



## L'Editoriale

di Rocco Palombella

Carissimi, per il secondo anno consecutivo la pausa estiva ha un sapore diverso. Gli effetti dirompenti della pandemia hanno stravolto il nostro stile di vita, alimentato paure e creato nuove incertezze....

### PRIMO PIANO



### I metalmeccanici si mobilitano

A soli quattro giorni dallo sblocco dei licenziamenti, il 4 luglio scorso, ci siamo trovati con un avvio di procedura di licenziamento collettivo per cessazione di attività. Fino a quella data Gianetti Ruote era conosciuta dai suoi lavoratori e dai cittadini di Ceriano Laghetto



**Acciaierie d'Italia: silenzio assordante da Giorgetti**



**Leonardo: la sfida industriale si vince solo attraverso un vero modello partecipativo**



**Ge Avio, anche i sindacati giocano in "Difesa"**



**Ccnl: entro l'anno toccherà a Orafi Argentieri e Artigiani**



**Armistizio in Elica fino a settembre sul piano industriale**



**Stellantis: a Melfi dall'accordo alla vittoria**



**Continua la crescita della Uilm alle elezioni rsu rsa e rls in tutta Italia**



**Smart working: rischi e rimedi**

## L'Editoriale

di Rocco Palombella



**Pubblichiamo integralmente la lettera del Segretario generale Uilm, Rocco Palombella, scritta come di consueto prima della pausa estiva e inviata a tutte le nostre strutture.**

Carissimi,

per il secondo anno consecutivo la pausa estiva ha un sapore diverso. Gli effetti dirompenti della pandemia hanno stravolto il nostro stile di vita, alimentato paure e creato nuove incertezze.

Mentre la scorsa estate eravamo convinti che la situazione fosse rientrata quest'anno, nonostante i vaccini individuati in tempi record e l'alto numero di immunizzati, c'è un clima di forte preoccupazione.

In questi primi sette mesi del 2021 siamo riusciti a raggiungere risultati straordinari: abbiamo rinnovato il contratto nazionale con Federmeccanica e Assital, quelli con Confapi e con Confimi. Sicuramente tra i migliori contratti firmati negli ultimi anni. Contiamo di rinnovare entro la fine del 2021 anche quelli degli orafi argentieri e degli artigiani.

Abbiamo rinnovato, inoltre, importanti integrativi come in Leonardo, in Electrolux e in altri gruppi industriali. A partire da settembre avvieremo la trattativa anche con Fincantieri.

Consideriamo sbagliata la decisione del Governo, voluta da Confindustria, di sbloccare i licenziamenti ai primi deboli segnali di ripresa del nostro Paese.

La sottoscrizione dell'Avviso comune di Cgil Cisl Uil e le tredici settimane di cassa integrazione a totale carico dello Stato non sono state sufficienti a evitare che alcune aziende, come Gianetti Ruote, Gkn, Whirlpool Napoli,

Timken avviassero le procedure di licenziamento.

In pochi giorni oltre mille persone rischiano di perdere il lavoro. Si aggiungereanno al triste elenco di quelli già cancellati a causa della pandemia.

Per queste ragioni siamo stati costretti a

proclamare due ore di sciopero generale. L'obiettivo era quello di denunciare alcune decisioni aziendali, avviare una fase informativa sui rischi potenziali in mancanza di soluzioni immediate e prepararci a una mobilitazione generale senza precedenti.

Le prossime settimane saranno decisive anche per le sfide legate alle transizioni ambientali e tecnologiche, in particolare nei settori dell'automotive, della siderurgia e dell'aerospazio.

In questi mesi abbiamo continuato a lottare tutti insieme per una società più equa e solidale, per combattere il nemico invisibile e per salvaguardare il lavoro, la sicurezza e il nostro grande patrimonio industriale.

Zero morti sul lavoro è l'obiettivo della UIL e di tutti noi!!! Nessuna vita umana deve essere sacrificata.

Un ringraziamento dal profondo del cuore a tutti voi per l'impegno e i sacrifici che avete dovuto fare per difendere e diffondere i valori della nostra organizzazione.

Il vostro lavoro è stato ripagato con importanti riconoscimenti da parte dei lavoratori, come dimostrano le numerose vittorie nelle elezioni per il rinnovo di Rsu, Rsa e Rls in tutta Italia.

Siamo una grande squadra, forte e coesa, in grado di poter affrontare tutte le sfide che avremo di fronte.

Auguro a tutti voi di trascorrere un periodo di tranquillità insieme ai vostri cari. Buone ferie a tutti!

## I metalmeccanici si mobilitano

di Rocco Palombella

### PRIMO PIANO



A soli quattro giorni dallo sblocco dei licenziamenti, il 4 luglio scorso, ci siamo trovati con un avvio di procedura di licenziamento collettivo per cessazione di attività. Fino a quella data Gianetti Ruote, azienda presente nell'area della Brianza e che occupa 152 lavoratori, era conosciuta in particolare dai suoi lavoratori e dai cittadini di Ceriano Laghetto. Dal 4 luglio invece è diventata l'azienda più conosciuta d'Italia e anche di una parte dell'Europa. Di proprietà del fondo tedesco Quantum Capital Partners, i lavoratori alla fine di un turno di lavoro hanno ricevuto un messaggio whatsapp dove gli si comunicava il licenziamento per chiusura di attività.

### NON SOLO GIANETTI RUOTE

Stessa sorte è toccata dopo pochi giorni, il 9 luglio, ai 422 lavoratori della GKN di Campi Bisenzio, a Firenze, anche questa proprietà di un fondo, questa volta britannico, Melrose. Il 15 luglio Whirlpool Napoli, favorita dall'iniziativa dei due fondi, ha avviato la procedura di licenziamento nonostante un accordo specifico siglato al Mise il

26 ottobre 2018 alla presenza dei ministri del Lavoro e dello Sviluppo economico in cui si era approvato il piano industriale che prevedeva investimenti e continuità produttiva in tutti gli stabilimenti d'Italia per oltre 10mila e 500 addetti. Poi è stata la volta della Timken di Brescia, circa 112 lavoratori, e della San Marco di Atesa, 50 lavoratori su un organico complessivo di 160. A queste realtà si aggiungono aziende che facevano parte del tavolo di crisi ancora in discussione presso il Mise. Per citarne alcune: SiderAlloys, Embraco Acc, Bekaert, JSW, ex Ilva, ex Magona. L'attenuazione della pandemia e la conseguente ripresa non sono stati sufficienti ad arginare una situazione preesistente. Anzi, a quello stato di cose si sono aggiunte anche quelle appena citate.

