



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Cari lavoratori, nel nostro Paese si comincia a respirare aria di positività per quanto riguarda l'aumento del numero di vaccinati e di conseguenza la riduzione dei positivi e dei decessi, pertanto si continuano ad allentare le misure di contenimento

PRIMO PIANO



Integrativo Leonardo: un contratto per il futuro

L'ipotesi d'accordo raggiunto il 21 maggio 2021 rappresenta il primo vero contratto integrativo di Leonardo. A differenza di quello Finmeccanica One Company del 2016, l'attuale intesa prevede i primi elementi di "integrazione" dei trattamenti economici e normativi per tutti i lavoratori



Unionmeccanica Confapi e Cooperazione metalmeccanica: firmate le ipotesi di accordo di rinnovo contrattuale



Ex Ilva: dopo pesanti condanne, accelerare su transizione e futuro ecosostenibile



Cgil Cisl e Uil in piazza Monte Citorio per ricominciare da lavoro, sicurezza e rispetto per la vita



Cnhl e Marelli: serve un tavolo Automotive al ministero dello Sviluppo economico



Elezioni Rsu: vittorie della Uilm in tutta Italia, la crescita continua



Elica: aumentare il profitto delocalizzando produzioni



Terzo Congresso di IndustriAll Europe: costruire una ripresa per tutti



Sicurezza del macchinario: requisiti essenziali e contenuti della normativa

L'Editoriale di Rocco Palombella



Cari lavoratori,

nel nostro Paese si comincia a respirare aria di positività per quanto riguarda l'aumento del numero di vaccinati e di conseguenza la riduzione dei positivi e dei decessi, pertanto si continuano ad allentare le misure di contenimento.

Dal 1° giugno, infatti, oltre ad avere tutte le Regioni in codice "giallo" continua l'azione di governo nel garantire le riaperture delle attività che sono state penalizzate nei mesi scorsi. Tra qualche giorno non ci sarà più il limite di età per quanto riguarda il programma vaccinale, questo fa presupporre che il mese di giugno aumenterà in modo esponenziale il numero complessivo di immunizzati.

Anche le aziende che avevano dato la disponibilità, ma che non avevano ancora avuto la possibilità di attivarsi per mancanza di dosi, in questi giorni hanno iniziato le vaccinazioni.

Se questo trend verrà confermato la prospettiva di un rientro a una normalità accettabile sarà confermato. Da questo punto di vista anche la ripresa è iniziata, le prime stime confermano una crescita del 5% del Pil che inevitabilmente dovrà fare i conti con un -9% dell'anno 2020. Questo dato è sicuramente migliorato rispetto alle iniziali previsioni (circa il 4%).

Anche le attività come quella turistica e alberghiera, che avevano registrato gravi crolli, hanno iniziato a ottenere risultati apprezzabili, nel rispetto di tutte le precauzioni e gli strumenti messi in campo, a partire dal green pass voluto dal Ministero della Sanità in collaborazione con i Paesi europei.

A fronte di questa prospettiva sicuramente positiva, noi dobbiamo continuare a fare i conti con una situazione industriale che di per sé era già molto pesante già prima della pandemia. Mai come in queste settimane il nostro sforzo è cresciuto nel seguire alcune vertenze che rischiano di provocare ulteriori danni sul piano occupazionale, ma siamo riusciti a mettere a segno alcuni risultati non scontati.

Il 21 maggio abbiamo finalmente sottoscritto il contratto integrativo di Leonardo che riguarda oltre 30mila lavoratori. Contratto di secondo livello molto sofferto, ma

anche molto apprezzato dalle nostre Rsu e dai lavoratori già nelle prime assemblee in vista del referendum previsto per la fine di giugno.

Abbiamo anche sottoscritto due contratti importantissimi, quello di Unionmeccanica-Confami e quello delle Cooperative, confermando quello che avevamo avuto modo di dire nei mesi scorsi e cioè che il Contratto di Federmeccanica-Assistal avrebbe fatto da apripista a tutti gli

altri. Infatti, i contenuti economici e normativi non hanno fatto altro che confermare sostanzialmente l'impianto del CCNL dei metalmeccanici.

È stato sicuramente un periodo importante sul fronte contrattuale. Siamo anche in procinto di firmare quello di Confimi.

Abbiamo partecipato con una foltissima presenza alla manifestazione organizzata da Cgil Cisl e Uil a Piazza di Monte Citorio il 28 giugno sulla sicurezza, sul blocco dei licenziamenti e sulle crisi aziendali.

Le nostre delegazioni provenienti da tutta Italia hanno colorato di blu la piazza del centro storico romano. Continueremo a incalzare il governo per ottenere gli ammortizzatori sociali e il blocco dei licenziamenti fino a quando la pandemia continuerà a dispiegare i suoi effetti sulle imprese.

Mi sembra doveroso segnalare la sentenza in primo grado di giudizio del processo "Ambiente svenduto" riguardante l'ex Ilva di Taranto, per gli effetti che potrebbe determinare sulla continuità produttiva dello stabilimento tarantino e di tutti gli altri del Gruppo sul territorio nazionale.

Mentre lavoriamo a questa edizione di Fabbrica società siamo in attesa della sentenza del Consiglio di Stato sul mantenimento in esercizio dello stabilimento pugliese. Una sentenza che non potrà essere appellabile, ma che potrà determinare la produzione o meno di acciaio in Italia.

Continueremo a essere attenti e vigili, con equilibrio e determinazione per gli interessi che continuiamo a rappresentare. La salvaguardia della salute e sicurezza e dei posti di lavoro resta una priorità della nostra azione sindacale.

Integrativo Leonardo: un contratto per il futuro

PRIMO PIANO



di Bruno Cantonetti
e Guglielmo Gambardella

L'ipotesi d'accordo raggiunto il 21 maggio 2021 rappresenta il primo vero contratto integrativo di Leonardo. A differenza di quello Finmeccanica One Company del 2016,

con cui si procedette a definire uno schema che comprendesse il complesso quadro normativo delle ex aziende Finmeccanica, l'attuale intesa prevede i primi elementi di "integrazione" dei trattamenti economici e normativi per tutti i lavoratori dell'attuale Leonardo. La strada verso una possibile e completa omogeneizzazione di trattamenti è ancora lunga e l'eredità delle diverse storie contrattuali non agevola questo percorso, non solo lo rende un elemento di sfida ma anche di congiunzione, quando, come in questa ipotesi, si raggiunge un risultato di rilievo non solo sul versante economico ma anche su quello normativo.

LE DUE ANIME DEL CONTRATTO

I pilastri di questo Integrativo che abbiamo costruito sono molto solidi e partono dalla piattaforma che è stato il primo atto concreto, condividendo con le altre organizzazioni e con tutti i lavoratori un'idea che fosse altrettanto importante oltre l'aspetto economico anche riprogettare una base comune sul versante normativo. **Questo è stato il motore che ha innescato il confronto con l'azienda tant'è che uno dei primi temi di cui si è discusso sono state le Relazioni Industriali, elemento fondante di una nuova fase.** Il nuovo capitolo definisce in modo chiaro i livelli di confronto, le autonomie, la partecipazione dei delegati e dei territori, attori indispensabili per rafforzare un modello che ha consentito di fronteggiare egregiamente l'impatto della pandemia e che con forza rivendichiamo come unico metodo e grande valore aggiunto per affrontare costruttivamente le evoluzioni industriali che la Leonardo dovrà affrontare. Nonostante il sistema di Relazioni Sindacali di Leonardo

sia fra i più avanzati nel panorama del settore industriale italiano, abbiamo ritenuto necessario, nell'ottica di una graduale futura omogeneizzazione dei trattamenti, l'inserimento di una ulteriore finestra per il "raccordo e coordinamento" tra i livelli negoziali per consentire l'adozione di trattamenti economici e normativi "comuni" fra i siti già esistenti nel perimetro della stessa Divisione. Flessibilità oraria in ingresso ed uscita, permessi a recupero, permessi per visita medica che si potranno trascinare oltre l'anno se non fruiti, Smart Working da definire nel segno di linee guida di tutela forte per uno strumento che sarà oltre l'emergenza, Banca ore Solidale, percorso di tutela in caso di cambi appalto, insomma un grande passo in avanti in termini di dignità per tutti i lavoratori del Gruppo Leonardo, riaffermato anche dalla continuità di uno strumento importante come si è rivelato il Fondo Solidale Istituti, nella gestione di criticità industriali generate dal Covid.

