



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Carissimi lettori, a fronte di una primavera al di sotto delle temperature stagionali, questa seconda quindicina di giugno abbiamo avuto una impennata della temperatura

PRIMO PIANO



Acciaierie d'Italia: ora accelerare con la transizione ecologica. È ultima chance

Con la sentenza del 23 giugno 2021, la Sezione IV del Consiglio di Stato, accogliendo gli appelli di Arcelor Mittal e di Ilva in amministrazione straordinaria, ha annullato l'ordinanza del 27 febbraio 2020 del sindaco Melucci



Leonardo, i Lavoratori approvano il Contratto Integrativo Aziendale. Diario di un viaggio



Electrolux: un accordo vinto ai supplementari



Prosegue il confronto con Stellantis mentre riparte il tavolo automotive al Mise



Whirlpool: Governo blocchi procedura di licenziamento



IndustriAll Global: focus su Fincantieri e Naval Group



Genova: una giornata da ricordare



L'Italia riparte con il lavoro e con la coesione sociale



Sorveglianza sanitaria eccezionale: proroga al 31 luglio 2021

L'Editoriale

di Rocco Palombella



Carissimi lettori,

a fronte di una primavera al di sotto delle temperature stagionali, questa seconda quindicina di giugno abbiamo avuto una impennata della temperatura che ha fatto registrare anche 40°, soprattutto al Settentrione.

La temperatura si è fatta incandescente anche per l'aumento dell'attività vertenziale, con conseguenti iniziative e manifestazioni messe in campo sia dalle categorie che dalla confederazione.

Ormai da un mese e mezzo attendevamo la sentenza del Consiglio di Stato sull'ex Ilva e mai come in questo caso abbiamo temuto il peggio. Il destino del risanamento ambientale di Taranto, la salvaguardia della salute e il mantenimento dei livelli occupazionali, nonché la produzione di acciaio in Italia, erano appesi a una sentenza del Consiglio di Stato che, alla fine, ha accolto il ricorso promosso da Acciaierie d'Italia e Ilva AS.

Sentenza che almeno per il momento ha confermato la produzione dell'area a caldo, fermo restando il rispetto degli investimenti previsti dall'AIA e dal piano ambientale approvato dal Ministero dell'Ambiente prima dell'accordo sindacale del 2018.

Subito dopo la sentenza, insieme ai Segretari generali di Fim e Fiom abbiamo chiesto di realizzare un incontro al Ministero dello Sviluppo economico, a fronte delle tensioni che si stavano determinando negli stabilimenti di Genova e Taranto. La convocazione è finalmente arrivata per l'8 luglio.

Positivo è stato l'accordo realizzato nei giorni scorsi dalle strutture sindacali di Melfi per quanto riguarda Stellantis. Un accordo unitario, firmato anche dalla Fiom, per la prima volta dopo 11 anni. L'intesa prevede, da un lato, la fermata di una delle due linee e, dall'altro lato, l'inizio di una transizione tecnologica che prevede l'installazione di una piattaforma elettrica a partire dal 2024 per la produzione di quattro nuovi modelli.

C'è stato un grande impegno e l'assunzione di responsabilità da parte delle nostre strutture che sono riuscite a costruire un accordo con zero esuberanti, infatti la gestione della transizione avverrà utilizzando gli ammortizzatori sociali.

Il tavolo automotive, che si è riunito dopo due anni di attesa, è stato ancora una volta una iniziativa più dettata dalle pressioni effettuate dal sindacato che dalla reale volontà del governo.

Il tavolo si è concluso con la richiesta del viceministro **Gilberto Pichetto Fratin** a tutti i partecipanti di comunicare entro dieci giorni le proposte su come organizzare questo tavolo, che rappresenta 350 miliardi di euro di Pil (circa il 20%), 1 milione 200mila addetti.

Cgil Cisl e Uil hanno organizzato tre grandi manifestazioni il 26 giugno a Bari, Firenze e Torino, dove hanno partecipato i tre Segretari generali.

PierPaolo Bombardieri ha preso parte alla manifestazione di Bari, dove c'è stata una grande partecipazione e la presenza di tutta la Uil è stata determinante.

Nonostante il caldo che ha sfiorato 40°, Piazza della Libertà è stata colma di manifestanti che rivendicavano il blocco dei licenziamenti, la salvaguardia dei posti di lavoro, la coesione e la giustizia sociale per l'Italia di domani.

Le manifestazioni hanno lasciato il segno e sono arrivate fino alla Presidenza del consiglio, infatti il Presidente **Mario Draghi** ha immediatamente convocato i tre Segretari generali e ha preso in considerazione le rivendicazioni che erano alla base della manifestazione.

Dopo una trattativa di circa sette ore è stata trovata una alternativa ai licenziamenti con la concessione di ulteriori 13 settimane di cassa integrazione non onerosa.

Dalle associazioni più rappresentative - Cgil, Cisl, Uil, Governo, Confindustria, Alleanza delle Cooperative e Confapi - è stato sottoscritto un Avviso comune a utilizzare la cassa prima di procedere a qualsiasi procedura di licenziamento.

Importante anche la creazione di una cabina di regia per poter affrontare le difformità eventuali che si potrebbero creare nella gestione di questi strumenti da parte della aziende.

Ora però non mi resta che augurarvi buona lettura...

Acciaierie d'Italia: ora accelerare con la transizione ecologica. È ultima chance

PRIMO PIANO



Con la sentenza n. 4802 del 23 giugno 2021, la Sezione IV del Consiglio di Stato, accogliendo gli appelli di Arcelor Mittal Spa e di Ilva Spa in amministrazione straordinaria, ha annullato l'ordinanza n. 15 del 27 febbraio 2020, con cui il sindaco di Taranto **Rinaldo Melucci** aveva ordinato loro, nelle rispettive qualità di gestore e proprietario dello stabilimento siderurgico ex Ilva, di individuare entro 60 giorni gli impianti interessati da emissioni inquinanti e rimuoverne le eventuali criticità, e qualora ciò non fosse avvenuto di procedere nei 60 giorni successivi alla sospensione/fermata delle attività dello stabilimento. Il Consiglio di Stato ha specificato, infatti, che non sono emersi "fatti, tali da evidenziare e provare adeguatamente che il pericolo di reiterazione degli eventi emissivi fosse talmente imminente da giustificare l'ordinanza contingibile e urgente, oppure che il pericolo paventato comportasse un aggravamento della situazione sanitaria nella città di Taranto, tale da indurre ad anticipare la tempistica prefissata per la realizzazione delle migliorie".