### SBLOCCO DEI LICENZIAMENTI

Eravamo consapevoli, e lo siamo sempre stati, che occorre spostare in avanti, per lo meno fino al 31 ottobre, il blocco dei licenziamenti per dare la possibilità di valutare effettivamente le positività di questa ripartenza, invece la

caparbieta di Confindustria associata a una parte della politica ha costretto il Governo a trovare una soluzione ibrida che ha tutto il sapore di un compromesso: cioe operare per lo sblocco dei licenziamenti e la possibilita di utilizzare ulteriori 13 settimane a totale carico dello Stato prima di ricorrere ai licenziamenti. Cio dimostra quanto siano distanti o inconciliabili le ragioni sindacali con le posizioni di Confindustria. Abbiamo avuto immediatamente la percezione che la situazione potesse scappare di mano, anzi abbiamo ancora forti timori che, nonostante l'appello e la presa di posizione di Cgil Cisl Uil e l'appello del Presidente del Consiglio, tutto possa ancora degenerare.

### SCIOPERO DEI METALMECCANICI

Abbiamo deciso, per farci ascoltare e far arrestare questa deriva, di fare due ore di sciopero, per lanciare un messaggio molto forte nei confronti delle controparti e sensibilizzare tutti i lavoratori sui rischi reali che corre il

settore manifatturiero con la chiusura di centinaia di aziende e la perdita di migliaia di posti di lavoro. Nonostante la evidente delusione dei nostri lavoratori abbiamo registrato una grande consapevolezza dei nostri rsu e dei lavoratori che hanno risposto al nostro appello, sia nelle assemblee che durante le ore di sciopero realizzate. Dobbiamo prepararci a eventuali e ulteriori azioni di dimissioni o delocalizzazioni o chiusure e per questo abbiamo chiesto una grande prova di consapevolezza e solidarieta da parte dei lavoratori che in questo momento hanno il lavoro per difendere quelli che invece in questo momento si trovano in difficolta. Mai come ora abbiamo chiesto l'unita di tutti i lavoratori per difendere un complesso di manifattura importante per la nostra economia a tutela di migliaia e migliaia di posti di lavoro. Speriamo veramente che settembre non sia l'inizio di un autunno caldo, non solo in senso meteorologico ma soprattutto dell'iniziativa sindacale.

## Acciaierie d'Italia: silenzio assordante da Giorgetti



“C'è un piano, lo presenteremo in modo congiunto alla fine del mese con i ministri Cingolani e Franco, adesso aspettiamo il 21 luglio che si insedi il cda e l'ingresso dello Stato nella nuova compagine societaria”. Era il 17 luglio quando il ministro **Giorgetti**, durante un evento a Bari, rilasciò questa dichiarazione. Da allora un silenzio assordante dal ministero dello Sviluppo economico.

### BILANCIO E NUOVO CDA

Come previsto il 21 luglio l'assemblea degli azionisti di Acciaierie d'Italia ha dato il via libera all'approvazione del bilancio 2020, con “un utile netto pari a circa euro 4 milioni, un patrimonio netto che si attesta a euro 1.828 milioni e i debiti finanziari sono pari a zero” come si legge nel comunicato diramato dall'azienda. Inoltre c'è stata la nomina del nuovo consiglio di amministrazione “con mandato fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2022”. **Franco Bernabè**, ex ad Eni e Telecom, è stato nominato presidente mentre **Lucia Morselli** sarà l'amministratore delegato. In questo modo si dà avvio formale alla nuova società e si concretizza l'accordo dello scorso 14 aprile, con l'ingresso di Invitalia con un versamento iniziale di 400 milioni, il 38% del capitale e il 50% dei diritti di voto. Entro maggio 2022 ci sarà un secondo investimento di Invitalia fino a 680 milioni per arrivare al 60% del capitale, mentre Arcelor Mittal dovrà investire fino a 70 milioni per mantenere una partecipazione pari al 40% e il controllo congiunto sulla società.

### STOP BATTERIA 12

Entro il 31 agosto prossimo la batteria 12 delle cokerie, la più grande dello stabilimento di Taranto, dovrà essere fermata. Questa è la decisione del Tar del Lazio che ha confermato il provvedimento del 25 giugno scorso del ministro **Cingolani** che non concedeva la proroga fino a fine gennaio 2022, chiesta dall'azienda per terminare i lavori di messa a norma ambientale della batteria, riconfermando la scadenza già fissata al 30 giugno 2021. Queste prescrizioni sono previste dal Piano ambientale del 2017 e si tratta di lavori di adeguamento ambientale di un impianto da cui dipendono AFO 4, acciaieria 1 e treno nastri. Nell'ultimo incontro al Mise dell'8 luglio, il Governo indicò proprio la continuità produttiva della batteria 12 “come condizione fondamentale per l'avvio del progetto industriale”. A questo punto la ripartenza, come previsto dal provvedimento di Cingolani, potrà avvenire solo dopo l'adeguamento alle prescrizioni, ovvero la costruzione della nuova doccia 6 per abbattere le polveri e garantire il limite di 25 grammi per tonnellata di coke, l'installazione di filtro a maniche per il rispetto del limite dell'emissione di polveri del camino E428, oltre al miglioramento del sistema di aspirazione e l'installazione del sistema di controllo dei forni.

### SCIOPERO

“Il tempo è scaduto”. Con questo slogan centinaia di lavoratori dello stabilimento di Taranto si sono ritrovati sotto la Prefettura di Taranto per lo sciopero di Gruppo

di otto ore indetto da Fim, Fiom e Uilm che ha visto un'al-tissima adesione da parte dei lavoratori. La mancanza di un piano industriale, di una prospettiva concreta e dura-tura, che unisca salute, ambiente e lavoro, ha creato un clima di incertezza, sfiducia e preoccupazione tra gli 8.200 dipendenti diretti e le migliaia dell'indotto. Una forte delusione già espressa dal Segretario generale **Rocco Palombella** dopo l'ultimo incontro al Mise dello scorso 8 luglio, quando dichiarò che "non c'è un punto fisso da cui partire, sembra si stia navigando a vi-sta", aggiungendo che "c'è una totale confusione e si ri-mane appesi alla sentenza di turno senza avere un pro-gramma industriale di lungo periodo".

#### LETTERA A GIORGETTI

"Di fronte a una situazione drammatica che si vive negli stabilimenti dell'ex Ilva non si riescono a comprendere le ragioni di tanta indecisione e di questo silenzio as-sordante" così recita la lettera inviata da Rocco Palom-bella al ministro dello sviluppo economico Giancarlo

Giorgetti lo scorso 29 luglio. Secondo il leader Uilm "è il momento di agire prima che la situazione degeneri de-finitivamente" e torna a chiedere "il diritto a un lavoro dignitoso nel rispetto dell'ambiente circostante". Sempre il 29 luglio sono stati resi noti i dati del bilancio del primo semestre del Gruppo ArcelorMittal. Nei primi sei mesi del 2021 ha macinato utili per 5,3 miliardi di euro, il mi-glior risultato dal 2008, e ha distribuito ai propri azionisti 1,3 miliardi di euro. Allo stesso tempo, fa notare Palom-bella, "in Italia aumentano i lavoratori in cassa integra-zione con un reddito da fame, oltre 4mila solo diretti, e la produzione fa registrare un record negativo (3,5 milioni di tonnellate su base annua)". Inoltre, aggiunge, "au-mentano le fermate degli impianti, si sospendono gli in-vestimenti legati al risanamento ambientale e l'Italia continua a importare milioni di tonnellate di coils (4 mi-lioni di tonnellate nel 2020) arricchendo anche Arcelor-Mittal nel mondo a discapito del nostro Paese". Un "grande capolavoro industriale" conclude amaramente il Segretario generale Uilm.

