



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Cari lavoratori, riprendiamo puntualmente l'uscita del nostro giornale Fabbrica società per aggiornarci dopo la pausa estiva, condividere e valutare la situazione delle aziende in crisi

PRIMO PIANO



Ex Ilva: altre 13 settimane di cassa integrazione

Cassa integrazione ordinaria dal prossimo 27 settembre, per un periodo presumibile di 13 settimane, per i lavoratori dell'ex Ilva. Lo ha comunicato Acciaierie d'Italia in una nota alle organizzazioni sindacali...



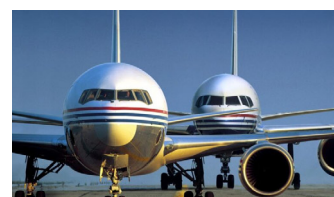
Esecutivo nazionale Uil: dalla questione Green Pass alle crisi aziendali



Stellantis: riconvocare tavolo per affrontare al meglio sfida della transizione



Gkn: Governo intervenga contro decisione scellerata



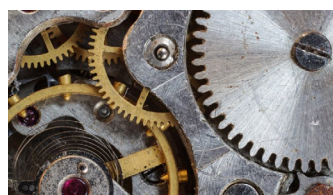
Coordinamento Uilm di Leonardo Aerostrutture: necessario "fare Gruppo"



DigitalMEC: progetto di Alfabetizzazione Digitale per i metalmeccanici



Sulla vendita di Oto Melara a Fincantieri



Aumenta l'occupazione ma lontani dai livelli pre-pandemia



Sicurezza: Ruolo e funzioni degli Rls

L'Editoriale

di Rocco Palombella



Cari lavoratori,

riprendiamo puntualmente l'uscita del nostro giornale Fabbrica società per aggiornarci dopo la pausa estiva, condividere e valutare la situazione delle aziende in crisi, che ormai da oltre un anno e mezzo continua a vederci impegnati in prima linea.

È stato un periodo di apparente tranquillità, poiché purtroppo verso la metà di agosto è uscita sul sito della Presidenza del Consiglio la risposta a un quesito (Faq), a fronte di una richiesta di chiarimento sul decreto del 6 agosto relativamente all'utilizzo del Green Pass all'interno di bar e ristoranti al chiuso. In quell'occasione la Presidenza del Consiglio ha equiparato le mense aziendali ai bar e ristoranti rendendo quindi obbligatorio l'utilizzo del Green Pass.

Alcune aziende metalmeccaniche hanno immediatamente cominciato ad attivare l'obbligo creando non pochi problemi ai lavoratori sprovvisti di certificato verde. Con la ripresa di tutte le attività, e la divergenza di vedute nelle stesse aziende, il problema ha cominciato a diventare sempre più complicato da gestire.

Il 17 agosto, insieme a Fim e Fiom, siamo stati costretti a ricorrere a un comunicato unitario per dare indicazioni precise a tutti i territori ribadendo la nostra posizione ormai nota a tutti sull'utilizzo del Green Pass.

Prima della ripresa sono cominciate le schermaglie fra Confindustria, Cgil Cisl e Uil e i nostri delegati che, con non poche difficoltà, hanno dovuto affrontare caso per caso e trovare soluzioni che salvaguardassero i lavoratori vaccinati, senza discriminare quelli che per ragioni diverse non avevano ancora effettuato il vaccino.

Cgil Cisl e Uil, dopo l'incontro con il premier **Draghi** e alcuni battibecchi con **Bonomi**, hanno cominciato a discutere per cercare un percorso comune. Mentre scriviamo la confusione regna ancora sovrana, fermo restando la posizione chiara e netta di Cgil Cisl e Uil: il vaccino resta di fatto una delle condizioni indispensabili per arrestare la pandemia, ma nessun lavoratore deve essere licenziato. È compito del Governo trovare una soluzione per legge. Sicuramente una notizia positiva è che le inoculazioni di vaccino sono arrivate alla soglia dell'80% considerando anche le prime dosi, al netto degli under 12 che non possono al momento vaccinarsi.

Sul fronte industriale purtroppo la situazione è rimasta ferma, il tempo ha peggiorato le condizioni perché le pro-

cedure di licenziamento avviate da Whirlpool, Gkn, Gianetti Ruote (e a cui si aggiungono altre aziende come Riello) sta per scadere: 75 giorni cominceranno a scadere a partire dalla fine di settembre. Abbiamo rifiutato la firma della cassa integrazione per cessazione in Whirlpool, Gkn e Gianetti Ruote e questo significa che, se non succederà nulla di nuovo, la procedura si concluderà con un nulla di fatto e i licenziamenti saranno operativi.

Per quanto riguarda le grandi vertenze, a partire dell'ex Ilva, abbiamo fatto l'ennesimo sollecito unitario per avere un incontro al Mise e al momento non abbiamo avuto alcun riscontro. Intanto la situazione è peggiorata perché Acciaierie d'Italia ha chiesto altre 13 settimane di cassa integrazione per circa 3.500 lavoratori a partire da fine settembre, nonostante si fosse impegnata a discutere di piano industriale e investimenti. Nell'ultima settimana c'è stato un incontro per Blutech e diversi incontri per quanto riguarda più in generale il settore automotive. L'ad di Stellantis, **Tavares**, ha visitato gli stabilimenti di Sevel e Pomigliano.

Sebbene la situazione economica abbia fatto registrare miglioramenti del nostro Paese rispetto ad altri Paesi europei, una vera ripresa non si registra. I dati positivi sul Pil sono legati ad alcuni settori in particolare, come turismo, commercio, alimentare, edilizia (grazie agli incentivi).

