



## L'Editoriale

di Rocco Palombella

Cari lavoratori, in questo numero di Fabbrica società abbiamo voluto concentrare la nostra attenzione sulla scadenza delle procedure di licenziamento che interessano alcune aziende

### PRIMO PIANO



### Whirlpool: speranza concreta per Napoli e azienda sospende la procedura di licenziamento

Finalmente per i lavoratori di Whirlpool Napoli c'è una speranza concreta. Il ministero dello Sviluppo economico ha presentato un piano di sviluppo per lo stabilimento campano basato sulla mobilità sostenibile



**Gkn: sentenza spartiacque, ora avvio confronto aperto**



**Ast: bene acquisizione di Arvedi, ora piano nazionale siderurgia**



**Thales Alenia Space Italia, a che punto siamo con il rinnovo dell'integrativo**



**Integrativo Fincantieri: "pausa di riflessione" inaspettata**



**Federmeccanica compie 50 anni e "festeggia" con una congiunturale positiva**



**Riello delocalizza: a casa tutti gli operai, ma l'azienda è sana**



**Congresso IndustriAll Global Union: uniti per un futuro più giusto**



**Decreto Legge 21 settembre 2021, n° 127: Green Pass e lavoro**

Cari lavoratori,

in questo numero di Fabbrica società abbiamo voluto concentrare la nostra attenzione sulla scadenza delle procedure di licenziamento avviate da Whirlpool, Gkn, Gianetti Ruote subito dopo lo sblocco dei licenziamenti voluto dal Governo.

I famosi 75 giorni di consultazione per Gkn e Gianetti sono scaduti proprio in questi giorni. Nel frattempo, il Tribunale del Lavoro di Firenze ha revocato l'apertura dei licenziamenti collettivi per lo stabilimento Gkn di Campi Bisenzio accogliendo il ricorso per comportamenti anti-sindacali.

Mentre per i lavoratori dello stabilimento di Gianetti Ruote di Ceriano Laghetto l'udienza davanti al giudice, sempre per attività anti-sindacale promossa da Fim Fiom Uilm, sarà discussa il 5 ottobre prossimo.

Su Whirlpool, dove la procedura di licenziamento scade il 29 settembre, si continua a discutere al Ministero dello Sviluppo economico con momenti di tensione. Iniziano ad avvicinarsi ipotesi di soluzione che ancora non possono essere valutate, perché attualmente prive di concretezza. Noi continuiamo a ribadire che serve una soluzione in grado di assicurare al sito campano una prospettiva occupazionale certa per i lavoratori e la continuità produttiva dello stabilimento di Napoli.

Ho voluto concentrarmi su queste tre vertenze in particolare, poiché il modo in cui si concluderanno potrà fare da apripista a tutte le altre ancora in piedi. Anche per questo abbiamo chiesto al Governo di intervenire con delle leggi contro le delocalizzazioni selvagge che, senza mettere in discussione la libertà d'impresa, stabiliscano regole molto più stringenti per evitare chiusure di stabilimenti.

Nonostante gli impegni assunti dal Ministro Orlando, ci sono stati veti incrociati sia da parte di Confindustria che da parte di alcuni componenti del Governo che hanno rallentato i provvedimenti in essere e di cui, purtroppo, non siamo in grado di conoscere ancora tempi e contenuti.

Abbiamo anche sollecitato più volte il Mise per affrontare problematiche legate a settori importanti come quello della siderurgia, ma ancora non siamo in grado di conoscere il Piano nazionale più volte annunciato.

Nel frattempo, Acciai Speciali Terni ha visto la conclusione preliminare di acquisto da parte del Gruppo Arvedi, che noi abbiamo giudicato positiva esprimendo un cauto ottimismo nell'attesa che l'Antitrust europeo dia il suo ok alla vendita.

Per il resto, da Piombino all'Ilva di Taranto passando anche per Alcoa, si continuano a registrare incomprensibili ritardi da parte del Governo che, nonostante i nostri

## L'Editoriale di Rocco Palombella



solleciti ad aprire una discussione su queste tre grandi realtà produttive e industriali, continua a non rispondere.

Abbiamo invece avuto la disponibilità dell'ad di Acciaierie d'Italia, Lucia Morselli, a incontrare i sindacati per un aggiornamento. Ma come sapete ci sono gravi ritardi sui pagamenti alle ditte d'appalto, l'utilizzo della cassa integrazione ordinaria per circa 4mila lavoratori senza accordo sindacale e un piano industriale mai presentato. Oltre all'assenza del Governo nonostante l'ingresso nella società tramite Invitalia.

Nonostante i dati di crescita positivi del nostro sistema industriale, e quelli resi noti il 15 settembre scorso da Federmeccanica nella sua analisi congiunturale, incombe sempre una grande difficoltà nel far ripartire appieno l'industria metalmeccanica, in primis il settore automotive che sta soffrendo particolarmente per mancanza di microchip e semiconduttori.

Per questo abbiamo chiesto un incontro al Governo, che si svolgerà l'11 di ottobre in presenza, durante il quale affronteremo i problemi che affliggono proprio questo settore che, a partire da Stellantis, dovrà affrontare più di altri la transizione ecologica.

In questi giorni, come sapete, abbiamo dovuto affrontare anche un tema non prettamente sindacale: l'obbligo di Green Pass nei luoghi di lavoro che il Governo ha deciso di utilizzare per incrementare la vaccinazione nel nostro Paese.

Abbiamo riunito il Consiglio nazionale e ribadito la nostra posizione, in linea con quella della Confederazione: avremmo voluto dal Governo un provvedimento più coraggioso, che istituisse l'obbligo di vaccinazione per legge, e non il Green Pass da tampone negativo, peraltro a carico dei lavoratori. Nonostante questo, però, ci auguriamo che la stragrande maggioranza dei lavoratori decideranno di vaccinarsi entro il 15 ottobre. Noi non lasceremo nessuno indietro ed eviteremo qualsiasi forma discriminatoria da parte delle aziende nei confronti di lavoratori non vaccinati.