## Leonardo: la sfida industriale si vince solo attraverso un vero modello partecipativo



di Bruno Cantonetti

Il 2020 è stato un anno di difficoltà che però è servito per misurare le forze e acquisire la consapevolezza di dei propri mezzi. Un bilancio chiuso con una sostanziale tenuta del business globale nonostante alcune

criticità del comparto civile maggiormente impattato dagli effetti della pandemia. È stato comunque un anno, soprattutto nel secondo semestre, servito per iniziare a costruire le basi per una ripartenza in tutti i settori in cui Leonardo opera, proprio a partire da quelli che avevano bisogno di una maggiore attenzione, i lavoratori, le attività civili (Cyber, Aerostrutture) ma non solo quelle.

### CONTRATTO INTEGRATIVO

È stato un pregio aver compreso che non si dovesse interrompere il percorso di rinnovo del contratto integrativo proprio per testimoniare tangibilmente l'attenzione al valore assoluto dei lavoratori e il conseguente bisogno di dare risposte economiche e normative. È stato un ulteriore pregio essere riusciti a gestire con un accordo socialmente importante i disagi provocati dalla pandemia e le dissaturazioni emerse nella Divisione Aerostrutture. Una scelta di responsabilità costruita proprio sulla consapevolezza di quanto fosse importante resistere all'onda d'urto del Covid.

### 2021 UN MOSAICO DA COMPORRE

Si presenta con dei tratti diversi la conferma di voler continuare a guardare avanti in un'ottica di ripresa pur in un contesto ancora complicato, la conferma degli investimenti pianificati, la volontà di proseguire nel rilancio della Divisione Aerostrutture, il cambio di passo nella Divisione Cyber, alcune acquisizioni di quote societarie di aziende funzionali al business (Hensoldt, Gem, Alea) ma anche alcune tessere che in questo importante disegno si fa fatica a collocare. Ci riferiamo in modo particolare alle dichiarazioni fatte agli investitori di voler cedere la BU Automation e di voler intraprendere un percorso di razionalizzazione dei siti della Divisione Elettronica a cui si aggiunge la dichiarata volontà di procedere allo scioglimento della Vitrociset e agli avvicendamenti della BU SDI e delle voci di possibili alienazioni verso Fincantieri

che riguardano questa BU. Noi della Uilm da sempre siamo consapevoli che la crescita industriale passa necessariamente attraverso delle scelte, siamo però fortemente convinti che le decisioni che hanno un impatto sul futuro industriale del più grande gruppo italiano devono essere condivise!

### MAGGIORE PARTECIPAZIONE

Non stiamo invocando gli Stati Generali per decidere del futuro del Gruppo Leonardo e neppure un'assemblea permanente. Riteniamo che sia arrivato il momento in cui i lavoratori abbiano la possibilità di esprimere il loro parere all'interno degli organismi che decidono e indirizzano le scelte, questa è la sfida che Leonardo deve raccogliere. In gioco una posta importante, mantenere le giuste condizioni ambientali per concentrarsi sugli obiettivi del 2021, un anno cruciale per agganciare pienamente la fase di crescita post pandemica.

In questo scenario, il primo degli obiettivi da conseguire sarà quello di costruire una soluzione sostenibile, socialmente e industrialmente, per traghettare la Divisione Aerostrutture e tutti i lavoratori che ne fanno parte verso

una prospettiva futura che riconsegna quella integrità industriale venuta meno dopo lo scorporo delle attività militari. E questo importante risultato potrà essere conseguito soltanto se saremo capaci di fare questo ulteriore

passo in avanti, sviluppare il modello di relazioni industriali facendolo diventare fortemente partecipativo così come iniziato col primo tassello della soluzione, l'accordo per l'accompagnamento alla pensione.

### RIDISEGNARE IL PERIMETRO

Gli altri temi industriali non sono da meno e sono funzionali a un potenziale ridisegno di assetto e/o perimetro ma hanno un tempo diverso e forse sono embrioni di un progetto ancor più ambizioso, quello di immaginare la costituzione di un campione nazionale che fosse il risultato della "reunion" di Leonardo e Fincantieri, ora che è tramontato il capitolo "francese". In questa ottica e a maggior ragione la Uilm ritiene fondamentale il coinvolgimento delle OO.SS. che sono diretta espressione di chi ha reso possibile la crescita industriale di questi gruppi e proprio per questo non devono essere confinati al ruolo di spettatori. È l'inizio di un nuovo capitolo, e continueremo a scrivere la storia con la stessa passione che abbiamo dimostrato fino a ora.



## Ge Avio, anche i sindacati giocano in “Difesa”



di **Guglielmo Gambardella**

Nella partita della Difesa europea non si gioca soltanto una gara per l'assegnazione dei finanziamenti comunitari ma anche la supremazia tecnologica del settore e la capacità di influenza geopolitica di un paese. Per quanto riguarda i sindacati italiani l'interesse nella partita dell'industria della Difesa è rappresentata dalle opportunità offerte in questo ambito per la salvaguardia dell'occupazione già in parte fortemente provata dalla crisi del mercato civile. Per questo motivo la Uilm nazionale, insieme a Fim e Fiom, ha deciso di accendere i fari su uno dei progetti della Difesa europea, finanziabile con gli oltre 7 miliardi di euro messi a disposizione del fondo europeo, attualmente in discussione e che riguarda la progettazione, sviluppo e produzione del velivolo a pilotaggio remoto (Male Rpas). Il drone dovrebbe entrare in servizio tra 2028 e 2030 con compiti di sorveglianza militare.

### PROGETTO EURODRONE

Il progetto “Eurodrone” ricade nell'ambito di una cooperazione industriale fra Germania, Francia, Spagna e Italia. Il 22 luglio è stata dunque indirizzata al ministero dello Sviluppo economico e per conoscenza alla presidenza del consiglio dei ministri, una richiesta di incontro per poter avere chiarimenti in merito alla questione anche a seguito delle notizie diffuse nelle scorse settimane dai media che hanno riportato che l'assegnazione della progettazione del motore potrebbe ricadere sull'a-

zienda francese Safran o su quella italiana rappresentata da AvioAero. Quest'ultima, da quanto ci risulterebbe, propone un prodotto risultante da investimenti fatti nel corso degli ultimi anni anche con il supporto dello stesso ministero dello Sviluppo economico. La Uilm, con le altre organizzazioni sindacali, ha voluto richiamare l'attenzione del dicastero dello Sviluppo economico, e di tutti gli altri dicasteri interessati (ministero della Difesa), sull'attuale fase di assegnazione del propulsore dell'Eurodrone che, con la soluzione italiana di Avio Aero, vedrebbe riconoscere le capacità tecnologiche e industriali di una azienda italiana, con importanti ricadute sull'intera filiera di fornitura.