ACCELERARE CON LA TRANSIZIONE

"Ora l'unica soluzione per garantire contemporaneamente il risanamento ambientale, la salute dei cittadini e dei lavoratori, l'occupazione e un futuro industriale ecosostenibile - ha dichiarato a caldo il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella** - è l'accelerazione della transi-

zione ecologica, prevedendo sin da subito un cronoprogramma di tutti gli interventi da mettere in campo. È l'ultima chance, sarebbe inaccettabile se la politica continuasse a non decidere sul futuro di oltre 15mila lavoratori, intere comunità e un settore che deve essere ritenuto strategico per il nostro Paese". A proposito di transizione, il ministro dello Sviluppo economico, **Giancarlo Giorgetti**, ha commentato: "Alla luce del pronunciamento del Consiglio di Stato sull'ex Ilva, che chiarisce il quadro operativo e giuridico, il governo procederà in modo spedito su un piano industriale ambientalmente compatibile e nel rispetto della salute delle persone. L'obiettivo - ha aggiunto - è rispondere alle esigenze dello sviluppo della filiera nazionale dell'acciaio accogliendo la filosofia del PNRR recentemente approvato". Di questo si parlerà presumibilmente nell'incontro fissato per l'8 luglio al Mise tra governo e sindacati, alla presenza dell'azienda.

INTERVENTO DEL GOVERNO

Come ha avuto modo di ribadire Palombella in un suo intervento a Economia24 su RaiNews, "nell'ultimo periodo abbiamo registrato la mancanza di impegno diretto del governo, nonostante abbia messo a disposizione 400 milioni di euro entrando nel capitale di Acciaierie d'Italia. Il tema della transizione ecologica è cruciale: vogliamo sapere quanto dura e come salvaguardiamo prima di tutto

la salute dei cittadini e dei lavoratori e i posti di lavoro". Nel frattempo è già partita la cassa integrazione unilaterale per 4mila lavoratori a Taranto e altre migliaia a Genova, in controtendenza rispetto a un mercato dell'acciaio in salita. "L'Italia - ha concluso Palombella - sta importando acciaio di poca qualità e abbiamo problemi con i prezzi esorbitanti delle materie prime. Il governo dovrebbe intervenire immediatamente".

LA MORSELLI AL SOLE 24 ORE

Il 1° luglio l'ad **Lucia Morselli** ha rilasciato una intervista al Sole 24 ore in cui riconosce nel 2019 "un anno molto difficile" e per il 2020 "ancora qualche difficoltà nei conti, a causa della pandemia, ma in misura neppure lontanamente comparabile". Il primo semestre del 2021, invece, "ha segnato il ritorno, per la prima volta dopo tanto tempo, all'utile netto". L'ex Ilva quindi "ha cancellato il rosso dai conti e, nonostante le difficoltà dell'emergenza

sanitaria, segna un numero positivo all'ultima riga del conto economico, quello che finirà nel patrimonio netto. Questo fa giustizia di fantasie e aberrazioni sulle perdite del gruppo che sono state dette e scritte". Adesso l'ad confida che Invitalia, l'azionista pubblico, entrando in consiglio darà attuazione ai propri impegni contrattuali.

BATTERIA 12

Diventa un caso però la batteria numero 12 della cokeria che Acciaierie d'Italia dovrebbe avviare allo spegnimento in base a un decreto ministeriale del 25 giugno scorso. Il ministro della Transizione ecologica, **Roberto Cingolani**, non ha concesso la proroga per la fine dei lavori di messa a norma ambientale da fine giugno 2021 a fine gennaio 2022 chiesta dall'azienda e l'impianto attualmente non risulta completo. "In tempo di Covid e con i provvedimenti di proroga generalizzata non ci sembra una decisione giusta", commenta Morselli.

Leonardo, i Lavoratori approvano il Contratto Integrativo Aziendale. Diario di un viaggio



di Bruno Cantonetti

E' stato un percorso lungo, iniziato con i migliori auspici nell'agosto del 2019, poi proseguito in crescendo fino a dicembre dello stesso anno con una progressione

di lavoro e risultati importanti, nel segno di un confronto serrato ma costruttivo.

LO STOP DEL COVID

E' stata una prova importante, ci ha obbligati, tutti, a mettere repentinamente da parte schemi classici di lavoro per concentrarci sulla "difesa della fabbrica". Una definizione che potrebbe apparire arcaica ma che in realtà condensa in pieno quello che è successo, la messa in sicurezza dei lavoratori e del lavoro! E questo obiettivo, raggiunto grazie agli accordi stipulati con l'azienda e attraverso la partecipazione e l'impegno di tutti i lavoratori ci ha consentito di arginare l'impatto della pandemia evitando perdita di salario.

IL 2020 UN ANNO DIFFICILE

E quando subito dopo l'estate si immaginava che fosse finita siamo stati di nuovo prigionieri. Eppure, noi della Uilm, non abbiamo mai perso la convinzione che si po-

tesse continuare a costruire il rinnovo contrattuale, quello del CCNL e quello di 2° livello di Leonardo. Con determinazione, insieme alle altre organizzazioni abbiamo sostenuto le nostre rivendicazioni, indicando chiaramente le priorità. E quando le richieste hanno radici forti non si ha timore di sostenerle. E così è stato.

IL 2021 RIPRENDE IL PERCORSO

Il 5 febbraio 2021 firmata l'ipotesi di rinnovo del CCNL, abbiamo ricominciato a spingere per riprendere il confronto con Leonardo e rinnovare il contratto integrativo.

Uno dei primi elementi che ci eravamo prefissi di attuare è stato quello di ritornare a confrontarsi in presenza, in sicurezza e distanziati ma da vicino!

E ci siamo preparati per quegli appuntamenti, ritornando a vederci nei coordinamenti in presenza, non solo per riabilitarci ma per fare il punto e stabilire le priorità.

- Il Contratto Integrativo
- Le questioni Industriali

LA FIRMA DELLA IPOTESI DI INTEGRATIVO

Avvenuta lo scorso 21 maggio è stata la concretizzazione di un lavoro certosino fatto di scelte importanti e della consapevolezza che se non avessimo firmato non avremmo potuto consolidare gli incrementi economici contrattati, e quelli normativi, a partire dalle relazioni sin-

dacali, ridefinite con l'intento di restituire valore e titoli di discussione proprio a partire dai siti.