È una fase difficile per tutti, soprattutto per le organizzazioni sindacali che si trovano di fronte a problemi che rischiano di dividere i lavoratori, ma noi dobbiamo svolgere il nostro ruolo teso a unire i lavoratori senza distogliere mai l'attenzione dai temi più importanti.

Abbiamo tanto di cui occuparci, a partire dai rinnovi contrattuali di primo livello degli Artigiani e degli Orafi Argentieri e quelli di secondo livello; continuare a difendere i diritti e l'occupazione per salvaguardare il nostro sistema manifatturiero e trainare il Paese fuori dalla crisi.

## Whirlpool: speranza concreta per Napoli e azienda sospende la procedura di licenziamento

**PRIMO PIANO**

“Finalmente oggi per i lavoratori di Whirlpool Napoli c'è una speranza concreta. Il ministero dello Sviluppo economico ci ha presentato un piano di sviluppo per lo stabilimento campano basato sulla mobilità sostenibile. Prima di poter dare il nostro apprezzamento, però, abbiamo bisogno di conoscere il nome degli imprenditori coinvolti. Noi non accetteremo finti imprenditori creati apposta per il progetto, ma vogliamo industriali che abbiano capitali, capacità e conoscenze per investire nel settore. Infine, dobbiamo esprimere apprezzamento per il Ministro **Giorgetti** e la Viceministro **Todde** che hanno saputo imporre a Whirlpool la sospensione della procedura di consultazione per proseguire la trattativa. Speriamo che tutto presto possa diventare per i lavoratori un accordo che li tuteli”. Con queste parole **Gianluca Ficco**, responsabile nazionale Uilm per il settore degli elettrodomestici, commenta alla fine di una lunga ed estenuante giornata al Mise per quella che ormai è diventata la vertenza simbolo delle crisi aziendali legate a multinazionali.

### PROCEDURA SOSPESA

L'azienda, come spiegato da Ficco, ha accolto la richiesta del ministero e, si legge in una nota, “ha sospeso la procedura fino alla metà di ottobre in cambio di un'agenda serrata di incontri per discutere della transizione delle persone e di trasferimenti eventuali di asset”. Il prossimo

incontro sarà il 28 settembre. “Il piano, secondo Invitalia – dice ancora il sindacalista della Uilm – è stato elaborato sulle direttrici di sviluppo tracciate con il PNRR e punta sulla costituzione di un polo della mobilità sostenibile, a partire dalle filiere già presenti in Campania dell'auto e del trasporto su rotaia. Invitalia – continua – ha precisato che sta lavorando a costituire un consorzio di imprese specializzate in ambito industriali differenti e sono stati individuati i primi aderenti, con 5 iniziative e 87 milioni di investimento stimati: produzione e assemblaggio di sedili per automotive, ferroviario e navale; impianto pilota per l'industrializzazione di fuel cell per la mobilità; sviluppo di progetti per l'evoluzione tecnologica delle PMI della filiera della mobilità; servizi di ingegneria per la mobilità; testing di materiali specificamente per l'automotive e per il ferroviario”.

### MODI E TEMPI DEL PROGETTO

Oltre a voler conoscere il nome degli imprenditori coinvolti, prima di esprimere qualsiasi giudizio, la Uilm chiede di approfondire i modi e i tempi di avvio del progetto, nonché le modalità di assunzione di tutti i lavoratori. E in una nota unitaria Fim Fiom Uilm ribadiscono: “Dobbiamo utilizzare il tempo a nostra disposizione per analizzare la soluzione proposta dal governo a partire dalla piena e duratura occupazione per tutti i 330 dipendenti di Napoli”.

## Gkn: sentenza spartiacque, ora avvio confronto aperto



Attività antisindacale e revoca della procedura di licenziamento collettivo: così ha deciso il Tribunale del Lavoro di Firenze nella sentenza del 20 settembre contro la Gkn di Campi Bisenzio che lo scorso 9 luglio aveva licenziato, senza alcun preavviso, 422 lavoratori tramite l'invio di una email.

### ATTIVITÀ ANTISINDACALE

“Il comportamento antisindacale accertato è consistito nell'aver impedito al Sindacato stesso di interloquire, come sarebbe stato suo diritto, nella delicata fase di formazione della decisione di procedere alla cessazione totale dell'attività di impresa” così recita un passaggio della sentenza. Quindi è stata ravvisata la violazione degli articoli 9 e 10 del Contratto collettivo nazionale di lavoro che prevede gli obblighi di informazione da parte dell'azienda alle organizzazioni sindacali, nonché dell'accordo aziendale siglato il 9 luglio 2020 nel quale Gkn si era impegnata “al confronto con la Rsu in caso di mutamento del corrente contesto e condizioni di mercato”.

### SENTENZA SPARTIACQUE

“La sentenza del Tribunale del Lavoro di Firenze rappresenta uno spartiacque contro le chiusure brutali degli stabilimenti, con multinazionali che vorrebbero licenziare via mail i lavoratori, senza nessun preavviso e nessun confronto con le organizzazioni sindacali” ha dichiarato **Rocco Palombella**, Segretario generale Uilm. Oggi, ha sottolineato Palombella, “si invia un forte segnale sia ai fondi finanziari senza responsabilità sociale, che vorrebbero assumere comportamenti in spregio della dignità dei lavoratori e delle leggi italiane, sia al Governo che deve intervenire immediatamente per porre fine a situazioni inaccettabili come questa ma anche Whirlpool, Gianetti Ruote, Timken, Riello e tante altre”. Dopo la revoca della procedura di licenziamento, ha concluso il leader Uilm, “è necessario aprire un confronto senza pregiudiziali con Gkn per trovare le migliori soluzioni che salvaguardino l'occupazione dei 500 lavoratori coinvolti, tra diretti e indiretti, e la continuità produttiva in un settore, quello dell'automotive, che sta affrontando la sfida della transizione e che ha bisogno di concrete politiche nazionali”.

