



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Cari lavoratori, finalmente la situazione pandemica inizia a migliorare e questa è sicuramente una buona notizia. La prospettiva sembra essere quella di una lenta ripresa e tutto ciò sicuramente ci incoraggia

PRIMO PIANO



Ex Ilva: incontro insoddisfacente, continua la mobilitazione

"Dopo circa 50 giorni dall'ultimo incontro al ministero dello Sviluppo economico con il ministro Giancarlo Giorgetti nulla è cambiato in concreto, anzi la situazione peggiora di giorno in giorno". Così Rocco Palombella, Segretario Generale Uilm, al termine dell'incontro di venerdì 14 sulla vertenza dell'ex Ilva



Storia della tormentata trattativa Electrolux



Jsw: Governo prenda una decisione per dare un futuro all'ex Lucchini



Acciai Speciali Terni: sito strategico, a Governo chiediamo massima attenzione sulla vendita



Il paradosso di Whirlpool ed Elica nonostante la crescita del settore degli elettrodomestici



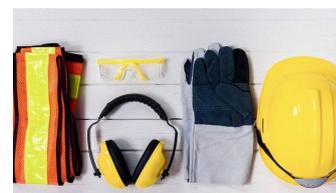
I lavoratori della Divisione Automazione di Leonardo respingono al mittente la cessione



La giusta transizione nel settore automobilistico europeo



Cgil Cisl Uil: Fermiamo la strage nei luoghi di lavoro



Near miss: perché non vengono segnalati?

Cari lavoratori, finalmente la situazione pandemica inizia a migliorare. Ogni giorno che passa registriamo un calo nel numero delle infezioni e delle morti, soprattutto grazie all'aumento dei vaccini, che hanno portato alla diminuzione dei ricoveri nelle terapie intensive. Questa è sicuramente una buona notizia.

Il Governo, sollecitato anche dalle nostre confederazioni, sta di giorno in giorno adottando dei provvedimenti che allentano le restrizioni. Insomma, la prospettiva sembra essere quella di una lenta ripresa e tutto ciò ci incoraggia a ritenere che questa sarà in grado di scongiurare ulteriori danni da un punto di vista occupazionale, con la riapertura delle attività produttive che durante il periodo del lockdown hanno fatto ricorso massiccio alla cassa integrazione.

Sul fronte vertenziale, invece, il ministero dello Sviluppo economico e il ministero del Lavoro non sono ancora riusciti a trovare un modo per affrontare definitivamente le crisi aziendali. In queste settimane abbiamo realizzato quasi tutti gli incontri al Mise, senza riuscire ad avere risposte concrete e soluzioni.

Per quanto riguarda la situazione di Acciaierie d'Italia, l'ex Ilva, purtroppo abbiamo dovuto renderci conto di un fatto che non abbiamo gradito, ovvero che il Governo, anziché dare seguito agli impegni assunti dopo il versamento dei 400 milioni, ha dichiarato, tramite il Ministro, l'intenzione di attendere la sentenza del Consiglio di Stato. Questo ci continua ovviamente a preoccupare.

Dell'incontro parliamo in un articolo dedicato in questo numero di Fabbrica società, ma evidenzio anche qui come il Governo non sia in grado di affrontare i nodi della ripresa, perché alla situazione di Acciaierie d'Italia si aggiunge un piano siderurgico che noi siamo in attesa di conoscere e rispetto al quale, purtroppo, il Governo non è stato ancora in grado di dare un'accelerazione, anche alla luce di una prospettiva di mercato che vede uno sviluppo del settore.

Era prevedibile che, dopo il lockdown, ci sarebbe stata una ripresa e questa avrebbe significato l'utilizzo della materia prima, dell'acciaio. Le nostre imprese sono costrette ad approvvigionarsi di acciaio sul mercato e, visto il prezzo schizzato in alto, questo anziché dare un impulso e agevolare la ripresa rischia di frenarla.

Tra le numerose vertenze difficili c'è anche quella di Piombino: anche qui si continua ad attendere il piano industriale da parte di Jindal, che sfugge alle sue responsabilità rischiando di provocare una esplosione dal punto di vista occupazionale e non solo.

Continuiamo a chiedere, inoltre, l'apertura del tavolo dell'automotive, che è un tema anch'esso importante

L'Editoriale di Rocco Palombella



dopo la nascita di Stellantis. Vogliamo affrontarlo non come un tavolo di crisi, ma per prevenire quelli che possono essere i rischi di una fusione con un gruppo industriale che è posizionato sullo stesso segmento dell'automotive italiana, con la necessità di capire anche cosa potrebbe provocare il processo di transizione ecologica.

Quindi noi continueremo a incalzare il Governo, e soprattutto a seguire anche le altre crisi irrisolte, dalla Whirlpool di Napoli a Elica, dall'Embraco fino alla Bekaert. Certo, la notizia di un ulteriore prolungamento di sei mesi della cassa integrazione per quanto riguarda l'Em-

braco ci dà la possibilità di trovare altre soluzioni, anche se l'ulteriore dispendio di risorse pubbliche rischia di farci perdere ulteriormente tempo. È chiaro però che una soluzione transitoria, che scongiuri i licenziamenti, è sicuramente qualcosa di positivo.

Dopo varie vicissitudini, proprio mentre questo numero di Fabbrica società vede la luce, stiamo provando a chiudere il contratto di secondo livello di Leonardo. Ci auguriamo che questa conclusione metta fine a una fase di trattativa durata anche troppo tempo, che si è incrociata con il Covid e con il Contratto Nazionale di Lavoro. Sicuramente sarebbe una boccata di ossigeno per oltre 30mila lavoratori.

Qualche giorno fa c'è stata anche la conclusione dell'integrativo Electrolux, che purtroppo ha sofferto la difficoltà di come si è evoluto il confronto. Questo accordo, pur essendo migliorativo, ha trovato una risicata maggioranza di favorevoli. Questo vuol dire che dobbiamo, in primis, cercare un chiarimento tra noi, Fim e Fiom, e al più presto anche con l'azienda. Electrolux rappresenta oltre 6mila lavoratori, con un grande indotto ed è strategica per l'Italia.

Sul fronte confederale, Cgil Cisl e Uil stanno continuando a incontrare il Governo per quanto riguarda il blocco dei licenziamenti e la proroga della cassa integrazione. Nonostante questo, però, si prosegue in una logica di aggiornamento, senza passi in avanti. Hanno fatto bene a forzare su alcuni temi fondamentali, ad esempio con la giornata di mobilitazione sulla sicurezza il 20 maggio scorso, in concomitanza con l'anniversario della Legge sullo Statuto dei Lavoratori.

Infine, sempre Cgil Cisl e Uil stanno organizzando a fine mese un sit-in di protesta incentrato proprio sulle crisi industriali per porre al centro dell'agenda politica il lavoro con tutte le sue specificità. Mai come in questo momento una ripresa, per essere considerata tale, deve partire dal consolidamento dei livelli occupazionali e dal rilancio del nostro sistema industriale.

Ex Ilva: incontro insoddisfacente, continua la mobilitazione

PRIMO PIANO



“Dopo circa 50 giorni dall’ultimo incontro al ministero dello Sviluppo economico con il ministro Giancarlo Giorgetti nulla è cambiato in concreto, anzi la situazione peggiora di giorno in giorno”. Così Rocco Palombella, Segretario Generale Uilm, al termine dell’incontro di venerdì 14 sulla vertenza dell’ex Ilva. “Proseguono i licenziamenti discriminatori” sottolinea il leader Uilm, che denuncia un clima repressivo nei confronti dei lavoratori e dei rappre-

sentanti sindacali, il continuo accumularsi di ritardi per quanto riguarda gli investimenti ambientali e manutentivi, l’aumento del numero dei lavoratori in cassa integrazione. A questo si aggiunge la drammatica situazione dei lavoratori dell’indotto, con ritardi di diversi mesi del pagamento degli stipendi, e dei lavoratori in Ilva AS che, oltre a vedersi mettere in discussione la prospettiva occupazionale, sono stanchi di aspettare un piano di formazione.