IL VERO VALORE AGGIUNTO

Arrivato con la firma dell'ipotesi di accordo è stato aver creato le condizioni per passare alla fase successiva, ritornare fra i lavoratori, **fare le assemblee in presenza**, scoprire o meglio riscoprire il valore del confronto diretto, a volte anche sopra le righe ma unica possibilità di trasmettere e di ricevere a pieno le reazioni, le critiche, la misura e le difficoltà del lavoro e la somma di un anno di disagi e sacrifici. E in questo viaggio delle assemblee, un viaggio fra alcuni dei siti di Leonardo da nord a sud, ho ancora una volta avuto chiaro, ciò che noi della Uilm continuiamo a ripetere da un po' di tempo, il valore della partecipazione che rappresenta l'unica possibilità per crescere insieme all'interno di un gruppo che ha circa 30mila lavoratori in Italia e le attività di manifattura pregiata pesano in modo importante.

QUESTO INTEGRATIVO

Votato ed approvato da circa il 90% dei votanti oltre agli aumenti salariali importanti che valgono più di € 1.700,800€ dei quali resteranno fissi in busta paga, è il **primo vero integrativo del Gruppo Leonardo**, la One Company che potrà essere costruita proprio sulle basi di questo contratto. Regole comuni ed autonomie negoziali che insieme al ritrovato protagonismo dei lavoratori si tradurranno nella energia che serve per affrontare la pratica lavorativa quotidiana.

LA UILM Noi, il nostro metodo, con trasparenza fin dalle prime fasi abbiamo condiviso scelte e difficoltà, siamo riusciti a costruire un gruppo che è in grado di vivere e trasmettere agli iscritti ed ai lavoratori, tutti i momenti di discussione, questo è un altro grande risultato raggiunto, di cui dovremo essere orgogliosi, poiché con tanto impegno abbiamo ricostruito quel legame forte fra i lavoratori, che è l'essenza di una organizzazione sindacale, anzi, orgoglio metalmeccanico!

Electrolux: un accordo vinto ai supplementari



di Gianluca Ficco

Siamo andati oltre i tempi regolamentari, abbiamo dovuto reagire in modo irrituale a una situazione a dir poco inusitata, ma alla fine ci siamo riusciti: abbiamo convinto

Electrolux a modificare la controversa clausola sugli straordinari obbligatori reintroducendo la necessità dell'accordo con i delegati di fabbrica. Con questo risultato, ritenuto da molti impossibile, abbiamo quindi acconsentito a sciogliere ogni riserva sull'efficacia dell'accordo del 23 aprile, con cui si rinnova il contratto integrativo sia in Electrolux domestici sia in Electrolux Professional.

RISULTATO IMPOSSIBILE

Il referendum sull'ipotesi di accordo ci aveva difatti consegnato un risultato impossibile. Non solo era passato con uno scarto assai risicato, 1867 sì e 1835 no, ma per di più con il voto favorevole di Electrolux Professional e contrario di Electrolux domestici. Dinanzi alla immediata proclamazione della validazione dell'accordo da parte di Fim e di Fiom, come Uilm avevamo scelto di assumere una posizione differente, certamente irrituale, ma rispettosa dei lavoratori e coerente con le posizioni in precedenza assunte durante il negoziato. Abbiamo quindi chiesto un supplemento di discussione prima fra le organizzazioni sindacali e poi con la Direzione aziendale, per affrontare

proprio il delicato nodo dell'orario di lavoro, su cui peraltro ci eravamo battuti molto duramente durante l'intera trattativa, modificando di molto le iniziali pretese aziendali ed entrando in contrasto perfino con le altre organizzazioni sindacali. Che fossimo sulla strada giusta ce lo aveva detto qualche giorno più tardi lo straordinario successo alle elezioni di Porcia, la più grande fabbrica del gruppo, dove non solo siamo arrivati primi ma abbiamo incrementato i consensi fino al 47% dei votanti.

TEMI SENSIBILI

Ma l'obiettivo è stato conseguito il 23 di giugno, fra lo stupore di molti, allorché abbiamo convinto Electrolux a restituire ai delegati di fabbrica la piena titolarità negoziale sugli straordinari, nel rispetto del celebre sistema partecipativo Electrolux. Su un altro tema sensibile, quello delle stabilizzazioni, l'Azienda si è comunque impegnata a verificare la possibilità di effettuarle a fronte dell'andamento di mercato e di volumi, indebolendo è vero un impegno unilaterale che in precedenza aveva assunto in modo più forte, ma lasciandoci uno spazio di interlocuzione che useremo anche per provare a portare avanti un'altra idea della Uilm: costituire un bacino che dia a tutti i lavoratori a termine o in somministrazione un diritto di precedenza sulle future assunzioni in qualsiasi modo queste siano fatte. Ed ora, con questa ultima modifica ai supplementari, può entrare in vigore un accordo che prevede un incremento del premio di risultato annuo, dagli attuali 1.589

euro a 1.789 euro nel 2021, 1.989 nel 2022, 2.189 nel 2023, 2.289 nel 2024; a questa cifra si aggiunge peraltro, per il personale di produzione, un bonus del 2%, del 4%, del 5% o del 6% per gli stabilimenti classificati rispettivamente con bronzo, argento, oro e platino. I primi benefici salariali si vedranno subito, giacché gli anticipi mensili del premio passano dagli attuali 78 euro a 120 euro.

NOVITÀ POSITIVE

Ma ci sono altre novità positive, come la possibilità su base volontaria di percepire il premio sotto forma di welfare aziendale con un contributo aggiuntivo da parte dell'azienda del 10%; il miglioramento delle discipline della

trasferta e della reperibilità; il miglioramento del microclima con l'installazione, nel biennio 2021-2022, di 147 nuovi impianti di raffrescamento; o come il trattamento di miglior favore per i congedi genitoriali facoltativi, durante i quali il premio per le quote di anticipo mensile maturerà, con la possibilità su base volontaria di convertirlo in permessi aggiuntivi. Forte di questi risultati elettorali la Uilm, che è cresciuta moltissimo in questi anni, si presenta fiduciosa ai prossimi appuntamenti elettorali, con la speranza che i lavoratori vogliano premiarne la tenacia e il pragmatismo, soprattutto la ferrea volontà di servire sempre e comunque gli interessi dei nostri iscritti e dei lavoratori tutti.