## Ast: bene acquisizione di Arvedi, ora piano nazionale siderurgia



Il 16 settembre scorso Acciai Speciali Terni è stata acquisita da Arvedi, dopo un lungo iter che ha visto il Gruppo cremonese vincere la concorrenza di altre aziende di spessore internazionale. L'importante realtà ternana impiega circa 2.700 dipendenti diretti, rappresenta un asse portante della siderurgia nazionale e dell'economia territoriale e ha raggiunto un fatturato di 1,7 miliardi di euro nell'esercizio 2019-2020. L'acquisizione da parte di Arvedi del polo dell'acciaio inox di Terni "è una buona notizia, perché riporta sotto il controllo di una società italiana un pezzo strategico della siderurgia del nostro Paese rafforzando e consolidando la posizione di Acciaierie Arvedi in un mercato sempre più competitivo" hanno dichiarato **Rocco Palombella**, Segretario generale Uilm, e **Guglielmo Gambardella**, Coordinatore nazionale del settore siderurgico.

### PIANO INDUSTRIALE

"Da una parte si è realizzato quanto noi avevamo auspicato all'avvio della procedura di vendita da parte di ThyssenKrupp" hanno sottolineato Palombella e Gambardella, dall'altra "però attendiamo di avviare un confronto per conoscere il piano industriale e gli investimenti che devono avere al centro la salvaguardia occupazionale per dare una prospettiva solida e duratura al sito ternano". "Avere la possibilità di confrontarsi con un importante produttore di acciaio italiano, leader del settore siderurgico che ha sviluppato tecnologie ecosostenibili, e non

più con una multinazionale estera, è una condizione positiva" hanno aggiunto i due "per comprendere meglio i piani di sviluppo di Ast Terni per la crescita industriale ed occupazionale".

### SIDERURGIA

Secondo Palombella e Gambardella questa vendita "dovrà porre fine alla fase di incertezza, durata diversi anni, vissuta da oltre tremila lavoratori ternani, fra diretti e indiretti, che hanno subito le decisioni di una multinazionale che non aveva ormai più interesse a investire sull'acciaio inox". Per questo, hanno concluso, "auspichiamo che questa importante acquisizione possa costituire un tassello rilevante di un piano nazionale siderurgico, con al centro i produttori italiani, che attendiamo di conoscere quanto prima".

### PIOMBINO

Uno dei centri siderurgici principali del nostro Paese è rappresentato dalle Acciaierie di Piombino. Il 22 settembre è stato ufficializzato, dopo oltre un anno dall'annuncio e dopo mesi di incontri, l'ingresso di Invitalia nel capitale di JSW Steel Italy, proprietaria del sito piombinese. Ora si attende il piano industriale che dovrà rilanciare definitivamente questo stabilimento e dare una prospettiva occupazionale concreta a tutti i lavoratori diretti e indiretti.

## Thales Alenia Space Italia, a che punto siamo con il rinnovo dell'integrativo



di Guglielmo Gambardella

Al pari di tanti altri, anche il negoziato per il rinnovo del contratto integrativo aziendale di Thales Alenia Space Italia ha risentito delle difficoltà dovute dalla pandemia. Infatti, rispetto a una piattaforma rivendicativa

presentata nel 2019, con lo scoppio della pandemia le Organizzazioni sindacali sono state impegnate prioritariamente con la gestione dei protocolli Covid per mettere in sicurezza i luoghi di lavoro, accantonando il negoziato per il rinnovo dell'integrativo.

### ACCORDO PARZIALE

La difficoltà a incontrarsi in presenza con l'azienda e la delegazione trattante (condizione indispensabile per poter dare concretezza a qualsiasi confronto) per la definizione dell'integrativo 2020-2022 di TASI ha purtroppo consentito il raggiungimento di un accordo solo per alcuni capitoli previsti in piattaforma di rinnovo. La scaletta nell'affrontare i diversi capitoli è stata determinata dalla pandemia, che ha posto inevitabilmente quello dello **Smart Working** al primo posto. Infatti, dopo la prima grave fase del Covid che ha costretto, anche sulla base dei DPCM emessi dal governo, a mantenere la maggior parte delle lavoratrici e dei lavoratori a casa, la graduale ripresa delle attività lavorative ha "costretto" direzione TASI e sindacati a raggiungere un accordo, siglato il 22 settembre 2020, per individuare il giusto equilibrio fra presenza in sicurezza in azienda e lavoro in remoto.

### CAMBIO MIX

Successivamente, il 4 novembre del 2020, è stato raggiunto l'accordo per il **cambio mix**. Un accordo importantissimo in una fase in cui l'azienda è stata ed è tuttora

impegnata, anche a seguito dell'acquisizione di contratti per lo sviluppo di nuovi programmi con conseguente processo di trasformazione della progettazione e produzione, alla ricerca di nuove e giovani competenze. Con uno schema di Premio di Risultato scaduto da diversi anni e non più in grado di riconoscere il reale contributo dei lavoratori, abbiamo concordato nell'aprile 2021, in attesa di individuare un nuovo PdR, un "**accordo ponte 2020**" per assicurare un elemento economico certo da erogare quest'anno. Con il medesimo accordo abbiamo convenuto il **mancato assorbimento** degli incrementi salariali previsti dal rinnovo dell'ultimo CCNL.

### PDR E SUPERMINIMO

Lo scorso 2 agosto, è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del **Premio di Risultato 2021-2022** con un incremento dei valori teorici di 500 euro per l'anno in corso e ulteriori 400 euro nel 2022 (riferita alla categoria C3-ex 5° livello). Ultimo capitolo, affrontato e condiviso, è stato quello relativo alla richiesta dell'introduzione del "**superminimo collettivo non assorbibile**": siamo riusciti a far accogliere "integralmente" all'azienda la richiesta di 240 euro annui prevista in piattaforma.

### PROSSIMI STEP

Riteniamo che il negoziato per il rinnovo dell'integrativo abbia già portato importanti risultati nonostante la modalità anomala e diluita nel tempo per le motivazioni indicate in premessa dovute alla persistente fase pandemica. Altri importanti capitoli inseriti nella piattaforma rivendicativa dovranno essere affrontati e discussi con l'azienda a partire dai prossimi incontri già previsti a inizio ottobre.