Sit-in al Mise il 14 maggio 2021



Sit-in al Mise il 14 maggio 2021

L'INGRESSO DI INVITALIA

“Un mese fa si è verificato il tanto atteso ingresso dello Stato all'interno di Acciaierie d'Italia ma per ora non c'è stato alcun cambio di passo - esorta Palombella - Ancora non si è nemmeno riunito il nuovo Cda e sembra che i 400 milioni versati da Invitalia siano già stati spesi”. Il Ministro Giorgetti ha dichiarato di voler anticipare i tempi per il controllo della nuova società da parte di Invitalia, previsto per maggio 2022, un elemento sicuramente positivo per la prospettiva, ma la Uilm ha ribadito che il Governo deve vigilare sull'attuale gestione per mettere fine a una situazione divenuta oramai insostenibile.

PIANO SULLA SIDERURGIA

“Il tanto annunciato piano nazionale della siderurgia, funzionale alla salvaguardia e al rilancio dei diversi siti, continua ad essere una chimera” prosegue. “Nonostante le nostre ripetute richieste di avviare una discussione, continuiamo a fare incontri inutili” aggiunge Palombella. “Ora è indispensabile continuare una fase di mobilitazione generale che riguarderà il futuro della siderurgia e le tante vertenze aperte e non risolte da troppi anni” conclude.

Storia della tormentata trattativa Electrolux



di Gianluca Ficco

Una trattativa durata oltre un anno, interrotta dalla pandemia, caratterizzata da forti scontri fra la Uilm da una parte e Fim e Fiom dall'altra, una trattativa che nemmeno il referendum sull'ipotesi di accordo è davvero riuscita a risolvere. Oggetto del negoziato è stato il rinnovo del contratto integrativo Electrolux, scaduto da un decennio e più non ridiscusso a causa della violenta crisi che ha colpito il settore degli elettrodomestici e che ha costretto il sindacato, con la Uilm in prima linea, a durissime lotte per scongiurare chiusure di stabilimenti e per respingere reiterati tentativi aziendali di taglio dei salari e dei diritti.

LA PIATTAFORMA

Il 12 dicembre 2019, dopo anni di sofferti ma importantissimi accordi difensivi, i lavoratori hanno varato la piattaforma di rinnovo del Contratto integrativo pieni di speranze e di aspettative, per rovesciare almeno stavolta il canovaccio della discussione. Ma Electrolux, suddivisa nel frattempo in due società quotate, quella del Domestico e quella del Professional, ha inizialmente dichiarato disponibilità salariali esigue e ha ben presto presentato una sorta di contro-piattaforma aziendale. Le pretese aziendali si sono concentrate sulla richiesta di avere mani

libere nella gestione dell'orario di lavoro, in particolare su straordinario, plurisettimanale e permessi annui collettivi da poter unilateralmente comandare a ore anziché a giornata; una tal richiesta è suonata come una assoluta novità rispetto al tradizionale "sistema partecipativo" da molto tempo in vigore, che prevede in tutti questi casi la necessità di un'intesa con le rappresentanze di fabbrica e la possibilità di nazionalizzazione delle discussioni in caso di mancato accordo.

IL SISTEMA PARTECIPATIVO

Per l'intera trattativa la Uilm, a suo tempo fautrice e oggi convinta sostenitrice del sistema partecipativo, si è scontrata non solo con la Direzione aziendale ma anche con Fim e soprattutto con Fiom, immediatamente dichiaratasi pronta almeno nei suoi vertici nazionali a trovare un compromesso sul punto. Il fatto che il "sistema partecipativo Electrolux" sia una assoluta specificità, se per le altre organizzazioni ha potuto rappresentare un motivo di disponibilità a trattare, per noi invece ha costituito e costituisce un valido argomento per battersi a sua salvaguardia. Riteniamo di evidente interesse sindacale, in un Paese in cui la partecipazione resta ancora una chimera, provare a preservare un sistema di relazioni avanzato, divenuto celebre proprio per la sua unicità, per il grado non comune di coinvolgimento dei delegati di fabbrica.

L'IPOTESI DI ACCORDO

Dopo molti mesi di aspro confronto, siamo comunque riusciti a ridimensionare molto le pretese aziendali e a incrementare la cifra salariale. Il 23 aprile abbiamo quindi raggiunto una sofferta ipotesi di accordo, le cui principali novità sono: un aumento del premio di risultato annuo, che passa dagli attuali 1.589 euro a 1.789 euro nel 2021, 1.989 nel 2022, 2.189 nel 2023, 2.289 nel 2024, somme a cui si aggiunge, per il personale dei plant, un bonus incrementale legato al sistema EMS del 2%, del 4%, del 5% o del 6% per le fabbriche classificate rispettivamente con bronzo, argento, oro e platino; un aumento degli anticipi mensili del premio dagli attuali 78 euro a 120 euro; la possibilità su base volontaria di percepire il premio sotto forma di flexible benefit con un contributo aggiuntivo da parte dell'azienda del 10%; il miglioramento delle discipline della trasferta e della reperibilità; la installazione nel biennio 2021-2022 di 147 nuovi impianti di raffrescamento; la previsione che il premio per le quote di anticipo mensile maturi anche durante il congedo genitoriale facoltativo, con la possibilità su base volontaria di convertirlo in permessi aggiuntivi; l'introduzione dell'istituto della banca ore solidale; la stabilizzazione di 108 lavoratori degli attuali assunti a termine o in staff leasing, con un impegno a valutare ulteriori stabilizzazioni in futuro; sul controverso punto dell'orario di lavoro, infine, la definizione di una quota di straordinari esenti da accordo pari a 24 ore annue, da effettuare di sabato su turno unico (escluso il periodo luglio-agosto) con un'indennità oraria di 2,5 euro aggiuntiva alle normali maggiorazioni (l'inden-

nità dello straordinario concordato viene invece portata a 3 euro), nonché la possibilità per l'Azienda di disporre i 5 PAR collettivi in modo frazionato ad ore, in modo da svolgere settimane da 6 ore giornaliere, da comunicare con preavviso di 6 giorni.

IL REFERENDUM

Ma il successivo referendum sindacale ha dimostrato che i cambiamenti ottenuti nel negoziato, per quanto rilevanti, non hanno convinto del tutto i lavoratori. Lo spoglio del 23 aprile ha avuto difatti un esito assai controverso, quanto meno dal punto di vista politico: una approvazione risicata, con 1867 sì contro 1835 no, per giunta con il voto favorevole di Electrolux Professional e contrario di Electrolux Elettrodomestici. Se si può asserire che formalmente i sì hanno prevalso nel complesso, è altrettanto chiaro che arriva dalle fabbriche di Electrolux Elettrodomestici un segnale forte di dissenso che non può essere ignorato. Come Uilm pensiamo che questo risultato imponga al sindacato di aprire un confronto prima al proprio interno e poi con la Azienda. Per questa ragione abbiamo invitato Fim e Fiom a svolgere un coordinamento unitario. Siamo tuttora in attesa di risposta, ma vogliamo confidare che almeno stavolta si possa costituire un fronte unitario verso la Direzione aziendale. Prima di avanzare alla Azienda una propria posizione di organizzazione, la Uilm nei prossimi giorni proverà quindi a cercare una posizione comune con Fim e con Fiom, a condizione però che questa faccia i conti con l'esito non solo formale ma anche sostanziale del voto dei lavoratori.