QUELLA ECONOMICA

Un risultato granitico è stato quello di aver avanzato e ottenuto, fermo restando le differenze dei valori teorici delle singole divisioni, un **incremento economico del Premio di Risultato** "uguale per tutti" i lavoratori di Leonardo: **850 euro lordi di cui 400 fissi in busta paga** con una architettura di principi di funzionamento unico per tutte le aziende controllate, divisioni/BU e siti anche se differenziati per cluster nelle percentuali dei diversi indicatori. Ulteriore elemento comune è rappresentato dalla introduzione dell'opzione di poter trasformare parte del valore del PdR in welfare attraverso una scelta individuale. **Aumento di 409,5 € annui** (al 5° livello) del "Super-

minimo Collettivo" già introdotto con l'accordo del 2016. **Valorizzazione** del sistema incentivante delle alte professionalità che con l'accordo del 21 maggio trovano uniformità: introduzione di un Target Bonus per i lavoratori inquadrati al **7° livello** per i quali verrà riconosciuto, oltre al valore del PdR, un importo di 100 euro nel 2021 e 150 euro nel 2022 al raggiungimento di obiettivi individuali o di team; ai **Quadri**, un valore di Target Bonus pari ad una percentuale di RAL tra l'8-18 %, con obiettivi riferiti al PdR e individuali, che non potrà essere inferiore al valore del Premio di Risultato. Anche l'istituto della "reperibilità" verrà uniformato applicando a tutto il gruppo, a partire dal 2023, fatti salvi trattamenti di miglior favore, i trattamenti economici applicati dalla divisione Electronics. **Erogazione di 150 €** una tantum in flexible benefit, **aggiuntiva ai 200 € previsti dal Ccnl**.

IL CONFRONTO CONTINUA

Alcuni temi, come le indennità/maggiorazioni saranno oggetto di mappatura e discussione a livello di Divisione e la scelta di rimandarne il confronto come ad esempio per le trasferte, è stata una grande assunzione di responsabilità poiché abbiamo la consapevolezza di non essere passati indenni nel tunnel della pandemia e riteniamo fondamentale essere riusciti a costruire con questa ipotesi di accordo condizioni migliori per tutti, quelle condizioni indispensabili per affrontare questioni di carattere industriale che attengono al perimetro e alle attività di Leonardo. Essere riusciti a concretizzare questo accordo è il miglior presupposto per continuare a confrontarsi costruttivamente in ogni situazione e noi come abbiamo fatto fino ad ora non ci tireremo indietro.

Unionmeccanica Confapi e Cooperazione metalmeccanica: firmate le ipotesi di accordo di rinnovo contrattuale



di Luca Maria Colonna

Il 26 maggio 2021, presso la sede della Confapi a Roma è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl per le lavoratrici e i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa e alla installazione di impianti Unionmeccanica Confapi, scaduto il 31 ottobre 2020 e che interessa 360mila lavoratori e 34mila aziende. L'accordo, pur avendo parecchi aspetti in comune con quello sottoscritto il 5 febbraio scorso con Federmeccanica e Assital e comunque rispettando il principio, fondamentale per il Sindacato, dell'equivalenza dei costi, ha individuato normative e soluzioni specifiche. Il rinnovo avviene con solo sette mesi di "vacanza contrattuale" e i primi aumenti decorrono da giugno 2021. La scadenza è stata fissata al 31 dicembre 2024 riducendo la distanza temporale tra le scadenze tra i due CCNL dell'industria metalmeccanica.

INCREMENTI SALARIALI

Gli incrementi salariali sono del 5,7% che significa 93 euro al 3° livello e di 104 al 5°, mentre i "flexible benefits" che fino al 2021 sono stati erogati nella misura di 150 euro, dal 2022 diventeranno 200 euro e dovranno essere effettivamente a disposizione entro la fine di febbraio di ciascun anno. Gli aumenti a regime sono leggermente inferiori a quelli di Federmeccanica e Assital, ma la differenza si ritrova tutta nella minore scopertura contrattuale, nel minore allungamento della durata del CCNL, nell'incremento dei "flexible benefit" a 200 euro e nell'aumento della contribuzione alla sanità integrativa da 60 a 96 euro annui e questo garantirà migliori coperture sanitarie per i lavoratori e le lavoratrici. Si è chiesto inoltre al "Comitato esecutivo" di EBMSalute di valutare la possibilità per i pensionati di continuare a fruire della sanità integrativa con un contributo a loro carico. Comunque, i minimi tabellari del CCNL Unionmeccanica risultano e risulteranno anche a fine contratto leggermente superiori a quelli di Federmeccanica e Assital.

ASPETTI NORMATIVI

Tra gli aspetti normativi, ci pare utile segnalare che Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm hanno convenuto di istituire una commissione per la riforma dell'inquadramento professionale che avrà effetto dal prossimo rinnovo del CCNL e che non dovrà comportare né perdite né vantaggi per le aziende e i lavoratori. Già da subito, le Parti hanno convenuto che i lavoratori addetti al ciclo produttivo che svolgono mansioni semplici che non richiedono conoscenze professionali ma solo un breve periodo di pratica dal 1° ottobre 2021 passeranno o saranno inquadrati alla 2a categoria. Inoltre, lo stesso avverrà per i lavoratori che svolgono attività manuali non collegate al ciclo produttivo che saranno inquadrati nella 2a categoria a decorrere dal 1° gennaio 2023. E' stato previsto un confronto con azienda cedente e subentrante per tutelare l'occupazione e i diritti economici e normativi dei lavoratori che "passano nel cambio appalto" assolutamente comparabile e compatibile almeno tra i CCNL della Categoria. Questo perché spesso avviene che questi cambi appalti avvengano tra aziende che applicano CCNL diversi. Le Parti hanno deciso di stabilire alcune prime, basilari regole per lo svolgimento del lavoro agile, rinviando al superamento della fase emergenziale legata alla Pandemia la definizione di un quadro di regole completo. Già nel testo sottoscritto vengono confermati il diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello per il lavoro in presenza e il diritto alla disconnessione al di fuori dell'orario di lavoro. Si è definito che le ferie collettive saranno stabilite di norma entro il mese di maggio di ciascun anno. Mentre in tema di malattia, laddove il precedente CCNL prevedeva particolari attenzioni per un elenco determinato di malattie gravi (emodialisi, morbo di Cooley, neoplasie e malattie cardiocircolatorie) si è prevista un'estensione a casi di analoga gravità. E' stato confermato il "diritto soggettivo alla formazione professionale", entro il 2021 potranno essere utilizzate le ore residue del triennio 2017 - 2020 che per varie ragioni (pandemia inclusa) non siano ancora state svolte. Da giugno 2021 inizia inoltre un nuovo periodo che si concluderà a dicembre 2024, prorogabile a giugno 2025, per un nuovo monte ore, sempre di 24 ore per ciascun dipendente. Inoltre, i lavoratori o le lavoratrici che rientrano da un'assenza di almeno 6 mesi (5 mesi in caso di maternità) hanno diritto a chiedere di fruire al rientro di corsi di formazione professionale. I contenuti dell'intesa confede-

rale del 20 dicembre 2018 sono stati riportati nel testo contrattuale prevedendo che le donne vittime di violenza di genere e/o familiare, possano ottenere tre mesi aggiuntivi di permesso retribuito rispetto a quanto stabilito dall'articolo 24 del D. Lgs 80/2015 e che abbiano anche il diritto a richiedere il lavoro agile, il part time e nel caso, l'azienda abbia più sedi, il trasferimento se questi cambiamenti possono giovare alle condizioni e alla sicurezza della vittima. Le Parti hanno inoltre sottoscritto un'apposita intesa per lo svolgimento dei "break formativi", brevi interventi da svolgersi nei reparti produttivi per spiegare e richiamare l'attenzione dei lavoratori e delle lavoratrici sulle questioni legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

ASSEMBLEE

Da subito e fino al 23 giugno si svolgeranno le assemblee per informare i lavoratori e le lavoratrici a cui si applica il CCNL Unionmeccanica Confapi di quanto previsto nell'ipotesi di accordo. Nei giorni 23, 24 e 25 giugno si svolgerà il referendum, ma - in considerazione della situazione pandemica - sarà possibile anche svolgere la consultazione al termine delle singole assemblee.