Prosegue il confronto con Stellantis mentre riparte il tavolo automotive al Mise

Se con l'incontro ministeriale del 15 giugno si è avviato il confronto per la definizione del futuro piano industriale di Stellantis in Italia, ora ci sono i presupposti per chiedere un suo progressivo disvelamento e un quadro di certezze per i lavoratori italiani. Nel frattempo sono difatti intervenute due novità degne di nota. Innanzitutto è stato riconvocato il tavolo automotive. Purtroppo si è trattato di un incontro interlocutorio, ma per lo meno attesta un rinnovato interesse del ministero dello Sviluppo economico per l'industria e per il delicato tema della transizione energetica. Come ha dichiarato il nostro segretario generale **Rocco Palombella**, "il Ministro Giorgetti ha voluto raccogliere i suggerimenti di tutte le parti coinvolte per arrivare entro dieci giorni alla formulazione di ipotesi e a un tavolo di lavoro, che tenga conto delle posizioni espresse, per avviare una discussione completa sul futuro dell'automotive. Questo settore rappresenta una parte fondamentale dell'industria italiana, con 350 miliardi di produzione all'anno, 20% del Pil nazionale e un milione e 250 mila lavoratori coinvolti complessivamente. È indispensabile affrontare l'importante tema della transizione ecologica avendo come priorità la salvaguardia occupazionale, il futuro produttivo degli stabilimenti italiani e di tutto l'indotto nazionale".

ACCORDO DI SOLIDARIETÀ A MELFI

L'altra novità è rappresentata dalla firma dell'accordo di solidarietà e di uscite incentivate volontarie a Melfi. Si tratta di accordi tanto più importanti, in quanto propedeutici all'avvio del nuovo piano industriale nello stabilimento campano, che come noto prevede la futura assegnazione di quattro modelli multibrand del segmento medio di gamma. Nelle intese di Melfi Stellantis chiarisce che la capacità produttiva complessiva non sarà intaccata, a diffe-



renza di quanto si temeva, assicura che non ci saranno esuberi, rinnova l'impegno al rispetto delle regole contrattuali di organizzazione del lavoro anche sulla nuova linea, garantisce la maturazione dei ratei e incrementa gli incentivi per le uscite volontarie, rispetto a quanto già in precedenza pattuito a Cassino e a Modena, di ulteriori 20mila euro.

PIANO INDUSTRIALE

Sulla scorta di tutto ciò abbiamo avanzato richiesta al Governo di riconvocare il tavolo di confronto con Stellantis, per proseguire il confronto sul futuro piano industriale, a iniziare dai delicati temi del futuro degli stabilimenti di meccanica e della agognata costruzione di una futura giga factory. Gli obiettivi della Uilm sono stati esplicitati con grande chiarezza nei coordinamenti nazionali degli ultimi mesi: missioni produttive per tutti gli stabilimenti e gli enti di staff, che scongiurino il rischio, oggi più che mai presente nell'industria dell'auto, di chiusure e di esuberi; un confronto trasparente negli stabilimenti, affinché i recuperi di competitività possano essere realizzati con la riduzione delle complessità, e non con un peggioramento degli standard di lavoro; un impegno aziendale a far maturare i ratei in questo periodo di forte ricorso alla cassa integrazione; un chiarimento sulla organizzazione del lavoro e sull'intenzione di continuare a perseguire o meno il WCM, con le ricadute che ne derivano anche sul fronte del premio; l'estensione dei maggiori incentivi alle uscite volontarie di tutti gli stabilimenti che ne abbiano necessità. Al Governo avanziamo infine la richiesta di sostegno agli investimenti per la transizione verso la elettrificazione di tutta la filiera produttiva, in particolare delle imprese dell'indotto che necessitano di una imminente riconversione, nonché strumenti legislativi che favoriscano il ricambio generazionale.

Whirlpool: Governo blocchi procedura di licenziamento



All'incontro convocato dal Ministero dello Sviluppo economico, il 23 giugno scorso, con in contemporanea lo sciopero di 8 ore e blocco delle produzioni in tutti gli stabilimenti Whirlpool, la multinazionale ha ribadito l'intenzione di procedere a luglio con l'apertura della procedura di licenziamento per i lavoratori di Napoli, che come noto ha una durata di 75 giorni prima di sfociare nella risoluzione dei rapporti di lavoro.

AVVISO COMUNE

Fortunatamente, con l'Avviso comune sottoscritto da Cgil Cisl e Uil, il governo e le associazioni datoriali più rappresentative la multinazionale potrebbe sfruttare ulteriori 13 settimane di cassa integrazione non onerosa prima di procedere con i licenziamenti. "Noi ci auguriamo che Whirlpool trasformi le lettere di licenziamento in proroga di cassa integrazione, questo tempo ulteriore ci darebbe la possibilità di trovare una soluzione", ha dichiarato **Rocco Palombella** ospite di Economia24 su RaiNews.

L'IMPEGNO DELL'AZIENDA

Come si legge in una nota unitaria Fim Fiom Uilm, nell'accordo sottoscritto nel 2018 e in vigore fino al 31 dicembre 2021, l'azienda si impegnava a non aprire procedure di licenziamento collettivo a fronte della ingente disponibilità di ammortizzatori sociali in deroga su tutto il Gruppo. L'a-

pertura della procedura su Napoli rappresenterebbe un ennesimo atto unilaterale di violazione dell'accordo da parte dell'azienda che impedirebbe ai soggetti al tavolo di poter continuare un confronto che non sia condizionato dai tempi della procedura e dalla minaccia della perdita dei posti di lavoro e che mette in discussione la credibilità dell'azienda stessa. La disponibilità aziendale - continuano Fim Fiom Uilm - a supportare generici progetti di reindustrializzazione nel sito di Napoli non può in alcun modo rappresentare un punto di partenza utile per dare una risposta ai lavoratori coinvolti in questa drammatica vertenza

MANIFESTAZIONE AL MISE

La riconvocazione al ministero dello Sviluppo economico del tavolo di trattativa per la Whirlpool di Napoli era stata ottenuta con una manifestazione proprio sotto la sede del Ministero tenutasi il 18 giugno.