Il periodo che ci attende sarà molto interessante, poiché da un lato ci sono le grandi crisi come Alitalia e Ilva, dall'altra le diverse aziende che hanno avviato la procedura di licenziamento. A tutto questo si aggiunge l'incognita dell'epidemia e che tipo di evoluzione avrà. Una prova che chiama tutti alla responsabilità.

Sono stati già programmati incontri su temi cruciali per lavoratori e cittadini come la riforma sugli ammortizzatori sociali, quota cento, la riforma tanto attesa del fisco e anche l'idea del Governo di modificare il reddito di cittadinanza.

Insomma, sono trascorsi pochi giorni dal rientro dalla breve pausa estiva, ma la quantità e la complessità dei temi in campo hanno ormai spazzato via definitivamente i ricordi delle vacanze.

A stretto giro intensificheremo le assemblee e le riunioni degli organismi per poter affrontare tutti i temi di cui ho brevemente parlato.

Buona lettura...

Ex Ilva: altre 13 settimane di cassa integrazione

PRIMO PIANO



Cassa integrazione ordinaria dal prossimo 27 settembre, per un periodo presumibile di 13 settimane, per i lavoratori dell'ex Ilva. Lo ha comunicato Acciaierie d'Italia in una nota alle organizzazioni sindacali precisando che il ricorso all'ammortizzatore sociale potrà interessare "sino a un massimo di 3.500 dipendenti" come media settimanale tra quadri, impiegati e operai. Nel sito di Taranto, come ricordato dalla società, le 13 settimane di proroga dell'integrazione di trattamento salariale terminano il 25 settembre 2021. È l'ultimo atto di una lunga storia che crea altro disappunto tra i lavoratori. Intanto il sindacato metalmeccanico non ha perso tempo e ha richiesto in modo unanime l'ennesimo incontro al ministro dello Sviluppo economico, **Giorgetti**, per affrontare la grave problematica di Acciaierie d'Italia.

ATTESA INUTILE

"Dall'8 luglio abbiamo atteso inutilmente il rispetto dell'impegno che a conclusione dell'incontro avevano assunto i tre ministri presenti - **Orlando**, **Carfagna**, **Giorgetti** - e l'amministratore delegato di Acciaierie d'Italia, **Morselli**. In quell'occasione ci era stato ribadito che le tredici settimane di cassa integrazione a partire dal primo luglio dovevano essere sufficienti per arrivare alla 'presentazione del piano industriale aggiornato e da concordare con tutte le parti coinvolte - azienda, sindacato e territori - per la gestione dei mesi successivi e del piano occupazionale", lo

ha dichiarato **Rocco Palombella**, Segretario generale Uilm. Intanto Acciaierie d'Italia ha archiviato il 2020 con un rosso di 265 milioni e, da un articolo apparso su La Repubblica a firma di **Marco Patucchi**, si legge che "Tempistica, quantità e qualità sono i tre versanti sui quali si ripenserà il progetto, mentre resta invariata la filosofia di fondo della strategia di rilancio" che punterebbe alla "graduale decarbonizzazione dell'impianto di Taranto attraverso una fase ibrida con il mix tra altoforni e forni elettrici".

IL PROGETTO

Il progetto industriale originario prevede un target di 5 milioni di tonnellate di acciaio quest'anno, 6 milioni nel 2022 e nel 2023, 7 milioni nel 2024 e 8 milioni a regime nel 2025 a fronte di ingenti investimenti. Una tabella di marcia difficilmente rispettabile allo stato attuale delle cose. "Le notizie arrivano solamente a mezzo stampa - ha infatti sottolineato il leader dei metalmeccanici della Uil - su ipotetici progetti di aggiornamento del piano industriale che impatterebbero in modo drammatico sui livelli occupazionali. Quanto tempo dobbiamo aspettare ancora? Siamo stufi - conclude Palombella - di assistere a una prassi ormai consolidata e che dura da troppi anni. La pazienza dei lavoratori ex Ilva e del sindacato è finita". Tra l'altro all'orizzonte ancora non si vede neanche il piano nazionale per la siderurgia più volte promesso dalla politica e che riguarda anche Terni e Piombino.

Esecutivo nazionale Uil: dalla questione Green Pass alle crisi aziendali



Si è svolto il 7 settembre presso il “Centro congressi Carte geografiche” l’Esecutivo nazionale della Uil, il primo in presenza da quando è scattata l’emergenza Covid-19. All’ordine del giorno in particolare il tema che da giorni tiene banco sui maggiori quotidiani e che ha visto le parti sociali dibattere a lungo con Governo e Confindustria: l’utilizzo del Green Pass per accedere nei posti al chiuso, tra cui le mense aziendali.

“Confindustria ha dichiarato, come noi abbiamo già detto al Presidente del Consiglio, di essere favorevole all’obbligo vaccinale e nel caso il Governo decidesse sul Green Pass, Confindustria ha dichiarato la disponibilità a non far pagare i tamponi ai lavoratori”. Questo quanto ribadito dal Segretario generale della Uil, **PierPaolo Bombardieri**, ai presenti in linea con la posizione che la Uil ha assunto da tempo sulla questione e che sintetizza l’esito del confronto tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria che si è svolto il giorno precedente presso la sede romana dell’Associazione degli industriali.

La riunione non era iniziata sotto i migliori auspici, anche a causa degli strascichi polemici generati da alcune dichiarazioni estive del Presidente **Bonomi**. Grazie alla determinazione delle posizioni sindacali, nel corso dell’incontro, si sono registrate però alcune importanti aperture da parte della Confindustria.