COOPERATIVE METALMECCANICHE

Anche le cooperative metalmeccaniche, sulla scia degli altri contratti nazionali, hanno firmato con Fim, Fiom e Uilm il 31 maggio scorso l'ipotesi di accordo di rinnovo, mettendo un ulteriore tassello del mosaico degli accordi del nostro settore che abbiamo realizzato in questi primi mesi dell'anno. Le cooperative interessate da questo rinnovo sono oltre mille per un totale di 13mila dipendenti e costituiscono realtà produttive importanti per l'industria italiana. Questo accordo prevede un aumento salariale medio di 112 euro nel periodo 2021-2024 andando nella direzione di Federmeccanica-Assistal. Inoltre, con la modifica dell'inquadramento professionale, che entrerà in vigore dal primo gennaio 2022, si è voluto dare un segnale di positività per il futuro, accrescendo la formazione e l'aggiornamento dei lavoratori con lo sviluppo tecnologico e professionale. Con queste ipotesi di rinnovo contrattuali proseguiamo a iniettare di fiducia e un quadro di certezze al settore industriale in una situazione complicata. Inoltre confermano la nostra impostazione che sostiene che si esce da questa crisi aumentando i salari e rafforzando i diritti e le tutele dei lavoratori.

Ex Ilva: dopo pesanti condanne, accelerare



Il 31 maggio scorso è arrivata l'attesa sentenza per il primo grado di giudizio del processo "Ambiente svenduto". "Una sentenza con pesanti condanne penali che senza dubbio deve rappresentare la fine di un'epoca, fatta di inquinamento, di conflitto tra salute e lavoro, tra cittadini e lavoratori. Deve essere quindi l'inizio di una nuova fase con una forte accelerazione della transizione ecologica e una produzione ecosostenibile che riporti un equilibrio tra fabbrica e città". Lo dichiara il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella**. "È stato stabilito, ancora una volta - aggiunge il leader dei metalmeccanici della Uil - che uno stabilimento così grande e importante per l'intero Paese non può essere lasciato in mani private senza alcun controllo da parte dello Stato che, al contrario, deve garantire contemporaneamente il rispetto della salute e il lavoro".

ORA LA TRANSIZIONE

Dopo questa sentenza Palombella ne è certo: "Lo Stato è di fronte a un'unica strada: investimenti corposi, anche grazie ai fondi europei, per anticipare i tempi della transizione ecologica del più grande sito siderurgico europeo, verso una produzione ecosostenibile, abbattendo le emissioni delle fonti inquinanti, salvaguardando l'ambiente, l'occupazione e un asset strategico per il nostro Paese". Secondo il leader Uilm "non è più rimandabile un

intervento diretto dello Stato nel controllo della maggioranza di Acciaierie d'Italia. Per questo chiediamo al Governo di indicare una direzione chiara, di dirci come immagina il futuro del sito e della città di Taranto, quali progetti concreti vuole mettere in campo e con quali tempistiche. Da Taranto dipende anche il futuro di tutti gli altri stabilimenti del Gruppo". "Dopo nove anni dal sequestro degli impianti - conclude - è arrivato il momento delle scelte definitive da parte dello Stato. Non è più il tempo di rimandare decisioni che da troppi anni i lavoratori e i cittadini di Taranto attendono".

IN ATTESA DEL CONSIGLIO DI STATO

Nei giorni precedenti all'uscita di questo numero di Fabbrica società i rumors davano per imminente l'uscita della sentenza del Consiglio di Stato chiamato a decidere se confermare o bocciare la sentenza del Tar di Lecce che lo scorso 12 febbraio ha ordinato lo spegnimento in 60 giorni degli impianti dell'area a caldo del siderurgico ex Ilva di Taranto. Tuttavia, fonti dello stesso organo hanno smentito che questo avverrà a breve. Le stesse fonti ricordano che la legge prevede che la sentenza venga depositata entro il termine di 45 giorni, termine da calcolare a partire dal 13 maggio scorso, data in cui il ricorso è stato discusso in udienza. Insomma, ancora una volta siamo al centro di una lunga e lenta agonia che dura ormai da troppi anni.

Cgil Cisl e Uil in piazza Monte Citorio per ricominciare da lavoro, sicurezza e rispetto per la vita



“O si risolvono le tante crisi industriali aperte e si apre una seria discussione sul rilancio dei settori strategici, oppure ci troveremo in una situazione drammatica dal punto di vista occupazionale e sociale. Il Governo deve ascoltare i lavoratori e trovare soluzioni concrete. Se così non sarà torneremo in piazza”. Così il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella**, ai microfoni dei giornalisti presenti il 28 maggio in Piazza di Monte Citorio, a Roma, per il sit-in organizzato da Cgil Cisl Uil per denunciare i problemi del Paese legati allo sblocco dei licenziamenti, alle crisi industriali e agli infortuni sul lavoro.



ILVA VERTENZA SIMBOLO

Tra gli interventi dal palco anche quello del delegato Uilm, **Gennaro Oliva**, lavoratore dell'ex Ilva di Taranto, poi divenuta ArcelorMittal Italia e oggi Acciaierie d'Italia, che ha urlato in piazza tutto il suo disappunto e quello dei lavoratori e dei cittadini della città pugliese. Una realtà, quella dell'Ilva, che da troppi anni tiene banco tra le crisi aziendali più difficili al ministero dello Sviluppo economico. “Abbiamo visto sfilare i ministri di tutti i colori politici - ha detto Oliva - ma nessuno ha trovato una soluzione per Taranto e per tutti gli altri stabilimenti del Gruppo. Continuiamo a dover scegliere tra la salute e il lavoro”. Piazza di Monte Citorio, sotto il sole di una giornata di fine maggio, si è riscaldata in fretta ed è diventata rovente quando sono stati affrontati i diversi punti ancora in sospeso tra le parti sociali e il governo.

BASTA STRAGI SUL LAVORO

A concludere il giro di interventi è stato il Segretario generale della Uil, **PierPaolo Bombardieri**: “306 morti dall'inizio dell'anno è una vergogna, una strage, un'emergenza nazionale. Oggi - ha sottolineato - alla fine di un percorso con 400 assemblee e centinaia di presidi, richiamiamo tutti alle proprie responsabilità. Cosa aspetta il Governo e cosa aspettano le controparti a intervenire?”.

Bombardieri ha quindi lanciato una proposta alle associa-



Gennaro Oliva

zioni datoriali: mettete fuori chi viola le norme sulla sicurezza. “Lo abbiamo chiesto in questi giorni al governo - ha aggiunto - aumentiamo le ispezioni e i controlli utilizzando le forze di polizia e la forza pubblica: se è un'emergenza nazionale, è così che ci dobbiamo comportare. Inoltre, bisogna stabilire che se le aziende violano le norme sulla sicurezza non possono partecipare agli appalti pubblici. E poi, si deve investire in prevenzione e formazione e occorre creare una cultura della sicurezza e della legalità”.

Bombardieri ha infine ricordato che grazie alla mobilitazione delle lavoratrici e dei lavoratori, il sindacato è riuscito a ottenere la cancellazione della possibilità di fare gare al massimo ribasso: “Bisogna proseguire su questa strada chiedendo il rispetto dei contratti e delle norme sulla sicurezza. Ricominciamo dal lavoro, dalla sicurezza, dal rispetto della vita”.

WHIRLPOOL

Il giorno precedente a quello della manifestazione unitaria, i sindacati metalmeccanici sono scesi in piazza Santi Apostoli, sempre a Roma, a sostegno della vertenza Whirlpool. Al presidio, con i lavoratori sono intervenuti deputati e senatori invitati all'iniziativa. “Chiediamo di prorogare il blocco dei licenziamenti, quanto meno per settori mirati, per le vertenze aperte al Mise e chiediamo un provvedimento che nel medio e lungo periodo incentivi le aziende che investono in Italia e penalizzi chi delocalizza all'estero”, ha affermato **Gianluca Ficca**, responsabile nazionale Uilm del settore, nel corso della manifestazione. “L'azienda - avverte - ha già minacciato di aprire una procedura di licenziamento collettivo per i 350 nello stabilimento e poi c'è l'indotto. “Alle forze politiche - ha concluso - chiediamo di schierarsi con i lavoratori senza se e senza ma, perché in un momento di ripresa della produzione è inaccettabile la decisione di chiudere Napoli”.