Jsw: Governo prenda una decisione per dare un futuro all'ex Lucchini

“Il sindacato è l'unico a ritenere la manifattura indispensabile per salvaguardare i posti di lavoro e dare una prospettiva al Paese. Purtroppo abbiamo registrato per anni la mancanza di intervento da parte dei vari governi sugli asset importanti italiani. Per questo siamo qui oggi a chiedere e rivendicare il lavoro e la salvaguardia di settori strategici”. Sono le parole che il Segretario generale della Uilm, **Rocco Palombella**, pronuncia a Piombino ai giornalisti che sono intervenuti il 18 maggio, sotto al Comune, dove si è svolto un presidio di lavoratori Jsw Fim, Fiom, Uilm e Uglm. Presenti anche il Coordinatore Uilm della Toscana, **Vincenzo Renda**, e il Segretario della Uilm Piombino, **Lorenzo Fusco**. Quello che si costituirà per Piombino nei prossimi giorni non può essere un pacchetto preconfezionato, lamentano le sigle sindacali presenti, ma dovrà garantire la continuità dello stabilimento con la sostenibilità ambientale, visto che in questa fase il mercato dell'acciaio si dimostra in espansione, considerando una diversificazione che garantisca lavoro e occupazione. Fim, Fiom, Uilm e Uglm lanciano un appello. “Invitiamo tutti i lavoratori, i cittadini, i sindaci del comprensorio, la Regione Toscana e tutti i partiti politici che sostengono la nostra posizione a partecipare all'iniziativa di martedì. Una importante partecipazione servirà a dimostrare al governo che il territorio ha un obiettivo”.

La Uilm, a valle dell'incontro da remoto con il ministero dello Sviluppo economico, presieduto dalla viceministro **Alessandra Todde** il 13 maggio scorso, aveva già

DICIAMO BASTA

Periodico di informazione quindicinale della Uilm nazionale - Direttore politico: Rocco Palombella - Direttore responsabile: Rosa Pugliese
Redazione: Corso Trieste, 36 00198 Roma - Iscrizione presso la Cancelleria del Tribunale civile di Roma n°413/2010 del 21 ottobre 2010



Rocco Palombella a Piombino il 18 maggio 2021

espresso la sua totale contrarietà alla gestione di una vertenza che si protrae ormai da quasi dieci anni senza una soluzione definitiva. Per la Uilm non è accettabile che Jindal continui a fare tatticismi sulla pelle di oltre 1.700 lavoratori perseguendo esclusivamente i propri interessi ed escludendo quelli sociali, che la multinazionale limiti lo sviluppo di un patrimonio industriale quale la ex Lucchini con grandi potenzialità di mercato e che il governo temporeggi nell'assumere una decisione definitiva che dia una prospettiva e un futuro certo al polo siderurgico piombinese.

SOLO PROMESSE

Sono ormai mesi che si assiste all'ennesima narrazione da parte dell'azienda su cose che si vorrebbero e si potreb-

bero fare, su un indefinito piano industriale, ritenuto tra l'altro inaccettabile dallo stesso ministro **Giancarlo Giorgetti**. La discussione nel corso dell'incontro con la Todde è stata ancora una volta circoscritta esclusivamente alla futura commessa RFI e alla capacità produttiva del futuro forno elettrico. Per i metalmeccanici della Uil il tempo è finito, occorre subito progettare un percorso serio di rilancio coinvolgendo tutti i soggetti interessati a dare un contributo per la soluzione definitiva.

INTERVENTO DEL GOVERNO

“Non possiamo più aspettare - conclude Palombella - Giorgetti convochi immediatamente Jindal e pretenda una risposta. Se non si scioglie il nodo sulle sue reali volontà, è difficile immaginare un futuro diverso per Piombino”.

Acciai Speciali Terni: sito strategico, a Governo chiediamo massima attenzione sulla vendita



“Lo stabilimento di Ast rappresenta un asset strategico non solo per il territorio ternano, ma anche per il settore siderurgico italiano per quanto riguarda gli acciai speciali. Per questo continuiamo a chiedere al governo che venga messo al centro del piano nazionale della siderurgia e che ci sia la massima attenzione sul processo di vendita. Dopo le fallimentari gestioni da parte delle multinazionali nel nostro Paese, a partire dal caso dell'ex Ilva, la cessione di Ast può rappresentare una grande occasione per garantire l'occupazione e un futuro produttivo attraverso un controllo nazionale di questa importante realtà produttiva”. Lo ha dichiarato **Rocco Palombella**, Segretario generale Uilm, dopo la sua visita allo stabilimento ternano e l'assemblea con i delegati di fabbrica il 19 maggio.

LA VENDITA

Lo scorso aprile, Thyssenkrupp ha avviato la fase di accesso alla data room ai potenziali acquirenti per la cessione di Ast determinando, di fatto, il definitivo processo di vendita del sito. Un percorso che apre nuovamente, nella storia del sito siderurgico, una fase di incertezza rispetto alla futura proprietà dello stabilimento. Chi potrà aggiudicarsi l'unico centro italiano di produzione di acciaio inox è la domanda che si pongono non solo i dipendenti dell'acciaieria, ma l'intera città di Terni e tutto il mondo siderurgico italiano e non solo. Dalle indiscrezioni

emerse, all'interesse già manifestato da qualche gruppo siderurgico italiano, a partire da Marcegaglia, si aggiungerà quello di soggetti industriali esteri.

GARANZIA OCCUPAZIONALE

L'azienda ha dichiarato che la vendita, come da contratto, dovrà necessariamente essere complessiva di tutto l'assetto societario, senza spezzatini dunque tra diverse attività. Questo processo dovrebbe concludersi entro l'anno e già dai primi di giugno si avvierà una fase più stringente di selezione. La Uilm, naturalmente, vigilerà con la massima attenzione affinché non ci siano svendite di questo stabilimento che ha una storia importante alle spalle ed è molto competitivo. “Il processo di vendita deve avere come obiettivi indispensabili la garanzia occupazionale di tutti i lavoratori ternani, l'unicità dell'azienda, la crescita produttiva e degli investimenti, oltre a un piano industriale serio e di lungo periodo da parte di un soggetto industriale solido e credibile” sottolinea il leader Uilm. “Ci aspettiamo dal governo l'avvio di una seria e approfondita discussione sul futuro della siderurgia in Italia - aggiunge - che abbia come priorità la salvaguardia occupazionale, la transizione ecologica e la sostenibilità ambientale. Bisogna porre le basi per una prospettiva che metta insieme i principali stabilimenti italiani all'interno di una strategia nazionale”.



Rocco Palombella visita lo stabilimento di AST

VALUTAZIONE DELLE OFFERTE

La Uilm ha sempre ribadito l'auspicio di una valutazione delle offerte da parte dell'advisor JP Morgan, la banca d'affari nominata da Thyssenkrupp per la gestione della procedura di cessione, che prediliga non solo le offerte economiche ma "quelle che assicurino l'unicità dell'a-

zienda, la crescita dei volumi, dell'occupazione e del volume di investimenti necessari per lo sviluppo di Ast Terni, in sostanza, un piano industriale serio e credibile garantito dalla solidità economica e finanziaria di un soggetto industriale saldamente posizionato nel mercato nazionale ed internazionale dell'acciaio.

Il paradosso di Whirlpool ed Elica nonostante la crescita del settore degli elettrodomestici



Whirlpool ed Elica: due casi emblematici di aziende che decidono di chiudere alcuni stabilimenti nonostante il settore degli elettrodomestici sia in un momento di espansione. Decisioni inspiegabili figlie di un Paese che non tutela il suo patrimonio umano e professionale, ma anche frutto di un'Europa che non riesce a mettere fine all'annoso problema delle delocalizzazioni.

