerca e Resilienza presentato rispettando la scadenza del 30 aprile, è necessario che nel frattempo vengano salvaguardati gli attuali asset produttivi. Non esisterà nessun piano di investimenti in grado di poter far fronte a quella che è la situazione in cui versa il Paese.

Cgil Cisl e Uil stanno incalzando Draghi sulla proroga dei licenziamenti e la riforma degli ammortizzatori sociali. La discussione è avviata ormai da diverso tempo e noi siamo convinti che riusciremo a ottenere la proroga a dopo l'estate. Questo periodo, però, dovrà essere accompagnato da una discussione approfondita per individuare soluzioni che riguardino la salvaguardia degli attuali livelli occupazionali. Nessuna fabbrica dovrà essere chiusa, perché diventerebbe complicato riuscire a gestire bene la fase di conclusione del blocco dei licenziamenti.

Bene hanno fatto Cgil Cisl e Uil a chiedere per tempo l'apertura di un tavolo col governo prima della scadenza di fine anno di Quota 100, per affrontare il tema del sistema pensionistico. Ritornare alla Legge Fornero sarebbe una catastrofe, migliaia di lavoratori sarebbero indistintamente sottoposti a un allungamento di circa cinque anni. Il nostro settore è molto segnato dalle attività usuranti e non può essere trascurato.

In conclusione voglio ribadire ciò che ho detto all'inizio: dobbiamo continuare a insistere sulla campagna di sensibilizzazione della Uil per debellare il triste fenomeno delle morti sul lavoro. Incidenti come quello successo a Luana non devono più capitare. È arrivato il tempo di reagire, tutti insieme, per raggiungere l'obiettivo Zero Morti sul Lavoro.

Riprendono gli incontri per le crisi aziendali al ministero dello Sviluppo economico

PRIMO PIANO



Dopo mesi di silenzio, le scorse settimane sono state scatenate da diversi appuntamenti al ministero dello Sviluppo economico per tornare finalmente ad affrontare il tema annoso delle crisi aziendali. In un Tweet, infatti, la viceministro **Alessandra Todde** aveva annunciato un serrato calendario di incontri che hanno avuto il via il 22 aprile con Iveco.

IVECO

All'incontro su Iveco Cnhl ha partecipato il Segretario generale, **Rocco Palombella**, che ha voluto sottolineare come la mancata vendita della società ai cinesi di Faw sia da considerare un fatto positivo: per la prima volta non abbiamo svenduto un gioiello italiano, ma ne abbiamo riconosciuto la strategicità all'interno del panorama industriale. Vista la disponibilità del governo nel voler contribuire al rilancio e alla salvaguardia del settore dell'automotive, Palombella ha chiesto che vengano utilizzati anche i fondi europei del Recovery Fund nell'ambito non solo dei veicoli commerciali, ma per l'intero asset di Cnh Industrial. È stata inoltre ribadita a Cnhl la necessità di monitorare periodicamente la esecuzione del piano strategico 2020-2024 e di avere un costante confronto sui delicati processi di riorganizzazione in atto.

EMBRACO

Il secondo tavolo di crisi ha riguardato l'ex Embraco e si è tenuto il 23 aprile. Il grave ritardo accumulato nel progetto Italcomp, anche a causa di un tempo incredibilmente lungo nel passaggio di consegne fra il precedente e l'attuale governo, sta aggravando sempre di più la situazione di Embraco e di ACC. Come è noto il curatore fallimentare di Embraco sta proseguendo implacabilmente la procedura di licenziamento, che terminerà il 25 aprile e produrrà la materiale risoluzione dei rapporti di lavoro il 22 luglio. Nei prossimi giorni tuttavia, anche su pressione delle organizzazioni sindacali, il ministero del Lavoro e la curatela dovrebbero verificare la possibilità di ricorrere a un ammortizzatore sociale conservativo e quindi di sospendere la procedura di licenziamento. La massima urgenza è richiesta anche dalla situazione di ACC, in amministrazione straordinaria e a rischio di fermo produttivo per problemi di liquidità, nonostante la cospicua presenza di ordinativi. Urge una forma di finanziamento, dopo che l'Unione europea ha mancato di autorizzare la garanzia pubblica approvata dal precedente governo.

BLUTEC

Il 26 aprile scorso è stata la volta di Blutec e Sider Alloys. Per quanto riguarda Termini Imerese, la situazione resta confusa e estremamente preoccupante, soprattutto se si considera l'imminenza del 16 maggio, data entro cui deve essere approvato il programma da parte del Mise. I commissari hanno informato che per tutte le unità produttive, eccetto quella siciliana, stanno arrivando interessamenti che rendono confidenti sulla possibilità di dare tutela occupazionale ai lavoratori coinvolti, nonostante qualche difficoltà in più relativa alla divisione engineering e il rinvio del bando di Atesa. Per Termini Imerese, invece, la soluzione ipotizzata dai commissari passerebbe attraverso una cessione dell'intero complesso aziendale a una società di nuova costituzione in mano pubblica, che poi si incaricherebbe di guidare il processo di riqualificazione industriale. Per la Uilm è fondamentale che si dia tutela occupazionale a tutti i lavoratori di Blutec, ma non si deve escludere la possibilità di una proroga della amministrazione straordinaria anche oltre giugno e in ogni caso la necessità di immediata approvazione della cassa integrazione. La Uilm non accetterà licenziamenti né a Termini né altrove.

SIDER ALLOYS

Purtroppo non ci sono ancora certezze sui tempi di riavvio della produzione di alluminio all'ex Alcoa di Portovesme. Alle difficoltà nel procedere con gli interventi impiantistici si aggiungono quelle legate alle tempistiche per il rilascio delle autorizzazioni ambientali. Al tavolo con la Todde, la Uilm ha chiesto di poter avere un report aggiornato sullo stato di avanzamento dei lavori che a breve raggiungeranno i primi 50 milioni dei circa 145 previsti, comprensivi di contributi pubblici, a fine piano industriale. È evidente che l'azione di monitoraggio deve proseguire per verificare le condizioni per ridurre i tempi di realizzazione degli interventi. Non è accettabile che la maggior parte dei lavoratori dell'ex Alcoa soffra restando ancora fuori dal ciclo produttivo senza avere un orizzonte temporale preciso per la riassunzione e senza percepire con regolarità l'indennità di mobilità, di cui si attende un eventuale incremento sulla base di un emendamento di cui si attende la presentazione. Per questo è positiva la convocazione da parte del viceministro di un nuovo incontro entro il prossimo mese di maggio per il prossimo aggiornamento della vertenza.

WHIRLPOOL

Il 28 aprile al Mise si è parlato di Whirlpool. Il Gruppo ha presentato i risultati del primo trimestre in Europa, riferendo una crescita a doppia cifra dei ricavi, il rafforza-

mento della posizione nei Paesi chiave e un significativo miglioramento della marginalità anno su anno per il terzo trimestre consecutivo. A fronte di questa dichiarazione è sempre più incomprensibile la scelta dell'azienda di lasciare il sito di Napoli. È necessario comprendere le prospettive industriali del gruppo in Italia vista la scadenza del piano al 31 dicembre prossimo. Al governo, che al tavolo ha dichiarato l'impossibilità di far cambiare idea all'azienda sulla chiusura del sito di Napoli, il sindacato ha chiesto l'intervento del Presidente del Consiglio, **Mario Draghi**, che deve richiamare la proprietà americana alle sue responsabilità, impedendo alla multinazionale di smantellare gli stabilimenti italiani.