Il nostro auspicio è quello di poter concludere il negoziato entro la fine di quest'anno con ulteriori risultati a beneficio di tutte le lavoratrici e i lavoratori di Thales Alenia Space Italia.

## Integrativo Fincantieri: “pausa di riflessione” inaspettata

Si è riunito il 22 settembre scorso il Coordinamento Uilm Fincantieri presso la sede nazionale a Roma alla presenza del Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella**, e il funzionario Uilm responsabile del settore, **Michèle Paliani**. All'ordine del giorno la discussione per l'approvazione della piattaforma elaborata da Fim Fiom Uilm a maggio scorso.

### LO SCENARIO

Così come scritto in premessa, “Fincantieri sta attraversando una fase espansiva, con previsioni di acquisizioni di nuove commesse nei prossimi anni che consentirà l'ingresso di molti giovani nel mondo del lavoro aprendo una fase di massiccia ricerca del personale. Nonostante le problematiche macroeconomiche e operative legate alla pandemia COVID-19, risolte efficacemente anche tramite i protocolli condivisi e le misure adottate per la salvaguardia e la sicurezza delle persone, l'azienda ha rispettato le consegne delle costruzioni sia nel settore Cruise che in quello militare”. “L'azienda - si legge ancora - ha fino a ora raggiunto i suoi obiettivi grazie a strategie di mercato lungimiranti e soprattutto grazie alla capacità e competenza delle lavoratrici e dei lavoratori. Le sfide future e globali impongono all'azienda e alle organizzazioni sindacali, anche alla luce dei nuovi scenari causati dall'effetto pandemico, una trattativa per il rinnovo del contratto aziendale basata non solo sul salario, ma anche su sistemi innovativi di lavoro, sulla flessibilità oraria, sulla conciliazione dei tempi di lavoro e famiglia (lavoro agile o smart working-sistema di welfare familiare) e soprattutto sulla motivazione e il coinvolgimento dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi tramite un indirizzo comune dei processi produttivi”.



### LA PIATTAFORMA

Queste condizioni avevano quindi generato una piattaforma unitaria Fim Fiom Uilm di rinnovo di integrativo molto corposa che prevede: il rafforzamento delle relazioni sindacali, un'attenzione particolare a tematiche come ambiente e sicurezza, orario di lavoro, indennità e flessibilità, inquadramento e sistema delle competenze, salario, diritti individuali. Infine, nella piattaforma si pone l'accento sulla necessità che l'accordo integrativo recepisca tutti gli accordi sottoscritti in materia di smart-working, ferie solidali,

appalti e formazione continua, frutto del confronto fra l'Esecutivo del coordinamento e l'azienda. Oltre alla necessità di estendere l'applicazione della contrattazione integrativa di Gruppo alle aziende controllate che operano esclusivamente nel business navale e avviare percorsi di contrattazione integrativa nelle altre aziende autonome controllate dal Gruppo.

### COORDINAMENTO UNITARIO

Veniamo al dunque quindi: il 23 settembre avrebbe dovuto tenersi il Coordinamento unitario Fim Fiom Uilm per l'approvazione definitiva della stessa piattaforma. Purtroppo, però, con grande sorpresa, una delle altre due organizzazioni, la Fiom, ha chiesto un ulteriore periodo di tempo per discuterne internamente. La Uilm ritiene la piattaforma valida proprio perché costruita per tempo insieme a Fim e Fiom e, come sottolineato dallo stesso Palombella: “Non c'è più tempo da perdere, bisogna avviare al più presto la consultazione con i lavoratori e il confronto con Fincantieri per rinnovare il contratto di secondo livello, che in un'azienda così importante e strategica per il Paese è di fondamentale importanza per i lavoratori e, come per il CCNL, sarebbe un messaggio positivo e di grande fiducia per il futuro”.

## Federmeccanica compie 50 anni e “festeggia” con una congiunturale positiva



Il 15 settembre 1971 nasceva Federmeccanica e per l'occasione il 15 settembre scorso, presso l'hotel Nazionale, sono stati presentati il progetto Competere e la 159esima indagine congiunturale. Il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella**, ha preso parte all'evento a cui hanno partecipato anche altri leader sindacali e alcuni giornalisti dei più importanti quotidiani nazionali.

Il presidente di Federmeccanica, **Federico Visentin**, il vicepresidente alla Cultura d'Impresa e Comunicazione **Diego Andreis**, il direttore generale, **Stefano Franchi**, si sono ritrovati per fare il punto sul ruolo di Federmeccanica nella vita industriale del Paese, sulla situazione attuale dell'economia grazie ai dati dell'ultima Indagine Congiunturale e, soprattutto, parlare del futuro della metalmeccanica che rappresenta l'8% del Pil nazionale, il 50% delle esportazioni e contribuisce per più del 40% alla creazione del valore aggiunto dell'Industria italiana.

### PROGETTO COMPETERE

In occasione di questa importante ricorrenza, è stato presentato il Progetto Competere che intende “progettare”, appunto, il “nuovo lavoro” e la “nuova impresa”. Questo significa, da un lato, intervenire in maniera decisa su problemi che da troppo tempo ci portiamo dietro come il cuneo fiscale, che va abbattuto, mentre dall'altro mettere le basi per gestire il cambiamento, ad esempio creando le competenze che serviranno alle imprese nel futuro e so-

stenendo il tessuto metalmeccanico, sia con interventi in grado di produrre effetti nell'immediato, come gli incentivi per il 4.0 e le azioni da mettere in campo per la carenza (e l'eccessivo costo) delle materie prime, sia con misure che abbiano un lungo respiro, come le politiche industriali utili per gestire la transizione tecnologica ed ecologica.