NESSUN LICENZIAMENTO

“Quando si parla di sicurezza sul lavoro - ha sottolineato Bombardieri - i costi non possono essere caricati sulle spalle dei lavoratori né possono essere licenziati lavoratori che non fossero disponibili a farsi il tampone: su questo Confindustria si è detta d’accordo. Rimangono distanti le posizioni sull’utilizzo del Green Pass nelle mense - ha concluso il leader della Uil - perché in questi mesi i Protocolli hanno funzionato bene e hanno consentito l’uso delle mense in assoluta sicurezza”. Una posizione condivisa da tutto l’Esecutivo e in particolare anche dal Segretario generale della Uilm, **Rocco Palombella**, che ha ribadito con forza la necessità del sindacato di essere in prima linea nella divulgazione di informazioni chiare e precise sull’importanza della vaccinazione come unico strumento in grado di portarci fuori prima possibile dalla situazione che stiamo vivendo a causa della pandemia. “Non dimentichiamo i momenti difficili, le paure, le chiusure che abbiamo vissuto poco più di un anno fa - ha ricordato il Leader dei metalmeccanici - allora tutti noi speravamo nell’individuazione del vaccino nel più breve tempo possibile, guardavamo alla scienza con fiducia e chiamavamo ‘eroi’ i nostri medici che lavoravano senza sosta nei reparti di terapie intensive. Oggi il vaccino c’è ed è a disposizione gratuitamente per tutti gli over 12”.



MISURARE IL GOVERNO

Dall'Esecutivo nazionale della Uil, Palombella ha voluto inoltre lanciare un monito: "Non illudiamoci di questa ripresa economica che stiamo vivendo, è frutto anche della voglia delle persone di riappropriarsi di una normalità che avevano perduto da tempo. Se il Governo - ha continuato - non decide al più presto sul futuro del nostro tessuto industriale, se non risolve le vertenze cruciali su cui noi dobbiamo misurarci, una fra tutti quella

dell'ex Ilva, verremo messi a dura prova dalla transizione ecologica. Che fine ha fatto il Piano nazionale della siderurgia? Ci sono settori che soffrono più di altri, come quello dell'automotive, e noi stiamo insistendo per tornare al tavolo al ministero dello Sviluppo economico proprio per discutere anche di questo. Purtroppo, a oggi, per tutta risposta abbiamo ottenuto solo silenzio". Un silenzio che dura ormai da troppo tempo e che il sindacato non può più tollerare.

Stellantis: riconvocare tavolo per affrontare al meglio sfida della transizione

Transizione all'elettrico, crisi di approvvigionamento dei semiconduttori e un tavolo nazionale da riconvocare: così si può racchiudere il presente e il futuro di Stellantis nel nostro Paese. Parliamo del quarto Gruppo mondiale del settore auto, che ha in Italia circa 50mila dipendenti

diretti, ai quali se ne aggiungono decine di migliaia dell'indotto e che sarà protagonista di un processo che rivoluzionerà il comparto.

RICONVOCARE TAVOLO

Per la centralità di Stellantis in l'Italia e per le criticità che sta attraversando a causa dell'approvvigionamento dei semiconduttori, che sta colpendo tutti i settori industriali e che sta causando periodiche fermate produttive praticamente in tutti i siti italiani, il 31 agosto le organizzazioni sindacali hanno richiesto la convocazione del tavolo di confronto nazionale dopo l'ultimo incontro al ministero dello Sviluppo economico del 25 giugno scorso. Una ripresa del confronto per discutere del "futuro piano industriale e più in generale le prospettive produttive e occupazionali in Italia" come hanno dichiarato **Rocco Palombella**, Segretario generale Uilm, e **Gianluca Ficco**, Segretario nazionale Uilm e Responsabile del settore auto. Questa richiesta avviene a seguito di numerose novità. Una tra tutte, spiegano Palombella e Ficco, "l'importante accordo di Melfi del 25 giugno, che prevede la riorganizzazione della fabbrica e la assegnazione di nuovi modelli, l'annuncio di Stellantis della costruzione della Gigafactory a Termoli, che conferma l'impegno nel nostro Paese con importanti investimenti nell'ambito del processo di elettrificazione, e da ultimo l'aggravarsi del problema di approvvigionamento di semiconduttori, già presente nei mesi scorsi, che ora sta paralizzando l'attività produttiva, causando fermate periodiche praticamente in tutti i siti italiani". Alla luce di tutto questo, concludono Palombella e Ficco, "abbiamo chiesto al Governo di riprendere la discussione e il confronto sul futuro di Stellantis in Italia, di migliaia di lavoratori e di un settore industriale che nei prossimi anni dovrà affrontare una importante sfida rappresentata dalla transizione ecologica".



SEVEL

Lo scorso 7 settembre **Carlos Tavares**, Ad di Stellantis, ha visitato lo stabilimento Sevel in Val di Sangro. Una notizia che è stata accolta positivamente dalle organizzazioni sindacali perché, sottolineano Gianluca Ficco e **Nicola Manzi**, segretario della Uilm di

Chieti, "la sua attenzione per gli stabilimenti italiani è preziosa". Allo stesso tempo, aggiungono Ficco e Manzi, "siamo preoccupati per le potenziali ricadute su Sevel del nuovo stabilimento polacco che produce anch'esso il Ducato". Questo timore, spiegano i due segretari Uilm, è dovuto al fatto che "due stabilimenti in Europa che producono il medesimo modello è di per sé qualcosa di pericoloso o per lo meno qualcosa che richiede la massima allerta sindacale". "Proprio in questi giorni", proseguono, "siamo impegnati sulla delicata questione della stabilizzazione dei lavoratori somministrati e sulla indennità del turno del sabato notte, nonché su altri temi molto concreti della vita di fabbrica". Per questo motivo, concludono, "auspichiamo che il dialogo possa essere fruttuoso, ma in assenza di qualsiasi risposta ci stiamo preparando a iniziative di sciopero" perché "i lavoratori hanno il diritto di essere ascoltati".