INDUSTRIA ITALIANA AUTOBUS

L'incontro su IIA è stato il 29 aprile. Benché l'azienda stia procedendo con la realizzazione del piano industriale, compresa la internalizzazione delle produzioni prima svolte in Turchia, la carenza di ordini da parte delle Istituzioni pubbliche ne mette a rischio la continuità produttiva. È il paradosso di una azienda in mano pubblica che entra in crisi proprio perché le Istituzioni pubbliche non ne alimentano la produzione con adeguati ordinativi, peraltro mentre la politica si direbbe impegnata a realizzare una mobilità sostenibile. Se non stiamo attenti, in un settore strategico per il futuro come quello degli autobus, l'Italia perderà l'occasione di rilanciare l'industria nazionale, per poi inevitabilmente importare dall'estero ciò che occorre ai cittadini. La Uilm confida in un rinnovato impegno da parte del Mise e chiede al governo da una parte di favorire investimenti sulle nuove tecnologie e dall'altra di alimentare e di coordinare i nuovi bandi. Da questo ultimo punto di vista occorre però coerenza da parte delle Regioni, innanzitutto Emilia Romagna e Campania che ospitano i due stabilimenti di Bologna e di Avellino. La Uilm sollecita quindi la Regione Campania a fare il possibile per attivare la convenzione Consip, poiché sarebbe imperdonabile lasciare i lavoratori italiani e irpini senza lavoro e poi magari acquistare autobus prodotti in Asia.

LFOUNDRY

Il giorno di LFoundry al Mise è stato il 30 aprile. I sindacati temono una fuga della proprietà cinese, dopo aver svuotato il sito di conoscenza, clienti e processi, proprio ora che il settore dei semiconduttori è stato riconosciuto dall'Italia e dall'Europa strategico, essendo materia prima nelle applicazioni in settori critici come l'automotive, le telecomunicazioni, il medicale, l'elettronica, i trasporti e la difesa. **Assetto societario** - Acquisito per entrare a far parte di una IDM, il sito si ritrova invece a essere sempre più fonderia per un gruppo con cui intrattiene rapporti di

tipo commerciale attraverso una serie di aziende aumentando la catena di soggetti tra prodotto e cliente e disperdendo il margine di profitto. **Mono committenza** - La linea del sito per il suo 80% produce sensori di immagine per un unico cliente storico, il contratto in vigore prevede fornitura fino al 2023. Si lavora con le vecchie commesse, e non sono stati introdotti nuovi prodotti, nuovi processi e nuovi clienti. **Prodotti** - Il mix di prodotti non sarà in grado di sostenere i livelli occupazionali, poiché il prodotto power (riempitivo della linea per il suo basso contenuto tecnologico) non garantisce lo stesso profitto ed alternativamente la linea non sarebbe in grado di sostenere volumi a parità di guadagno. **Investimenti** - È in atto una politica stringente di riduzione dei costi che mette a rischio la sicurezza delle persone degli impianti e dei prodotti stessi. Il "saper fare" è stato per 30 anni il motore del sito di Avezzano e il motivo per cui ha tenuto sui mercati; una ricchezza frutto della contaminazione di conoscenza, manualità, tecnica, ingegno e creatività, possibile solo operando nello stesso ambiente e per lo stesso scopo. È in atto un'emorragia di figure professionali altamente specializzate, spesso uniche che non vengono sostituite né rimpiazzate riqualificando personale. La Uilm ha chiesto al ministro **Giorgetti** di inserire tra le attenzioni della Cabina di regia per l'internazionalizzazione anche LFoundry e al governo una spinta forte affinché questo sito straordinariamente importante venga incluso dal Commissario Breton tra i siti chiave per la strategia europea dei semiconduttori.

ELICA

Il 3 maggio Fim Fiom Uilm hanno confermato, nell'incontro convocato dal ministero dello Sviluppo economico, la ferma contrarietà al piano di ristrutturazione industriale

presentato dal Gruppo Elica. È inaccettabile pensare di recuperare redditività tagliando 408 dipendenti e trasferendo gran parte delle produzioni nello stabilimento di Jelcz-Laskowice in Polonia. Una scelta che Fim Fiom Uilm non condividono in nessun modo. Il Gruppo aveva già dieci anni fa operato una ristrutturazione del sito con la riduzione dell'organico. Nel frattempo non sono stati fatti investimenti sui macchinari e sulle persone, con la beffa che una parte dei 35 milioni investiti in ricerca e sviluppo hanno sostenuto prodotti che si fanno da anni in Polonia. Il viceministro Todde ha deciso di tenere aperto il tavolo ministeriale per trovare risposte diverse da quelle previste dal piano circa gli attuali occupati. Si devono trovare soluzioni per salvaguardare i 408 occupati e per preservare il Made in Italy.

BEKAERT

Cattive notizie anche per la Bekaert di Figline Valdarno: tutti licenziati i 120 dipendenti rimasti nello stabilimento fiorentino. Si tratta di un colpo durissimo per un intero territorio, che perde uno dei suoi simboli industriali. Solo tre anni fa l'azienda contava 318 dipendenti e oltre ai 120 lavoratori rimasti dava lavoro a circa 400 persone nell'indotto. La Uilm, insieme anche agli altri sindacati, si pone l'obiettivo di costituire un bacino di lavoratori perché sono le competenze e le eccellenze che possono essere utili a una eventuale futura reindustrializzazione del sito. Ci sarà da fare una riflessione importante sulla responsabilità dell'azienda anche sul fronte della bonifica del sito. Detto questo, il desiderio della multinazionale di liberarsi dei lavoratori è stato cinico e arrogante: ma non sarà l'ultimo caso, fino a quando non ci saranno leggi in Italia che impediscano la fuga di queste aziende.

Integrativo Leonardo: prove tecniche di ripartenza



di Bruno Cantonetti

Avevamo pianificato le date, eravamo riusciti a riannodare pazientemente i fili negoziali che si erano fermati al 18 dicembre 2019. La tempesta Covid ci ha obbligato a concentrare le energie su altre

priorità e a lavorare per contrastare la difficoltà del business civile e mitigare l'impatto sui lavoratori di Leonardo. Oggi siamo in grado di sostenere che quell'impegno ha evitato che la situazione precipitasse ma ora dovremo concentrarci su un percorso strategico ed operativo per preservare quella armonia indispensabile per affrontare le difficoltà che ancora ci sono. In questo percorso, riteniamo fondamentale stabilire delle priorità e la prima che avevamo condiviso è proprio rappresentata dalla firma del Contratto Integrativo. Ci sono partite economiche siglate che porterebbero salario aggiuntivo ai lavoratori e riteniamo che sia estremamente importante riuscire a sbloccarle. Devono essere capitalizzate! **L'Una Tantum e il Superminimo Collettivo sono stati già erogati** ma restano ancora, valorizzati ma condizionati dalla firma generale, **l'incremento di €850 del Pdr** una quota del quale verrà **consolidata (400€)** in busta paga. Sono capitoli economici fondanti di questo contratto completati dall'aver sancito l'apertura del sentiero Target Bonus **anche** per i lavoratori inquadrati **al 7° livello**. Tutti elementi molto qualificanti economicamente, completati da un tassello fondamentale nel rapporto fra le parti, il capitolo Relazioni Industriali. Questo il caposaldo intorno al quale il Covid ci aveva costretto a fermarci e rappresenta anche il punto di ripartenza per **completare rapidamente il percorso sui temi rimasti aperti**. Un imprevisto ci ha impedito di proseguire il confronto nelle giornate fissate ed è stato però utile perché ha favorito la discussione all'interno della delegazione sindacale,

passaggio fondamentale per costruire il rinnovo di questo integrativo.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I principi che avevano ispirato la costruzione della piattaforma di secondo livello dei metalmeccanici della Uil sono stati la redistribuzione di parte dei redditi aziendali ai lavoratori e l'aumento dei salari per far ripartire i consumi nel nostro Paese. **Questa è la fase** che dovrà essere gestita con **consapevolezza** del contesto in cui ci troviamo, con **determinazione**, poiché vogliamo portare a casa i risultati contrattati, con la giusta **rapidità**, poiché restano ancora da chiarire gli sviluppi industriali che il Gruppo vuole perseguire in tutti gli ambiti nei quali opera ma con una attenzione particolare al settore civile che più ha sofferto l'impatto della pandemia e su cui è necessario concentrare gli interventi, per restituire dignità e prospettive riguardo al futuro di tutti i lavoratori.