### INTENZIONI DEL GOVERNO

Sarebbe utile conoscere le iniziative che il governo del nostro Paese intende assumere a supporto della proposta italiana rispetto a quella francese che può contare su un consolidato ed istituzionalizzato appoggio governativo. L'assegnazione del progetto di sviluppo del motore dell'Eurodrone in questo momento rappresenterebbe una boccata di ossigeno per AvioAero che di recente a raggiunto un accordo con i sindacati sull'utilizzo dei contratti di solidarietà per la gestione delle insaturazioni derivanti dalla crisi del mercato civile. L'Italia può e deve giocare un ruolo importante nell'ambito della Difesa europea. L'industria italiana di Aerospazio e Difesa, con oltre 13 miliardi di fatturato e 159mila persone considerando gli addetti diretti, indiretti e occupazione indotta (fonte Centro Studi Internazionali), rappresenta uno strategico asset per il nostro Paese. Ma anche le partite in Difesa vanno giocate in “attacco”.

## Ccnl: entro l'anno toccherà a Orafi Argentieri e Artigiani



di Luca Maria Colonna

In questi primi sette mesi del 2021, la Uilm ha sottoscritto accordi di rinnovo del contratto nazionale con Federmeccanica e Assisital il 5 febbraio che riguarda circa un milione e mezzo di dipendenti, di quello con

Unionmeccanica Confapi il 26 maggio per una platea di 360mila dipendenti, di quello con le Cooperative metalmeccaniche per circa 12mila soci e lavoratori dipendenti e il 7 giugno con la Confimi Impresa Meccanica per circa 80mila dipendenti. Tutti questi accordi di rinnovo sono stati illustrati nell'assemblea, nel rispetto delle norme anti Covid19, e poi approvati nella consultazione dei lavoratori. Per tutti questi accordi di rinnovo, si sta quindi procedendo alla stesura del testo per andare in stampa già alla ripresa delle attività dopo la pausa estiva.

### DA RINNOVARE

L'intero settore dell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti è coperto da CCNL in vigore. Restano però ancora da rinnovare il CCNL dell'artigianato metalmeccanico, dell'installazione di impianti, dell'autoriparazione, dell'artigianato orafa, argentiero e del gioiello e delle imprese odontotecniche che interessa 500mila lavoratori e 120mila imprese e quello dell'industria orafa che interessa quasi 10mila dipendenti in 700 imprese. Se ci si sofferma sui numeri appena riportati e si calcola il numero medio di dipendenti: quattro per l'artigianato e 14 per l'industria orafa si comprendono subito le difficoltà dell'azione contrattuale del sindacato. Siamo nel mondo della piccola e della microimpresa, nel quale l'imprenditore spesso è un ex dipendente che si è messo "in proprio".

### DIFFERENZE IMPORTANTI

Fin qui, gli elementi in comune tra i due CCNL, ma vi sono anche differenze importanti: il CCNL dell'industria orafa è scaduto il 30 giugno 2020, cioè poco più di un anno fa e sei mesi dopo quello di Federmeccanica e Assisital, mentre quello dell'artigianato è scaduto il 31 dicembre 2018 e segna un ritardo superiore alla metà della normale durata contrattuale che nel sistema di regole

dell'artigianato è di quattro anni. Nel CCNL dell'industria orafa sono presenti anche imprese di medie dimensione, da 50 dipendenti in su, che occupano la metà dei dipendenti complessivi, che spesso sono di proprietà di grandi marchi del "lusso" e che lavorano ormai con i criteri di "Industria 4.0", dobbiamo far leva su queste imprese per ottenere un rinnovo contrattuale in linea con quello dei metalmeccanici. Il CCNL dell'artigianato invece è applicato solo a imprese artigiane, cioè a imprese piccolissime, nelle quali l'imprenditore lavora al fianco dei propri dipendenti, con apporto anche di lavoro manuale.

### LA REALTÀ DEI FATTI

Per intenderci, se il vostro carrozziere o il vostro gommista, se la persona che vi manutene la caldaia o che viene a rifare l'impianto elettrico o a installare il condizionatore, ha dei dipendenti, è molto probabile che applichi a questi ultimi il CCNL dell'artigianato. Si tratta di persone - fatemi dire per spiegarmi - "normali", che spesso vivono nel nostro stesso condominio e che in questo contesto

emergenziale, complicato e confuso, tendono a non prendere decisioni, a contenere le spese e che quando gli spieghi che il rinnovo del contratto comporta un aumento delle retribuzioni restano sbalorditi come se gli avessi chiesto la luna. Che ci sia un po' di

furbizia, lo metto in conto, ma che questa situazione li spaventi e li preoccupi non si può negare. E in fondo, credo che chiunque legga, abbia un amico o un parente che ha un'impresa artigiana e può fare la controprova e tirar su una propria opinione.

### COSA FARE

Quindi, dobbiamo attendere che finisca la pandemia per rinnovare questi CCNL? Assolutamente no! Dobbiamo convincerli - visto che costringerli con gli scioperi è assai complicato - che ripartire è un atto di volontà e di coraggio e che se lo hanno fatto le grandi, le medie e le piccole imprese del settore metalmeccanico, possono farlo anche loro. In fondo anche loro dicono che "i loro dipendenti sono la loro forza", e allora pagarli un po' meglio significa riconoscere concretamente questa affermazione ma anche evitare che magari si dimettono per andare a lavorare in un'azienda più grande e strutturata. E per la Uilm i tempi per farlo sono i restanti mesi del 2021.



## Armistizio in Elica fino a settembre sul piano industriale



di Gianluca Ficco

Il piano industriale presentato da Elica aveva suscitato un moto di ribellione profonda, non solo fra i lavoratori ma anche nell'opinione pubblica, a causa di quei 410 esuberanti di-

chiarati su una platea interessata di poco più di 600 persone. Dopo mesi di scioperi e di manifestazioni è arrivato però un primo segnale di ripensamento da parte dei vertici aziendali, che subito come sindacato abbiamo voluto cogliere per cercare di cambiare le sorti di una delle vertenze più drammatiche dell'ultimo anno.

### SOSPENSIONE DEL PIANO

Alla riunione del 30 giugno tenutasi al ministero dello Sviluppo economico, la direzione di Elica si è difatti detta disponibile a sospendere l'esecuzione del piano industriale e a discutere col sindacato possibili modifiche. Ma al successivo incontro tecnico, in cui pure venivano indicate alcune produzioni che sarebbero potute rimanere in Italia o essere trasferite dalla Polonia, si viveva non poca delusione allorché si scopriva che le modifiche comportavano il recupero di sole 90 persone. In ogni caso, all'ultimo incontro ministeriale del 21 luglio, Elica ha confermato l'intenzione di non procedere con atti unilaterali e di proseguire il confronto per cercare di addivenire a un

piano condiviso con sindacato e istituzioni, con un primo momento di verifica a settembre. Da parte aziendale si è percepita anche la volontà di capire se ulteriori modifiche del piano industriale possano essere accompagnate da strumenti pubblici di incentivi.