POMIGLIANO

Ultima in ordine temporale la visita di Tavares allo stabilimento di Pomigliano avvenuta l'8 settembre scorso. "Un segnale di attenzione importante, che speriamo possa presagire alla declinazione di un piano industriale per il futuro dello stabilimento", hanno commentato Gianluca Ficco e **Crescenzo Auriemma**, Segretario generale della Uilm Campania. Per Pomigliano, infatti, si attende il lancio produttivo del Tonale, ma il sindacato chiede da tempo di conoscere anche la missione produttiva futura rivendicando la piena occupazione. Appena sarà possibile riprendere il tavolo nazionale, come da richiesta al Mise da parte della Uilm, "porremo tutte le questioni più delicate - proseguono Ficco e Auriemma - a partire dalla necessità di immaginare un piano di lungo termine per le fabbriche di motori, come la FMA di Avellino".

Gkn: Governo intervenga contro decisione scellerata



L'ennesima fumata nera e la conferma di chiudere lo stabilimento di Campi Bisenzio, in provincia di Firenze. Questa la conclusione dell'incontro dello scorso 31 agosto, convocato dal Ministero del Lavoro e svoltosi in videoconferenza. "La decisione di Gkn di chiudere il sito di Firenze purtroppo non è cambiata" hanno dichiarato **Gianluca Ficco**, segretario nazionale della Uilm, e **Davide Materazzi**, segretario della Uilm di Firenze. I due rappresentanti della Uilm indicano come "solo un'azione istituzionale forte può a questo punto dare una svolta alla vertenza". Si tratta del futuro occupazionale di 422 lavoratori che il 9 luglio scorso hanno ricevuto via pec la notizia del licenziamento da parte dell'azienda, posseduta dal fondo inglese Melrose e realtà storica del territorio fiorentino, che produce semiassi e altri componenti meccanici per i motori auto.

MURO CONTRO MURO

Prima dell'incontro è trapelata la notizia della disponibilità dell'azienda alla possibilità di far ricorso a una cassa integrazione per cessazione di attività e non di crisi. Questa proposta è stata rigettata al mittente dalle organizzazioni sindacali perché, spiegano Ficco e Materazzi, "si persevera nella scellerata decisione di cessare l'attività"

e, inoltre, "il riferimento a possibili reindustrializzazioni non ha alcun significato concreto per la sua assoluta genericità e aleatorietà". "Come sindacato", aggiungono, "non possiamo certo accontentarci di posticipare di pochi mesi i licenziamenti, piuttosto è nostro dovere provare a salvare i posti di lavoro". "Sulla vertenza", hanno concluso, "speriamo che possano influire due interventi istituzionali, che potenzialmente hanno una portata generale molto importante: innanzitutto l'annunciata legge che dovrebbe scoraggiare le chiusure aziendali, inoltre le politiche di settore per l'automotive anch'esse più volte annunciate".

LA LOTTA UNISCE

Il 4 settembre una rappresentanza degli operai della Gkn si è recata presso lo stabilimento di Napoli di Whirlpool, per unire le lotte e schierarsi contro le scelte inaudite delle due multinazionali. A legare gli operai di queste due vertenze sono anche la vicinanza dei termini della procedura di licenziamento: il 24 settembre per i lavoratori toscani e il 27 settembre per quelli campani. Stiamo parlando del futuro di circa mille operai, tra diretti e indiretti, centinaia di famiglie e intere comunità. Il Governo intervenga prima che sia troppo tardi.

Coordinamento Uilm di Leonardo Aerostrutture: necessario “fare Gruppo”



“Dobbiamo obbligare Leonardo a intervenire sulla strutturabilità, e non sull'emergenza dettata dagli scarichi di lavoro. Ogni sito ha problemi diversi, ma la vera sfida è quella di prendere scelte condivise e univoche, perché solo così avranno forza nei confronti di tutto il Gruppo e spingeranno Leonardo a fare delle scelte giuste per tutti. Dobbiamo decidere insieme in che direzione andare. Mai come in questo momento dobbiamo essere uniti. Noi dobbiamo sostenere il lavoro, nessun tipo di cassa integrazione o di ammortizzatore sociale. Leonardo deve trovare una soluzione”. Così il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella**, nel suo intervento al Coordinamento della Leonardo Aerostrutture tenutosi l'8 settembre presso la sede della Uilm.

CONFRONTO CON L'AZIENDA

Dal Coordinamento è emerso come la Uilm si sia trovata, subito dopo la pausa estiva, ad affrontare con consapevolezza e determinazione il percorso di confronto con la direzione aziendale di Leonardo. Il clima di incertezza e le preoccupazioni derivanti dalla contrazione dei carichi di lavoro, pianificate e incidentali da parte dei clienti Boeing, Airbus e del consorzio ATR consegnano la fotografia di una Divisione che sconta le criticità della “infelice” scissione, operata in passato, fra civile e militare.

CIVILE E MILITARE

Il modello simbiotico fra le attività militari e quelle civili ha consentito al gruppo Leonardo, la One Company, di far fronte alla pandemia e di limitarne l'impatto sui volumi

di ordini e di lavorato. L'unica Divisione che invece ha subito in pieno la negatività della pandemia è stata Aerostrutture, ma, come più volte il sindacato ha denunciato, “il Covid ha soltanto accelerato queste difficoltà, che scontano la lentezza con cui si è iniziato ad investire, la scarsa reattività con cui sono stati ricercati nuovi programmi e soprattutto si scontano gli effetti dei vincoli letali di una mono committenza e di un mono programma come per il sito di Grottaglie”. “È prioritario - si legge nel documento del Coordinamento - il bisogno di ricreare le sinergie nel settore Aeronautico di Leonardo fra civile e militare, la fase delicata che si sta vivendo deve diventare l'inizio di un percorso industriale chiaro e concreto che possa restituire lavoro e prospettive industriali a tutti i lavoratori della Divisione Aerostrutture”.