WHIRLPOOL

Il 4 maggio si è riunito il coordinamento unitario di Whirlpool che ha denunciato l'assenza di volontà di rispettare quanto definito nell'accordo sulla stabilizzazione occupazionale e sul piano di investimenti da effettuare negli stabilimenti italiani nel triennio 2018-21 da parte della multinazionale. Nell'incontro avuto al Mise il 28 aprile non sono emersi riposizionamenti sulle decisioni di chiudere lo stabilimento di Napoli, di accelerare i tempi sul progetto di industrializzazione di "Teverola 1" e "Teverola 2" e di sospendere la cassa integrazione a zero ore a 40 dipendenti degli stabilimenti di Fabriano, Melano, Pero e Siena.

IMMOBILISMO PARADOSSALE

Il Coordinamento ha sottolineato che questo immobilismo avviene nonostante siano aumentati i volumi di vendita nel 2020, confermati anche nel primo trimestre 2021, con risultati economici al sopra delle medie degli ultimi

anni. A fronte di questi risultati è sempre più incomprensibile la scelta dell'azienda di lasciare il sito di Napoli con la perdita di 350 posti di lavoro. Il coordinamento ha deciso di continuare le iniziative di lotta a sostegno della vertenza, che saranno anticipate da assemblee da tenere in tutti i siti del gruppo a cui parteciperanno anche i delegati dello stabilimento di Napoli. Il 27 maggio si terrà un presidio a piazza Santi Apostoli a Roma dalle ore 10 dove sono stati invitati tutti i gruppi parlamentari di Camera e Senato con l'obiettivo di richiamare la loro attenzione sul futuro dello stabilimento partenopeo, a due anni dall'inizio della vertenza ed ad un mese dalla fine del blocco dei licenziamenti. Si terrà poi una giornata di sciopero da programmare a metà giugno con manifestazione nazionale, mentre continua lo sciopero degli straordinari con modalità definite a livello di stabilimento. Il Coordinamento, oltre a delegare le segreterie nazionali di Fim Fiom Uilm a contattare i capigruppo parlamentari, ha confermato la richiesta di intervento del Presidente del Consiglio **Mario Draghi** per richiamare la proprietà americana alle sue responsabilità occupazionali, produttive e sociali.

ELICA

"Il Lavoro non si tocca, lo difenderemo con la lotta". Con questo slogan i lavoratori di Elica, azienda del settore delle cappe aspiranti, hanno manifestato l'11 maggio con-



tro il piano di chiusura dello stabilimento a Cerreto D'Esì, in provincia di Ancona, che prevede 409 esuberanti su 560 dipendenti. Anche in questo caso, la chiusura è legata alla delocalizzazione decisa dalla ditta che sposterà in Polonia il 70% delle produzioni dei siti di Fabriano, Cerreto e Mergo.

INCONTRO AL MISE

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 dichiarando che è "inaccettabile pensare di recuperare redditività tagliando 408 dipendenti e trasferendo gran parte delle produzioni nello sta-

bilimento di Jelcz-Laskowice in Polonia". Una scelta che Fim Fiom Uilm non condividono in nessun modo.

QUALI SOLUZIONI?

Già dieci anni fa, il Gruppo aveva 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.

I lavoratori della Divisione Automazione di Leonardo respingono al mittente la cessione



di Antonio Apa

Il 29 maggio 2020 a Roma i vertici di Leonardo, alla presenza delle segreterie nazionali, territoriali genovesi e delle Rsu, smentirono le indiscrezioni sulla ventilata cessione dell'Automazione. A distanza di mesi, esat-

tamente il 10 marzo 2021, in un incontro via telematica hanno comunicato la valorizzazione della stessa proprio mentre in contemporanea l'ad **Alessandro Profumo**, nell'illustrare agli analisti i risultati del 2020, dichiarava il contrario, ovvero la messa in vendita dell'Automazione.

POCA CHIAREZZA

E' evidente che non c'è chiarezza tra i gruppi dirigenti, ma quello che è inaccettabile è che Profumo in interviste giornalistiche, in occasione di alcune venute a Genova, con emissari mandati a rassicurare le Istituzioni, con enfasi abbia sempre sostenuto che i siti genovesi siano eccellenti con un'alta professionalità dei lavoratori e che l'Automazione non sarebbe stata venduta. Si metta d'accordo con i suoi dirigenti che il 10 marzo scorso hanno sostenuto tutto il contrario, confermando l'apertura di una trattativa con eventuali soggetti industriali per la sua

valorizzazione, o cessione? Il 7 aprile scorso 700 lavoratori genovesi hanno risposto con una mobilitazione bloccando il centro di Genova e in seguito, il 21 aprile, con un'ulteriore massiccia manifestazione in cui i lavoratori oltre a sfilare per le vie cittadine si sono recati in Prefettura e hanno richiesto al Prefetto di informare il Mise e richiedere a **Giancarlo Giorgetti** un incontro con le organizzazioni sindacali e la società Leonardo.

BASTA PRESE IN GIRO

Profumo a mio avviso la deve smettere di prendere in giro i lavoratori, le Istituzioni, il Parlamento, i Ministri Patuanelli e Giorgetti e persino la Chiesa. In tutte le sedi non si può pontificare la capacità tecnologica della struttura industriale del sito di Genova e poi rinnegare, lo ripeto per l'ennesima volta, le affermazioni positive cedendo una realtà che noi riteniamo strategica con 400 addetti e 150 milioni di fatturato. Un business di valore che non va depauperato, ma mantenuto e valorizzato dentro il perimetro Leonardo. Lo dimostrano importanti ordini acquisiti per circa 70 milioni per realizzare nuovi sistemi di smistamento per Amazon e aeroporti spagnoli.

LAVORATORI ANCORA IN SCIOPERO

Intanto i lavoratori il 18 maggio hanno intrapreso uno sciopero bloccando il centro cittadino di Sestri Ponente

e non si fermeranno, perché la prossima settimana abbiamo l'idea come Fim Fiom Uilm di organizzare un'altra forte mobilitazione. Continueremo finché il Mise non ci riceverà. Aprano bene le orecchie i gruppi dirigenti, i lavoratori hanno mandato un messaggio preciso. Saremo irremovibili sulla cessione della società che ha prodotto capacità tecnologiche e professionalità eccellenti. La cosa sorprendente è che queste maestranze giornalmente producono fatturato a favore anche dei lauti stipendi dei dirigenti ma assistono inermi a scelte sciagurate come la dismissione di attività produttive e le centinaia di assunzioni di gruppi dirigenti che non solo sono inadeguati ma messi a capo di divisioni producono solo disastri. Vogliono forzare la mano? Lo facciano, se ne assumeranno le responsabilità anche perché la difesa dell'Automazione significa anche la difesa della Cyber Security che indipendentemente dalle cose che sostiene Profeta non se la passa certamente bene.

IL RUOLO DEL MISE

Francamente è alquanto discutibile che un autorevole Ministro come Giorgetti, che mastica economia, chiamato a rispondere a un'interrogazione in Parlamento sull'Automazione, invece di esporsi in modo autonomo sembrerebbe che legga sotto dettatura una velina passata da Leonardo che non lascia intravedere nulla di buono per la Divisione Automazione. Il Ministro dovrebbe sapere che questo è un film già visto lo scorso anno, quando Patuanelli al Mise si trovò nella stessa identica situazione e sempre sotto dettatura di Leonardo ebbe a dire che i siti genovesi erano strategici, compresa l'Automazione. Chi mente? In un convegno unitario tenutosi a Genova con le segreterie nazionali Fim Fiom Uilm l'11 maggio, con la presenza delle Istituzioni e delle forze politiche, è emersa la volontà di respingere al mittente la scelta di Leonardo di cedere un asset strategico quale è l'Automazione.