### DATI POSITIVI

I dati che emergono dall'ultima rilevazione congiunturale, la 159esima, realizzata dal centro studi di Federmeccanica ci offrono un quadro chiaro della situazione attuale. Nella prima metà dell'anno in corso, il settore metalmeccanico ha evidenziato significativi segnali di miglioramento, in linea con i progressi realizzati da giugno 2020. In particolare, nei mesi più recenti si sono recuperati integralmente i volumi di produzione che si realizzavano prima dello scoppio della pandemia: nel secondo trimestre la crescita della produzione è stata del 2,1% t/t e del 47% a/a (ma il dato risente della diffusa chiusura delle aziende nel mese di aprile 2020); confrontando il periodo aprile-giugno di quest'anno con gennaio-febbraio 2020, mesi precedenti lo scoppio della pandemia, si registra una crescita dell'1,5%. Complessivamente, nel primo semestre la crescita dei volumi su base annua è del 29,9%, sostanzialmente in linea con i primi sei mesi del 2019 (-0,8%): un miglioramento diffuso a tutte le attività dell'industria metalmeccanica, seppur con tassi fortemente differenziati.



### MENO CASSA INTEGRAZIONE

Al miglioramento dell'attività produttiva ha fatto seguito un minor ricorso alla cassa integrazione e un'inversione delle tendenze negative delle dinamiche occupazionali tra le imprese con più di 500 dipendenti (+1,2% a giugno 2021 rispetto a dicembre 2020). Con riferimento alle aspettative a breve, dall'indagine emergono prospettive di ulteriori recuperi di attività produttiva, sebbene permanga un clima d'incertezza connesso all'evoluzione pandemica alla dinamica dei prezzi delle materie prime e alla loro disponibilità. Il 47% degli intervistati dichiara un portafoglio ordini in miglioramento, il 37% prevede incrementi di produzione e il 26% ritiene di dover aumentare i livelli occupazionali nei prossimi sei mesi (al contrario, il 7% pensa di doverli diminuire).

### PREZZI DELLE MATERIE PRIME

L'aspetto che pone maggiori preoccupazioni è legato all'impatto della dinamica dei prezzi delle materie prime sull'attività aziendale e alla loro disponibilità sul mercato: il 93% delle imprese intervistate ha risentito del rincaro dei prezzi di metalli e semilavorati in metallo rispetto al precedente 84%. Il 72% dichiara difficoltà di approvvigionamento, dovute principalmente alla loro scarsità e al significativo allungamento dei tempi di consegna. Da ciò potrebbe derivare un'interruzione dell'attività produttiva nel 21% delle imprese rispetto al precedente 14%. Due imprenditori su tre (64%) ritengono che la tendenza rialzista dei prezzi potrebbe durare anche nei prossimi mesi.

“Purtroppo da anni - ha commentato Palombella - paghiamo il prezzo della mancanza di politiche industriali che ha reso il nostro Paese dipendente dalla produzione di altri Stati, sia per quanto riguarda le materie prime, come l'ac-



Rocco Palombella alla presentazione dell'analisi congiunturale di Federmeccanica

ciaio, che i semiconduttori. Questa nuova fase può diventare un'opportunità se si faranno gli investimenti necessari a sviluppare un sistema industriale all'avanguardia, ecologicamente sostenibile e tecnologicamente avanzato. Abbiamo la possibilità di rivalutare il fabbisogno industriale e investire in modo mirato per rendere il nostro Paese autosufficiente”.

## Riello delocalizza: a casa tutti gli operai, ma l'azienda è sana



di Riccardo Nunziato

Il 1° di settembre l'azienda ci ha convocato in confindustria di Pescara, comunicandoci che dal pomeriggio stesso avrebbe avviato la procedura di licenziamento per 71 lavoratori su 90.

Solo per i 19 che si occupano di ricerca e sviluppo ci sarebbe stata la possibilità di un eventuale trasferimento a Lecco. In Italia la Riello mantiene una sede di sviluppo a Lecco e altri due sedi di produzione a Volpago e Legnago in Veneto.

### LA DECISIONE DELL'AZIENDA

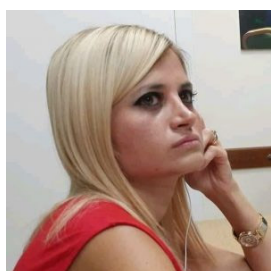
La Riello nel 2017 è stata acquisita dalla multinazionale Carrier con sede a Palm Beach in Florida. La decisione di delocalizzare non è dettata dalla crisi, ma da un risparmio sul costo del lavoro del 20%, dando un prezzo ai lavoratori e alle loro famiglie. La produzione sarebbe spostata nelle due sedi del Veneto e l'assemblaggio nella loro sede in Polonia. Dopo aver impugnato i licenzia-

menti, abbiamo spostato il tavolo della trattativa alla Regione Abruzzo, che il 15 settembre con la Giunta al completo ha provato in tutti i modi a far cambiare idea alla delegazione aziendale, sono stati offerti sgravi fiscali, incentivi e tutto il necessario affinché l'azienda tornasse indietro sulle proprie decisioni, ma tutto questo non ha fatto cambiare la volontà che è stata ribadita: "il sito di Pescara sarà chiuso".

### IN ATTESA DI CONVOCAZIONE

Aspettiamo che il Mise ci convochi per spostare la vertenza ancora più in alto. La nostra regione Abruzzo è duramente colpita dalle decisioni di delocalizzazioni, con una perdita occupazionale importante. Pur sapendo che le multinazionali non cambiano idea sulle loro decisioni, le organizzazioni sindacali con i lavoratori proseguiranno nelle loro manifestazioni, con presidi e incontri istituzionali che possano dare una speranza di mantenere il sito di Pescara dove merita. Aggiungo che il nostro sito ha fatturato 13 milioni nel 2020, gli altri due siti in Veneto insieme hanno raggiunto un fatturato di 14 milioni. Sarebbe come amputare l'arto migliore.

## Congresso IndustriAll Global Union: uniti per un futuro più giusto



di Chiara Romanazzi

Doveva svolgersi a ottobre dell'anno scorso a Città del Capo, ma a causa della pandemia il Terzo Congresso di IndustriAll Global Union "UnitedForAJustFuture" (Uniti per un futuro più giusto) si è svolto in videoconfe-

renza il 14 e 15 settembre. Sebbene non sia stato possibile svolgerlo in Sud Africa, IndustriAll Global ha voluto comunque dedicare alcuni momenti al Paese. Difatti, il congresso si è aperto con le immagini che hanno ripercorso la storia sudafricana, caratterizzata dalle lotte contro l'apartheid sia da parte del sindacato che dei movimenti studenteschi dal 1973 in poi, che hanno portato alla creazione della Repubblica Sud Africana nel 1994 con il Presidente Nelson Mandela. Inoltre, durante le brevi pause congressuali, IndustriAll Global ha trasmesso delle particolari musiche sudafricane.