IL TEMPO DELLE ATTESE È FINITO

Dopo 18 mesi dallo scoppio della pandemia il tempo da dedicare alla fase di analisi è finito, Leonardo deve approcciare il problema industriale di Aerostrutture con un modello degno della One Company. I lavoratori della Divisione in virtù delle competenze che sono in grado di esprimere esigono lavoro, dignità e certezze industriali. I fondi europei a disposizione per il settore aerospaziale sono notevoli e la Leonardo One Company ha le capacità, le competenze e la visione per pianificarne l'evoluzione e approfittare di queste risorse per rendere questa crisi una grande opportunità. La Uilm tutta, in questo percorso di rivendicazione, continuerà a sostenere i piani di sviluppo e a gestire con grande responsabilità anche i risvolti derivanti dalle transizioni produttive.

DigitalMEC: progetto di Alfabetizzazione Digitale per i metalmeccanici

“Con il rinnovo del CCNL del 26 novembre 2016 abbiamo raggiunto un obiettivo: far diventare la formazione un diritto individuale istituendo 24 ore di formazione continua a carico delle aziende. In quell'occasione abbiamo messo un primo, ma importante, tassello per far diventare la formazione uno strumento fondamentale per accrescere il patrimonio professionale e culturale all'interno delle aziende”. Così il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella**, ha iniziato il suo intervento presso il CNEL il 10 settembre durante l'evento di presentazione delle linee guida di DigitalMEC, il progetto di Alfabetizzazione Digitale rivolto ai lavoratori dell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti sviluppato da Federmeccanica, Assisital, Fim, Fiom e Uilm, in attuazione del CCNL 5 febbraio 2021.

DIFFONDERE L'IDENTITÀ DIGITALE

L'evento congiunto ha visto la partecipazione, tra gli altri, di **Tiziano Treu** (Presidente CNEL), **Federico Visentin** (Presidente Federmeccanica), **Angelo Carlini** (Presidente Assisital), **Stefano Franchi** (Direttore Generale Federmeccanica), **Marzia Segato** (Electrolux Italia S.p.a.), **Paolo Gubitta** (Università degli Studi di Padova) e **Assuntela Messina** (Sottosegretario del Ministero per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale). DigitalMEC vuole offrire alle imprese un supporto operativo nella definizione e realizzazione di un programma formativo, personalizzabile e modulabile a seconda delle specifiche esigenze aziendali, per accrescere le abilità digitali. Il progetto nasce anche dalla volontà di cooperare con le Istituzioni al fine di raggiungere parte degli obiettivi posti dal Ministero Innovazione Tecnologica e transizione Digitale (MITD), in particolare: diffondere l'identità digitale e colmare il gap di competenze, con almeno il 70% della popolazione che sia digitalmente abile.

RECUPERARE LE DISTANZE

La scelta di partire con questa tematica non è stata presa a caso, poiché gli eventi di questi mesi hanno accelerato la necessità di recuperare un differenziale esistente all'interno del nostro sistema industriale e poi tra l'Italia e gli altri Paesi europei. In Italia, secondo alcune stime di Eurostat, solo il 42% degli italiani tra i 16 e i 74 anni possiede competenze digitali di base (contro il 58% nell'UE) e l'Italia è agli ultimi posti tra i Paesi europei per l'uso di Internet. Le tecnologie sono in continua evoluzione e le



professioni tradizionali avranno sempre più bisogno di essere aggiornate. Sempre secondo alcuni studi il 30% della forza lavoro, in Italia, nei prossimi anni sarà impegnato a svolgere lavori legati all'utilizzo di tecnologie digitali o all'economia circolare. Nelle piccole e medie imprese la digitalizzazione fa registrare ritardi più marcati: circa la metà non sono digitalizzate, mentre il 60% delle mi-

croimprese non ha sviluppato nessuna tecnologia digitale. Questi dati si riflettono anche nel settore metalmeccanico.

I MODULI FORMATIVI

DigitalMEC propone spunti operativi (obiettivi, destinatari, ipotesi di programma e modalità organizzative) per realizzare moduli formativi finalizzati ad acquisire le competenze di base che consentono di operare in autonomia con i più diffusi strumenti informatici al fine di facilitare l'utilizzo ordinario delle principali applicazioni presenti sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro, nonché la creazione e l'uso dell'identità digitale (SPID); alfabetizzare digitalmente i lavoratori metalmeccanici e della installazione di impianti, dei servizi di efficienza energetica e del facility management anche ai fini del migliore utilizzo degli strumenti di comunicazione digitale presenti in azienda e della fruizione delle piattaforme attuative degli istituti contrattuali (Fondo Cometa, Fondo MetaSalute, Welfare contrattuale), nonché degli istituti assicurativi e previdenziali (INPS e INAIL); acquisire competenze intermedie e avanzate al fine di promuovere lo sviluppo di una cultura digitale.