Manifestazione Whirlpool - 27 maggio 2021, Roma

Cnhl e Marelli: serve un tavolo Automotive al ministero dello Sviluppo economico

Il 25 maggio scorso si sono riuniti, in videoconferenza, i Coordinamenti Uilm di Cnhl e Marelli.

CNHI: LO SPIN-OFF

Per quanto riguarda Cnhl, è emersa la necessità di seguire con la massima attenzione le vicende dello spin-off e la esecuzione del piano industriale definito nell'accordo nazionale del marzo 2020, per garantire la piena tutela occupazionale, un futuro a tutti gli stabilimenti italiani e per chiedere percorsi di stabilizzazione per i lavoratori temporanei. In molte fabbriche l'andamento produttivo si sta rivelando migliore del previsto, ma il prossimo futuro vedrà alcune realtà attraversare una fase complessa per il parziale cambiamento di prodotti.

CONFRONTO CON LA DIREZIONE

Il confronto con la Direzione aziendale dovrà però vertere anche su temi prettamente contrattuali quali il premio di efficienza, su cui la Uilm chiederà un monitoraggio a livello sia nazionale sia locale, e lo smart working che dovrà essere contrattualizzato, per offrire ai lavoratori coinvolti un quadro di maggiori certezze. Infine, è emersa anche la necessità di rinnovare la richiesta al Governo di riconvocare un tavolo automotive allargato a Cnhl, giacché le grandi trasformazioni della elettrificazione e della guida autonoma investono anche i veicoli commerciali. Altri Stati incentivano fortemente gli investimenti su questi settori strategici e l'Italia non può essere da meno se non vuole pagare un prezzo notevole sul lungo periodo.

MARELLI: SITUAZIONE DIFFICILE

Nel pomeriggio è stata la volta del Coordinamento Marelli. La Uilm ha espresso la propria preoccupazione per



la difficile situazione che si sta attraversando in molti stabilimenti italiani. Tali difficoltà sono a volte dovute ai problemi di approvvigionamento e a volte alle fermate dei clienti finali, ma in alcuni casi si scontano anche scelte produttive che giudichiamo sbagliate o insufficienti. Per questo la Uilm chiederà un confronto continuo e trasparente a livello di ciascuno stabilimento prima e nazionale infine e insisterà nel chiedere al Governo il reinsediamento del tavolo automotive, per sostenere quel salto tecnologico che, a causa di elettrificazione e guida autonoma, sta determinando una profondissima trasformazione del settore. Quanto agli aspetti contrattuali, resta alta

l'attenzione verso le misure anti covid, nonché la volontà di riesaminare la tematica dello smart working al termine dell'emergenza.

PERMESSI RETRIBUITI PER I VACCINATI

Qualche giorno dopo, il 27 maggio, Marelli ha informato che tutti gli operai e impiegati non in smart working e non professional potranno usufruire di un permesso retribuito cumulativo di massimo 4 ore, suddivisibile in due permessi di due ore per la prima e seconda dose, qualora lo stesso sia effettuato durante il proprio orario di lavoro. Dovrà essere prodotta la certificazione che attesta l'effettuazione del vaccino. L'Azienda si è detta anche disponibile a recuperare le ore utilizzate (sempre entro la medesima quantità) prima del mese di maggio. Naturalmente i professional e i lavoratori in smart working non avranno bisogno di tale permesso specifico poiché l'elasticità della loro prestazione permette loro di effettuare il vaccino senza richiedere apposito permesso. La Uilm ha apprezzato tale disponibilità aziendale.

Elezioni Rsu: vittorie della Uilm in tutta Italia, la crescita continua



Nelle ultime due settimane sono state diverse le vittorie alle elezioni per il rinnovo delle Rsu e Rls dove i metalmeccanici della Uil hanno portato a casa ottimi risultati che sanciscono la continua crescita dell'organizzazione in numerose aziende su tutto il territorio nazionale. Il Segretario generale **Rocco Palombella** e tutta la Segreteria nazionale si congratulano con le Segreterie territoriali, con i delegati eletti, con gli attivisti e con gli iscritti che hanno contribuito a questi importanti risultati, frutto del lavoro e dell'impegno quotidiano al fianco dei lavoratori.

FINCANTIERI DI SESTRI PONENTE (GENOVA)

Dal 25 al 28 maggio si sono svolte le elezioni per il rinnovo Rsu e Rls nel sito di Sestri Ponente (Genova) di Fincantieri, leader nazionale e tra i player europei più importanti nel settore della cantieristica navale. La Uilm ha ottenuto un importante risultato, aumentando il consenso rispetto alle precedenti elezioni. Grazie a 140 voti su 625, circa il 23% del totale, i metalmeccanici della Uil hanno conquistato 2 rsu su 9 totali. Nel collegio operai le tute blu della Uil, grazie a 66 voti su 279, pari a oltre il 23% del totale, hanno conquistato un delegato. È risultato eletto **Giuseppe Gargano** con 42 preferenze. Nel collegio impiegati la Uilm, con 74 voti su 346, circa il 22%, ha conquistato un delegato. È stato eletto **Massimo Rizzo** con 47 preferenze.

BETAFENCE DI TORTORETO (TERAMO)

Il 26 e 27 maggio si sono svolte le elezioni per il rinnovo Rsu nel sito di Tortoreto (Teramo) di Betafence Italia spa, società del gruppo Praesidiad, leader nella produzione industriale e nella commercializzazione di recinzioni e manufatti per la sicurezza perimetrale nonché di gabbie per allevamenti. La Uilm ottiene un ottimo risultato, entrando per la prima volta nella Rsu e conquistando un delegato, grazie a 31 voti su 122 totali, pari al 27% del totale. Per i metalmeccanici della Uil è risultato eletto **Gianluca Silvestris**, con 14 preferenze.

AEP TICKETING SOLUTION DI GENOVA

Il 27 maggio si sono svolte le elezioni per il rinnovo Rsu nello stabilimento di Genova di AEP Ticketing Solutions, importante società che ha comprato la Monetica di Leonardo-Finmeccanica nel 2016, specializzata nella progettazione e produzione di sistemi per la bigliettazione elettronica nel trasporto pubblico. La Uilm ottiene un ottimo risultato, conquistando tutti e 3 gli Rsu disponibili. Per i metalmeccanici della Uil sono risultati eletti **Paolo Godano**, **Fabio Ledda** e **Andrea Boero**.

ITEMA IN LOMBARDIA

Dal 25 al 27 maggio si sono svolte le elezioni per il rinnovo Rsu negli stabilimenti di Vilminore, Colzate e Stezzano

del Gruppo Itepa, importante azienda che produce macchine per il settore tessile. La Uilm aumenta i consensi e ottiene un importante risultato, grazie a 91 voti su 309 complessivi, pari a circa il 30% del totale, eleggendo 4 delegati su 12 disponibili. Per la Uilm sono risultati eletti **Fedele De Vuono** con 29 voti nel sito di Colzate, **Diego Domenico Morelli** con 8 preferenze a Vilminore, **Fabio Nodari** con 13 e **Antonio Azzola** con 11 nel sito di Itepa Lab, nuovo polo tecnologico del Gruppo.

KROSS DI AIELLI (L'AQUILA)

Con 89 voti su 187 validi, la Uilm è la prima organizzazione presso la Kross di Aielli, in provincia de L'Aquila. Seguono la Fiom con 54 voti e la Fim con 45. **Pierluigi Tempesta** della Uilm è il candidato più eletto con 50 voti. Tutte e tre le organizzazioni hanno eletto un delegato. Kross è un'azienda leader nel comparto dei trattamenti superficiali di profili in alluminio per architettura e nella produzione di laminati pre-verniciati in alluminio.