In quell'occasione Fim Fiom Uilm avevano ribadito come dopo due anni di lotta solitaria fosse arrivato il momento per il governo di schierarsi con il sindacato. I lavoratori di Napoli non vogliono promesse, ma lavoro. La multinazionale sta perpetrando una grave ingiustizia, è arrivato il momento che la politica passi dalle promesse ai fatti concreti. In un momento di ripresa del mercato, è inaccettabile la chiusura di Napoli e il progressivo disimpegno di Whirlpool per il nostro Paese.

IndustriAll Global: focus su Fincantieri e Naval Group



di **Marco Gregori**

Il 21 giugno scorso si è tenuto l'incontro sindacale IndustriAll Global con focus su Fincantieri e Naval Group. In collegamento molti Paesi, tra cui a titolo meramente esemplificativo Au-

stralia, Norvegia, Francia e Italia. Moderatore **Kan Matsuzaki**, direttore ICT, Electrical & Electronics per le Costruzioni Mercantili IndustriAll. Nella prima parte dell'incontro è stata illustrata la situazione di Naval Group, azienda leader nel comparto militare francese, e nella seconda parte quella di Fincantieri, leader a sua volta nel comparto militare e crocieristico italiano, europeo e mondiale. Aziende che hanno costituito recentemente, a gennaio dello scorso anno, la joint venture paritetica Naviris, afferente al comparto militare e con sede a Genova.

NUOVE ATTIVITÀ

Venendo a Fincantieri, la discussione è iniziata con l'illustrazione delle nuove attività con una panoramica su nuove acquisizioni e recenti joint venture. A cominciare da quella, recentissima, tra Fincantieri e Fiat, Power4Future, dedicata alla produzione di batterie al litio.

Sul versante sindacale, con riguardo al comparto militare, abbiamo voluto evidenziare i seguenti temi:

- Fincantieri supporterà Daewoo portaerei coreane: nel corso dell'evento relativo a uno dei principali saloni navali dell'Asia e del Pacifico (Madex), l'azienda ha firmato un contratto con Daewoo per il supporto al "conceptual design" della nuova classe di portaerei "cvx" per la Marina della Repubblica di Corea (Corea del Sud) sulla base dell'esperienza maturata con la costruzione "Trieste" che verrà consegnata il prossimo anno alla nostra marina militare;

- Fincantieri fornirà otto unità all'Indonesia: l'azienda ricoprirà il ruolo di Prime Contractor per l'intero programma di costruzione delle fregate classe Fremm e l'ammodernamento e la vendita di 2 fregate classe Maestrale all'Indonesia.

È stato, quindi, sottolineato come l'azienda abbia voluto procedere verso una sempre più spinta diversificazione dei segmenti produttivi del gruppo. Anche percorrendo strade a suo tempo evidenziate dal nostro sindacato. Pensiamo nello specifico a temi importanti quali smart working, la cyber security come necessaria protezione ai segreti industriali anche nell'ottica del futuro cloud nazionale, alle politiche ambientali con le nuove prospettive su idrogeno e celle combustibili, fino all'innovativo accordo sugli appalti siglato poche settimane addietro.

ULTIMI EVENTI

Si vuole qui ripercorrere gli ultimi eventi caratterizzanti il panorama attuale e illustrati all'assemblea:

- Fincantieri e Amazon web services: accordo di cooperazione con Amazon Web Services (AWS) per accelerare l'innovazione digitale e lo sviluppo tecnologico del Paese. Le due aziende supporteranno l'attuazione del piano "Italia Digitale 2026", parte del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) con progetti comuni e con tecnologie cloud necessarie ai fini della trasformazione digitale dell'Italia; - Acquisizione INSO: Fincantieri ha perfezionato l'acquisizione del ramo d'azienda che fa capo a INSO, specializzata nello sviluppo di progetti di costruzione e fornitura di tecnologie nei settori della sanità, dell'industria e del terziario, anche come risposta alle necessità dovute alla pandemia; - Fincantieri e Comau: l'azienda ha sottoscritto con Comau, una lettera di intenti per la realizzazione di soluzioni robotizzate prototipali per la saldatura dell'acciaio, e per la seguente realizzazione in serie. Sarà un robot-veicolo di saldatura, composto da un robot antropomorfo e da un veicolo cingolato, il primo progetto congiunto e i relativi test si terranno presso i siti produttivi di Fincantieri nella prima metà del prossimo anno.

DIVERSIFICAZIONE INTERNA

Oltre al tema, importante e sentito, della diversificazione su mercati e settori esterni, abbiamo voluto sottolineare anche la diversificazione interna al Gruppo. Registrando le difficoltà del greggio, la divisione Oil & Gas, in questa fase non brillante, ha voluto rivedere la propria mission produttiva e destinare parte dell'attività di Vard al mondo delle crociere di lusso. Scelta che comporta collaborazioni più strette tra Italia (sede della divisione progettuale mer-

cantile a Trieste), Norvegia (siti progettuali di Vard) e Romania (siti produttivi). Con colleghi rumeni presenti nella realtà progettuale triestina e colleghi polacchi in aziende dell'indotto in Norvegia.

INDOTTO

La parte finale dell'intervento è stata rivolta proprio alla presenza numerica e alle tematiche sindacali dell'indotto del Gruppo, su richiesta diretta del direttore **Kan Matsuzaki**. Gli appalti nel gruppo Fincantieri sono attentamente monitorati da IndustriAll, in Italia e in generale nel mondo. Cade, come si dice, a fagiolo l'accordo sugli appalti siglato dal nostro coordinatore nazionale **Michele Paliani** assieme all'Esecutivo del coordinamento sindacale Fincantieri e valido per tutti i siti produttivi italiani. Si tratta di un accordo veramente innovativo che sviluppa e amplia modalità già ricomprese nell'integrativo di gruppo firmato unitariamente nel giugno 2016. Infatti, quanto la bontà di quanto illustrato ha raccolto interesse e ha suscitato attenzione nei partecipanti tutti la volontà di migliorare le condizioni dei colleghi dell'indotto anche tramite il "Codice Etico" con le relative ricadute applicative dei contratti nazionali previsti e gli accordi quadro quinquennali per elevare le competenze dell'indotto Fincantieri in Italia. Una giornata positiva, molto positiva. Di discussione e di condivisione e che ha permesso di conoscere e far conoscere le nostre attività anche a colleghi di altre parti dell'Europa e del mondo. Su questa linea diventa non più eludibile la messa in opera del Comitato Aziendale Europeo (CAE) che nell'ultimo integrativo Fincantieri è stato abbozzato ed ora andrà reso operativo. Prossimo appuntamento previsto a ottobre 2021. Stay tuned...