LA TRATTATIVA CONTINUA

Un ritrovato protagonismo dei lavoratori che si può leggere nelle regole previste dall'accordo in Leonardo ma che devono essere tradotte e attuate nella pratica lavorativa quotidiana. A breve, già nei prossimi giorni ci auguriamo di poter ripianificare le date utili a chiudere il confronto con la firma dell'accordo. I temi ancora sul tavolo sono diversi, alcuni normativi sono complementari a quelli economici e potranno essere declinati anche attraverso lavori di commissione, altri il primo di quali è lo scenario industriale dovranno essere definiti ora senza sottrarsi alla discussione poiché tracceranno lo scenario operativo nel quale il Gruppo Leonardo immagina di crescere nei prossimi anni e in questo contesto i lavoratori dovranno sentirsi a proprio agio poiché le sfide che ci attendono sono importanti. In questa direzione ci muoveremo, con la stessa energia che ci ha consentito di ottenere risultati importanti, e la fiducia dei lavoratori.

Acciaieria Arvedi Trieste: rappresentare i lavoratori per la difesa del lavoro



di Guglielmo Gambardella

L'elezione di una rsu Uilm in Green Energy for Steel, società del gruppo Arvedi in Trieste, rappresenta un risultato di estrema importanza per l'organizzazione dei metalmeccanici della Uil. Un punto

fondamentale per completare il quadro di rappresentanza della Uilm in tutte le realtà del gruppo siderurgico nel capoluogo friulano che, dallo scorso anno, ha avviato la riconversione dell'ex Ferriera di Servola, dopo lo spegnimento dell'altoforno avvenuto nell'aprile del 2020 su richiesta delle istituzioni locali, nonostante l'adempimento alle previste normative AIA.

SALVAGUARDIA OCCUPAZIONALE

La Uilm, con l'accordo Uilm-Fim-Failms-Usb del 20 gennaio scorso, ha preteso e ottenuto la salvaguardia di tutta l'occupazione e la realizzazione di un Piano Industriale di riconversione che prevedesse lo sviluppo dell'area a freddo, a seguito della chiusura di quella a caldo, con investimenti complessivi pari a oltre 200 milioni di euro. Fatti salvi eventuali ritardi nelle concessioni delle previste autorizzazioni, è auspicabile poter avere in marcia le nuove linee di verniciatura e zincatura entro la fine del 2022 per consentire il riassorbimento di tutti i lavoratori dell'ex area a caldo attualmente in cassa integrazione.

TRE SOCIETÀ DEL GRUPPO

Le attività di Arvedi sull'ex Ferriera prevedono un'articolazione attraverso le tre società del gruppo: Acciaieria Arvedi per la trasformazione dei coils prodotti a Cremona, Logistica Giuliana per le attività logistiche e Gefis per la gestione della nuova centrale elettrica. Essere riusciti (unica organizzazione sindacale) a ottenere almeno una rsu Uilm in ogni società del gruppo ci consentirà di seguire complessivamente il processo di riconversione in atto e la realizzazione del piano industriale e dei previsti investimenti in tutte le realtà del polo siderurgico triestino. All'interno di questo processo, la priorità della Uilm

resta quella di poter verificare la ricollocazione, in particolare, dei 350 lavoratori dell'ex area a caldo, che in parte saranno accompagnati alla pensione con incentivazione e in parte saranno impiegati inizialmente nelle operazioni di smantellamento ma successivamente, dopo la prevista riqualificazione, ricollocati nelle altre attività del complesso siderurgico triestino. Un processo che Arvedi vuole condurre a tutta velocità per poter approfittare del momento favorevole di mercato in prospettiva di una sostenuta ripresa economica post Covid.

L'AZIONE DEL GOVERNO

Purtroppo, in attesa di verificare l'annunciata politica industriale di settore che l'attuale governo intenderà assumere, è evidente che le aziende siderurgiche provino a

non restare ferme rispetto a un mercato in evoluzione e a intervenire in prospettiva di un contesto che vedrà una forte spinta verso la piena compatibilità ambientale, con riferimento alle indicazioni europee per il raggiungimento della condizione di impatto zero emissioni nel 2050. La vicenda di Trieste, con la chiusura dell'area a caldo, ha privato il nostro sistema manifatturiero della disponibilità di una produzione di circa 400mila tonnellate

di ghisa: una perdita importante in un Paese che vede una produzione di acciaio da forno elettrico già fortemente sbilanciato a sfavore di quella da altoforno (rapporto 3 a 1), a differenza del resto dell'Europa che vede invertito il rapporto.

IL SETTORE SIDERURGICO

È evidente, anche in funzione delle decisioni che verranno assunte sull'ultima acciaieria in marcia nel nostro Paese (Taranto), che la questione di reperire il rottame resterà strategica per il nostro sistema siderurgico. Purtroppo il caso Trieste resterà una vicenda dolorosa nell'ambito delle vertenze industriali: sindacati e azienda lasciati da soli e costretti a trovare una soluzione per salvaguardare occupazione e produzione industriale a causa della visione miope di una politica che non guarda oltre il proprio orizzonte temporale del mandato ricevuto.



La Uilm continua a crescere nelle elezioni Rsu



Una Uilm che cresce da Nord a Sud, aumentando il consenso, entrando in aziende dove era assente oppure tornando a rappresentare i lavoratori. Questa è la fotografia che viene fuori dagli ultimi risultati delle elezioni Rsu e Rls in molte realtà industriali italiane nelle ultime settimane.

VITTORIE UILM

L'ultima elezione in ordine cronologico è del 6 maggio quando si sono svolte le elezioni per il rinnovo Rsu nel sito di Fornacette (Pisa) della Pieracci Meccanica, importante azienda locale che è specializzata in saldature di telai per scooter e nella produzione di componenti macchine agricole. I metalmeccanici della Uil aumentano il consenso rispetto alle scorse elezioni e grazie al 67,8% dei voti totali, conquistano 2 Rsu su 3 disponibili. Per la Uilm sono risultati eletti **Lamnaouar Rachid**, il più votato con 31 preferenze, e **Ndiaye Birame** con 5.

Il 22 aprile, invece, si è votato per il rinnovo Rsu ed Rls nel sito di Civate (Lecco) di Vmc SpA, azienda specializzata nella lavorazione di componentistica per la sicurezza nel settore dell'automotive. La Uilm è tornata a essere la prima organizzazione, grazie al 57% dei voti totali, conquistando 2 Rsu su 3 disponibili. Sono risultate elette **Flavia Clementina** e **Gabriella Campanile**. Anche per quanto riguarda l'elezione di Rls la Uilm è risultata la prima organizzazione, grazie al 60% dei voti totali, conquistando l'unico disponibile ed è risultata eletta Flavia Clementina. Dal 14 al 16 aprile si sono svolte le elezioni per il rinnovo

Rsu e Rls nel sito di Santa Palomba (Roma) di Abb, multinazionale leader nell'automazione, nell'energia e nell'elettronica. Per la prima volta la Uilm è risultata la prima organizzazione, grazie a 63 voti, pari al 38% del totale, conquistando 2 Rsu su 6 disponibili. Per i metalmeccanici della Uil sono risultati eletti **Claudio Dell'Orefice**, nel collegio operai grazie a 15 preferenze, e **Igor Scirocchi**, con 30 voti nel collegio operai. Anche per quanto riguarda l'elezione di Rls la Uilm è risultata la prima organizzazione. È risultato eletto Claudio Dell'Orefice, il più votato con 90 preferenze.