ELECTROLUX DI PORCIA (PORDENONE)

Il 26 e 27 maggio si sono svolte le elezioni per il rinnovo Rsu e Rls nel sito di Porcia (Pordenone) di Electrolux, il più grande in Italia della multinazionale leader nel settore degli elettrodomestici. La Uilm ottiene un grande risultato, aumentando i consensi rispetto alle scorse elezioni e confermandosi prima organizzazione. Grazie a quasi la metà dei voti totali, 411 voti su 899, i metalmeccanici della Uil conquistano 10 Rsu su 22 totali. Nel collegio operai le tute blu della Uil hanno ottenuto 381 su 834, pari a circa il 46% del totale, e l'elezione di 9 delegati su 19 disponibili. Per la Uilm sono risultati eletti **Massimo Tomè**, il più votato con 167 preferenze, **Alessandra Vivian** con 136, **Daniela Campolin** con 51. Gli altri eletti sono **Luca Colonnello**, **De-**

nise Stradolini, **Annarita Licci**, **Gabriele Santarossa** e **Michela Santarossa**. Nel collegio impiegati la Uilm, grazie a 30 voti su 65 complessivi, conquista 1 delegato su 3 disponibili. È risultato eletto **Christian Tardivo**, il più votato con 14 preferenze.

FATA LOGISTIC SYSTEM DI GROTTAGLIE (TARANTO)

Il 17 e 18 maggio si sono svolte le elezioni per il rinnovo Rsu e Rls nel sito di Grottaglie (Taranto) di Fata Logistic System, importante azienda del Gruppo Leonardo che opera nel settore della Logistica Industriale, Supporto alla Difesa, Spedizione e Trasporto e Conservazione Sostitutiva. La Uilm per la prima volta è risultata l'organizzazione più votata, grazie a 44 voti su 120 totali, pari a oltre il 36%, ottenendo 1 Rsu su 3 disponibili. Per le tute blu della Uil è risultato eletto **Filippo Benizio**, il più votato con 28 preferenze. Anche per quanto riguarda l'elezione Rls la Uilm è risultata la prima organizzazione, conquistando l'unico disponibile. È stato eletto **Filippo Benizio**, grazie a 28 preferenze.

CATRA SPA DI MESSAGLIA (LECCO)

Il 19 maggio si sono svolte le elezioni per il rinnovo Rsu e Rls nel sito di Missaglia (Lecco) di Catra SpA, importante azienda che opera nella componentistica del settore automotive. La Uilm si conferma prima organizzazione e aumenta il proprio consenso rispetto alle precedenti. Grazie a 88 voti su 135 totali, pari a oltre il 65%, ottiene 2 Rsu su 3 disponibili. Per i metalmeccanici della Uil sono risultati eletti **Essa Camara**, il più votato con 35 preferenze, e **Stefano Confalonieri** con 32. Anche per quanto riguarda l'elezione Rls la Uilm è risultata la prima organizzazione, grazie a 88 voti su 135, ottenendo l'unico Rls disponibile. È risultato eletto **Essa Camara** grazie a 35 preferenze.

Elica: aumentare il profitto delocalizzando produzioni



di Vincenzo Gentilucci

Il 31 marzo 2021, il Gruppo Elica, multinazionale tascabile leader mondiale nel settore cappe aspiranti, con sede a Fabriano (AN) che conta 3.800 dipendenti in sette stabilimenti nel mondo: Italia, Polonia, Messico,

India e Cina, con una produzione di cappe aspiranti e motori pari a quasi 21 milioni di pezzi, annuncia il suo piano industriale triennale 2021/2023. Esso, secondo le logiche aziendali, si fonda su un assunto e cioè come non sia possibile, per un'azienda che fattura quasi 500 milioni di euro, guadagnare pochi milioni netti all'anno; di conseguenza vanno migliorati i risultati economici, agendo sulla leva della delocalizzazione delle produzioni fatte in Italia.

IL GIUSTO EQUILIBRIO

Nell'ottica di chi legge, tutto ciò potrebbe apparire ineccepibile se non ci fosse una storia da raccontare, una storia che è fatta di continui confronti sindacali nei quali, nel cercare di trovare il giusto equilibrio produttivo occupazionale, si sono nel tempo condivisi accordi che hanno dato la possibilità, attraverso fuoriuscite volontarie incentivate, di diminuire il numero dei dipendenti presenti in modo tale da poter garantire un futuro occupazionale stabile ai lavoratori rimasti. Più di 400 persone sono fuoriuscite dai siti italiani in un decennio ed eravamo abba-

stanza tranquilli su un equilibrio raggiunto. A suffragare la nostra tranquillità sono state anche le parole di chi oggi detiene la maggioranza delle quote azionarie (53%), l'ex senatore Francesco Casoli, che in occasione del 50esimo della fondazione del gruppo, a fine anno 2020, con i siti italiani che lavoravano a pieno regime utilizzando anche straordinari e lavoratori somministrati, faceva proclami di garanzie produttive e la certezza di altri 50 anni di futuro Elica in Italia. Parole volate al vento.

IL SETTORE COOKING

Il 31 marzo l'azienda dichiara di voler spostare il 70% delle produzioni (1 milione su 1 milione e 400 mila pezzi prodotti), con la chiusura del sito produttivo di Cerreto D'Esi e conseguentemente la volontà di procedere con 409 licenziamenti su una platea, quella del cooking, che attualmente occupa 560 lavoratori. In Italia, sono presenti tre siti produttivi tutti nella provincia di Ancona e una sede centrale impiegatizia a Fabriano. Nei siti produttivi di Mergo 470 dipendenti e Cerreto D'Esi 90, si produce il cooking, 1.400.000 pezzi, mentre a Castelfidardo 210 dipendenti si producono motori; poi c'è la sede impiegatizia con circa 150 colletti bianchi. Analogamente in Polonia a Jelcz-Laskovice, Elica ha un sito produttivo con allocate medesime produzioni. Nel presentarci il piano, l'azienda individua criticità solo nel settore coking, mentre il settore dei motori dovrebbe continuare a produrre senza subire scossoni di nessun tipo. La nostra preoccupazione futura è che anche il sito di Castelfidardo può subire contraccolpi perché i motori possono seguire le produzioni



delocalizzate, visto che in Polonia già sono attrezzati e producono motori. La vertenza è resa complicatissima anche per come l'azienda sembra aver cambiato pelle.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le corrette relazioni industriali che per oltre un decennio hanno permesso il coniugare gli interessi dell'azienda a quelli della tutela del lavoro e dei lavoratori, oggi vengono meno, e quei valori sempre professati di attaccamento al territorio sembrano intaccati irreversibilmente.

Le persone non sono più un valore e con l'avvento del fondo finanziario Tamburi che ha rilevato le azioni detenute da Whirlpool (il 15% oggi passate al 20%), si è decretato definitivamente come il profitto e il dio denaro provocheranno una nuova mattanza sociale che per il comprensorio fabrianese, se questa vertenza non sarà risolta adeguatamente, sarebbe il colpo finale verso un declino industriale e sociale definitivo.

Non ci sono solo 409 famiglie in mezzo alla strada, ma altrettante o forse più seguiranno lo stesso destino se si tiene conto dell'indotto che lavora sul territorio per Elica.

MANIFESTAZIONI

Lo sdegno dei lavoratori è stato immediato, hanno subito aderito alla iniziativa che il coordinamento unitario Fim Fiom e Uilm ha messo in atto con i presidi a Mergo e Cer-

reto nei giorni di Pasqua e con cadenza settimanale continuano a manifestare la loro contrarietà al piano. Queste manifestazioni avvengono anche con la solidarietà fattiva delle altre aziende del bianco presenti nel territorio, perché è forte la preoccupazione che se dovesse passare questo progetto da parte di una multinazionale italiana, le altre presenti, e che italiane non sono, possono sentirsi fortemente legittimate a procedere nello stesso senso. Elica non ha particolari problematiche che possano indurre a pensare giusto questo scellerato piano industriale ed è per questo che anche le istituzioni, dai Comuni alla Regione fino al Ministero dello Sviluppo economico, lo hanno dichiarato irricevibile e sono vicini alla lotta dei lavoratori. Non vorremmo però che le Istituzioni pensino che basti solo la vicinanza, serve concretezza. Si parla di possibili strumenti di aiuto a rendere maggiormente sostenibili le produzioni oggi presenti, ben vengano ma a distanza di due mesi con incontri in Regione e al Mise, non sono ancora emerse novità significative, tanto che l'azienda non solo rimane ferma sulla posizione ma ha iniziato a predisporre i primi trasferimenti di produzioni in Polonia.

BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

Purtroppo anche la mancata proroga del blocco dei licenziamenti rischia di aumentare il problema. Non è detto infatti che dal primo luglio l'azienda potrebbe aprire una procedura di mobilità dettando così i tempi per cercare di trovare un accordo, un accordo che ad oggi è impossibile anche solo da ipotizzare, vista l'enorme distanza tra le parti. Il Governo doveva aderire alla richiesta di proroga del blocco formulata da Cgil Cisl e Uil, invece di andare dietro all'arroganza di Confindustria. Per le caratteristiche di questa vertenza comunque abbiamo la consapevolezza di essere nel giusto, cinquant'anni di presidio industriale dove i lavoratori hanno acquisito e si sono tramandati competenze, professionalità e cultura del lavoro, sono un patrimonio che non può essere sacrificato sull'altare della finanza. Il territorio, ma crediamo l'Italia, non se lo può permettere e non lo deve permettere, ne va della tenuta della Nazione stessa. Non si può fare a meno dell'industria ed Elica è parte integrante di essa, continueremo a lottare contro le delocalizzazioni a difesa del lavoro e dei lavoratori.



Terzo Congresso di IndustriAll Europe: costruire una ripresa per tutti

BUILDING A RECOVERY FOR ALL



A STRONG VOICE FOR INDUSTRIAL WORKERS IN EUROPE



di Chiara Romanazzi

Come largamente annunciato nei numeri precedenti di Fabbrica società, l'1 e il 2 giugno di quest'anno abbiamo partecipato al terzo congresso di IndustriAll Europe, che si è svolto in

modalità online a causa della pandemia. Lo slogan è stato: "Building a recovery for all" (Costruire una ripresa per tutti). All'inedito congresso erano collegate ben 668 persone (di cui 300 delegati aventi diritto di voto) provenienti da 38 diversi Paesi europei i cui sindacati sono affiliati al sindacato industriale europeo.

PRIMA GIORNATA

Il congresso, iniziato nel pomeriggio del 1° giugno, è stato dapprima preceduto dalla riunione del Comitato esecutivo che si è riunito, sempre logicamente online, la mattina dello stesso giorno, in cui si è fatto il punto per la preparazione del congresso e si è fatta una rapida presentazione dei documenti congressuali. Nel pomeriggio dello stesso giorno, invece, è iniziato il Congresso che è stato ufficialmente aperto dal Presidente di IndustriAll Europe **Michael Vassiliadis**, che ha spiegato la procedura di votazione inedita. In quell'occasione abbiamo approvato i componenti dei vari

gruppi che hanno lavorato per il Congresso (come il comitato credenziali e il comitato risoluzioni e mozioni), abbiamo approvato il programma dello stesso, gli ordini congressuali e l'ufficio congressuale (composto dal Presidente, dal Segretario Generale e i Segretari Generali Aggiunti). È stato inoltre presentato e approvato il report della Segreteria sulle attività del precedente mandato e sulle finanze.

SECONDA GIORNATA

La mattina del 2 giugno è stata aperta con la proclamazione del risultato delle votazioni (avvenute rigorosamente online la settimana precedente al congresso, tramite un'apposita piattaforma digitale) della nuova squadra dirigente. I sindacati nazionali di tutta Europa affiliati a IndustriAll Europe tramite voto elettronico hanno confermato all'unanimità il precedente gruppo dirigente: **Luc Triangle**, come Segretario generale, **Michael Vassiliadis**, come presidente e **Judith Kirton Darling** e **Isabelle Barthès**, come Segretari generali aggiunti. Il Segretario generale e il presidente sono stati eletti con una percentuale di voti favorevoli pari al 99,97%, i Segretari generali aggiunti Judith Kirton Darling e Isabelle Barthès rispettivamente con il 99,96% e il 99,88%. A loro vanno le nostre congratulazioni per i risultati ottenuti e i nostri auguri per la conduzione del prossimo mandato congressuale.

LUCA VISENTINI

A seguire è intervenuto il Segretario generale della Ces **Luca Visentini**. Il suo intervento si è basato principalmente sulle sfide e le transizioni che stiamo affrontando, l'ultima, in ordine di tempo, è la crisi da Covid-19 in cui i sindacati di tutta Europa si sono occupati delle persone che hanno perso il proprio posto di lavoro. A differenza della grande precedente crisi europea del 2008-2009, le istituzioni europee non hanno adottato misure di austerità, ma hanno effettuato molti investimenti e, onde evitare di dover perdere ulteriori posti di lavoro a seguito della decarbonizzazione e della digitalizzazione (le cosiddette transizioni gemelle), occorre investire nella creazione di nuovi posti di lavoro.

PIANO STRATEGICO 2021-2023

Il dibattito vero e proprio è iniziato con la discussione del Piano strategico di IndustriAll Europe 2021-2023. A differenza dei precedenti Congressi, quello di quest'anno ha previsto un Piano strategico di soli due anni, invece che i due anni canonici, poiché la pandemia ha creato molte incertezze. Pertanto, IndustriAll Europe ha ritenuto più opportuno lavorare su un progetto a breve termine, che sarà poi aggiornato durante la Conferenza straordinaria che si terrà, si spera in presenza, nel 2023 a Salonicco. In quell'occasione faremo il punto dell'attuazione del piano strategico approvato giovedì 1° giugno e ne elaboreremo un altro che tratterà la linea d'azione per gli anni 2023-2025. Lo strategic plan appena approvato ripercorre brevemente un'analisi della crisi pandemica, definita come la peggiore crisi economica dal 1930, in cui i diritti fondamentali lavorativi e la contrattazione collettiva sono sotto attacco. In questo contesto l'obiettivo dei sindacati industriali europei è lottare per misure economiche forti e una politica sociale che protegga la salute dei lavoratori, i posti di lavoro, i salari e le condizioni di lavoro. Inoltre, nel Piano viene evidenziato come i datori di lavoro e i governi abbiano coinvolto i sindacati per attuare le risposte contro il Covid-19, ma quando invece si è trattato di negoziare il piano di ripresa e di resilienza a livello di Stati Membri, i sindacati non sono stati coinvolti. Abbiamo bisogno di una vera risposta europea che coinvolga i sindacati e che eviti ulteriori danni sociali, ripristinando la fiducia e rispettando gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Accordo di Parigi e del Green Deal europeo.

EQUITÀ E RESILIENZA

I piani di ripresa devono promuovere a sviluppare una società equa e resiliente, attraverso il sostegno dei gruppi svantaggiati. Il piano strategico di IndustriAll Europe si basa essenzialmente su 5 priorità: 1) **Una voce forte per i lavoratori ha bisogno di sindacati forti a lavoro**. In questo contesto assume un ruolo fondamentale il dialogo sociale, la contrattazione e il coinvolgimento dei lavoratori. A tal proposito IndustriAll Europe si è presa l'impegno di attingere dalla campagna passata "Together At work" per sostenere un'altra campagna che si svolgerà negli anni a venire per rafforzare il potere sindacale. Nel piano strategico abbiamo voluto inoltre sottolineare quanto sia importante difendere l'autonomia dei partner sociali per ricostruire i sistemi di contrattazione collettiva laddove sono stati smantellati. 2) **Una voce forte per i lavoratori per avere posti di lavoro di qualità in industrie europee forti e sostenibili**. Per raggiungere questa priorità, lo sviluppo di attività industriali intelligenti, pulite e innovative all'interno dell'Ue è la chiave per promuovere la crescita economica, creare valore aggiunto per la società e supportare la crescita della produttività. La crisi pandemica ha determinato una richiesta per evitare il collasso economico: la necessità di ricostruire meglio ha accelerato gli investimenti in tecnologie pulite e sostenuto il cambiamento del Green Deal europeo. La digitalizzazione ha il potenziale per migliorare i vantaggi della produzione europea e per sviluppare attività in nuovi settori industriali, ma d'altro canto sta drasticamente cambiando il mondo del lavoro con un enorme impatto sulla quantità e la qualità dei posti di lavoro. A tal proposito IndustriAll Europe si è presa l'impegno di fare una campagna per una strategia industriale europea forte e sostenibile che sia al centro dei piani e dei programmi di ripresa dell'Ue, di fare una campagna per il Green Deal europeo, per garantire che le doppie transizioni siano anche giuste, evitando che vi siano squilibri regionali tra zone geografiche che riescono a raggiungere la giusta transizione e zone che non ci riescono.