Genova: una giornata da ricordare

di Antonino Di Bella

Sono un iscritto alla Uilm dal 2017 ma ho ricoperto per tre anni il ruolo di delegato di fabbrica presso la Hi-Lex Italy di Chiavari, azienda del settore automotive. La settimana scorsa ho partecipato assieme agli amici del Direttivo al convegno "Modello Genova, un ponte per il futuro", egregiamente organizzato dalla Segreteria provinciale di Genova alla cui guida c'è **Antonio Apa**. Avrete già letto su queste pagine l'articolo a firma del nostro Segretario generale **Rocco Palombella** dove sono stati illustrati gli interventi dei relatori sia sul fronte industriale che su quello politico. La relazione d'apertura tenuta appunto da Apa ha dato il via a considerazioni sul presente e sul futuro di una città, ma mi si permetta anche di una regione, in bilico tra un oggi difficoltoso e un domani incerto, ma di un'incertezza ultradecennale che trova le sue origini nello smantellamento dell'industria manifatturiera a scapito di altri settori che di fatto non hanno permesso una reale crescita della ricchezza, bensì un impoverimento della società.

CRISI DI LAVORO

Anche nelle altre aree della Liguria abbiamo risentito della crisi, o dovrei dire delle tante crisi, che hanno portato alla decisa riduzione dei posti di lavoro. Il Tigullio, al cui centro sta Chiavari, triangolo geografico che va da Portofino a Sestri Levante la cui terza punta arriva nell'entroterra confinante col parmense, risente ancora di più della mancanza di opportunità lavorative. Seppur con aziende quali Arinox, della sede di Fincantieri di RivaTrigoso (che grazie a una gestione oculata avrà lavoro ancora per anni) e in minima parte, perché penalizzata dalla crisi del settore auto, di Hi-Lex (purtroppo ora in cigs) le prospettive lavorative languono tanto che se non ci fosse il settore terziario guidato dal turismo più che un triangolo lavorativo sembrerebbe un triangolo delle Bermuda! Battute a parte ho potuto constatare concretamente che il nostro sindacato rimane sempre e comunque in prima fila nel difendere i posti di lavoro cercando di creare i presupposti per stabilizzarli se non addirittura per aumentarli.

UN NOME UNA GARANZIA

Il rinnovo del contratto nazionale ha portato un aumento economico ma soprattutto serenità nelle famiglie e la firma in calce di Rocco Palombella garantisce l'attuazione di tutte le norme ivi contenute. Mi voglio quindi soffermare brevemente sulla figura del nostro Segretario generale dandovi una mia impressione. Premetto che seppur cattolico non ho mai esercitato il culto della personalità verso alcuno e certamente non comincerò a farlo a 58



anni. Quello che però balza agli occhi è il suo modo concreto di affrontare le problematiche anche lavorative e di esporre soluzioni per uscire da esse. Ho avuto la possibilità di incontrare per la prima volta Rocco Palombella in occasione del congresso dell'aprile 2018, che mi ha visto diventare membro del Direttivo provinciale, poi sempre a Genova un anno dopo e l'ultima

volta la settimana scorsa in occasione del convegno sul futuro di Genova e della Liguria. Ebbene, l'impressione che ho avuto è stata quella di una persona che non si siede a un tavolo per fare passiva presenza, ma richiama gli interlocutori alle loro concrete responsabilità soprattutto se questi rappresentano importanti aziende nazionali. Ecco allora il suo accenno alla famosa teoria della "Fabbrica 4.0", presunta panacea che vuol essere risolutoria a tutti i problemi di produzione quando invece abbiamo ancora fabbriche prive degli elementari presidi di sicurezza e lavoratori che ancora attendono di svolgere i corsi di formazione continua resi obbligatori dal contratto. Finito il convegno Rocco Palombella si è intrattenuto con noi "semplici" lavoratori ed è stata forse la parte migliore perché ho potuto constatare la sua disponibilità al dialogo parlando di vari temi e trovandoci d'accordo col fatto che oggi siamo sommersi da parole che sono tutta aria fritta se non trasformate in azioni concrete.

PAROLE D'ORDINE

Come allora non pensare a quando, a inizio millennio, io e tanti di noi cominciammo a sentire parole come "mediatore culturale"; qualche anno dopo arrivò la "resilienza", quasi una parola d'ordine da dover usare per il nuovo che avanza (altro modo di dire) tanto è vero che ce la ritroviamo oggi declinata in ogni salsa politica, e ancora la "decrescita felice" come se la crescita fosse un peccato da scontare, come se crescere non voglia dire creare ricchezza e benessere per famiglie e individui (semmai c'è un problema di redistribuzione della medesima). Infine ci siamo ritrovati a commentare col nostro Segretario il tema all'ordine del giorno della politica e cioè la famosa "transizione ecologica", concetto tanto importante da far cambiare addirittura il nome a un ministero! Anche qui Palombella ha espresso il concetto della presenza e dell'aumento della produzione in Italia perché non si può dipendere sempre dall'estero, acciaio docet, perché se noi non saremo in grado di produrre e gestire i cambiamenti saremo sempre un passo indietro e lontani dai tavoli decisionali. E allora ben vengano sempre i richiami alla concretezza da parte del nostro Segretario generale, sicuramente ci aiuteranno in questi tempi difficili di lotte per il lavoro e la dignità. Concludo invitandolo a visitare le aziende, ma soprattutto i lavoratori del Tigullio... Rocco, noi ti aspettiamo!

L'Italia riparte con il lavoro e con la coesione sociale



“Ripartiamo, insieme”. Con questo slogan erano scesi in piazza il 26 giugno scorso migliaia di lavoratori e pensionati a Bari, Torino e Firenze per la manifestazione nazionale organizzata da Cgil Cisl e Uil. Manifestazioni che hanno dato una grande forza alle organizzazioni sindacali nell'incontro con il Premier **Mario Draghi** del successivo 29 giugno.