### GRANDE PARTECIPAZIONE

Si sono collegati circa 700 delegati e 2mila osservatori provenienti da 350 sindacati di 144 Paesi, che rappresentano 50 milioni di lavoratori nel mondo. Il 40% dei delegati registrati erano donne, come prevede lo statuto di IndustriAll Global, e il 6% erano giovani. Il Presidente **Jorg Hoffman**, nella sua relazione introduttiva, ha ricordato che l'attuale crisi è la peggiore dalla Seconda guerra mondiale,

che milioni di persone nel mondo sono senza reddito, che soffrono di problemi sanitari, di discriminazione, che non hanno accesso all'acqua e che sono senza una casa. Hoffman ha comunicato che mentre nell'Unione europea il 70% delle persone è vaccinato, in Africa solo il 2% della popolazione è coperto da vaccinazione, pertanto è assolutamente necessario che si debba avere accesso ai vaccini, indipendentemente dal potere di acquisto. Ha inoltre ricordato che in Paesi come in Myanmar, in Bielorussia, in Sud America, in Africa, Afghanistan, vengono calpestati ogni giorno i diritti umani basilari, per i quali è necessario che i sindacati aderenti a IndustriAll Global debbano unirsi e lavorare insieme per la protezione sociale.

### GLI INTERVENTI ESTERNI

Sia i componenti di Segreteria di IndustriAll Global che gli ospiti che sono intervenuti al Congresso, come il Presidente sudafricano **Cyril Ramaphosa**, il Primo Ministro della Svezia, **Stefan Lovfen**, il Segretario Generale del CSI **Sharan Burrow**, il Presidente dell'ILO **Guy Rider**, hanno sottolineato come la pandemia abbia aumentato le disuguaglianze, e hanno posto l'accento sul dover affrontare al più presto la minaccia del cambiamento climatico in modo che nessun Paese venga dimenticato; che bisogna raggiungere l'obiettivo di rendere il mondo climaticamente neutrale con il coinvolgimento di sindacati e lavoratori onde evitare che vi siano molte perdite di posti di lavoro; che bisogna affrontare la parità di genere sia nella società che nel mondo del lavoro; che ci sia



parità salariale, parità razziale, che le donne partecipino sempre di più nella vita sociale e lavorativa e che bisogna mobilitare i Paesi per la ratifica della convenzione 190 dell'ILO contro le molestie nei confronti delle donne. Inoltre, si è posta l'attenzione sul fatto che si debba avere un lavoro dignitoso e rispettoso dell'ambiente.

## GLI EMENDAMENTI

Durante questo congresso sono stati discussi e votati numerosi emendamenti statutari, molti dei quali hanno riguardato la percentuale di partecipazione delle donne nelle riunioni e negli organismi di IndustriAll Global. Mentre si è raggiunta l'obbligatorietà di partecipazione del 40% delle donne durante le riunioni e gli organismi di IndustriAll come il Comitato Esecutivo e il Congresso, non è stata approvata la stessa obbligatorietà di quota per la composizione del gruppo dirigente e per i revisori dei conti del sindacato industriale mondiale. **Valter Sanches**, ormai ex Segretario Generale di IndustriAll Global, nella sua relazione ha illustrato l'aumento delle disuguaglianze sociali nel

mondo, la difficoltà di accesso ai vaccini per i Paesi più poveri, la mancanza di accesso alla previdenza sociale e diverse proteste contro le alleanze corrotte tra i governi e le multinazionali, come in Korea, in Turchia e in Colombia. Inoltre, poiché lo svolgimento da remoto di questo congresso poneva in difficoltà i Paesi in via di sviluppo, **Valter Sanches** ha spiegato come IndustriAll abbia aiutato i delegati dei Paesi più poveri ad abbonarsi alla banda larga e a dotarsi di strumenti tecnologici per poter partecipare attivamente alla seduta congressuale.

## NUOVO GRUPPO DIRIGENTE

Abbiamo inoltre votato il nuovo gruppo dirigente costituito dal presidente, che continua a essere il tedesco **Jorg Hoffman**, il segretario generale, che è l'ex segretario generale aggiunto, il norvegese **Atle Hoie**, e come segretari generali aggiunti: il turco **Kemal Ozkan** (che era segretario generale aggiunto anche nel precedente mandato), la sudafricana **Christine Olivier** e il giapponese **Kan Matsusaki**. La votazione del nuovo gruppo dirigente è avvenuta

tramite apposita piattaforma online e ha registrato il 96,5% di voti favorevoli. Il neoeletto segretario generale, Atle Hoie, nel suo discorso ha evidenziato come i diritti alla contrattazione e alla sindacalizzazione vengano continuamente calpestati nel mondo e che i tre principi chiave per far funzionare IndustriAll Global sono: unità, trasparenza e democrazia. Il nuovo gruppo dirigente ha dichiarato di voler continuare a fare campagne contro l'avidità delle multinazionali che in diverse parti del mondo controllano i mercati mondiali ed esercitano pressioni sui governi per massimizzare i propri profitti.

## IL PIANO DI AZIONE

Durante questo congresso abbiamo anche discusso e approvato il nuovo piano d'azione del sindacato industriale mondiale per i prossimi quattro anni. Tra gli argomenti presenti nel piano, e di cui abbiamo ampiamente discusso durante la seconda giornata di lavori congressuali, c'è la lotta per la democrazia, che è in crisi in molti Paesi del mondo (a tal proposito abbiamo ascoltato le testimonianze dei colleghi del Myanmar, della Bielorussia e dell'Africa Subsahariana), la giustizia fiscale, l'impegno alla promozione per i diritti delle donne, la lotta contro il lavoro precario e per avere fabbriche più sicure in tutto il mondo, il consolidamento del potere sindacale soprattutto nei confronti delle multinazionali con la necessità di avere degli accordi quadro mondiali vincolanti.