### PROSSIMI PASSI

Come sindacato useremo i prossimi mesi sia per provare a modificare ulteriormente il piano industriale, e così ridurre il più possibile il numero delle potenziali eccedenze, sia per individuare di concerto con azienda e ministero strumenti che garantiscano una gestione socialmente accettabile. In tal senso si porranno senz'altro i temi di interpretazione del famigerato jobs act e in particolare del contatore degli ammortizzatori sociali, temi che risulteranno fondamentali per moltissime imprese. Infine appoggeremo l'idea che eventuali investimenti, volti a rilanciare la produzione, siano incentivati, convinti più che mai dalle recenti vicende che l'Italia debba varare norme che penalizzino chi delocalizza e incentivino chi investe. Il PNRR potrebbe essere l'occasione di una vera ripartenza economica, purché i soldi vengano spesi presto e bene, per salvaguardare e rilanciare l'industria esportatrice che costituisce il nerbo della nostra economia. In tale senso Elica è un caso emblematico: leader delle cappe da cucina, radicato nel territorio di Fabriano, rappresenta uno di quei piccoli campioni nazionali che dobbiamo salvare e che invece rischiamo di perdere per sempre.

## Stellantis: a Melfi dall'accordo alla vittoria



di Marco Lomio

La Uilm di Basilicata, ancora una volta, la quinta dopo 14 anni consecutivi, si riconferma prima Organizzazione all'interno dello stabilimento più importante dell'automotive italiana che da Sata, passando per Fca, è ora

Stellantis. Dalla prima notizia della "fusione" tra Fca e Psa, siamo stati letteralmente travolti dagli eventi che si susseguivano giorno dopo giorno con una velocità a tratti disarmante perciò, mai come in questa occasione, abbiamo fatto squadra stringendoci l'uno all'altro con tutte le energie in nostro possesso.

### LE RASSICURAZIONI DI TAVARES

Il nuovo amministratore delegato Carlos Tavares, dopo aver inizialmente affermato senza lasciare spazio ai dubbi che in Italia nessun dipendente Stellantis avrebbe pagato il prezzo della nuova crisi con la perdita del proprio posto di lavoro, ha poi proseguito con una serie di azioni operate lungo i fianchi, partendo da Melfi, che ci hanno procurato non poche preoccupazioni. Facendo fronte comune con la Segreteria nazionale, la nostra voce è arrivata a un tavolo attorno cui si sono riuniti i vertici europei del gruppo dove abbiamo espresso a chiare lettere che Melfi non poteva essere ridimensionata e quindi la riorganizzazione non doveva prevedere perdite di posti di lavoro né incidere sui diritti conquistati negli anni in tema di salute e sicurezza. Non ci siamo fermati e abbiamo ottenuto un incontro con il Governo, unica possibile garanzia, e in questo modo siamo riusciti a scongiurare il peggio all'interno di un'area industriale che è linfa vitale per la sopravvivenza della sconosciuta e affamata Terra di Basilicata.

### ACCORDO STORICO

Finalmente, dopo mesi di incertezze, è stato siglato un accordo storico con Stellantis che non solo garantisce il presente dello stabilimento ma soprattutto guarda al futuro. Melfi diventa il primo stabilimento italiano a ricevere assegnazioni produttive in base al nuovo piano industriale mettendo in salvo così l'occupazione di 15mila lavoratori impegnati tra Stellantis e il suo indotto e garantendone il salario durante la fase transitiva verso l'e-

lettrificazione. Abbiamo lavorato tanto e non ci sono parole per descrivere l'emozione che abbiamo provato nel momento della vittoria delle elezioni il 24 luglio, è stato un momento storico per noi, in cui sono stati riconosciuti il lavoro e l'azione sindacale quotidiana attraverso il voto libero e democratico di 7154 lavoratori aventi diritto.

### STRAORDINARIA PARTECIPAZIONE

In una fase molto delicata all'interno dello stabilimento si è registrata una straordinaria partecipazione, il 92% dei lavoratori si è recato alle urne affidando alla Uilm il 35% delle preferenze, per un totale di 2.207 voti che si traducono nella conquista da parte nostra di 20 Rsa. Un grande risultato, quello elettorale, che vede la Uilm premiata e rico-

nosciuta ancora una volta come l'Organizzazione del "fare" ed è sempre in questa direzione che continueremo a lavorare per vincere anche le nuove sfide, diverse dal passato, trovandoci ora di fronte a un cambiamento senza eguali nel passaggio epocale dal termico all'elettrico.



### UN SUCCESSO DI TUTTI

Melfi, la nostra casa, si riorganizzerà cambiando nel profondo ma noi ci siamo! Sempre! #noisiamolaUILM è l'essenza del nostro essere, del nostro fare, che tiene ben presente che la vera forza, non solo sindacale, ma delle sfide sia passate che future, sono e saranno sempre i lavoratori. Da oggi e per il futuro lavoreremo per continuare a migliorare noi stessi. Il successo di Melfi è il successo di noi tutti, di un gruppo dirigente a livello nazionale, a partire dal nostro Segretario generale Rocco Palombella e Gianluca Ficco, Segretario nazionale e Responsabile del settore, che instancabilmente ci hanno supportati senza risparmiarsi mai, di una squadra che negli anni ha dimostrato non solo di saper governare i momenti di espansione ma soprattutto di saper assumersi le proprie responsabilità anche nei momenti complicati. Questa è la grandezza di tutta la Uilm ed è per questo che la Uilm trionfa all'interno di Stellantis Melfi. Questo risultato storico ci ripaga di tutto l'impegno e di tutta la lealtà messa in campo in 26 anni all'interno dello stabilimento Sata prima, Fca dopo, Stellantis adesso. Oggi questo risultato ci dà ulteriore forza per vincere le prossime sfide al fianco dei lavoratori. Questo successo lo dedichiamo interamente a loro. "Non chi comincia ma quel che persevera" e noi non molliamo.

## Continua la crescita della Uilm alle elezioni rsu rsa e rls in tutta Italia



### STELLANTIS (MELFI)

La vittoria dei metalmeccanici della Uil alle elezioni delle rsa nello stabilimento di Melfi, il più grande di Stellantis in Italia, con 2.207 voti e 20 delegati è l'ultima in ordine temporale e certamente molto importante. Si è registrata una altissima affluenza, pari al 92% degli oltre 7mila lavoratori del sito lucano. Seguono Fismic con 1.815 e 17 delegati, Fim con 1.417 voti e 13 delegati, Uglm con 489 voti e 4 delegati e Aqcfr 285 voti e tre delegati. Tutta la segreteria nazionale si è congratulata con il segretario della Uilm Basilicata **Marco Lomio** e con la squadra che ha raggiunto questo grande risultato. "È una vittoria frutto del lavoro quotidiano che arriva subito dopo il fondamentale accordo con Stellantis che disegna il futuro della fabbrica e per cui come Uilm ci siamo battuti con grandissima determinazione", ha detto **Rocco Palombella**. "La fiducia ottenuta dai lavoratori ci dà la forza necessaria per svolgere al meglio il nostro compito di tutela dei lavoratori nella delicata fase di trasformazione che ci aspetta" ha concluso.

