



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Cari lavoratori, anche in questo numero di Fabbrica società abbiamo dovuto fare delle scelte per sintetizzare gli impegni delle ultime due settimane, coincise con il periodo preelettorale che ha prodotto una paralisi degli incontri ai Ministeri



PRIMO PIANO

Rappresentanza e rappresentatività: parte la fase sperimentale

Il 27 e 28 settembre si è svolto l'Esecutivo della Uil a Viterbo. Si è trattato di una riunione seminariale su un unico tema: "Rappresentanza e rappresentatività". L'occasione è stata importante e ha coinvolto tutte le strutture regionali e le categorie



Ex Ilva: Fim Fiom Uilm si autoconvocano a Roma



Leonardo Divisione Aerostrutture: progettare il futuro per affrontare la crisi



Marelli: confronto serrato su piano e strategie industriali



Ore decisive per i lavoratori della Gianetti Ruote



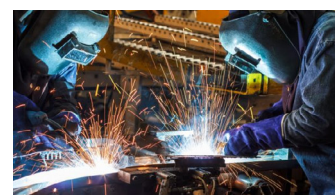
Nasce MetApprendo: la formazione di qualità per i lavoratori metalmeccanici



La Honda compie 50 anni e guarda al futuro con maggiori certezze



Elezioni Rsu: la Uilm continua a crescere in tutta Italia



Denuncia infortunio: vademecum obblighi e sanzioni 2021

L'Editoriale di Rocco Palombella



Cari lavoratori,

anche in questo numero di Fabbrica società abbiamo dovuto fare delle scelte per sintetizzare gli impegni delle ultime due settimane, coincise con il periodo preelettorale che per quanto ci riguarda ha prodotto una paralisi degli incontri ai Ministeri competenti, Sviluppo economico e Lavoro.

Un breve cenno alle elezioni ci sembra doveroso per i nostri lettori, abbiamo protestato anche formalmente poiché il Governo ha deciso di non affrontare vertenze importanti come quelle dell'ex Ilva, di Stellantis o del settore automotive prima delle elezioni o addirittura del ballottaggio.

Rimandare la discussione sul futuro di assetti industriali importanti, che possono incidere sui livelli occupazionali di intere comunità, ci è sembrato assurdo considerando che in Italia si vota ogni anno. È paradossale ogni volta bloccare la discussione su tematiche così importanti, per giunta in un periodo di pandemia come quello in cui ci troviamo.

La seconda cosa che mi sembra doveroso analizzare è l'esito del voto. Ancora una volta, indipendentemente da chi ha vinto e chi ha perso, il dato che emerge è la disaffezione dei cittadini alla vita politica. Circa la metà dei cittadini ha disertato le urne, un dato sconcertante.

Detto questo, l'attività sindacale si è resa molto intensa a partire dalla due giorni di Esecutivo Uil, il 27 e 28 settembre, a Viterbo, sul tema della "Rappresentanza e rappresentatività" che abbiamo ripreso nel nostro Esecutivo del 5 ottobre.

Il 28 sera abbiamo anche fatto il punto sulla situazione dell'ex Ilva con l'ad di Acciaierie d'Italia, in assenza di una convocazione al Mise, e il 29 abbiamo tenuto il coordinamento unitario Fim Fiom Uilm in cui abbiamo deciso di denunciare l'inerzia del governo e di mettere in cantiere una serie di iniziative, tra cui l'autoconvocazione a Roma per la fine di ottobre.

Abbiamo intensificato l'attività dei Consigli territoriali: il 30 settembre quello dell'Area Nord Toscana, dove si registra una importante ripresa dell'attività produttiva da un lato e realtà in difficoltà dall'altro, come nel caso della Sanac, azienda che non rientra nel nostro contratto ma il cui destino è legato alla vertenza dell'ex Ilva e interessa 300 lavoratori; il 7 ottobre quello della Basilicata, dove in particolare Stellantis a Melfi è alle prese con una fase di passaggio che purtroppo soffre la mancanza di semiconduttori; e l'8 ottobre l'inaugurazione della nuova sede di Lecco.

Per quanto riguarda il Green Pass obbligatorio per accedere nei luoghi di lavoro, nonostante più riunioni sul tema e il nostro Consiglio nazionale straordinario del 20 settembre, continua a persistere una certa fibrillazione negli stabilimenti in attesa del 15 ottobre.

Abbiamo criticato il provvedimento del Governo che doveva essere molto più coraggioso puntando a rendere il vaccino obbligatorio. Per quanto ci riguarda continueremo a sostenere i nostri delegati e le nostre Rsu per evitare che ci siano azioni discriminatorie da parte delle aziende e nel frattempo sollecitiamo le direzioni datoriali a individuare soluzioni non onerose per quei lavoratori che per diversi motivi non sono vaccinati.

Nel frattempo, continueremo a essere presenti e determinati sulle altre vertenze che sono arrivate quasi a conclusione, a partire dalla Whirlpool Napoli, e ci auguriamo che oltre alla sentenza positiva per i lavoratori di Gianetti Ruote, la stessa azienda si adoperi per trovare soluzioni lavorative di continuità produttiva o un'alternativa produttiva per tutti i lavoratori.

Gli incontri programmati al Mise, l'11 ottobre Stellantis e il 13 Automotive (gruppo mercato), sono appuntamenti importanti e ci aspettiamo che il Governo svolga il suo ruolo determinante in una fase così delicata che attraversa l'intero settore.

Buona lettura a tutti!