Il 13 aprile alla Novelis SpA di Bresso (Milano), azienda leader mondiale nel settore della laminazione e del riciclo di alluminio, dove la Uilm aumenta il consenso rispetto alle precedenti elezioni e, grazie a oltre il 40% dei voti totali, è risultata la prima organizzazione nel collegio operai e a pari merito con la Fim nel totale, conquistando 2 Rsu su 5 disponibili. Per i metalmeccanici della Uil sono risultati eletti **Stefano Casiraghi**, il più votato con 30 preferenze, e **Vincenzo Mancuso** con 7.

A Cisterna di Latina, nel sito della Slim Aluminium, importante azienda specializzata nella produzione di prodotti in alluminio laminato sottile, nelle elezioni che si sono svolte dal 6 all'8 aprile le tute blu della Uil hanno aumentato il consenso rispetto alle precedenti elezioni e si è confermata prima organizzazione grazie a oltre il 40% dei voti totali, conquistando 2 Rsu su 6 disponibili. Per la Uilm sono risultati eletti **Antonio Borrelli** e **Andrea Fariazzo**.

Per quanto riguarda gli Rls, la Uilm ha ottenuto il 38% dei voti complessivi, conquistando 1 seggio sui 3 disponibili, ed è risultato eletto **Antonio Borrelli**, con 40 preferenze. Alla Bticino di Erba (Como), importante azienda nel settore delle apparecchiature elettriche in bassa tensione destinate agli spazi abitativi, di lavoro e di produzione, nelle elezioni la Uilm per la prima volta elegge i suoi rappresentanti nelle elezioni dell'8 aprile. Grazie a 44 voti, le tute blu della Uil conquistano 2 Rsu su 6 disponibili e sono risultati eletti **Lucilla Roscio**, con 34 preferenze e **Mirko Tregon** con 10. Per quanto riguarda l'elezione di Rls, la Uilm conquista 1 seggio sui 3 disponibili, ed è risultata eletta **Lucilla Roscio** grazie a 38 preferenze.

Nello stesso giorno si sono svolte le elezioni per il rinnovo Rsu nel sito di Ariccia (Roma) di Daikin spa, azienda leader nella produzione di apparecchi di climatizzazione e depurazione dell'aria. Qui la Uilm si è confermata prima organizzazione, aumentando in termini di consenso. Grazie a 97 voti, le tute blu della Uil conquistano 3 Rsu su 6 disponibili. Per i metalmeccanici della Uil sono risultati eletti **Massimo Agliocchi**, il più votato con 63 preferenze, **Tiziano Arena** con 25 e **Tiziano Pirazzi** con 7.

Un importante risultato della Uilm anche al Centro Spa-

ziale del Fucino di Telespazio, una joint venture tra Leonardo e Thales nel campo dei servizi satellitari, geoinformazione e sistemi di navigazione in rete, dove la Uilm torna a rappresentare i lavoratori in uno dei siti simbolicamente ed operativamente più rappresentativi. Nelle elezioni che si sono svolte a fine marzo i metalmeccanici della Uilm hanno conquistato 1 Rsu su 3 disponibili ed è risultato eletto **Fabrizio Lancia** grazie a 31 preferenze.

IMPEGNO E RESPONSABILITÀ

“Questi successi sono il frutto dell'impegno quotidiano dei nostri delegati e rappresentanti territoriali nei luoghi di lavoro, aumentato durante l'ultimo anno dopo lo scoppio della pandemia per salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori” dichiara **Rocco Palombella**, Segretario generale Uilm. Questo consenso, sottolinea il leader Uilm, “ci rende consapevoli della giusta direzione che stiamo seguendo e ci carica di ulteriore responsabilità nei confronti dei lavoratori”. Il rinnovo del contratto nazionale, conclude Palombella, “ci ha visto protagonisti dall'elaborazione della piattaforma unitaria fino al risultato finale, il miglior contratto degli ultimi anni, un forte segnale di fiducia ai lavoratori e al Paese”.

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: un'occasione da non sprecare



Un piano di rilancio per uscire dalla crisi più grave dal Dopoguerra e per porre le basi verso una transizione ecologica, energetica e digitale. Questi i principali obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), 248 miliardi complessivi e un documento dettagliato di 337 pagine che il governo italiano ha inviato alla Commissione europea lo scorso 29 aprile, dopo il via libera delle Camere.

COSA PREVEDE

Il Pnrr italiano è un programma di investimenti che l'Italia intende avviare entro il 2026 per risollevare l'economia interna dopo la grave emergenza causata dalla pandemia. Si va dal più grande di 14 miliardi degli incentivi sulle ristrutturazioni alle micromisure da dieci milioni di euro come la zona economica speciale della Sardegna o iniziative per la città di Roma. Sei missioni, sedici componenti, duecentoventi progetti totali per 248 miliardi, di cui 191,5 provenienti dal Recovery Fund europeo e il resto da fondi nazionali. L'Italia è stata la nazione dell'Ue che ha ricevuto più fondi, circa un quarto del totale, pari a 750 miliardi di euro. I 191,5 miliardi provenienti da fondi europei sono divisi tra i 122,6 miliardi di prestiti e 68,9 miliardi a fondo perduto. A questi si aggiungono 30 miliardi del

Fondo complementare nazionale e ulteriori 26 miliardi di euro da destinare alla realizzazione di opere specifiche ritenute strategiche dal governo.

LE SEI MISSIONI

Il Piano di ripresa e resilienza è costituito da sei missioni, suddivise per aree tematiche, e un totale di sedici componenti. La prima missione comprende digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura per investimenti complessivi di circa 50 miliardi, di cui 41 finanziati con fondi europei e 8,5 con il Piano complementare nazionale. L'obiettivo è la trasformazione digitale e l'innovazione del sistema produttivo attraverso banda ultralarga e connessioni veloci in tutto il Paese; digitalizzazione della pubblica amministrazione; rilancio in senso digitale e sostenibile del turismo e della cultura. La rivoluzione verde e la transizione ecologica rappresentano la seconda missione per un totale di 68,6 miliardi di euro di investimenti, di cui 59,3 miliardi da fondi europei e 9,3 miliardi dal Fondo nazionale. Gli scopi principali sono suddivisi in quattro componenti: economia circolare e agricoltura sostenibile; energia rinnovabile, idrogeno, rete e mobilità sostenibile; efficienza energetica e riqualificazione degli edifici; tutela del territorio e della risorsa