### SELI-KAB (PALERMO)

I metalmeccanici della Uilm hanno ottenuto un importante risultato nelle elezioni rsu nel sito di Carini (Palermo) della Seli-Kab, aumentando i consensi rispetto alle precedenti elezioni. Grazie a circa il 25% dei voti totali, la

Uilm ha conquistato 1 rsu su 3, che è risultato il più votato tra i lavoratori. La Seli-Kab è un'azienda fornitrice leader nella produzione di sistemi e apparecchiature elettroniche con clienti internazionali del settore dell'automotive.

### TRANCERIE EMILIANE (PARMA)

La Uilm cresce, aumentando il consenso rispetto alle precedenti elezioni, anche alle Trancerie Emiliane di Parma. Grazie a oltre il 45% dei voti totali, i metalmeccanici della Uil hanno conquistato 3 rsu su 6 disponibili, tra cui il delegato più votato. Le Trancerie Emiliane sono una storica azienda del territorio che produce componenti per motori elettrici, statori e rotor, con 5 stabilimenti e oltre 300 dipendenti.

### G&W ELECTRIC (FOGGIA)

La Uilm di Foggia entra in G&W Electric (ex Tozzi) aggiudicandosi 1 rsu su 3 e 1 rls con il 46% dei consensi nella scorsa tornata elettorale tenutasi il 20 luglio. La Uilm è risultata, dunque, la lista più suffragata in assoluto e si conferma ancora una volta prima Organizzazione sindacale sul territorio. G&W Electric opera nel settore delle apparecchiature elettriche a media e bassa tensione ed è fornitore globale di apparecchiature per alimentazione elettrica dal 1905. Per oltre 50 anni, Tozzi ha progettato, realizzato, prodotto e venduto soluzioni affidabili, sicure

e di qualità per la distribuzione di energia elettrica in media e bassa tensione grazie a procedure operative sostenibili e standardizzate.

### ELETTRONICA SPA (ROMA)

La Uilm si conferma prima organizzazione, aumentando il proprio consenso rispetto alle precedenti elezioni, anche nel sito di Roma di Elettronica SpA di Roma. Grazie a oltre il 46% dei voti totali, i metalmeccanici della Uil conquistano 4 rsu su 9 disponibili, tra cui il delegato più votato dai lavoratori. Si tratta di un importante stabilimento del settore metalmeccanico nel territorio romano che occupa 567 dipendenti e di un'azienda leader a livello europeo nella produzione e progettazione di apparati per la difesa elettronica.

### DALMINE LS (POTENZA)

La Uilm vince le elezioni per il rinnovo di rsu ed rls alla Dalmine LS di Potenza, in Basilicata. Con il 71% di preferenze i metalmeccanici della Uil eleggono due delegati. Segue la Fiom. È un rinnovo che conferma la supremazia della Uilm, affermatasi per la prima volta in questa realtà nella scorsa tornata elettorale. Con una capacità produttiva di 20mila tonnellate annue e un'estensione complessiva di 67mila mq, il polo produttivo di Potenza è tra i più grandi e avanzati nel settore del magazzinaggio industriale italiano. La qualità dei prodotti finiti e l'elevata automazione nei processi produttivi hanno garantito la competitività del sito sul territorio nazionale ed europeo e hanno reso la Dalmine un punto di riferimento per le soluzioni logistiche innovative.

### HITACHI RAIL STS (POTENZA)

Con 66 voti su 114 la Uilm ottiene il 59% delle preferenze alle elezioni per il rinnovo delle rsu/rls in Hitachi Rail Sts a Tito (PZ) ottenendo due rsu. Seguono Fiom (43 voti) e Fim (2 voti). Le elezioni si sono tenute il 15 e 16 luglio. Rispetto alle ultime elezioni, svoltesi nel 2017, la Uilm ha accresciuto il consenso di 12 preferenze confermando i due delegati. Si tratta di uno stabilimento storico e di prestigio del settore ferroviario nell'area industriale di Tito Scalo con circa 130 dipendenti. L'elezione ha visto in primis una grande partecipazione dei lavoratori, i quali hanno potuto espletare il proprio voto sia in presenza che attraverso il voto online grazie all'utilizzo di una piattaforma certificata. Da oltre 20 anni i lavoratori, Ansaldo prima e oggi Hitachi Rail Sts, hanno riconosciuto nella Uilm il proprio faro sindacale assegnando alla nostra organizzazione e soprattutto ai nostri candidati un altro storico risultato.

### LEONARDO - DIVISIONE ELETTRONICA (NAPOLI)

Dal 5 al 7 luglio si sono svolte le elezioni per il rinnovo rsu nel sito di Giugliano (Napoli) della Divisione Elettronica di Leonardo Spa, leader nazionale e uno dei maggior player internazionali nel settore dell'aerospazio, difesa e sicurezza. La Uilm ha raddoppiato il proprio consenso rispetto alle precedenti elezioni, passando da 57 voti a 91, eleggendo 2 rsu su 6 totali.

Tutta la Uilm nazionale e in particolare il Segretario generale si congratulano con le squadre delle diverse Uilm territoriali per questi risultati che dimostrano come sempre più lavoratori ripongono la loro fiducia nella nostra organizzazione. Avanti così!

## Smart working: rischi e rimedi



di **Andrea Farinazzo**

**Burnout (Sindrome da Burn-Out): Cos'è? Cause, Sintomi e Terapia.** Il burnout è un insieme di sintomi che deriva da una condizione di **stress cronico e persistente**, associato al **contesto lavorativo**. La sindrome da

burn-out dipende dalla risposta individuale a una situazione professionale percepita come logorante dal punto di vista psicofisico. In tale contesto, l'individuo non dispone di risorse e strategie comportamentali o cognitive adeguate a fronteggiare questa sensazione di esaurimento fisico ed emotivo. Pertanto, il lavoratore che ne è soggetto, arriva al punto di **"non farcela più"** e si sente completamente **insoddisfatto e prostrato** dalla routine quotidiana. Nel tempo, il burnout può condurre a un distacco mentale dal proprio impiego, con atteggiamento di indifferenza, malevolenza e cinismo verso i destinatari dell'attività lavorativa. Il burnout non va sottovalutato, considerandone i sintomi passeggeri e poco importanti:

la demoralizzazione e la negatività per il proprio contesto possono sfociare, talvolta, nella depressione e in altri disturbi più complessi da affrontare. Le strategie per superare la sindrome da burn-out sono diverse e comprendono la psicoterapia cognitivo-comportamentale, la modifica delle abitudini lavorative e l'adozione di misure utili a contrastare lo stress nella quotidianità.

**"Burn out"** è un termine di origine inglese che letteralmente significa "bruciato", "esaurito" o "scoppiato". Secondo l'**Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS)**, il burnout è una sindrome derivante da **stress cronico associato al contesto lavorativo**, che non riesce ad essere ben gestito. La sindrome del burnout è caratterizzata da una serie di fenomeni di affaticamento, delusione, logoramento e improduttività che sfociano in prostrazione e disinteresse per la propria attività professionale quotidiana. Nel maggio 2019, il burnout è riconosciuto come **"sindrome"** e, come tale, è elencato nell'11esima revisione dell'**International Classification of Disease (ICD)**, il testo di riferimento globale per tutte le patologie e le condizioni di salute. L'Organizzazione Mondiale della Sa-

rità definisce il burnout come un “**fenomeno occupazionale**” derivante da uno stress cronico mal gestito, ma specifica che non si tratta di una malattia o di una condizione medica.