UN PROCESSO IN ACCELERAZIONE

Non vi è dubbio, come ha ricordato proprio Palombella, che “il Covid da una parte ha messo in luce i ritardi accumulati negli anni dalle nostre aziende, ma dall'altra ha reso più evidente l'importanza di questi strumenti, poiché di fatto proprio chi era più avanti su questa strada ha sofferto molto meno gli effetti della pandemia”. La transizione digitale nelle aziende è una delle grandi sfide di politica industriale europea, insieme alla transizione ambientale. Per questo motivo, ha ribadito il Leader dei metalmeccanici della Uil, “quello di oggi è solo l'inizio di un percorso e da questa esperienza sicuramente positiva ci impegniamo a dare seguito e a organizzare altri moduli formativi legati a Industria 4.0, sull'introduzione di tecnologia additiva”.

Sulla vendita di Oto Melara a Fincantieri



di **Graziano Leonardi**

In merito alla notizia pubblicata sui giornali della vendita di Oto Melara a Fincantieri, come Uilm riteniamo che sia necessario approfondire i dettagli di questa possibile operazione. Innanzitutto, si deve ragionare della

BU Sistemi di Difesa nella sua interezza, che è composta da quattro siti: oltre a La Spezia anche Brescia, Livorno e Pozzuoli. Le attività si compongono di quattro linee di business principali: navale, terrestre, underwater e munizionamento intelligente. Leonardo non ha mai creduto, né investito in questa realtà, declassando le ex Oto Melara SpA e Wass prima facendole diventare una Divisione di Leonardo, poi relegandole a semplici BU all'interno della Divisione Elettronica. Nonostante questo disinteresse della capogruppo, la BU Sistemi di Difesa ha dimostrato di essere una eccellenza all'interno del gruppo portando i migliori risultati della propria storia proprio nell'anno della pandemia, quando la stessa Leonardo ha avuto risultati non proprio eclatanti.

GIOIELLI DI FAMIGLIA

Proprio per le problematiche di liquidità e per l'investimento che ha fatto per l'acquisto della tedesca Hensoldt Leonardo sta cercando di far cassa, vendendo i gioielli di famiglia. Una politica già iniziata dalla precedente gestione Moretti. Fincantieri invece si sta rafforzando sulla parte sistemistica. Recentemente ha acquistato Issel Nord, Insis e ha tentato di acquistare Vitrociset (quest'ultima poi acquisita da Leonardo): tutte aziende di ingegneria. L'ingresso di Sistemi di Difesa in ambito Fincantieri rappresenterebbe un ulteriore e importante passo nel rafforzamento della parte sistemistica di Fincantieri. Come Uilm non abbiamo preclusioni a discuterne. Ma prima di esprimere un giudizio è necessario chiarire diversi punti e conoscere i dettagli di questa operazione.

PUNTI DA CHIARIRE

Innanzitutto, è necessario capire le motivazioni, quindi il piano industriale, che sta dietro a questa scelta. Se è solo un'operazione per far cassa da parte di Leonardo senza una prospettiva dall'altra parte non è accettabile. In secondo luogo non accetteremo spaccettamenti di attività: Sistemi di Difesa ha quattro linee di business che devono rimanere assieme. L'azienda ha un carico di lavoro importante ed è strutturata in maniera efficiente, quindi è necessario capire come si intende strutturarla in caso di passaggio di proprietà: se si intende creare una

nuova SpA o se si pensa ad una Divisione all'interno di Fincantieri. È necessario trovare una formula che garantisca la necessaria autonomia e che non stravolga l'organizzazione aziendale; oggi l'azienda funziona e produce utili, stravolgerla rischia di romperne l'equilibrio. Naturalmente ci sono margini di miglioramento, ma senza stravolgimenti. Deve avere autonomia commerciale; oggi Sistemi di Difesa fornisce solamente una parte della propria produzione per l'installazione sulla piattaforma di Fincantieri sulla parte navale/underwater; deve essere lasciata l'autonomia di vendere i propri prodotti anche ad altri piattaformaformisti. Fincantieri ha la tendenza di appaltare moltissime attività. Questo non potrebbe funzionare con

i Sistemi di Difesa, per le alte competenze richieste dal proprio prodotto che devono essere mantenute internamente. Già oggi l'azienda ha carenza di organico rispetto al carico di lavoro; non sarebbe accettabile una riduzione degli organici per spostare attività all'esterno. Una

volta chiariti questi e diversi altri aspetti per noi l'operazione ha le premesse per una proficua discussione.

POLO DELLA DIFESA

In questi giorni c'è chi evoca il famoso Polo della Difesa, una proposta della Uilm di trent'anni fa che è stata negli anni successivi cavalcata un po' da tutti e che con le notizie di questi ultimi tempi è tornata di attualità. Come Uilm, nel frattempo, abbiamo elaborato una evoluzione di quella proposta, che potrebbe concretizzarsi con questa operazione. Nel nostro congresso provinciale del 2014 lanciammo la proposta di creare un soggetto industriale integrato, che unisse le competenze di Fincantieri e Oto Melara con l'ausilio e l'utilizzo delle infrastrutture della MMI e dell'Arsenale presenti sul nostro territorio, che potesse presentarsi sul mercato con la forza di tutte queste realtà. Già allora avevamo immaginato il passaggio della Oto Melara SpA sotto la proprietà azionaria di Fintecna. Oggi questa idea andrebbe aggiornata pensando a tutta la BU Sistemi di Difesa che comprende, oltre al sito di Brescia, anche la ex Wass di Livorno e Pozzuoli. La nostra proposta vedeva Fintecna come capogruppo in quanto le attività di Sistemi di Difesa rientrerebbero nel proprio business e perché Fintecna ha le risorse necessarie per fare gli investimenti che Leonardo non ha mai fatto. Già allora avevamo intuito che Finmeccanica (oggi Leonardo) si stava focalizzando sui business dell'avionica, spazio, elicotteri ed elettronica. Il settore dei sistemi di difesa, dal 2014 in poi, non è più stato una priorità per Leonardo. Quindi entrare a far parte di un Gruppo che ha come proprio Core Business la Difesa, se fatto nella maniera corretta, non può che essere positivo per questa azienda storica.