idrica. La terza missione riguarda investimenti per la costruzione di infrastrutture per una mobilità sostenibile e interconnessa, per un totale di 31,4 miliardi, di cui 25,1 miliardi di fondi europei e 6,3 dal fondo nazionale. Obiettivi primari sono il potenziamento dell'alta velocità, la modernizzazione e il potenziamento delle reti ferroviarie regionali, gli investimenti sui porti in chiave green e la digitalizzazione della catena logistica. Istruzione e ricerca, per complessivi 31,9 miliardi di euro, di cui 30,9 miliardi dal fondo europeo e 1 dal Fondo nazionale, costituiscono la quarta missione del Pnrr. L'obiettivo è rafforzare la collaborazione tra mondo della ricerca e impresa finanziando nuovi centri per l'innovazione e il trasferimento tecnologico e la partecipazione a programmi europei come Horizon e Ipcei. La quinta missione è denominata "Inclusione e Coesione" e vengono stanziati complessivamente 22,4 miliardi, di cui 19,8 miliardi dal fondo europeo e 2,6 miliardi da quello nazionale. Tra le riforme previste, centralità per le misure di sostegno sociale, politiche attive del lavoro e formazione, coesione territoriale e grande attenzione all'occupazione femminile, anche con la creazione di un nuovo Fondo Impresa Donna. L'ultima, la sesta, riguarda un diritto e un settore che è stato messo a dura prova dalla pandemia: la salute. L'obiettivo principale di questa missione, per la quale vengono previsti 18,5 miliardi, di cui 15,6 miliardi dal fondo europeo e 2,9 miliardi dal Fondo nazionale, è il rafforzamento della prevenzione e dei servizi sanitari territoriali e di prossimità, oltre all'ammodernamento del parco tecnologico e digitale del sistema ospedaliero nazionale.

PROSSIMI PASSAGGI

Dopo l'invio del Piano nazionale di ripresa e resilienza del 29 aprile, entro i prossimi due mesi la Commissione europea concluderà la sua valutazione per poi passare la parola del Consiglio d'Europa, che avrà quattro settimane di tempo per approvare il Recovery Plan. Dopo il via libera del Consiglio, la Commissione potrà procedere all'erogazione di un prefinanziamento, pari al 13% del totale della dotazione assegnata, ovvero circa 25 miliardi. Lo sblocco dei pagamenti è subordinato alla ratifica da parte di tutti gli Stati membri della decisione sulle risorse proprie (DRP) da parte di tutti gli Stati membri, ovvero l'aumento del massimale delle risorse proprie, cioè l'importo massimo dei fondi che l'Unione può richiedere agli Stati membri per finanziare le proprie spese. Questo processo di ratifica per ora è stato completato da Stati membri su 27, tra cui .

OCCASIONE DA NON SPRECARRE

"Se non riparte l'industria manifatturiera e non vengono utilizzati i fondi del Recovery fund nella giusta direzione il nostro Paese non uscirà da questa crisi senza precedenti" ha dichiarato **Rocco Palombella**, Segretario generale Uilm. "È un'occasione storica, irripetibile e da non sprecare per il futuro del nostro Paese e per questo - ha concluso il leader Uilm - dall'inizio della pandemia abbiamo dichiarato la nostra disponibilità al governo di confrontarci portando le nostre proposte, per costruire l'Italia del domani che abbia come pilastri il lavoro, la tutela dei diritti e l'ecosostenibilità".

Cgil Cisl Uil: cambiare le pensioni adesso

Sindacati in pressing sulle pensioni, perché si riapra subito il cantiere della riforma, prima dello stop a Quota 100 a fine anno. Tema su cui Cgil, Cisl e Uil insistono per l'avvio di un confronto con il ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, **Andrea Orlando**, e lanciano l'iniziativa "Cambiare le pensioni adesso". "Con la nostra iniziativa - scrivono Cgil, Cisl e Uil - vogliamo rilanciare i temi della piattaforma sindacale: maggiore flessibilità per andare in pensione a partire dai 62 anni di età o con 41 anni di contributi; pensione di garanzia per giovani, lavoratori discontinui e con basse retribuzioni; tutela delle donne che sono state le maggiori vittime dell'inasprimento dei requisiti pensionistici degli ultimi anni; tutela dei lavori di cura, di chi svolge lavori usuranti e gravosi; sostegno del reddito dei pensionati; rilancio della previdenza complementare e trasparenza sui dati della spesa previdenziale e assistenziale".

FASE UNO

Il confronto avviato lo scorso anno fra Cgil, Cisl e Uil e il governo in materia di pensioni, sulla base della piattaforma unitaria "Riformare le pensioni, dare lavoro ai giovani", ha permesso di giungere alla sottoscrizione del verbale di sintesi del 28 settembre 2016 e all'emanazione di importanti misure che hanno introdotto un principio di flessibilità di accesso alla pensione, come la pensione anticipata per i lavoratori precoci, l'ape sociale, il cumulo contributivo gratuito e la semplificazione della normativa per i lavori usuranti. Inoltre, per i pensionati, l'estensione della quattordicesima e della no tax area.

FASE DUE

Il confronto in corso sulla "fase due", pur avendo fatto registrare alcuni, parziali, elementi di avanzamento, al momento sta evidenziando significative distanze, anche su elementi particolarmente rilevanti. L'obiettivo delle organizzazioni sindacali è quello di determinare risultati concreti sui punti fissati nel verbale di sintesi, che vadano nella direzione indicata dalla piattaforma sindacale, che rimane il riferimento del sindacato per una riforma organica del sistema previdenziale nel nostro Paese.



I PUNTI DELLA PROPOSTA

I punti più significativi che Cgil Cisl e Uil pongono in questa fase all'attenzione del governo sono i seguenti: 1. Revisione del meccanismo di adeguamento dei requisiti di accesso alla pensione in relazione agli incrementi della speranza

di vita. Si propone, inoltre, di costituire un gruppo di lavoro, composto dai rappresentanti dei ministeri e degli istituti competenti e da Cgil, Cisl e Uil, al fine di individuare i criteri in grado di poter misurare il diverso impatto delle attività lavorative sulla speranza di vita. 2. Superamento delle disparità di genere delle donne e valorizzazione del lavoro di cura. 3. Flessibilità in uscita e sostegno alle future pensioni dei giovani. Riduzione dell'importo soglia per l'accesso alle pensioni calcolate con il sistema contributivo. 4. Interventi per il rafforzamento della previdenza complementare e il rilancio delle adesioni. 5. Separazione della spesa previdenziale da quella assistenziale. 6. Ripristino della perequazione dei trattamenti pensionistici. 7. Ape sociale e pensione anticipata per i lavoratori precoci/Cumulo Gratuito. 8. Revisione delle norme che prevedono il posticipo del termine di percezione dei Tfr e dei Tfs dei dipendenti pubblici. 9. Emanazione del decreto di semplificazione delle procedure per il pensionamento in caso di lavoro usurante. 10. Verifica della consistenza delle risorse residue per l'opzione donna e l'ottava salvaguardia relativa agli esodati gestendo le problematiche aperte. 11. La necessità di favorire una rapida approvazione della legge di riforma della governance degli Enti previdenziali, che affermi un vero sistema duale con una più precisa ed efficiente ripartizione dei poteri tra l'attività di gestione e l'attività di indirizzo strategico e di sorveglianza.

COESIONE E SOLIDARIETÀ SOCIALE

Per le tre confederazioni "un sistema previdenziale solido e sostenibile deve avere radici salde nell'occupazione di qualità, e noi stiamo lavorando in questo senso consapevoli che senza lavoro non c'è previdenza e che la previdenza è strumento di coesione sociale e non solo una voce della spesa pubblica. E l'Italia - concludono - oggi ha grande bisogno di coesione e solidarietà sociale".