### Cosa non è il Burnout

Il burnout si riferisce soltanto al contesto lavorativo e, per definizione, non deve essere esteso ad altri ambiti della propria vita. Questo fenomeno occupazionale non va confuso, inoltre, con disturbi specificamente associati allo stress, come nel caso, ad esempio, del disturbo post-traumatico da stress, nonostante alcune manifestazioni possano essere condivise.

Non si può parlare di burnout, quindi, se:

- Si è affetti da stress cronico in altre situazioni, come quelle familiari o relazionali;
- Si soffre di:
  - Disturbi d'ansia e fobie specifiche;
  - Disturbi dell'adattamento;
  - Disturbi dell'umore, fra cui la depressione.

Non si tratta di burnout quando lo stress lavorativo è solo temporaneo, prevedibile e limitato nel tempo e le reazioni all'impegno psicofisico regrediscono con brevi pause di recupero.

### Cause e Fattori di Rischio

Il burnout va inteso come un **processo multifattoriale** che riguarda sia i soggetti (variabili individuali, come sesso, età e stato civile), che la sfera organizzativa e sociale nella quale lavorano. Questa forma di esaurimento è determinata da una condizione di **stress cronico** inserito in un **contesto lavorativo** e/o derivante da esso, nella quale viene percepito uno squilibrio tra richieste-esigenze professionali e risorse disponibili. La sindrome da burnout è sostenuta, quindi, da un vissuto di demotivazione, delusione e disinteresse. I ritmi intensi, le richieste pressanti e la responsabilità lavorativa in combinazione alla tendenza ad identificarsi con la propria professione, determinano spesso un **grande investimento di energie e risorse** che, nel tempo, può facilitare la comparsa di questa forma di **esaurimento**.

### Variabili individuali Fattori socio-demografici

- **Età:** alcuni esperti del settore sostengono che l'età avanzata costituisca uno dei principali fattori di rischio di burnout; altri ritengono, invece, che i sintomi siano più frequenti nei giovani, le cui aspettative sono deluse e stroncate dalla rigidità delle organizzazioni lavorative;
- **Stato civile:** persone senza un compagno stabile sembrano essere più vulnerabili a sviluppare questa forma

di esaurimento psico-fisico.

- **Differenza di genere:** le donne sarebbero più esposte degli uomini al pericolo di soffrire di burnout.

### Caratteristiche di personalità

- Tendenza a porsi obiettivi irrealistici; Personalità autoritaria o introversa (incapacità di lavorare in team); Concetto di sé come indispensabile; Abnegazione al lavoro, inteso come sostituzione della vita sociale; Motivazione ed aspettative professionali elevate.

### Fattori socio-ambientali e lavorativi

Un ambiente di lavoro non favorevole può portare a manifestazioni psico-fisiche, con un significativo impatto negativo sul benessere della persona. Il burnout può essere correlato a diverse componenti della sfera lavorativa, di tipo organizzativo o correlati alla comunicazione e alla sicurezza sul luogo di lavoro, come:

- **Le aspettative connesse al ruolo:**

Carico eccessivo di lavoro: se superiore alla capacità dell'individuo di farvi fronte può predisporre al burnout; Mancanza di controllo sulle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro: sembra esservi un'associazione tra il burnout e la carenza di autonomia per attuare l'attività nella maniera che ritiene più efficace o le abilità di assumersi la responsabilità di decisioni importanti; Valori contrastanti: l'incongruenza tra i valori dell'individuo e dell'organizzazione può tradursi nella pressione di una scelta tra ciò che si vuole fare e ciò che, invece, si deve fare; Attività inadeguate rispetto alle competenze del lavoratore o aumento di responsabilità, senza la giusta compensazione;

- **Le relazioni interpersonali:**

Difficili interazioni con colleghi o clienti; Frequenti conflitti nella programmazione del lavoro o interruzioni;

- **Le caratteristiche dell'ambiente di lavoro:**

Politiche sanitarie e di sicurezza inadeguate; Bassi livelli di supporto ai lavoratori;

- **L'organizzazione stessa del lavoro:**

Comunicazione e gestione insufficiente; Compiti e obiettivi poco chiari; Programmi che cambiano spesso; Orari inflessibili e scadenze irrealistiche; Partecipazione limitata o scarsa nei processi decisionali della propria area di lavoro.

**A queste situazioni, si aggiungono:** Mancato riconoscimento (sia sociale, che economico) del risultato; Assenza di equità (cioè la percezione di onestà e correttezza che favorisce soddisfazione e motivazione); Presenza di rischi

alti, come per i soccorritori o gli agenti di pubblica sicurezza; Mobbing e molestie psicologiche.

### **Burnout: chi sono i soggetti più a rischio?**

Inizialmente, la sindrome del burnout è stata correlata alle cosiddette "helping professions", cioè le professioni sanitarie e assistenziali che prevedono un contatto con le persone o deputate alla difesa, alla sicurezza pubblica ed alla gestione delle emergenze: infermieri, medici, insegnanti, assistenti sociali, operatori per l'infanzia, poliziotti e vigili del fuoco. In seguito, si è riconosciuto che il burnout può associarsi a qualsiasi contesto lavorativo in cui esistano forti condizioni stressanti e pressanti (come, ad esempio, può accadere per le posizioni di grande responsabilità lavorativa) o implicazioni relazionali molto accentuate (es. avvocato, ristoratore, politico, impiegato delle poste, segretaria ecc.).

### **Sindrome da Burnout: come si manifesta?**

La sindrome del burn-out caratterizzata da un rapido **decadimento delle risorse psicofisiche** e da un **peggioramento delle prestazioni professionali**. Il burnout non si manifesta **quasi mai in modo improvviso**, ma è il risultato di un **processo graduale** che si sviluppa nel tempo. All'inizio, il lavoratore si trova a sostenere con forte impegno le mansioni che gli vengono assegnate, allo scopo di mantenere le proprie capacità di rendimento. Tuttavia, il forte carico di lavoro associato a poche fasi di riposo può tradursi in un vero e proprio sfinimento psichico. Nella maggior parte dei casi il burnout si sviluppa in modo subdolo: spesso, chi ne soffre non se ne accorge e considera normali i **primi campanelli d'allarme**, come insonnia, cefalea, mal di stomaco, insofferenza per i turni e poca motivazione per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Un segno caratteristico del burnout è che il lavoratore non riesce a recuperare nonostante le possibilità di riposo (la sera, nel fine settimana, in vacanza ecc.).