Nel corso della discussione ha preso la parola anche il nostro Segretario generale, **Rocco Palombella**, il quale ha toccato tantissimi temi: dalla gestione della pandemia, e la messa in sicurezza dei lavoratori nelle fabbriche, all'annoso problema delle multinazionali; dalla questione di genere all'importante traguardo raggiunto con il rinnovo del CCNL dei metalmeccanici del 5 febbraio scorso, e infine la vera

emergenza nazionale: la salvaguardia di salute e sicurezza sul lavoro. In ultimo, Palombella ha ricordato come oltre a rafforzare i diritti fondamentali citati "sarebbe auspicabile l'assunzione di un impegno congressuale legato alla raccolta di fondi per l'acquisto di medicinali e vaccini per i Paesi in via di sviluppo. Il Covid si sconfigge solo se riusciamo a vaccinare l'intera umanità".

## LE RISOLUZIONI APPROVATE

Abbiamo infine approvato diverse risoluzioni che hanno riguardato situazioni difficili in numerosi Paesi del mondo. Abbiamo ad esempio approvato una risoluzione in cui abbiamo condannato il governo militare presente in Myanmar ormai da febbraio di quest'anno, e per il quale l'ONU aveva dichiarato la giornata per il Myanmar proprio per il 15 settembre, secondo giorno del Congresso di IndustriAll Global Union. Abbiamo approvato una risoluzione sull'Afganistan dove, come sappiamo, si è insediato un "governo" di talebani, che sta ledendo i diritti umani fondamentali, in particolar modo nei confronti di donne e bambini, cancellando i diritti che erano stati acquisiti soltanto 20 anni fa. Abbiamo inoltre approvato una risoluzione che riguarda l'Algeria, dove il governo militare ha posto fine a tutti i diritti democratici ottenuti con le convezioni ratificate; un'altra risoluzione ha riguardato la Bielorussia, dove i sindacalisti vengono perquisiti e arrestati. Infine, abbiamo approvato una risoluzione promossa dal Comitato donne del sindacato industriale

mondiale, che condanna ogni forma di sessismo e di violenza. Il primo appuntamento importante con la nuova squadra dirigente di IndustriAll Global è previsto per il 15 dicembre, giorno in cui si riunirà per la prima volta il nuovo Comitato esecutivo, a cui la Uilm parteciperà in rappresentanza dell'Italia.



## Decreto Legge 21 settembre 2021, n° 127: Green Pass e lavoro



di **Andrea Farinazzo**

A seguito della pubblicazione nella GU n. 226 del 21.09.2021 del Decreto-Legge 21 settembre 2021 n. 127 Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione

dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening, si forniscono nel proseguo alcune delle novità emergenti in ordine all'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 nel lavoro pubblico e privato, in vigore dal 15 Ottobre 2021 fino al 31 Dicembre 2021.

### Lavoro privato

Dal 15 Ottobre al 31 Dicembre 2021

Sono tenuti a possedere e a esibire su richiesta i Certificati Verdi coloro che svolgano attività di lavoro dipendente o autonomo nel settore privato. L'obbligo di possedere e di esibire, su richiesta, il Certificato Verde è necessario per accedere ai luoghi di lavoro.

Come per il lavoro pubblico, anche per quello privato dipendente sono i datori di lavoro ad essere tenuti ad assicurare il rispetto delle prescrizioni. Entro il 15 ottobre

devono definire le modalità per l'organizzazione delle verifiche. I controlli saranno effettuati preferibilmente all'accesso ai luoghi di lavoro e, nel caso, anche a campione. I datori di lavoro inoltre individuano con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle eventuali violazioni.

Il decreto prevede che il personale dipendente ha l'obbligo del Green Pass e, se comunica di non averlo o ne risulta privo al momento dell'accesso al luogo di lavoro, è sospeso. Non ci sono conseguenze disciplinari e si mantiene il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

È prevista la sanzione pecuniaria da 600 a 1500 euro per i lavoratori che abbiano avuto accesso violando l'obbligo di Green Pass, per i datori di lavoro che non abbiano verificato il rispetto delle regole e che non abbiano predisposto le modalità di verifica è invece prevista una sanzione da 400 a 1.000 euro. Per le aziende con meno di 15 dipendenti, dopo il quinto giorno di mancata presentazione del Green Pass, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata del contratto del sostituto e non oltre dieci giorni.

### Decreto-Legge 21 settembre 2021 n. 127

ART. 3 (Disposizioni urgenti sull'impiego di certificazioni verdi in ambito lavorativo privato)

1. Al decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, dopo l'articolo 9-sexies, come introdotto dall'articolo 2, è inserito il seguente:

“Art. 9-septies (Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nel settore privato)

1. **Dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021**, termine di cessazione dello stato di emergenza, al fine di prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2, a chiunque svolge una attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, ai fini dell'accesso nei luoghi in cui la predetta attività è svolta, di possedere e di esibire su richiesta la certificazione verde COVID-19 di cui all'articolo 9, comma 2. Resta fermo quanto previsto dagli articoli 9-ter, 9-ter.1, e 9-ter.2 del presente decreto e dagli articoli 4 e 4-bis del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76.

2. **La disposizione di cui al comma 1 si applica altresì a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di cui al comma 1, anche sulla base di contratti esterni.**

3. Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

4. I datori di lavoro di cui al comma 1 sono tenuti a verificare il rispetto delle prescrizioni di cui ai commi 1 e 2. Per i lavoratori di cui al comma 2 la verifica sul rispetto delle prescrizioni di cui al comma 1, oltre che dai soggetti di cui al primo periodo, **è effettuata anche dai rispettivi datori di lavoro.**

5. I datori di lavoro di cui al comma 1, definiscono, entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche di cui al comma 4, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro e individuano con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi di cui ai commi 1 e 2. Le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 sono effettuate con le modalità indicate dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 10.