Giornata mondiale della Salute e Sicurezza sul Lavoro: l'obiettivo della Uil è #ZeroMortisulLavoro

“La questione della sicurezza sul lavoro deve essere affrontata alla stregua di un'emergenza nazionale. Non bastano più gli strumenti ordinari. Dopo la tragedia di Luana, siamo costretti a registrare l'ennesimo infortunio mortale e pian-

giamo la perdita di un altro operaio”. Così **PierPaolo Bombardieri**, Segretario generale Uil, il 5 maggio scorso alla notizia della morte dell'operaio metalmeccanico di Busto Arsizio, in provincia di Varese. “Questo stillicidio - prosegue - non è degno di un Paese civile. Prevenzione e formazione devono diventare una strategia e una scelta politica, con più risorse per mettere in sicurezza i processi produttivi e con più ispettori, più controlli e un coordinamento degli interventi. Chiederemo al Governo e a tutte le parti datoriali di avviare un percorso fondato su questi provvedimenti e su scelte concrete che abbiano come obiettivo zero morti sul lavoro”.

OBIETTIVO ZERO MORTI

Il 28 aprile abbiamo celebrato la Giornata Mondiale della Sicurezza e della Salute sul Lavoro (World Day for Safety and Health at Work), istituita dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) nel giugno del 2003, a conclusione della International Labour Conference. La ricorrenza del 28 aprile nasce dalla necessità di promuovere un dibattito costruttivo sull'importanza del lavoro salutare, sicuro e dignitoso, sia tra la popolazione che tra i decisori politici. L'emergenza sanitaria ha posto nuove sfide e ha evidenziato nuovi rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro, generando un profondo impatto sulle persone e sulle imprese. Basti pensare al rischio di trasmissione del virus nei luoghi di lavoro, ai rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro, inclusi i rischi psicosociali, emersi con le misure di prevenzione e la riorganizzazione del lavoro in nuove forme, come lo smart working. Il tema della campagna 2021 è stato “Anticipare e essere pronti a rispondere alle crisi - Investire in sistemi resilienti di salute e sicurezza sul lavoro”.



UNA GIORNATA SPECIALE

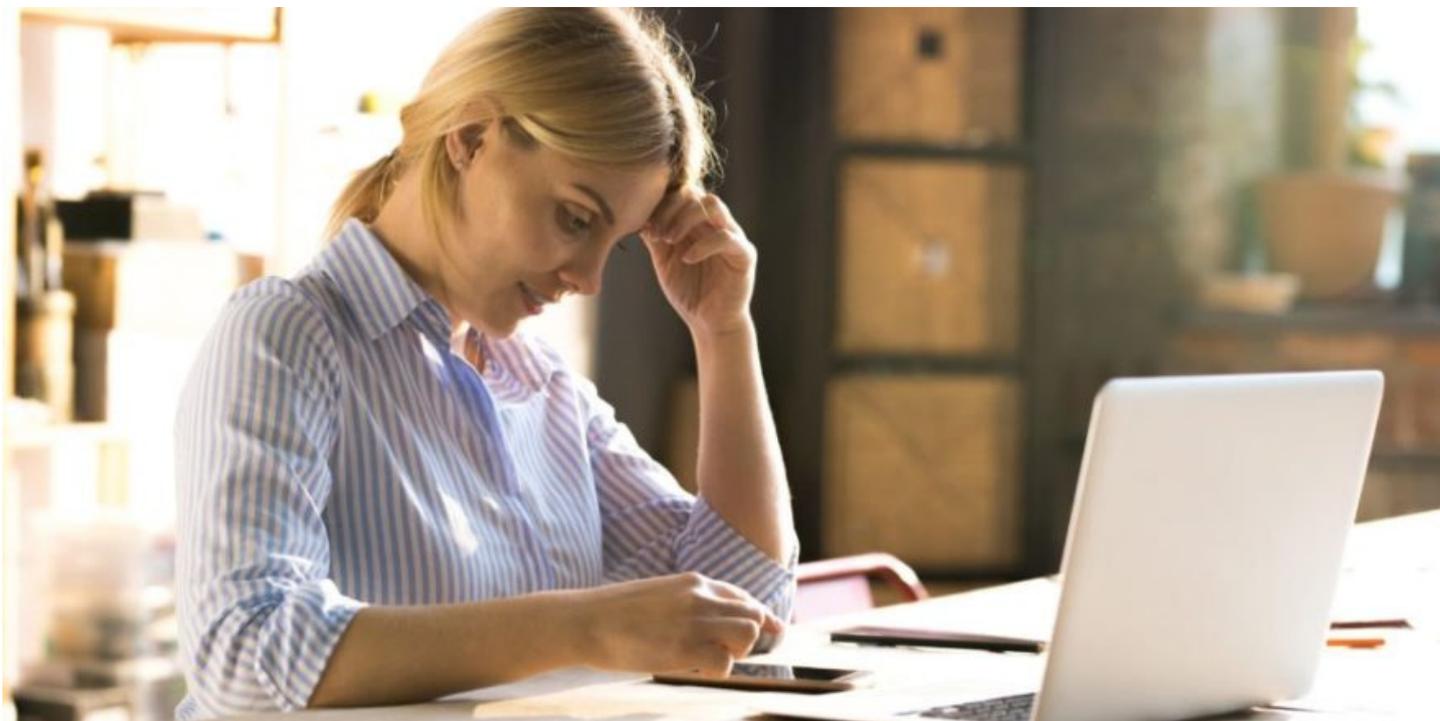
In occasione di quella giornata, e per ricordare le vittime dell'amianto, Cgil, Cisl, Uil hanno organizzato un webinar dal titolo “Una giornata così speciale che ne vale due”. “Servono un impegno e una mobilitazione con-

tinua - ha detto Bombardieri nel corso del suo intervento - per ottenere risultati su questi fronti. E bisogna farlo anche per onorare la memoria di chi ha perso la vita, per carenza di sicurezza, lavorando nel periodo della pandemia. Dobbiamo impegnarci, dunque, per sensibilizzare tutta l'opinione pubblica e occorre cominciare dalle scuole. Il rispetto della sicurezza, della salute e della vita viene prima di tutto ed ecco perché dobbiamo puntare sulla prevenzione, sulla formazione e su azioni concrete. A tal proposito - ha sottolineato Bombardieri - dobbiamo costringere la politica e il Governo ad adottare interventi più decisi e a considerare questi temi prioritari. Perché, ad esempio, le aziende che violano la sicurezza sul lavoro possono continuare a lavorare per la Pubblica Amministrazione? Si stabilisca che chi non rispetta quelle norme non possa partecipare ai bandi e agli appalti della Pubblica Amministrazione e, inoltre, che non sono più accettabili le gare al massimo ribasso. Tutti insieme - ha concluso Bombardieri - dobbiamo assumerci un impegno comune: superare la sola logica del profitto e raggiungere l'obiettivo di zero morti sul lavoro”.

LA CAMPAGNA UIL SUI SOCIAL

E proprio la Uil ha infatti lanciato la campagna #ZeroMortisulLavoro su Twitter riuscendo, anche grazie al prezioso contributo delle categorie, a posizionare l'hashtag tra le prime tre posizioni nelle tendenze del social. “Per noi è una battaglia di civiltà in difesa di tutti i lavoratori - ha sostenuto il Segretario generale della Uilm, **Rocco Palombella** - un impegno quotidiano che da sempre ci vede in prima fila. Nel contratto nazionale di lavoro dei metalmeccanici appena rinnovato abbiamo rafforzato questo tema così importante partendo da un progetto solido, già avviato insieme alla parte datoriale e all'Inail nel precedente rinnovo contrattuale”.