### **Caratteristiche del Burnout**

Le manifestazioni della sindrome da burnout sono numerose e varie, ma tre caratteristiche sono sempre presenti:

- **Senso di esaurimento o depauperamento delle energie**

L'esaurimento emotivo è il sintomo centrale del burnout e consiste nel sentimento di essere svuotato e annullato dal proprio lavoro. Le persone colpite si sentono sfinite sul piano emotivo, fisico e mentale.

- **Aumento della distanza mentale dal proprio lavoro**

Nel burnout, si manifesta un atteggiamento di distacco mentale dalle proprie mansioni con aumento dell'isola-

mento dal proprio lavoro con ridotta efficacia professionale. Inoltre, sono presenti sentimenti di negativismo o cinismo relativo al proprio impiego e nei confronti delle persone che richiedono o ricevono la prestazione o il servizio (colleghi, clienti, superiori).

- **Ridotta efficacia professionale**

La ridotta realizzazione personale, la percezione della propria inadeguatezza al lavoro, la caduta dell'autostima e il sentimento di insuccesso nel proprio lavoro si traducono nel calo dell'efficienza personale: il lavoratore percepisce di diventare sempre meno efficiente, nonostante si impegni di più nelle proprie mansioni.

### **Burnout: sintomi fisici, psicoemotivi e comportamentali**

Rispetto alla routine lavorativa quotidiana, il burnout si rende evidente con le seguenti manifestazioni psicologiche e comportamentali:

- Mancanza di iniziativa; Difficoltà a portare a termine i compiti; Distacco emotivo e ridotto interesse verso il proprio lavoro; Difficoltà nelle relazioni con gli utenti; Demotivazione; Alta resistenza ad andare al lavoro ogni giorno; Rigidità di pensiero e resistenza al cambiamento; Cinismo e atteggiamento colpevolizzante nei confronti degli utenti; Assenteismo; Depersonalizzazione; Senso di frustrazione.

Dal punto di vista emotivo e cognitivo, i sintomi del burnout comprendono:

- Difficoltà di concentrazione; Bassa stima di sé; Senso di colpa, fallimento, rabbia e risentimento; Agitazione, irritabilità e nervosismo; Infelicità; Pianto frequente; Indecisione; Mancanza di attenzione; Difficoltà a pensare in modo chiaro; Mancanza di creatività; Preoccupazione costante.

Per quanto riguarda i sintomi fisici, il burnout comporta:

- Stanchezza; Insonnia; Tachicardia; Mal di testa; Nausea; Inappetenza; Dolori e problemi digestivi; Senso di soffocamento; Tremori; Sudorazione alle mani; Mal di schiena e tensioni muscolari; Vertigini; Ipertensione; Disturbi sessuali o riproduttivi.

### **Complicanze**

La sindrome da burnout è una situazione di forte disagio per il soggetto e può comportare diverse conseguenze nella vita quotidiana dell'azienda. Gli effetti negativi del burnout si ripercuotono, infatti, nell'ambiente di lavoro e finiscono con il coinvolgere anche l'utenza, a cui viene offerto un servizio inadeguato. Il lavoratore dimostra di non tollerare colleghi, clienti e superiori con insofferenza, atteggiamenti critici, aumento della conflittualità e altri

comportamenti negativi. Il burnout può condurre, inoltre, il soggetto ad un abuso di alcol, cibo, farmaci o sostanze psicoattive. Se non s'interviene, si possono verificare isolamento, autolesionismo e impoverimento della vita di relazione, disturbi d'ansia, crisi di panico e depressione.

### Come viene stabilita la diagnosi di burnout?

La diagnosi del burnout è stabilita da un professionista competente in materia (medico del lavoro, psichiatra, psicologo ecc.) quando il soggetto manifesta i sintomi fisici, psicologici e comportamentali tipici della sindrome. Per comprendere l'entità della patologia e stabilire un adeguato piano di intervento, vengono intrapresi dei colloqui, per raccogliere informazioni relative al livello di compromissione delle funzioni generali ed alle caratteristiche con cui si manifesta il burnout (da quanto tempo e con quale intensità). Questa valutazione ha, inoltre, l'obiettivo di trovare i collegamenti tra il disagio sperimentato dal paziente e i fattori che scatenano o contribuiscono a mantenere la sindrome del burnout. L'Organizzazione Mondiale della Sanità ha fornito **direttive e criteri di riferimento** ai medici per diagnosticare la sindrome del burnout. Al contempo, lo stesso organismo sta per intraprendere lo sviluppo di **linee guida** basate sull'evidenza del **benessere mentale nei luoghi di lavoro**.

### Quali interventi sono previsti in caso di Burnout?

La risoluzione del burnout prevede un approccio sia a livello organizzativo, che a livello individuale. Innanzitutto, l'intervento deve favorire una maggiore consapevolezza del problema nella propria vita professionale, quindi il soggetto che ne soffre deve riconoscere i fattori responsabili dello sviluppo e del mantenimento dell'esaurimento psicofisico. Inoltre, è necessario comprendere le relazioni esistenti tra il comportamento personale, il proprio vissuto ed il contesto di vita e lavorativo. Successivamente, le strategie per affrontare il burnout prevedono la modifica del comportamento e degli atteggiamenti in

coerenza a quanto acquisito. In aggiunta a tale cambiamento, può essere necessario un periodo di psicoterapia. Se s'interviene tempestivamente con un'adeguata assistenza medica o psicologica, si evita che si inneschino meccanismi più complessi e difficili da gestire. Sul luogo di lavoro, il burnout può essere affrontato chiedendo sostegno al proprio superiore, al reparto risorse umane oppure all'ufficio competente dell'azienda. Al contempo, è possibile accrescere il supporto sociale, non solo di colleghi e amici, ma anche dei familiari, cercando di bilanciare al meglio il rapporto lavoro-vita privata.

### Psicoterapia per il Burnout

Gli interventi psicoterapeutici, come quello cognitivo-comportamentale, contribuiscono a migliorare la prognosi del burnout, tenendo conto della complessità della patologia e della specifica individualità del soggetto. Questo percorso è finalizzato a fornire al paziente informazioni chiare e specifiche sul suo disturbo (es. sintomi, decorso ecc.), per aiutarlo a gestire la sintomatologia che comporta e:

- Favorire un adeguato esame di realtà; Ripristinare le funzioni principali della persona; Ridurre le difficoltà sociali, cognitive e psicologiche; Favorire il superamento degli episodi sintomatici in modo costruttivo per giungere ad un nuovo equilibrio.

### Come prevenire il Burnout

Rispettare le proprie esigenze (sonno, cibo, attività fisica ecc.) e risposare a sufficienza nei momenti di recupero dopo il lavoro: l'importante è ritagliarsi del tempo per fare ciò piace; Fissare obiettivi ragionevoli, senza pretendere troppo da se stessi; Quando la mole di lavoro sembra davvero eccessiva, definire le priorità con il vostro superiore oppure, se è possibile, delegare ad altri alcune delle mansioni da portare a termine; Evitare i conflitti con i colleghi ed adottare un atteggiamento proattivo; Condurre uno stile di vita sano (sport, dieta ecc.) per una maggiore resilienza nel fronteggiare qualsiasi tipo di esperienza stressante.