ALCUNE CONTRADDIZIONI

In quella sede ho fatto emergere alcune contraddizioni del gruppo dirigente il quale tende a far emergere sempre e comunque il suo unico pensiero, cosa che contrasta in quanto Leonardo non gode di ottima salute. Per questo non capisco come si fa a fare un'operazione a debito per 606 milioni comprando una società per più del 50% controllandone il 25%... aumentando il debito. Tutto questo contrasta sia con la chiusura dei conti 2020 sia con la trimestrale 2021 che non rappresentano certamente un grande successo. L'ad, volendo far dimenticare l'acquisto di Hensoldt, sostiene che la struttura finanziaria sia solida e con la cessione del 30% di Drs e dell'Automazione si ridurrebbe il debito di Leonardo che è molto elevato.

NON STAREMO FERMI

Noi vogliamo portare la vicenda Automazione fuori dai confini genovesi perché esiste un problema che si chiama Leonardo. La politica e il Mise non possono stare inermi a guardare. Oggi, lo evidenzio con forza, non è solo in gioco l'Automazione ma la Cyber Security, le aerostutture e l'elettronica. La Uilm, senza i lauti guadagni dei gruppi dirigenti, è in grado di fare proposte e quando Giorgetti convocherà sia noi che Leonardo glielo illustremo. Intanto come si fa a spendere 606 milioni quando basterebbe l'1% di quella spesa per rilanciare l'Automazione e non si ridurrebbe del 30% la forza lavoro, cosa che nessuno ci restituirebbe? Noi non cederemo a nessuna lusinga. A Profumo vorrei ricordare che per le sue vicende personali ha avuto la solidarietà del Cda. Si ricordi anche che i lavoratori dell'Automazione non necessitano della sua solidarietà ma di fatti concreti, a partire dalla non cessione della stessa, della salvaguardia dei loro posti di lavoro e della loro remunerazione. Se lo rammenti prima di fare scelte incaute.

La giusta transizione nel settore automobilistico europeo



di Chiara Romanazzi

Martedì 11 maggio si è svolta l'ultima delle tre tavole rotonde organizzate quest'anno da IndustriAll Europe e il Just Transition Center sul tema della decarbonizzazione nel settore automobilistico. In questa oc-

casione ha dato il proprio contributo anche il Segretario generale della Uilm, **Rocco Palombella**, unico segretario italiano intervenuto nel corso delle tre tavole rotonde. Oltre a lui erano presenti: il Segretario generale del sindacato mondiale CSI, **Sharan Burrow**, che ha moderato il primo pannello di discussione, **Luc Triangle**, segretario generale di IndustriAll Europe, **Jytte Guteland**, membro social democratico del Parlamento europeo per la Commissione ambiente ed eletta nel 2019, **Pascal Canfin**, europarlamentare del Gruppo Renew Francia e presidente del comitato ambiente, **Joseph Stredula**, Segretario confederale ceco di CMKOS, l'austriaco **Cristopher Drexler**,

presidente del Comitato delle Regioni dell'intergruppo automotive, **Ludovic Voet**, Segretario confederale della Ces, **Dirk Bergrath**, capoufficio dell'Ig Metall di Bruxelles e **Brad Markell**, direttore del sindacato industriale americano AFL-CIO.

SETTORE IMPORTANTE

Nel suo intervento Luc Triangle ha ricordato che il settore automobilistico è il cluster industriale più importante in Europa, con 2,6 milioni di lavoratori direttamente occupati nell'assemblaggio. Ha ribadito la posizione di IndustriAll Europe, già comunicata e approvata nei vari documenti ufficiali, che appoggia sicuramente l'obiettivo della neutralità climatica entro il 2050, ma puntualizzando che la transizione deve avvenire in modo giusto, senza che i lavoratori perdano il proprio posto di lavoro. Attualmente non ci sono risposte concrete da parte della Commissione europea su come raggiungere gli obiettivi. C'è la necessità di avere investimenti nelle infrastrutture per ricaricare le batterie, abbiamo bisogno di energia pulita, di una rete elettrica più forte. C'è inoltre

bisogno di una strategia industriale: un'alleanza sulle batterie, sull'idrogeno e sulle competenze, visto che il tipo di lavoro sarà totalmente diverso da quello per le macchine a combustione interna.

CO-PROGETTARE IL FUTURO Riguardo inoltre l'amministrazione Biden, che vuole ridefinire il settore automotive negli Usa, Triangle ha comunicato che bisogna co-progettare il futuro insieme. Inoltre, secondo Triangle, c'è l'elevato rischio che l'attuazione di questa transizione sarà migliore in alcune regioni rispetto ad altre, creando quindi un aumento di disuguaglianze regionali. Infine, la decarbonizzazione nel settore auto rischia di far diventare più difficile l'accesso da parte delle persone meno abbienti agli autoveicoli. Secondo Triangle, bisogna garantire la dimensione sociale affinché tutti i cittadini europei possano accedere agli autoveicoli a un prezzo onesto.

ABBATTERE LA CO2

Jytte Guteland, membro svedese social democratico del Parlamento europeo e coordinatrice per la Commissione ambiente, ha dichiarato che la transizione giusta per il suo gruppo parlamentare è una priorità. Il settore dei trasporti è responsabile di 1/4 delle emissioni di CO2, che dal 2019 sono cresciute e pertanto è importante insistere sul fatto che il settore dei trasporti debba essere ecosostenibile. A detta sua e della Commissione europea, saranno creati più posti di lavoro rispetto a quanti ne verranno distrutti: verranno creati ventiquattro milioni di posti di lavoro, a fronte di una perdita di sei milioni. Poiché i posti di lavoro non saranno gli stessi, anche le condizioni di lavoro cambieranno e pertanto bisogna chiedere migliori condizioni di lavoro e la politica deve intervenire per garantire che la transizione non peggiori la situazione. Inoltre, l'europarlamentare ha dichiarato che a suo avviso il sistema dei trasporti non deve essere incorporato nel sistema di quota di emissioni ETS, poiché potrebbe determinare un innalzamento dei costi.

LA DATA GIUSTA PER LA FRANCIA

Presente anche l'europarlamentare per la commissione Ambiente Pascal Canfin, che ha comunicato che stiamo andando verso un cambiamento sistematico, che implica la modifica di oltre 50 normative europee in un periodo relativamente breve. La Francia, all'inizio del mandato di Emmanuel Macron, aveva stabilito che la data entro cui porre fine ai veicoli a combustione interna era il 2040, ma a tuttora si registra un forte ritardo. Per Canfin, la scelta del 2030 come data per ridurre le emissioni del 55% è troppo presto per la Francia; va bene per il Regno Unito, la Svezia o i Paesi Bassi poiché non producono molte au-

tovetture, ma le importano. A suo avviso, la data giusta per la Francia, così come è stato scelto dalla California e molto probabilmente a breve anche dalla Germania, è il 2035. Si prevede che nel 2030 il 70% dei veicoli prodotti da Volkswagen saranno elettrici. La sfida non è più tecnologica, ma il punto principale è l'aspetto sociale. La legge climatica obbliga la Commissione a prendere in considerazione le tabelle di marcia settoriali per organizzare il più possibile la decarbonizzazione nel settore in modo cooperativo e negoziato e a tal proposito, come esempi di buone pratiche, Canfin ha riportato gli esempi di Svezia e Paesi Bassi.