Aumenta l'occupazione ma lontani dai livelli pre-pandemia



Una ripresa netta ma con incognite per il futuro e con numeri lontani dai livelli pre-pandemia. Così si potrebbe riassumere la condizione del mercato del lavoro in Italia dopo i dati diffusi dall'Istat nell'ultima rilevazione pubblicata lo scorso primo settembre.

I NUMERI

A luglio 2021 si è registrato un aumento di 440mila occupati rispetto allo stesso mese dello scorso anno, anche se ancora si registrano variazioni negative per gli indipendenti e per i lavoratori tra i 35 e i 49 anni. Rispetto all'aumento occupazionale si deve sottolineare che la forte crescita registrata nei precedenti cinque mesi ha determinato un saldo rispetto a gennaio 2021 di 550mila occupati in più, di cui 300mila con contratti a tempo determinato. Su base mensile, a luglio si segnala una piccola diminuzione dello 0,1% degli occupati, pari a 23mila posti di lavoro in meno rispetto al mese precedente, che riguarda solo gli autonomi e gli over 35. Allo stesso si registra un aumento degli inattivi (+0,2%) e una diminuzione dei disoccupati dell'1,2%, pari a 29mila persone, che si

concentra prevalentemente tra gli uomini e i giovani dai 15 ai 24 anni. L'istituto di statistica sottolinea, infine, come manchino all'appello 260mila occupati rispetto ai livelli pre-pandemia, ovvero a febbraio 2020. Un dato importante che rappresenta la profondità della crisi che stiamo vivendo da 18 mesi e di quanto lavoro ancora si debba fare.

RIPRESA E FUTURO

La rilevazione dell'Istat, esorta il leader Uilm **Rocco Palombella**, "deve far riflettere il Governo e tutte le istituzioni affinché mettano in campo le giuste soluzioni per avere un aumento occupazionale, con contratti stabili e tutele garantite, anche grazie ai fondi europei del Pnrr". I prossimi mesi, aggiunge Palombella, "saranno decisivi per vedere se la ripresa sarà stabile e duratura, come ci auguriamo, per poter finalmente metterci alle spalle una crisi senza precedenti". Da questa emergenza, conclude il Segretario dei metalmeccanici della Uil, "si esce con più diritti e più tutele sul lavoro e una prospettiva industriale che mantenga il nostro Paese tra i primi in Europa e nel Mondo".

Ruolo e Funzioni degli Rls: disposizioni dettate dagli artt. 37, 47, 50 Dlgs. 81/2008



di **Andrea Farinazzo**

L'R.L.S. (Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza) è una persona che viene eletta o designata per rappresentare i lavoratori sugli aspetti della salute e della sicurezza sul lavoro (artt. 37, 47, 50 Dlgs. 81/2008).

Dove e da chi viene eletto/a?

L'RLS può venire eletto/a in tutte le aziende, o unità produttive secondo le modalità previste dall'art. 47 del D.Lgs 81/08 e dagli accordi tra le parti:

- eletto/a dai lavoratori al loro interno nelle aziende fino a 15 dipendenti;
- eletto/a dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali o, se queste mancano, al loro interno, nelle aziende con più di 15 dipendenti.

Quali sono i compiti del/della RLS?

L'RLS è l'unico, tra tutti i soggetti protagonisti della salute e sicurezza in azienda, che può interagire con tutti gli altri come **fiduciario dei lavoratori e per loro conto**:

- sorveglia la qualità dell'ambiente di lavoro (igiene);
- partecipa a tutte le fasi del processo di prevenzione dei rischi lavorativi (dall'individuazione del pericolo fino alla progettazione e applicazione delle misure di preven-

zione e protezione);

- agisce da punto di riferimento tra datore di lavoro, lavoratori, sindacato ed istituzioni.

Quanti/e RLS possono essere eletti/e in azienda?

L'art. 47, comma 7, D.Lgs 81/2008 individua tre classi di aziende per numero di dipendenti ognuna delle quali necessita di un numero minimo di RLS*:

1. Aziende o unità produttive fino a **200 dipendenti**
= **1 RLS**
2. Aziende o unità produttive da **201 a 1000 dipendenti**
= **3 RLS**
3. Aziende o unità produttive con **più di 1000 dipendenti**
= **6 RLS**

* Il numero di RLS in base agli addetti può risultare diverso per contratti e accordi particolari intervenuti tra le parti.

Come si procede per l'elezione del/della RLS?

1° caso: nell'azienda dove non è presente nessuna Organizzazione Sindacale:

i lavoratori Individuano al loro interno la commissione elettorale (almeno due persone con funzione di segretario e scrutatore) e ne comunicano i nominativi all'azienda. Il segretario del seggio elettorale e la direzione aziendale

concordano giorno ed orario delle elezioni che vengono comunicati ai lavoratori ed allo scrutatore almeno 5 giorni prima dell'elezione. Tutti i lavoratori (anche quelli in prova o con contratto temporaneo) votano, in un solo giorno, all'inizio ed alla fine di ogni turno, a scrutinio segreto (sono eleggibili tutti i lavoratori dipendenti, purché non in prova).

Risulta eletto il lavoratore o la lavoratrice che ottiene più voti e il suo mandato dura 3 anni.

- Il segretario di seggio elettorale redige verbale dell'elezione (controfirmato dallo scrutatore) la cui copia viene affissa in bacheca e consegnata all'azienda che entro 10 giorni ha il dovere di comunicare l'avvenuta nomina del RLS all'organismo paritetico territoriale (O.P.P.)