Richiesta di infortunio per Covid-19: come fare?



di **Andrea Farinazzo**

Con il lockdown è stato la chiave a stella per la tenuta del mercato del lavoro. Passata l'emergenza sanitaria per molti italiani il "telelavoro" è rimasto comunque la regola, tanto che

a oltre un anno dallo scoppio della pandemia da Coronavirus in Italia ci sono ancora **5,4 milioni di lavoratori dipendenti "agili" (oltre 7 milioni se si considerano anche gli autonomi, il 32% del totale)**, rispetto ai 500mila dell'era pre Covid e agli 8 milioni di marzo 2020. Per oltre 7 aziende su 10 i vantaggi dello smart working superano le criticità, tanto che il **68%** di esse ha deciso che **prolungnerà le attività da remoto** anche nella fase di ritorno ad una "nuova normalità".

Fino a quando è possibile fare smart working senza accordo individuale? Cosa succederà dopo? Il decreto legge 22 aprile 2021, n. 52 (decreto Riaperture) ha prorogato lo stato di emergenza al 31 luglio 2021 (articolo 10, comma 1): è stato così esteso a questa data il termine per l'utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello smart working. Non servirà dunque l'accordo individuale tra azienda e lavoratore per avviare o proseguire il lavoro agile. Del resto anche l'**aggiornamento delle regole anti Covid** da rispettare sui luoghi di lavoro incentiva lo smart

working con una serie di previsioni: - la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli che possono funzionare con il ricorso al lavoro agile e da remoto; - l'utilizzo del lavoro agile e da remoto per tutte quelle attività che possono essere svolte in tale modalità, in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione.

Definizioni

Il "**Lavoro Agile**", più comunemente detto "**smart working**" è una modalità di lavoro innovativa basata su un forte elemento di flessibilità di orari e di sede, in particolare nella scelta del luogo ove prestare l'attività lavorativa, che non necessariamente coincide con il domicilio del lavoratore, ed è caratterizzato dall'impiego di tecnologie informatiche e telematiche, effettuato a distanza dalla sede centrale dell'azienda, con la quale il prestatore è collegato on-line o off-line, nonché dall'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti anche al di fuori dei locali aziendali, circostanza che diversifica lo smart working dal telelavoro. Il "**Telelavoro**" è infatti inteso come lavoro che si svolge in un luogo fisico diverso dalla sede dell'azienda ma ben determinato, a questa collegato informaticamente, nel quale il lavoratore effettua la prestazione ed è presente e reperibile durante un preciso orario di lavoro. **In entrambi i casi è chiesta al lavoratore la massima collaborazione per attuare tutte le misure necessarie alla tutela della sua salute e sicurezza.**

Smart Working

È una condizione di esecuzione del lavoro caratterizzata dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita congiuntamente dal dipendente e dal datore di lavoro allo scopo di aiutare il lavoratore a conciliare i tempi personali e lavorativi. La definizione di smart working è contenuta nella Legge n.81/2017 che pone l'accento sulla flessibilità organizzativa e sull'utilizzo di strumentazioni telematiche che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: pc portatili, tablet e smartphone). Lo smart working, definito dal Ddl governativo collegato alla Legge di Stabilità 2016, è una modalità di lavoro flessibile, completamente sganciata da un luogo fisico: la prestazione può essere svolta in azienda come all'esterno, ma senza una postazione fissa. Non esiste più, in altre parole, un "luogo" di lavoro, il che trascina con sé importanti conseguenze in termini di orario (sostanzialmente auto-determinato), controlli (che diventano tecnologici e di risultato) e strumenti. La Legge n.81 del 2017: "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", al Capo II, articoli 18-24, definisce e disciplina il Lavoro Agile. In particolare, contiene misure per la parte datoriale obbligata a garantire la salute e la sicurezza del lavoratore agile, figura non riconducibile ad alcuna delle categorie previste dal D.lgs. n.81/2008 (neppure alla categoria dei telelavoratori).

Telelavoro

È prevalentemente inteso come lavoro che si svolge in un luogo fisico diverso dalla sede dell'azienda, a questa collegato informaticamente, nel quale il lavoratore che effettua la prestazione sia presente e reperibile durante il suo orario di lavoro. Nella maggior parte dei casi si tratta dell'abitazione del lavoratore, nella quale viene allestita, a cura del datore di lavoro, una vera e propria postazione lavorativa dotata di telefono, computer e connessione di rete. Questa idea tradizionale di telelavoro ha permeato la normativa e disciplinato le modalità di applicazione: il datore può eseguire ispezioni per assicurarsi della regolarità nello svolgimento del lavoro, delle condizioni di sicurezza per il dipendente e per le apparecchiature tecnologiche utilizzate e per garantire un adeguato isolamento dell'attività lavorativa da quella quotidiana. Il telelavoro impone vincoli rigidi anche per l'orario: il riposo è obbligatorio per 11 ore consecutive ogni 24 con astensione lavorativa dalla mezzanotte alle 5.

RISCHI GENERALI E RISCHI SPECIFICI DEL LAVORO AGILE

Il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. L'informativa dovrà essere corredata da eventuali manuali di istruzioni d'uso per strumenti, dispositivi, attrezzature e/o apparecchiature forniti e informazioni sui comportamenti da tenere in casi di malfunzionamento. Il lavoratore deve pertanto essere adeguatamente responsabilizzato in materia di rischi per la sicurezza, perché è lui stesso a scegliere il luogo della prestazione lavorativa, che non può essere quindi sorvegliato dal datore di lavoro.

RISCHI GENERALI E RISCHI SPECIFICI DEL TELELAVORO

L'articolo 3, comma 10, del D.lgs. n. 81/2008 dispone che per tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, si applicano le disposizioni relative all'uso del videoterminale riportate al titolo VII dello stesso D.lgs.81/08. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni normative riportate al Titolo III del D.lgs.81/08. I lavoratori a distanza devono essere informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali. Poiché uno dei rischi a cui il lavoratore che si avvale del telelavoro può essere esposto è l'isolamento dalla realtà aziendale, il datore di lavoro deve garantire l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali. La Commissione per gli Interpelli presso il Ministero del Lavoro, con Interpello 13/2013, ha stabilito che il domicilio del lavoratore in cui si svolge il telelavoro non va considerato luogo di lavoro ai sensi dell'art. 62 del D.lgs.81/08. Il luogo scelto per il telelavoro può comunque rappresentare una fonte di rischio per il lavoratore a cui è chiesto di certificare la rispondenza alle

normative vigenti in relazione ad abitabilità ed impianti. Si ricorda che al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro. Tale accesso deve essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio. Anche il lavoratore a distanza può chiedere ispezioni.

MISURE DI PREVENZIONE

Sia nel caso di lavoro agile che di telelavoro è bene che il lavoratore metta in atto precise misure di prevenzione per evitare infortuni o malattie professionali. Particolari accorgimenti e misure di prevenzione sono ad esempio necessari per evitare i vari disturbi che possono essere connessi all'utilizzo errato dei videoterminali relativamente ai seguenti aspetti:

Postazione di Lavoro Riguardo all'ambiente è bene; **1)** Fare in modo di poter lavorare con tranquillità e indisturbati; **2)** Posizionare lo schermo parallelamente alla finestra in modo tale che non vi siano abbagliamenti e riflessi sulla superficie; **3)** Prevedere che l'illuminazione artificiale sia idonea per le situazioni e gli orari in cui la luce naturale non è sufficiente; **4)** Richiudere le ante degli armadi, soprattutto se realizzate in vetro trasparente, senza bordo e poco visibili; **5)** Manovrare le ante scorrevoli utilizzando le apposite maniglie, al fine di evitare possibili schiacciamenti delle dita; **6)** Disporre la documentazione, il materiale cartaceo e i raccoglitori sui ripiani degli armadi e delle scaffalature in modo ordinato e razionale, osservando una corretta distribuzione dei carichi; **7)** Utilizzare scalette portatili a norma per raggiungere i libri o la documentazione riposta sui ripiani alti della libreria e degli scaffali; **8)** Utilizzare cassettiere e schedari provvisti di dispositivi che impediscano la contemporanea apertura di più cassette, al fine di impedirne il ribaltamento; **9)** Fissare saldamente al muro tutte le scaffalature e le mensole; **10)** Sistemare i cavi in modo che essi non possano costituire causa di inciampo.