LA SITUAZIONE ITALIANA

Rocco Palombella, nel suo intervento, ha parlato di quanto sia importante il settore automobilistico in Italia con il suo fatturato di circa 106 miliardi di euro, pari al 6,2% del Pil nazionale, con 274mila occupati tra diretti e indiretti e oltre cinquemila imprese nella filiera. Negli ultimi dieci anni il settore italiano era stato interessato da importanti processi riorganizzativi e fusioni, come quella tra Fiat e Chrysler prima e Fca e Psa dopo, con la creazione del gruppo Stellantis, che nel mondo occupa circa 400mila unità e che in soli tre mesi dalla sua nascita ha conquistato il vertice delle vendite globali europee con una quota di mercato del 23,6% in un contesto di crescita moderata del mercato europeo del 3,8%. Per quanto riguarda la produzione di auto elettriche, Stellantis è passata dallo 0,1% di produzione di auto elettriche ed ibride nel 2019 al 17,2% nel 2020 e quest'anno sono destinate ad arrivare al 37,5%. Di sicuro è un passo in avanti molto importante, ma poiché sono aumentati gli obiettivi climatici europei con il Green Deal, bisognerà puntare al superamento del doppio regime di produzione tra ibrido e scoppio e mirare direttamente all'elettrico e all'idrogeno. Palombella ha dichiarato che, per raggiungere gli obiettivi di neutralità climatica, è necessario un piano strategico condiviso da tutti i Paesi membri, onde evitare di avere delle disuguaglianze geografiche. In Italia si registrano notevoli ritardi su tutta la rete infrastrutturale, nonché sulle fonti di approvvigionamento di energia e sulla produzione di batterie. Poiché la Cina è più avanti nelle produzioni di batterie (tant'è che molte aziende europee stanno investendo in Cina per avere l'accesso alle materie prime), bisogna creare relazioni con la Cina (senza dimenticare la grave violazione dei diritti dei lavoratori), definendo le possibilità del mercato europeo e stabilizzando il rapporto produzione/vendita. Inoltre Palombella ha dichiarato che dobbiamo far sì che la produzione della nuova componentistica avvenga nel mercato europeo e non al di fuori. Riguardo le conseguenze in Ita-

lia del passaggio di produzione dal motore a scoppio all'elettrico, si stima che verrà perso circa il 30% degli attuali posti di lavoro, pari a 30mila unità. Questi si aggiungerebbero ai licenziamenti legati alla componentistica, che rappresenta il punto debole della filiera. Se non organizzati con adeguata formazione e per tempo, 170mila persone in Italia rischierebbero il proprio posto di lavoro. Un altro degli elementi fondamentali per far fronte agli esuberanti sarà quello di investire nell'innovazione tecnologica. Bisogna incoraggiare le imprese, soprattutto le multinazionali e quelle di grandi dimensioni, ad adottare pratiche sostenibili.

IL COMPITO DEL SINDACATO EUROPEO

Il compito dei sindacati di tutta Europa, quindi, dovrà essere quello di influire sulle politiche dei propri governi e coordinare le attività dei sindacati europei affinché la transizione sarà socialmente giusta per tutti i cittadini europei. Per Josef Stredula, segretario confederale del sindacato ceco CMKOS, i sindacati non avranno modo di intervenire per definire quello che avverrà in futuro, e ha espresso le sue perplessità sul fatto che l'elettromobilità sia una tecnologia verde. Ha posto inoltre alcuni dubbi su come verranno smaltite le batterie, sull'enorme consumo di energia elettrica (che in Repubblica Ceca si stima che aumenterà del 38%), con il conseguente aumento del prezzo dell'elettricità. Christopher Drexler, presidente del Comitato regionale automobilistico dell'intergruppo Cultura, Europa, Sport e Risorse Umane della Stiria, ha organizzato un vertice per analizzare le sfide del settore. Nella regione austriaca della Stiria 500 lavoratori del settore automobilistico sono stati formati sulle nuove competenze che comporterà l'elettrificazione. Ludovic Voet, segretario confederale della Ces, ha spiegato come la Ces abbia creato il concetto di "Giusta Transizione", mostrando alcune campagne e linee guida del sindacato confederale europeo a tal proposito. Il Fondo europeo di Giusta Transizione prevede 17,5 miliardi di euro di investimenti per i quali, affinché vengano concessi, bisogna

creare dei piani territoriali. La Ces chiede, inoltre, l'integrazione tra il Green Deal e il Pilastro sociale europeo dei diritti. Per quanto riguarda la Germania, Dirk Bergrath, capo ufficio dell'Ig Metall della sede di Bruxelles, ha comunicato che la Corte Costituzionale tedesca ha chiesto al Governo tedesco un aumento degli obiettivi climatici e che in Germania è previsto un fondo di investimenti di due miliardi di euro per la sola trasformazione del settore automobilistico. Questo fondo dovrebbe sostenere aziende e parti sociali nella trasformazione. Tuttavia, anche in Germania permangono ancora alcuni dubbi, come ad esempio se utilizzare ancora il motore a combustione e come garantire che i veicoli elettrici vengano venduti a prezzi equi, in modo che tutte le persone possano permettersi il loro acquisto. Infine, Brad Markell, Direttore del sindacato americano industriale AFL-CIO, ha fatto una breve presentazione della situazione del settore automobilistico negli Usa, dove i veicoli vengono importati, così come vengono importati i componenti. Questi ultimi vengono importati per più della metà. Attualmente vige un accordo di libero scambio con il Messico, dove i lavoratori vengono ampiamente sfruttati e i cui prodotti arrivano in Usa senza dazi. Negli Usa negli ultimi anni i salari nel settore auto sono calati del 20% e ci sono numerose fabbriche dove lavorano solo interinali. Inoltre, ha ricordato che la produzione di un veicolo elettrico rappresenta almeno il 30% di posti di lavoro in meno rispetto alla produzione delle automobili a combustione interna.

PRESENTARE PROPOSTE

A conclusione delle tre interessanti tavole rotonde è emersa l'intenzione, da parte del Just Transition Center e di IndustriAll Europe, di presentare delle proposte da attuare a livello europeo per affrontare la transizione. A luglio la Commissione Europea pubblicherà un pacchetto legislativo per definire l'attuazione della transizione e nel frattempo il sindacato industriale europeo intraprenderà iniziative con altre organizzazioni europee, sia sindacali che datoriali, per chiedere una transizione giusta.

Cgil Cisl Uil: Fermiamo la strage nei luoghi di lavoro



“Sul fronte sicurezza c’è un’emergenza nazionale. Abbiamo chiesto al governo di dare risposte, basta ipocrisie post morte. Bisogna intervenire prima, con investimenti mirati. Abbiamo chiesto che si apra un tavolo alla presidenza del Consiglio per affrontare insieme ai tanti ministri l’emergenza. Non siamo più disposti a sopportare morti ed incidenti sul lavoro”. Così il Segretario generale della Uil, **PierPaolo Bombardieri**, ha parlato ai lavoratori nell’assemblea che si è tenuta presso lo stabilimento di Leonardo, a Pomigliano, in occasione della giornata di mobilitazione organizzata da Cgil Cisl e Uil sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro in tutta Italia. Proprio il 20 maggio infatti, in occasione del 51esimo anniversario della nascita dello Statuto dei Lavoratori, si sono tenute decine di assemblee unitarie sotto un solo slogan: “Fermiamo la strage nei luoghi di lavoro”. “Sul tema sicurezza sul lavoro - ha aggiunto Bombardieri - in Italia c’è una guerra, e si fa finta di non vedere. In Italia abbiamo 4 milioni di aziende e si fanno 10mila controlli con 8mila violazioni penali. Mi sembra chiaro di chi siano le responsabilità. Ecco perché chiediamo più assunzioni e

più controlli, controlli straordinari sulla sicurezza. Si utilizzino non solo gli ispettori del lavoro che sono pochissimi, ma utilizziamo le forze dell’ordine, i carabinieri, la guardia di finanza”.