INTERVENTO DI ROCCO PALOMBELLA

Su questo punto è intervenuto il Segretario generale della Uilm, **Rocco Palombella**, sottolineando che le risorse messe a disposizione dall'Ue per il Recovery Fund hanno accelerato le tendenze che si intravedevano durante il congresso del 2016 di IndustriAll Europe a Madrid, che si sono concretizzate con la proposta da parte della Commissione europea del Green Deal nel 2019, formalizzato



poi nel 2020. Ha inoltre ricordato come il Fondo per una giusta transizione, approvato dal Parlamento europeo senza il coinvolgimento dei sindacati, ha visto una forte riduzione a 17.5 miliardi dai 40 inizialmente previsti. Palombella ha dichiarato che tagliare i fondi per la giusta transizione energetica significa sottovalutare l'entità della sfida che coinvolgerà tutte le regioni, le industrie e i lavoratori. Riguardo invece l'Italia, ha dichiarato che, a causa della debolezza economica e degli effetti devastanti della pandemia, la nostra nazione ha a disposizione più risorse del Recovery Fund rispetto agli altri Paesi europei (248 miliardi di euro), le cui sei missioni sono in linea con gli obiettivi sindacali, pur non essendo stati noi coinvolti nell'elaborazione del Piano. Palombella ha dichiarato che il nostro obiettivo sarà quello di incalzare il Governo nell'applicazione dei progetti e di rispettare i tempi previsti dal piano 2021-2026, nella consapevolezza che in Italia ci sono alcuni settori che indipendentemente dalle risorse messe a disposizione, hanno già iniziato il processo di transizione, come il settore dell'automotive. Uno

dei settori critici, che rischia di provocare ingenti danni occupazionali, economici e produttivi, è quello della siderurgia.

SALUTE E SICUREZZA

Tornando agli altri obiettivi del piano strategico di IndustriAll Europe, ricordiamo: **3) Una voce forte per i lavoratori per posti di lavoro inclusivi, salubri e sicuri.** La pandemia da Covid-19 ha fatto emergere che oggi più che mai persistono profonde disuguaglianze per quanto riguarda la salute sul lavoro, gli infortuni e le malattie professionali. Inoltre, il digital divide ha diviso in due l'intera popolazione: questo divario digitale ha avuto anche un impatto significativo sui livelli e sul tipo di esposizione ai rischi di infortuni e malattie professionali. Inoltre, la pandemia da Covid-19 ha colpito in modo particolare le donne dal punto di vista lavorativo, con la disoccupazione o con un sovraccarico di lavoro legato al telelavoro e alla didattica a distanza dei propri figli. IndustriAll Europe quindi, a tal proposito, si è impegnata a lottare per lavori dignitosi per tutti e combattere il lavoro precario; a lavorare sulle politiche europee che sostengano la digitalizzazione nell'industria che favorisca un'equa distribuzione dei vantaggi, affrontando il gap digitale; a lavorare contro la violenza e le molestie sul lavoro in linea con la convenzione 190 dell'ILO e le sue raccomandazioni.

SALARIO EQUO

La quarta priorità è **una voce forte per i lavoratori per un salario equo e un potere di acquisto stabile.** La crisi pandemica ha aumentato le disuguaglianze economiche, che stanno aumentando sia tra Est e Ovest che tra Nord e Sud. Per una rapida ripresa è fondamentale mantenere il potere d'acquisto. Anche i sistemi di contrattazione collettiva hanno un ruolo centrale da svolgere nel garantire coesione sociale e uguaglianza. A tal proposito IndustriAll Europe si è impegnata a promuovere una ripresa guidata dai salari per rilanciare l'economia, a combattere le disuguaglianze di retribuzione per la stessa mansione in tutta Europa, a lavorare per una convergenza salariale verso l'alto tra Europa dell'Est e dell'Ovest. Rocco Palombella è intervenuto anche su questo capitolo, denunciando che assistiamo ormai da anni a una forte riduzione del numero degli occupati, in modo particolare nel settore manifatturiero. Questo ha generato un accanimento da parte dei Governi nell'aumentare la tassazione sui lavoratori dipendenti e pensionati, che risulta tra le più alte in Europa. Da qui l'annosa questione delle delocalizzazioni.

Un esempio su tutti quello di Elica, che ha deciso di licenziare circa 400 lavoratori trasferendo la produzione di cappe per cucina in Polonia. Ha inoltre espresso l'esigenza che da questo terzo Congresso europeo deve giungere un messaggio forte e chiaro al Parlamento europeo e ai governi dei singoli Stati che l'emergenza salariale deve essere affrontata con provvedimenti adeguati. Ha infine ricordato che le grandi differenze salariali più volte dibattute, anche durante la Conferenza di Bratislava nel 2018, non possono più continuare ad esistere, poiché nel frattempo tra i diversi Paesi si sono accentuate le disuguaglianze con il conseguente aumento della povertà anche tra gli occupati. In conclusione, ha ribadito che l'estensione della contrattazione nazionale in ogni singolo Stato rappresenta lo strumento indispensabile per una crescita salariale equa.

EUROPA SOCIALE E DEMOCRATICA

La quinta ed ultima priorità del piano strategico è **Una voce forte per i lavoratori ha bisogno di un'Europa sociale e democratica costruita sulla solidarietà tra le persone in crisi e in ripresa**. Con questa priorità IndustriAll Europe si impegna a contrastare la disuguaglianza, la discriminazione nei confronti delle donne, delle minoranze etniche, dei disabili. Con questa ultima priorità IndustriAll Europe si è ufficialmente impegnata a monitorare attentamente ad impegnarsi nel semestre europeo per garantire che non torni l'austerità, e che il semestre europeo diventi uno strumento efficace per coordinare le politiche economiche per sostenere l'occupazione di qualità e la crescita economica, integrando gli obiettivi del Green Deal e del pilastro europeo dei diritti sociali.

LE MOZIONI

Dopo la discussione e l'approvazione del Piano strategico, si è passati alla ratifica e all'esclusione di alcune affiliate e alla votazione delle mozioni presentate da alcuni sindacati e gruppi di IndustriAll Europe: la mozione presentata dalla Regione Est sulla convergenza salariale, "l'approfondimento della solidarietà sindacale europea" da parte del sindacato francese CGT, "le pratiche lavorative delle aziende multinazionali al di fuori dell'Europa"

presentata da parte del sindacato turco Petrol-Is, "I sindacati industriali al centro della lotta contro la politica dell'estrema destra" da parte della Regione del Benelux, "Per una giusta transizione energetica al servizio dei lavoratori e delle persone" da parte del sindacato portoghese Fiequimetal, "Aumentare il potere della contrattazione collettiva organizzando l'industria intera" presentata da parte del Gruppo di lavoro colletti bianchi di IndustriAll Europe, "Dobbiamo evitare di perdere la prossima generazione di lavoratori industriali" (da parte del Gruppo giovani di IndustriAll Europe) e "Palestina" da parte della Regione Benelux. Infine, è stata presentata, e successivamente approvata, una sola mozione di urgenza, che riguarda la situazione salariale/contrattuale della Regione Benelux. In questa regione vige una legge sugli standard salariali chiamata "legge per salvaguardare la competitività", che consente al governo di imporre un margine salariale indicativo (0,4% per il 2021-2022) entro il quale le parti sociali devono negoziare. Con l'approvazione di questa mozione il Benelux ha chiesto al sindacato industriale europeo di continuare a difendere il livello europeo per il diritto alla contrattazione collettiva libera e indipendente.

LO STATUTO DEL SINDACATO EUROPEO

Infine, l'ultimo punto discusso e approvato durante questo terzo congresso di IndustriAll Europe è stato lo Statuto del sindacato industriale europeo. Sono state due giornate molto intense e particolari che ci hanno visti impegnati in prima persona e presenti nella nostra sede nazionale, nonostante il giorno della festa della Repubblica Italiana. Come si può evincere, i temi trattati sono stati, oltre che numerosi, molto importanti. Lo svolgimento del congresso in modalità da remoto, per quanto in alcuni momenti sia stato difficoltoso da seguire, non ha di certo distolto la nostra attenzione dalle sfide che siamo chiamati ad affrontare. La Conferenza straordinaria che si spera si terrà nel 2023 a Salonicco, sarà l'occasione ufficiale per poter di nuovo riprendere a svolgere le importanti riunioni europee in presenza di cui, da quando è iniziata la pandemia, avvertiamo un po' la mancanza.