2° caso: in azienda è presente almeno una Organizzazione Sindacale:

- Si deve procedere secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale di riferimento. Il candidato o i candidati devono essere individuati tra i **componenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale o Rappresentanza Sindacale Unitaria.**

Sempre in riferimento alla nomina dell'RLS altro **compito del datore di lavoro secondo l'art. 18 comma 1, lettera a)** è quello di effettuare la dovuta **comunicazione all'INAIL della nomina dell'RLS**, la norma prevede che tale comunicazione deve avvenire annualmente.

Chi deve formare il/la RLS al ruolo?

L'RLS, una volta eletto/a, deve seguire un **corso di formazione della durata di almeno 32 ore su materie inerenti la sua attività**. I contenuti del corso di formazione sono indicati nell'art.2 del D.M. 16 gennaio 1997. La formazione dell'RLS deve avvenire a spese del datore di lavoro, in collaborazione con gli Organismi Paritetici; non può essere inferiore a quella prevista per i lavoratori e deve essere centrata sui rischi esistenti nel settore in cui l'azienda svolge l'attività, al fine di conoscere le tecniche adeguate di controllo e prevenzione dei rischi.

Cosa deve fare il/la RLS?

L'RLS esercita una serie di funzioni attraverso quattro azioni fondamentali.

- Azione conoscitiva (informazione e formazione)
- Azione consultiva (consultazione preventiva)
- Azione partecipativa (partecipazione alle riunioni ed alle varie fasi di prevenzione)
- Azione attiva (propone, richiede, segnala, ricorre, ecc.)

L'RLS (come previsto dall'art.50 del D.lgs.81/08):

- Controlla le condizioni di rischio nell'azienda ed in caso di variazione delle condizioni di rischio chiede al Datore di Lavoro la convocazione di un'apposita riunione;
- Promuove le attività per la salute e la sicurezza quali l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- Formula proposte ed iniziative inerenti all'attività di prevenzione;
- Formula ricorsi alle autorità competenti qualora le misure adottate dall'azienda per la prevenzione e protezione dai rischi ed i mezzi impiegati non siano idonei a garantire sicurezza e salute dei lavoratori;
- Partecipa alle visite e verifiche delle autorità competenti formulando proprie osservazioni;
- Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nello svolgimento del suo ruolo

Quali sono le attribuzioni dell'RLS?

Una parte delle attribuzioni dell'RLS rientrano nel monte ore (40) stabilito dall'accordo nazionale di riferimento mentre altre sono al di fuori:

Attribuzioni nel monte ore:

- Accesso a tutti i luoghi di lavoro
- Informazione e documentazione
- Rivolgersi ai servizi di vigilanza
- Promozione delle misure di sicurezza.
- Attività di prevenzione.
- Controllo delle condizioni di rischio.
- Rapporti con i dirigenti.
- Formulazione di ricorsi.

Attribuzioni fuori del monte ore:

- Consultazione preventiva e tempestiva.
- Formazione.
- Comunicazione con le autorità competenti
- Riunione periodica.

Cosa può chiedere l'RLS?

L'RLS può chiedere al Datore di Lavoro richiede le informazioni e le documentazioni aziendali inerenti:

- la Valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione
- le Sostanze e i preparati pericolosi.
- le Macchine e gli Impianti.
- l'Organizzazione del lavoro
- gli Ambienti di lavoro
- gli Infortuni e le malattie professionali
- i risultati provenienti dai Servizi Pubblici di Vigilanza (SPISAL, VV.FF., ISL, ISPEL, ecc.).

Mentre alle autorità competenti richiede:

Copia delle prescrizioni impartite al datore di lavoro (con l'omissione della parte riguardante le sanzioni commi-

nate). L'intervento in azienda qualora ritenga non idonee e/o insufficienti a garantire sicurezza e salute dei lavoratori le misure adottate per la prevenzione e protezione dai rischi ed i mezzi impiegati.

Quando l'RLS deve essere consultato/a dal Datore di Lavoro?

L'RLS deve essere consultato/a in maniera preventiva e tempestiva in occasione:

- della Valutazione dei rischi.
- dell'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda.
- dell'elaborazione del documento di valutazione dei rischi.
- della designazione degli addetti al servizio di prevenzione e protezione.
- dell'attività di prevenzione incendi.
- della programmazione dell'attività di Pronto soccorso.
- dei programmi di evacuazione.
- dell'organizzazione della formazione del lavoratore incaricato dell'attività di pronto soccorso, della lotta antincendio e del piano di evacuazione.

Cosa deve saper fare l'RLS?

L'RLS nella sua attività deve essere messo/a in condizione di autogestirsi per evitare intralci con la sua mansione la-

vorativa all'interno dell'azienda. Deve saper:

- utilizzare il monte ore a disposizione per ricevere informazioni, per fare elaborazioni e proposte e per accedere ai luoghi di lavoro raccogliere informazioni, analizzare e scambiare informazioni, fare un archivio delle informazioni;
- integrare l'autoformazione con la formazione aziendale e la formazione sindacale;
- offrire una sua analisi sulla situazione esistente (condizioni presenti nei luoghi di lavoro, quali e quanti lavoratori sono esposti al rischio, quali sono i rischi e le possibili conseguenze, ecc).

Quali mezzi e strumenti dovrebbe possedere l'RLS?

L'RLS deve avere i mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli. Si propone almeno l'uso di:

- una stanza, un armadio, un luogo fisico dove conservare tutta la documentazione e organizzare il proprio lavoro;
- di un PC collegato ad internet;
- di un telefono/fax;
- di liste di controllo dei principali fattori di rischio (check-list) presenti in azienda.