SBLOCCO LICENZIAMENTI

Al centro delle richieste rivolte al Governo la proroga del blocco dei licenziamenti almeno fino al 31 ottobre per tutti i settori, insieme a una riforma degli ammortizzatori sociali e nuove politiche attive del lavoro, maggiore partecipazione nella costruzione del PNRR, attenzione sui temi della sicurezza, dell'occupazione femminile e giovani e dei pensionati.

L'incontro tra le parti sociali e il Governo si è concluso, dopo una trattativa serrata durata oltre sei ore, con la condivisione di un avviso comune che impegna le aziende a utilizzare ogni tipologia di ammortizzatori sociali prima di procedere con i licenziamenti.

A questo proposito l'accordo tra Cgil, Cisl, Uil, Governo, Confindustria, Alleanza delle Cooperative e Confapi prevede 13 settimane di cassa integrazione gratuita per le aziende che costituiscono i tavoli di crisi aperti al Mise e le aree complesse.

Per quanto riguarda il settore tessile, calzaturiero e della moda si sono rivisti i codici Ateco delle aziende coinvolte, estendendo la cig Covid gratuita fino a fine ottobre. Infine

si è istituita una cabina di regia per monitorare le situazioni di crisi e verificare il rispetto dell'accordo da parte delle aziende, anche attraverso il coinvolgimento dei rappresentanti sindacali territoriali.

“Sembra un segnale importante - ha commentato il Segretario generale Uil, **PierPaolo Bombardieri** a margine dell'incontro - intanto perché viene data una risposta alle tante persone che in questo periodo avevano preoccupazioni su cosa sarebbe successo nei prossimi giorni o nelle prossime settimane. L'intesa rappresenta un passo in avanti in un percorso che punta al rispetto delle persone e del lavoro”.



LAVORO E PANDEMIA

Dall'inizio della pandemia in Italia sono state previste complessivamente 67 settimane di cig Covid che si aggiungevano al blocco dei licenziamenti, per un totale di 5,4 miliardi di ore dal primo aprile 2020 al 31 maggio 2021.

La misura del blocco dei licenziamenti, dal 17 marzo 2020 a oggi, secondo uno studio di Bankitalia, ha preservato 577mila posti di lavoro. Una misura che ha rappresentato un argine all'emergenza peggiore dal Dopoguerra, attenuando gli effetti senza precedenti sul mondo del lavoro che hanno fatto registrare un calo di oltre 900mila lavoratori rispetto al periodo pre-pandemia. Alla manifestazione di Bari ha partecipato



anche **Rocco Palombella**, Segretario generale Uilm, insieme a una folta delegazione di metalmeccanici delle regioni meridionali dell'Italia. Una presenza per ribadire al Governo l'importanza di "misure adeguate per salvaguardare l'occupazione, garantire la salute, la sicurezza e la dignità dei lavoratori". "Al Mise - ricorda il leader Uilm - stando ai numeri dichiarati dal Viceministro **Todde**, sono aperti 85 tavoli di crisi, di questi 52 riguardano aziende metalmeccaniche". Questo dato preoccupa il Segretario delle tute blu della Uil che chiede "un intervento immediato dei Ministri competenti per risolvere vertenze aperte da troppo tempo che mettono a rischio decine di migliaia di lavoratori".



Sorveglianza sanitaria eccezionale: proroga al 31 luglio 2021



di **Andrea Farinazzo**

Inail annuncia la proroga fino al **31 luglio 2021** (data della fine dell'emergenza epidemiologica) dei termini per lo svolgimento della **Sorveglianza sanitaria eccezionale**. Tale termine scadeva il 31 aprile 2021, ai

sensi dell'art. 19 del convertito ma è slittato con la recente proroga della data di fine dell'emergenza sanitaria a fine luglio. Pertanto, i datori di lavoro pubblici e privati possono nuovamente fare **richiesta di visita medica** per sorveglianza sanitaria dei lavoratori e delle lavoratrici fragili ai **servizi territoriali dell'Inail** tramite l'apposito servizio online.

In cosa consiste la Sorveglianza sanitaria eccezionale?

L'attività di sorveglianza sanitaria eccezionale si sostanzia in una **visita medica sui lavoratori inquadabili come "fragili"** ovvero sui lavoratori che, per condizioni derivanti da

- immunodeficienze da malattie croniche
- da patologie oncologiche con immunodepressione anche correlata a terapie salvavita in corso
- o da più co-morbilità, valutate anche in relazione dell'età

ritengano di rientrare in tale condizione di fragilità.

Per i **datori di lavoro che non sono tenuti alla nomina di un medico competente**, fermo restando la possibilità di nominarne uno per la durata dello stato di emergenza, la sorveglianza eccezionale **può essere richiesta ai servizi territoriali dell'Inail** che vi provvedono con i propri medici del lavoro.

Sorveglianza sanitaria: come attivarla?

Il datore di lavoro o un suo delegato possono inoltrare la **richiesta di visita medica** attraverso l'apposito servizio online "Sorveglianza sanitaria eccezionale", reso di nuovo disponibile dal 5 novembre 2020 e accessibile dagli utenti muniti di credenziali dispositive. Per gli utenti non registrati, le credenziali possono essere acquisite tramite:

- Spid
- Inps
- Carta nazionale dei servizi (Cns)
- Inail, con l'invio dell'apposito modulo da inoltrare attraverso i servizi online o da consegnare presso le sedi territoriali Inail.

Nel caso di delega da parte del datore di lavoro, deve essere compilato e inoltrato l'apposito modulo "Mod. 06 SSE delega", reperibile nella sezione dedicata del portale "Moduli e modelli".

Sorveglianza sanitaria eccezionale: la procedura da seguire

1. Inoltro della richiesta dal datore di lavoro o da un suo delegato
2. poi, segue la **individuazione del medico della sede territoriale più vicina** al domicilio del lavoratore esito della valutazione della condizione di fragilità
3. **quindi, il giudizio di idoneità** del medico competente che fornisce indicazioni di soluzioni maggiormente cautelative per la salute del lavoratore/lavoratrice. Il giudizio di non idoneità temporanea si riserva solo ai casi che non consentano soluzioni alternative
4. infine, il datore di lavoro riceve **una comunicazione con l'avviso di emissione della relativa fattura** in esenzione da iva per il pagamento della prestazione effettuata. Con decreto interministeriale del 23 luglio 2020 la tariffa dovuta all'Inail per singola prestazione effettuata è stata fissata in € 50,85.