Near miss: perché non vengono segnalati?



di Andrea Farinazzo

La Direttiva Macchine è una delle principali norme da prendere in considerazione per la sicurezza dei macchinari. Vediamone i punti fondamentali. Quando parliamo di **sicurezza nell'uso dei macchinari** è

necessario conoscere la normativa di riferimento per la costruzione dei macchinari e i requisiti di sicurezza che devono essere applicati nell'uso della macchina stessa. Il quadro normativo contribuisce anche a delineare in maniera precisa le responsabilità dei diversi soggetti (ad esempio, fabbricanti, fornitori, installatori, utilizzatori e manutentori) implicati nel ciclo di vita delle macchine industriali.

Nell'ambito **sicurezza delle macchine la normativa** da prendere come riferimento è la direttiva n. 2006/42/CE, detta "Direttiva Macchine", recepita in Italia dal D.Lgs. n. 17/2010, entrata in vigore il 6 marzo 2010.

Tale direttiva definisce i **requisiti essenziali di sicurezza (RES)** che ogni macchina industriale deve possedere per essere venduta e utilizzata all'interno dell'Unione Europea

e ha due obiettivi principali:

- consentire la libera circolazione delle macchine nel mercato interno;
- garantire un elevato livello di protezione della salute e della sicurezza.

I RES sono **obbligatori e inderogabili**: una macchina viene considerata conforme agli standard di sicurezza se rispetta la totalità dei RES. Ogni macchina, dunque, dovrà essere progettata e costruita nel rispetto di tali requisiti per poter essere commercializzata e impiegata all'interno dell'Unione Europea.

Contenuti della direttiva

La direttiva dà una definizione precisa dei requisiti essenziali in materia di sicurezza e di salute pubblica che devono rispettare le macchine per la loro progettazione, fabbricazione e il loro funzionamento prima dell'immissione sul mercato.

La normativa distingue **due macro gruppi di macchine**:

- macchine che devono essere certificate da enti terzi;
- macchine che possono essere autocertificate dal produttore.

Per le macchine incluse nell'allegato IV della direttiva stessa la conformità ai requisiti previsti deve essere verificata nel corso di procedure di valutazione eseguite da enti esterni (organismi notificati).

Per tutte le altre macchine è sufficiente la redazione di un fascicolo tecnico (Fascicolo tecnico della Costruzione) in accordo con quanto contenuto nell'allegato VII della direttiva stessa.

Le macchine immesse sul mercato o modificate dopo l'entrata in vigore della direttiva devono dunque riportare la marcatura CE e devono includere appropriata documentazione.

Tutti i macchinari che non rispettano i requisiti della normativa non possono circolare nel mercato comune europeo e tantomeno in quello italiano che ne fa parte.

Ambito di applicazione: macchine e quasi-macchine

È importante dare una **definizione precisa** di "macchina" per individuare correttamente l'ambito di applicazione della normativa: una macchina è un insieme che viene dotato di un sistema di azionamento diverso dalla forza umana o animale diretta, costituito da parti e componenti, di cui uno mobile, collegati tra loro solidamente per una applicazione ben determinata.

Da tale definizione si evince che i beni sprovvisti di elementi mobili non sono da considerarsi macchine. Gli elementi mobili di una macchina sono comandati da un **sistema di azionamento** che utilizza una o più fonti di energia (ad esempio, l'energia termica, elettrica, pneumatica, idraulica o meccanica). Le macchine sprovviste di sistema di azionamento possono comunque rientrare nella definizione di macchine: il fabbricante in questo caso dovrà includere le istruzioni necessarie all'installazione del sistema di azionamento, come il tipo, la potenza e i sistemi di collegamento, e fornire indicazioni precise per il montaggio. Una macchina viene definita tale dalla normativa anche se provvista di parti smontate per lo stoccaggio e il trasporto.

Per definirsi tali le macchine devono altresì avere un'**applicazione ben determinata**. Le applicazioni tipiche delle macchine riguardano, ad esempio, la lavorazione, il trattamento e l'imballaggio dei materiali, oppure lo spostamento di materiali, oggetti o persone.

La normativa non viene applicata a **elementi separati delle macchine** quali, ad esempio, giunti, cilindri idraulici,

cuscinetti a sfera, scatole di trasmissione flangiate e simili, dal momento che non hanno un'applicazione specifica. L'insieme di tali componenti, incorporati nella macchina, deve però soddisfare i requisiti essenziali di sicurezza previsti. Perciò il fabbricante della macchina dovrà assicurarsi di scegliere i componenti con specifiche e caratteristiche adeguate.

Le **protezioni e i dispositivi di sicurezza** sono considerati parte integrante della macchina, in quanto la macchina priva di tali dispositivi non rispetterebbe tutti i RES. Il fabbricante dovrà fornire tutte le informazioni necessarie ad installare correttamente le protezioni (incluse quelle a carico del datore di lavoro), indicando istruzioni, schemi di montaggio e cablaggio affinché la macchina possa funzionare in sicurezza.

La direttiva si applica anche alle **quasi-macchine**, ovvero a quegli insiemi che, da soli, non sono in grado di portare a termine uno scopo ben preciso e necessitano di un'ulteriore fase di costruzione per costituire una macchina. Un sistema di azionamento è una quasi-macchina.

Ambito di applicazione: insiemi di macchine

La direttiva riguarda non solo macchine singole ma anche gli "**insiemi di macchine**" composti da due o più macchine o quasi-macchine che sono azionate in modo da avere un funzionamento solidale. Ai fini della direttiva gli insiemi di macchine equivalgono ad un'unica macchina e perciò derivano i medesimi obblighi previsti per una nuova macchina con relativo iter di certificazione CE.

Affinché un gruppo di macchine o quasi-macchine venga considerato un insieme di macchine dovrà soddisfare i **criteri** seguenti:

- le unità costitutive sono montate insieme al fine di assolvere una funzione comune;
- le unità costitutive sono collegate in modo tale che il funzionamento di ciascuna di esse influisca sul funzionamento delle altre direttamente;
- le unità costitutive dell'insieme sono provviste di un sistema di comando comune.

La direttiva macchine disciplina gli insiemi di macchine in quanto la loro sicurezza non dipende solo dalla sicurezza nella progettazione e nella costruzione delle unità che li costituiscono, ma anche dall'idoneità delle unità e delle interfacce tra le diverse macchine.

Gli insiemi di macchine vengono considerati dalla diret-

tiva come un'unica unità, che pertanto dovrà rispettare i requisiti essenziali di sicurezza, indipendentemente dalla conformità dei singoli elementi che la compongono.

Gli **impianti di grandi dimensioni**, al fine di facilitare l'applicazione della norma, possono essere suddivisi in sezioni, a loro volta considerati insieme di macchine.

Obblighi del fabbricante

Prima di immettere una macchina sul mercato il fabbricante dovrà predisporre la seguente **documentazione**:

- il **Fascicolo Tecnico della Costruzione (FTC)**: tale documento deve riguardare la progettazione, fabbricazione e funzionamento della macchina e serve a dimostrare che la macchina è conforme ai requisiti previsti dalla direttiva macchine. Per le quasi-macchine è necessaria la Documentazione Tecnica Pertinente;
- la **Dichiarazione CE di conformità** per le macchine e la **Dichiarazione di incorporazione** per le quasi-mac-

chine: in questa dichiarazione il fabbricante dichiara sotto la propria responsabilità che il prodotto è conforme ai requisiti essenziali di sicurezza. La dichiarazione di incorporazione deve includere l'elenco dei requisiti essenziali di sicurezza (RES) ottemperati. Entrambe le dichiarazioni contengono l'indicazione della persona autorizzata a costituire tali dichiarazioni;

- il **Manuale d'uso e manutenzione**: contiene le indicazioni relative al funzionamento della macchina ed è rivolto all'utilizzatore; è generalmente presente o tradotto nella lingua (o lingue) ufficiali del Paese in cui viene commercializzato;
- il **Marchio CE** apposto accanto al nome del fabbricante, con cui si dichiara che il produttore-distributore si assume la responsabilità del prodotto, consentendone la libera circolazione in Europa e l'identificazione di prodotti non conformi.