ZERO MORTI SUL LAVORO

Nel 2020 in Italia ci sono state 1.270 vittime sul lavoro, 181 in più rispetto ai 1.089 dell’anno precedente, per una crescita del 16,6%. Nell’anno della pandemia il nostro Paese ha registrato questo infausto record. Nel complesso sono diminuiti gli infortuni sul lavoro, passando da 641mila nel 2019 ai 554mila nel 2020, con un calo del 13,6%. Questo dato va contestualizzato nel periodo che ha attraversato l’Italia da marzo a maggio, con fermate produttive tranne che nei casi di attività essenziali, e una lenta ripresa dal mese di giugno. Per contrastare questa emergenza nazionale e per rimettere al centro dell’agenda politica l’importante tematica della sicurezza, il 5 marzo scorso la Uil ha avviato la campagna “Zero morti sul lavoro” che ha l’obiettivo non di diminuire o ridurre ma di azzerare gli infortuni mortali nei luoghi di lavoro.



20 maggio 2021 - Leonardo, Pomigliano d'Arco (NA)

UNA BATTAGLIA DI CIVILTÀ

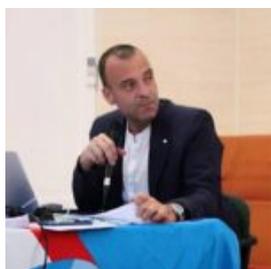
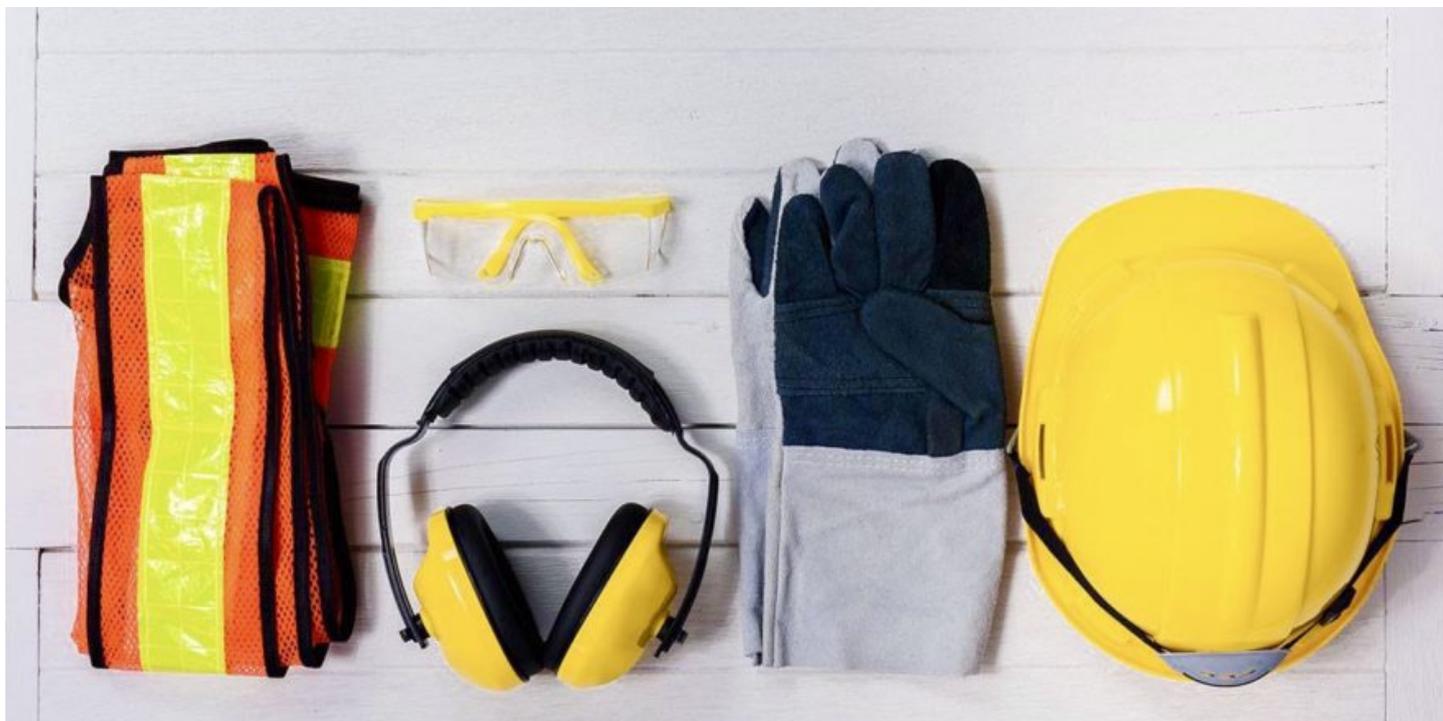
La Uilm ha convintamente appoggiato fin dall'inizio questa importante iniziativa poiché da sempre la ritiene una battaglia di civiltà e la pre condizione di ogni lavoro. "Senza sicurezza non c'è lavoro" ha dichiarato in più occasioni **Rocco**

Palombella, Segretario generale dei metalmeccanici della Uil, ribadendo che "bisogna ricordarsi di questa piaga sociale non solo quando gli eventi tragici diventano notizie sui media, ma ogni giorno. Ogni minuto, ogni secondo, sempre, dobbiamo sapere che salute e sicurezza vengono prima di tutto".



PierPaolo Bombardieri e Rocco Palombella

Near miss: perché non vengono segnalati?



di Andrea Farinazzo

La gestione degli incidenti rappresenta un momento essenziale nella implementazione di un sistema di gestione della salute e della sicurezza nell'ambiente di lavoro al fine di ottenere informazioni essenziali

alla progettazione di misure di prevenzione e di protezione da adottare per la risoluzione delle non conformità rilevate. Essa fornirà gli elementi per: o identificare, raccogliere e analizzare gli incidenti verificatisi in occasione di lavoro e relativi al personale, agli appaltatori e ai subappaltatori all'interno dei luoghi di lavoro su cui l'azienda ha responsabilità giuridica tramite modulistica appropriata; o valutare le situazioni di non conformità o di criticità organizzative, tecniche, procedurali o comportamentali che precedono gli incidenti; o individuare ed applicare le adeguate misure correttive e preventive; o garantire un'opportuna comunicazione biunivoca e assicurare un'immediata risposta alla segnalazione (feedback) in fase iniziale, di lavorazione sullo stato di avanzamento e trattazione della segnalazione, dell'esito finale.

Definizioni

Pericolo: Situazione avente il potenziale di causare le-

sione e malattia, ovvero danni o situazioni pericolose o circostanze aventi il potenziale di esporre a lesioni e malattie.

Rischio: Probabilità di raggiungere un livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione (fonte: d.lgs. 9 aprile 2008, n.81).

Incidente: Evento verificatosi in occasione di lavoro che potrebbe causare o causa lesioni o malattie. Nel caso in cui si verificano lesioni o malattie è denominato "infortunio". Nel caso in cui non causi lesioni o malattie ma potenzialmente potrebbe farlo può essere descritto come "mancato infortunio" o "near miss". Sebbene possano esserci una o più non conformità correlate ad un incidente, lo stesso può verificarsi anche in assenza di non conformità (Uni Iso45001:2018). In questo documento, sarà utilizzato il termine "incidente" con riferimento al "near miss" che ne è un sottoinsieme.

Non conformità: Mancato soddisfacimento di un requisito (Uni Iso45001:2018).

Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro (SGSL)

Sistemi di gestione o parte di un sistema di gestione utilizzato per conseguire la politica per la SSL. I risultati attesi dal sistema di gestione per la SSL sono volti a

prevenire lesioni o malattie per i lavoratori e a predisporre luoghi di lavoro sicuri e salubri (Uni Iso45001:2018).

Cosa contribuisce all'accadimento dei near miss? Lo studio delle cause dei near miss ha portato all'identificazione di una serie di fattori che contribuiscono significativamente allo loro genesi. In estrema sintesi, esse possono essere raggruppate in tre macrocategorie:

- fattori legati alla gestione/governance manageriale;
- fattori legati all'organizzazione aziendale;
- fattori legati alle cause prime/immediate.