Per la postazione: **1)** Regolare l'altezza del tavolo portando all'altezza dei gomiti. se non si possiede un tavolo regolabile in altezza, si raccomanda di usare almeno una sedia regolabile in altezza, in modo da portare i gomiti all'altezza del tavolo; **2)** Fare uso di un poggiapiedi se necessario; **3)** Fare attenzione che la sedia sia dotata di caratteristiche ergonomiche.

Smartphone e tablet vanno utilizzati seguendo opportuni accorgimenti per limitare gli effetti negativi che potrebbero causare. Si suggerisce pertanto: **1)** L'uso congiunto

di entrambe le mani; **2)** L'impiego di supporti che riducono la necessità di tenere testa e collo piegati; **3)** Di ricorrere a tastiere fisiche separate laddove il sistema operativo lo consenta; **4)** Di utilizzare l'auricolare durante le conversazioni telefoniche; **5)** Di evitare il continuo contatto tra il corpo e lo smartphone.

MICROCLIMA

Nei luoghi di lavoro devono essere garantite adeguate condizioni di benessere relativamente al microclima e alla qualità dell'aria, sia ricorrendo a scambi naturali con l'ambiente esterno, sia utilizzando appositi impianti di riscaldamento e condizionamento dell'aria. Fermo restando che sono numerosi i fattori che influiscono sul microclima, ad esempio il tipo di attività fisica svolta e l'abbigliamento indossato, i parametri di riferimento suggeriti sono: **1)** Temperatura interna invernale compresa tra i 18 e i 22 °C; **2)** Temperatura interna estiva inferiore all'esterna di non più di 7 °C; **3)** Umidità relativa compresa tra 40 e 60%; **4)** Velocità dell'aria inferiore a 0,15 m/sec.

RISCHIO ELETTRICO

Durante l'esecuzione della prestazione lavorativa agile i dipendenti devono porre in essere comportamenti adeguati a limitare il rischio elettrico. Di seguito alcuni suggerimenti esemplificativi, ma non esaustivi: **1)** Verificare quali prese di corrente elettrica è possibile utilizzare per alimentare le proprie utenze in funzione degli assorbimenti richiesti e della tipologia delle prese stesse; **2)** Non collegare tra loro spine incompatibili ma utilizzare idonei adattatori; **3)** Evitare l'utilizzo di prese multiple con numerose spine; **4)** L'inserimento e il disinserimento delle spine devono essere effettuati impugnando correttamente la presa e ad apparecchiatura spenta; **5)** Mantenere prese ed interruttori integri e ben fissati alle pareti; **6)** Non utilizzare prese o apparecchiature elettroniche in situazioni in cui potrebbero trovarsi a contatto con l'acqua; **7)** Impiegare le apparecchiature in conformità con le istruzioni d'uso fornite dal costruttore.

POSTURA E COMPORTAMENTO

La principale misura di prevenzione per l'insorgenza di problematiche muscolo-scheletriche è legata all'assunzione di una corretta postura durante il lavoro al videotermineale. Allo scopo di ridurre al minimo il rischio di affaticamento fisico e mentale, la normativa prevede un'interruzione della propria attività con pause di 15 minuti ogni 2 ore. Il lavoratore deve comunque seguire eventuali altre prescrizioni del medico competente o del datore di lavoro. Inoltre si raccomanda di: **1)** Adottare una postura rilassata (tronco sullo schienale tra 90 e 110°); **2)** Variare

spesso la posizione del corpo; **3)** Variare le attività nel corso della giornata; **4)** Regolare con cura la posizione, l'altezza e la distanza del monitor; **5)** Ridurre i movimenti rapidi e ripetitivi prolungati; **6)** Tenere gli avambracci paralleli al pavimento e bene appoggiati sul tavolo, mantenere i polsi distesi e dritti durante la digitazione.

GESTIONE DELLE EMERGENZE

A tutela della propria salute e incolumità, il lavoratore dovrà evitare di prestare la propria attività in luoghi isolati e remoti e dovrà avere sempre a disposizione un mezzo per la chiamata dei soccorsi. Nel caso in cui l'attività venga prestata in locali pubblici e/o privati nei quali è presente un piano di emergenza, il lavoratore si impegna a prenderne visione in modo da conoscere: **1)** Le vie e le uscite di emergenza e la relativa segnaletica; **2)** Le modalità di attivazione dell'allarme di evacuazione; **3)** L'ubicazione del punto di raccolta ed i comportamenti da tenere in caso di emergenza; **4)** La dislocazione delle risorse per la gestione delle emergenze. In ogni caso, seguire le indicazioni degli Addetti all'Emergenza del sito se presenti, altrimenti attivare direttamente le procedure di primo intervento chiamando i numeri pubblici di emergenza (**112-115-118**). Si riportano di seguito alcune informazioni da seguire in caso di emergenza:

Incendio

1) Dare l'allarme a voce o mediante gli appositi pulsanti segnalando a tutti i presenti quanto sta accadendo; **2)** Uscire dai locali interessati, allontanarsi ed allontanare le altre persone, chiudendo le porte alle spalle; **3)** Nel caso di presenza di fumo, spostarsi chinati e respirare attraverso un fazzoletto, possibilmente bagnato; **4)** Attenersi alle disposizioni impartite dai soccorritori mantenendo la calma e segnalare loro eventuali

feriti e/o dispersi. **Nel caso in cui la fuga fosse preclusa:** **5)** Rimanere nel locale chiudendo con cura la porta; **6)** Sigillare ogni fessura della porta mediante stracci o abiti, possibilmente bagnati; **7)** Portarsi in prossimità delle finestre e segnalare la propria presenza.

Terremoto

1) Cercare rifugio sotto un tavolo robusto oppure addossarsi alle pareti perimetrali o sotto gli stipiti delle porte che si aprono in un muro maestro, e prepararsi a fronteggiare la possibilità di ulteriori scosse; **2)** Allontanarsi da finestre, specchi, vetrine, lampadari, scaffali, apparati elettrici, recipienti contenenti sostanze chimiche; **3)** Muoversi con estrema prudenza, possibilmente lungo i muri.

Black-Out Elettrico

1) Restare calmi: la maggior parte degli edifici, negli spazi comuni, è dotata di luci di emergenza ad attivazione automatica; **2)** Se ci si trova in un'area buia, spostarsi con molta prudenza verso l'uscita o un'area dotata di illuminazione di emergenza; **3)** Se bloccati in ascensore, premere il pulsante di allarme per l'attivazione dei soccorsi ed attenersi alle disposizioni impartite dal personale addetto; **4)** Utilizzare la funzione torcia del proprio smartphone, se disponibile.

Emergenza Sanitaria

Non spostare assolutamente una persona colta da male o traumatizzata, a meno che non sia in evidente e immediato pericolo di vita (crolli, incendio, ecc.); **2)** Chiamare il numero 112 o 118 per la richiesta di soccorso, segnalando con precisione la posizione e le condizioni dell'infortunato e indicando: le proprie generalità e il tipo di infortunio; **3)** Seguire le eventuali istruzioni impartite.