La Sorveglianza sanitaria eccezionale: la normativa di riferimento. Il DL Rilancio

L'art. 83 DL Rilancio (convertito), n.34 del 19 maggio 2020 prevede che i assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori inquadrabili come "fragili", ovvero sui lavoratori che, per condizioni derivanti da immunodeficienze da malattie croniche, da patologie oncologiche con immunodepressione anche correlata a terapie salvavita in corso o da più co-morbilità, valutate anche in relazione dell'età, ritengano di rientrare in tale condizione di fragilità.

Situazioni di particolare fragilità: la circolare 13/2020 del Ministero Salute

INAIL conferma che la **Sorveglianza sanitaria eccezionale** ha ampliato, nei limiti dell'emergenza sanitaria, le previsioni in materia di sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 d.lgs. 81/2008 (Testo unico di Salute e Sicurezza sul lavoro - qui il testo aggiornato), estendendola a **situazioni di particolare fragilità** riscontrate nelle fasce di età più elevate in presenza di alcune tipologie di malattie cronico degenerative, che, in caso di infezione da Sars-Cov-2, possono influenzare negativamente la gravità e l'esito della patologia. In merito alle "situazioni di particolare fragilità" INAIL richiama la **circolare n.13/2020 (Min. Lavoro-Salute) del 4 settembre 2020** e sottolinea come: "i dati epidemiologici recenti hanno mostrato chiaramente una maggiore fragilità **nelle fasce di età più elevate della popolazione** in presenza di alcune tipologie di **malattie cronico degenerative** (a es. patologie cardiovascolari, respiratorie, dimetaboliche) che, in caso di co-morbilità

con l'infezione da SARS-CoV-2 possono influenzare negativamente la gravità e l'esito della patologia".

INAIL: interpretazioni del concetto di "fragilità" del lavoratore

Pertanto il **concetto di fragilità** va individuato "in quelle **condizioni dello stato di salute** del lavoratore/lavoratrice rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto e può evolversi sulla base di nuove conoscenze scientifiche sia di tipo epidemiologico che di tipo clinico" e ribadisce altresì rispetto al fattore "età" che "la maggiore fragilità nelle fasce di età più elevate della popolazione va intesa **congiuntamente alla presenza di comorbilità** che possono integrare una condizione di maggior rischio" anche alla luce delle conclusioni del Rapporto Iss COVID-19, del 21 agosto 2020, n. 58.

Circolare n.44/2020 concetto di "fragilità" del lavoratore secondo INAIL

Con la **Circolare n. 44 dell'11 dicembre 2020** INAIL fornisce **nuove istruzioni operative** in merito all'applicazione delle disposizioni relative alla **sorveglianza sanitaria "eccezionale"** (regolata all'art. 83 del DL Rilancio - D.L. 19 maggio 2020, n. 34) **dei lavoratori maggiormente a rischio in caso di contagio da virus SARS-CoV-2**

INAIL richiama l'orientamento espresso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali congiuntamente al Ministero della Salute, e ribadisce che il concetto di fragilità deve essere individuato in quelle **condizioni dello stato di salute del lavoratore/lavoratrice** rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o letale.

Sorveglianza sanitaria e procedura: i Servizi territoriali INAIL

Con riguardo a tale condizione, per effetto della L. n. 126/2020, i datori di lavoro pubblici e privati non tenuti alla nomina di un **medico competente** - ai sensi dell'art. 18, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 81/2008 - ferma restando la possibilità di nominarne uno per la durata dello stato di emergenza entro il termine del 31 dicembre 2020, possono fare richiesta di visita medica per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori e delle lavoratrici fragili ai **servizi territoriali dell'INAIL**.

Modalità di svolgimento delle visite mediche in sorveglianza sanitaria eccezionale

Le visite mediche sono svolte con le modalità descritte nella circolare interministeriale n. 13 del 4 settembre 2020 e, all'esito, il medico competente esprime il giudizio

di idoneità, fornendo indicazioni per l'adozione di soluzioni maggiormente cautelative e riservando il giudizio di non idoneità temporanea solo ai casi che non consentono soluzioni alternative. Eventuali richieste già pervenute alle strutture territoriali Inail, anche nei mesi precedenti, con modalità diversa da quella telematica, devono essere ritrasmesse attraverso l'apposito servizio online.

Successivamente all'invio del **giudizio di idoneità**, il datore di lavoro riceve una comunicazione con l'avviso di emissione della relativa **fattura in esenzione da iva** per il pagamento della prestazione effettuata. Con decreto interministeriale del 23 luglio 2020 la tariffa dovuta all'Inail per singola prestazione effettuata è stata fissata in € 50,85.

Il servizio telematico "Sorveglianza sanitaria eccezionale"

L'Istituto ricorda che a decorrere dallo scorso 1° luglio 2020, è attivo il nuovo servizio telematico "Sorveglianza sanitaria eccezionale", quale esclusivo strumento per l'inoltro delle richieste di visita medica.

MESSAGGIO INPS 171/2021

Con il **Messaggio n. 171 del 15 gennaio 2021**, l'INPS fornisce indicazioni relative alle **tutele dei lavoratori dipendenti posti in quarantena e dei c.d. lavoratori fragili**, alla luce delle disposizioni introdotte dalla Legge di Bilancio 2021 (L. n. 178/2020).

La Legge di Bilancio 2021 ha apportato modifiche all'art. 26 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modifica-

zioni in L. 24 aprile 2020, n. 27, in tema di tutele riconosciute ai lavoratori sottoposti a provvedimenti di quarantena con **sorveglianza attiva** o di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva (comma 1) e a quelli ritenuti particolarmente a rischio per specifiche patologie, c.d. lavoratori fragili (comma 2 e 2bis).

Si distingue poi fra

- i lavoratori dipendenti del settore privato posti in **quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva**: ai fini del riconoscimento della prestazione da parte dell'Istituto, la Legge di Bilancio 2021 ha eliminato dal 1° gennaio 2021 l'obbligo per il medico curante di indicare sulla certificazione "gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva", precedentemente previsto per l'anno 2020;
- i **lavoratori dipendenti pubblici e privati cosiddetti fragili**, oltre che i lavoratori con disabilità grave di cui all'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992: è stato introdotto un nuovo periodo di tutela decorrente **dal 1° gennaio 2021 fino al 28 febbraio 2021**. La tutela consiste nell'equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero nonché nello svolgimento di norma della prestazione lavorativa in smart working, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.