Gestione/governance manageriale obiettivi contraddittori; controllo carente/inadeguato dei processi aziendali; cultura aziendale inconsistente; priorità non chiare; non conformità non oggetto di biasimo; change management incontrollato; aspettative non chiare; focus sugli obiettivi commerciali; focus sulla riduzione dei costi; focus su obiettivi prevenzionali reattivi.

Organizzazione aziendale procedure carenti o inadeguate; carenza risorse; pressione eccessiva sui compiti da eseguire; pressione eccessiva sulla produzione; audit carenti o inadeguati; controllo dei pericoli carente o inadeguato; carico di lavoro eccessivo; manutenzione solo "a guasto"; competenze carenti o inadeguate; progettazione carente o inadeguata; monitoraggio carente o inadeguato; azioni correttive carenti o inadeguate; ruoli e responsabilità non chiare; carenza sorveglianza sulle attività lavorative.

Cause prime/immediate errore umano; comunicazione carente o inadeguata; carente consapevolezza dei pericoli; accettazione di rischi di livello elevato; attrezzature di lavoro non conformi o malfunzionanti.

Quali possono essere gli ostacoli nelle segnalazioni? Nonostante l'importanza della segnalazione dei near miss è innegabile che sussistano una serie di fattori che ne ostacolano, all'interno delle organizzazioni aziendali, la sua concreta attuazione.

Tra gli ostacoli più diffusi riscontrati da chi scrive all'interno delle aziende, ci sono:

- il mancato riconoscimento di un near miss, da parte dei dipendenti coinvolti, come un evento da segnalare: <<Non mi sono fatto niente e quindi non è successo nulla!>>;
- la percezione che la segnalazione dei near miss non sia nient'altro che l'ennesimo aggravio burocratico/segnalazione, analisi, ecc.) che non produce valore alcuno e, anzi, va ad ostacolare le "normali" attività aziendali;
- il personale e i preposti non sono formati riguardo le modalità di segnalazione dei near miss;
- la percezione che, pur se segnalati, i near miss non ven-

gono analizzati e non viene attivata alcuna azione correttiva: <<Inutile segnalarli perché tanto poi non si fa nulla!>>;

- il mancato feedback a coloro che hanno segnalato il near miss: <<Che fine ha fatto la mia segnalazione?>>;
- la difficoltà di compilazione del modulo di segnalazione dei near miss: <<Non riesco a compilarlo perché chiede un mucchio d'informazioni e ci metto una vita a farlo!>>;
- la mancata attribuzione di compiti e responsabilità nell'analisi e trattamento dei near miss;
- la paura di essere discriminati nel caso in cui si venga coinvolti in un near miss;
- il rischio di essere considerati come dei delatori quando si segnalano i near miss;
- la mancanza di motivazione del personale per la segnalazione dei near miss;
- l'alta frequenza di accadimento di near miss tale da farli percepire come parte integrante dell'attività lavorativa.

Come possiamo fare in modo che si compili il near miss? Dopo aver elencato quali siano gli ostacoli più frequenti alla segnalazione dei near miss, è necessario evidenziare quali possono essere i principali fattori che, invece, ne facilitano la comunicazione e sui quali gioca un ruolo fondamentale il management aziendale che deve assicurare:

- l'applicazione di una procedura di gestione dei near miss che preveda espressamente le modalità della loro segnalazione, analisi e trattamento con relative attribuzioni di ruoli e responsabilità;
- la conoscenza, da parte di tutto il personale, della procedura di gestione dei near miss;
- l'analisi di tutti i near miss segnalati e l'adozione delle conseguenti azioni correttive;
- la non applicazione di alcun tipo di sanzione disciplinare per il personale che segnala i near miss in cui è stato coinvolto;
- la promozione delle attività relative alla gestione dei near miss;
- la comunicazione efficace e la condivisione dei risultati ottenuti con il trattamento dei near miss;
- la comunicazione dei risultati e delle azioni attuate al personale che ha segnalato i near miss e che è stato direttamente coinvolto;
- la diffusione di una cultura aziendale che riconosce che anche le persone competenti possono commettere errori o violare le regole di routine ma non per questo devono essere sanzionati a meno che non si tratti di azioni/comportamenti a rischio volutamente intenzionali.

Qui di sotto riportato modulo fac simile per modulo di segnalazione incidenti

Modulo segnalazioni incidenti

DATI DEL LESI
 Dipendente
 Cliente
 Fornitore
 Personale di ditta appaltatrice

in qualità di:
 Soggetto coinvolto nell'incidente
 Testimone

Cognome, nome, matricola, telefono, email

Mansione

Azienda e sede di lavoro

Unità Organizzativa

NEL CASO DI LAVORATORE DI DITTA APPALTATRICE
 Dati impresa appaltatrice per i lavori (descrizione del lavoro)

DATI DEL SOGGETTO COINVOLTO NELL'INCIDENTE SE NON COINCIDENTE CON LESI
 Cognome, nome, matricola, telefono, email

Mansione

Azienda e sede di lavoro

Unità Organizzativa

DESCRIZIONE DELL'INCIDENTE
 Data, ora e luogo dell'evento

Attività che il soggetto coinvolto nell'incidente stava svolgendo

Descrizione dell'evento

Attività svolta per correggere tempestivamente l'incidente

Suggerimenti per evitare che l'incidente si ripeta

Data della segnalazione

Firma

La segnalazione di un mancato infortunio può salvare la vita, facciamo in modo che siano segnalati sempre per fare in modo che vi siano più mancati infortuni che infortuni sul lavoro.

Modulo feedback ritorno del lavoratore

Modulo di feedback o riscontro per i lavoratori (feedback I)

al sig.
 in qualità di LESI

Ricevuta segnalazione n°... in data...ora...da parte di (LESI)...SCI....

Grazie

Data del feedback

Firma dell'INCARICATO

Modulo di feedback o riscontro per i lavoratori

al sig.
 in qualità di LESI

Ricevuta segnalazione n°... in data...ora...da parte di (LESI)...SCI....

SI COMUNICA CHE L'EVENTO NON E' STATO CONSIDERATO UN INCIDENTE

Motivazioni.....

Grazie

Data del feedback

Firma dell'INCARICATO

Modulo di risoluzione incidente-chiusura

al sig.
 in qualità di LESI

Ricevuta segnalazione n°... in data...ora...da parte di (LESI)...SCI....

SI COMUNICA CHE L'INCIDENTE E' STATO RISOLTO

DESCRIZIONE MISURE ADOTTATE

Grazie

Data del feedback

Firma del GRTVI/GRI/DITTA APPALTATRICE

Modulo di messa in sicurezza e stato di avanzamento lavori

al sig.
 in qualità di LESI

Ricevuta segnalazione n°... in data...ora...da parte di (LESI)...SCI....

SI COMUNICA CHE L'EVENTO E' STATO CONSIDERATO UN INCIDENTE E CHE SONO STATE POSTE IN ATTO LE SEGUENTI MISURE DI SICUREZZA

SI COMUNICA CHE L'EVENTO E' STATO CONSIDERATO UN INCIDENTE E CHE LO STATO DI AVANZAMENTO DEI LAVORI E' IL SEGUENTE

POSSIBILI TEMPI DI CHIUSURA E RISOLUZIONE DELL'INCIDENTE.....

Grazie

Data del feedback

Firma del GRTVI

Modulo per verifica efficacia

al sig.
 in qualità di LESI

Ricevuta segnalazione n°... in data...ora...da parte di (LESI)...SCI....

SI COMUNICA CHE L'EVENTO E' STATO RISOLTO E NE E' STATA VERIFICATA L'EFFICACIA

Grazie

Data del feedback

Firma del GRTVI