6. **I lavoratori di cui al comma 1, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risultino privi della predetta**

**certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, sono sospesi dalla prestazione lavorativa, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, e, in ogni caso, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per il periodo di sospensione non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.**

7. **La sospensione di cui al comma 6 è comunicata immediatamente al lavoratore interessato ed è efficace fino alla presentazione della certificazione verde COVID-19 e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza. Per le imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di mancata presentazione della predetta certificazione, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021.**

8. L'accesso di lavoratori nei luoghi di lavoro di cui al comma 1 in violazione degli obblighi di cui ai commi 1 e 2, è punito con la sanzione di cui al comma 9 e restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore.

9. In caso di violazione delle disposizioni di cui al comma 4 o di mancata adozione delle misure organizzative di cui al comma 5 nel termine previsto, nonché per la violazione di cui al comma 8, si applica l'articolo 4, commi 1, 3, 5 e 9, del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74. Per le violazioni di cui al comma 8, la sanzione amministrativa prevista dal comma 1 del citato articolo 4 del decreto-legge n. 19 del 2020 è stabilita in euro da 600 a 1.500.

10. Le sanzioni di cui al comma 9 sono irrogate dal Prefetto. I soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni di cui al medesimo comma 9 trasmettono al Prefetto gli atti relativi alla violazione.”

### **Certificazione verde COVID-19 (Green pass)**

La Certificazione verde COVID-19 (Green pass) nasce su proposta della Commissione europea per agevolare la libera circolazione in sicurezza dei cittadini nell'Unione europea durante la pandemia di COVID-19.

È una certificazione digitale e stampabile (cartacea), che contiene un codice a barre bidimensionale (QR Code) e un sigillo elettronico qualificato. In Italia, viene emessa soltanto attraverso la piattaforma nazionale del Ministero della Salute. La Certificazione attesta una delle seguenti condizioni ():

Art. 9 Certificazioni verdi COVID-19 co. 2. Le certificazioni verdi COVID-19 attestano una delle seguenti condizioni:

1. **a) avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2, al termine del prescritto ciclo;**
2. **b) avvenuta guarigione da COVID-19, con contestuale cessazione dell'isolamento prescritto in seguito ad infezione da SARS-CoV-2, disposta in ottemperanza ai criteri stabiliti con le circolari del Ministero della salute;**
3. **c) effettuazione di test antigenico rapido o molecolare con esito negativo al virus SARS-CoV-2.**

c-bis) avvenuta guarigione dopo la somministrazione della prima dose di vaccino o al termine del prescritto ciclo (lettera introdotta dal / n.d.r.)

3. La certificazione verde COVID-19 rilasciata sulla base della condizione prevista dal comma 2, lettera a), ha una validità di nove mesi a far data dal completamento del ciclo vaccinale ed è rilasciata automaticamente all'interessato, in formato cartaceo o digitale, dalla struttura sanitaria ovvero dall'esercente la professione sanitaria che effettua la vaccinazione e contestualmente alla stessa, al termine del prescritto ciclo.

La certificazione verde COVID-19 di cui al primo periodo è rilasciata anche contestualmente alla somministrazione della prima dose di vaccino e ha validità dal quindicesimo giorno successivo alla somministrazione fino alla data prevista per il completamento del ciclo vaccinale, la quale deve essere indicata nella certificazione all'atto del rilascio.

La certificazione verde COVID-19 di cui al primo periodo è rilasciata altresì contestualmente all'avvenuta somministrazione di una sola dose di un vaccino dopo una precedente infezione da SARS-COV 2 e ha validità dal quindicesimo giorno successivo alla somministrazione dalla medesima somministrazione. (modifica introdotta dal Decreto-Legge 21 settembre 2021 n. 127/n.d.r.)

Contestualmente al rilascio, la predetta struttura sanitaria, ovvero il predetto esercente la professione sanitaria, anche per il tramite dei sistemi informativi regionali,

provvede a rendere disponibile detta certificazione nel fascicolo sanitario elettronico dell'interessato. La certificazione di cui al presente comma cessa di avere validità qualora, nel periodo di vigenza della stessa, l'interessato sia identificato come caso accertato positivo al SARS-CoV-2.

4. La certificazione verde COVID-19 rilasciata sulla base della condizione prevista dal comma 2, lettera b), ha una validità di sei mesi a far data dall'avvenuta guarigione di cui al comma 2, lettera b), ed è rilasciata, su richiesta dell'interessato, in formato cartaceo o digitale, dalla struttura presso la quale è avvenuto il ricovero del paziente affetto da COVID-19, ovvero, per i pazienti non ricoverati, dai medici di medicina generale e dai pediatri di libera scelta nonché dal dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria locale territorialmente competente, ed è resa disponibile nel fascicolo sanitario elettronico dell'interessato. La certificazione di cui al presente comma cessa di avere validità qualora, nel periodo di vigenza semestrale, l'interessato venga identificato come caso accertato positivo al SARS-CoV-2. Le certificazioni di guarigione rilasciate precedentemente alla data di entrata in vigore del presente decreto sono valide per sei mesi a decorrere dalla data indicata nella certificazione, salvo che il soggetto venga nuovamente identificato come caso accertato positivo al SARS-CoV-2.

**4 -bis. A coloro che sono stati identificati come casi accertati positivi al SARS-CoV-2 oltre il quattordicesimo giorno dalla somministrazione della prima dose di vaccino, nonché a seguito del prescritto ciclo, è rilasciata, altresì, la certificazione verde COVID-19 di cui alla lettera c-bis), che ha validità di dodici mesi a decorrere dall'avvenuta guarigione. (comma introdotto dal Decreto-Legge 21 settembre 2021 n. 127/n.d.r.)**

5. La certificazione verde COVID-19 rilasciata sulla base della condizione prevista dal **comma 2, lettera c)**, ha una validità di quarantotto ore dall'esecuzione del test ed è prodotta, su richiesta dell'interessato, in formato cartaceo o digitale, dalle strutture sanitarie pubbliche, da quelle private autorizzate o accreditate e dalle farmacie che svolgono i test di cui al comma 1, lettere c) e d), ovvero dai medici di medicina generale o pediatri di libera scelta.