Rappresentanza e rappresentatività: parte la fase sperimentale

di Rocco Palombella

Il 27 e 28 settembre si è svolto l'Esecutivo della Uil a Viterbo. Si è trattato di una riunione seminariale su un unico tema: "Rappresentanza e rappresentatività". L'occasione è stata importante e ha prodotto un dibattito che ha coinvolto tutte le strutture confederali regionali e delle categorie sulla tematica di vitale importanza per l'organizzazione. Il tema della rappresentanza è stato più volte affrontato negli anni ed è tuttora uno dei più dibattuti tra Cgil Cisl Uil, Confindustria e il Governo. Considerando che tutta la parte alla pubblica amministrazione è stata regolamentata per legge e la certificazione degli iscritti e dei voti avviene ogni tre anni, in concomitanza con le elezioni che si svolgono in un unico periodo, resta ora da regolamentare il sistema privato.

IL SISTEMA PRIVATO

Negli ultimi anni, per quanto riguarda il sistema privato, ci sono stati diversi accordi interconfederali a partire dal Testo Unico sulla rappresentanza tra Cgil Cisl Uil e Confindustria del 2011. Sono seguite successive modifiche e nuovi accordi fino ad arrivare a quello del 14 luglio 2021 che ha stabilito alcune tappe conclusive per arrivare alla certificazione degli iscritti e dei voti Rsu.

FASE SPERIMENTALE

Si partirà quindi con una prima fase sperimentale e, successivamente, si arriverà ad avere una certificazione, o almeno noi ce lo auguriamo. Per queste ragioni abbiamo convocato il nostro Esecutivo il 5 ottobre e abbiamo aggiornato i nostri dirigenti sugli ultimi sviluppi e sul cronoprogramma previsto per arrivare a quegli appuntamenti stabiliti. Si procederà per aree contrattuali, in questo caso riguarderà tutti i contratti privati aderenti a Confindustria e per quanto ci riguarda sarà il Ccnl di Fe-



PRIMO PIANO

dermeccanica-Assistal a fare da apripista per la certificazione della rappresentanza.

CONTRATTI PIRATA

I due Esecutivi, prima quello della Uil e poi il nostro, hanno affrontato con grande determinazione questo tema che attiene alla certificazione delle organizzazioni sindacali e soprattutto dà la possibilità ai lavoratori di avere dei punti di riferimento all'interno dei luoghi di lavoro. La deci-

sione di accelerare questo processo di verifica sulla reale rappresentanza non è solo una "misurazione" tra le organizzazioni, ma è una necessità proveniente dalla proliferazione di contratti pirata. Su 935 contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl) vigenti e depositati al Cnel entro il 31 dicembre scorso, 351 sono stati firmati da associazioni datoriali e organizzazioni sindacali non riconosciute dallo stesso consiglio nazionale dell'economia e del lavoro: in pratica 4 su 10, precisamente il 37,5%.

INIZIO DI UN PERCORSO

Noi siamo stati sempre contrari a una legge sulla rappresentanza, ma allo stesso tempo siamo convinti che sia importante avere un quadro chiaro sui singoli lavoratori iscritti in ogni luogo di lavoro. Sicuramente vogliamo trasformare questa occasione in una occasione positiva, di crescita della nostra organizzazione. Da oggi inizia quindi un percorso che vede il coinvolgimento di tutte le strutture, in un rapporto anche stretto con le Unioni regionali e provinciali della Uil, per arrivare preparati all'appuntamento. Siamo consapevoli che si potranno presentare ostacoli vista la non obbligatorietà per legge delle aziende a certificare il numero di iscritti, ma noi non dobbiamo demordere e continuare con determinazione a raggiungere gli obiettivi che ci siamo prefissati.

Ex Ilva: Fim Fiom Uilm si autoconvocano a Roma

Dopo la riunione del 28 settembre in un hotel a Roma tra l'ad di Accierie d'Italia, **Lucia Morselli**, e i Segretari generali di Fim Fiom Uilm, le tre organizzazioni sindacali il giorno successivo hanno convocato il Coordinamento nazionale nella sede di Corso Trieste 36. Come ha spiegato il Segretario generale Uilm, **Rocco Pa-**



lombella, l'incontro con la Morselli, senza Invitalia, "non ha aggiunto significativi elementi di prospettiva e di certezza rispetto a quelli già rappresentati nella riunione del 12 gennaio scorso in cui venne presentata una previsione di possibile piano industriale mai condiviso con le organizzazioni sindacali. L'unico piano industriale discusso e condiviso con il sindacato - ha aggiunto - resta quello sottoscritto presso il ministero dello Sviluppo economico il 6 settembre 2018 con il quale venivano salvaguardati tutti i livelli occupazionali, comprensivi della garanzia occupazionale per i lavoratori in Ilva in A.S. con la risalita produttiva a 8 milioni di tonnellate prevista al 2024".

STATO DELL'ARTE

Il giorno stesso è venuto fuori, attraverso i giornali, il limite occupazionale (10.700 addetti nel 2025 a parità di volumi) per l'ex Ilva prevista nella nota di aggiornamento al DEF. Un numero inaccettabile per i sindacati, che non tiene conto dei lavoratori ancora in amministrazione straordinaria. Nel corso della riunione i rappresentanti sindacali dei singoli siti hanno rappresentato lo stato dell'arte sulla gestione degli stabilimenti che, a differenza di quella descritta dall'ad di Acciaierie d'Italia, dipinge un quadro in cui la manutenzione risulta essere insufficiente e con crescente ricorso a prestazioni di ditte terze, investimenti ambientali in ritardo rispetto al cronoprogramma previsto, assenza di relazioni sindacali e mancato rispetto degli accordi e degli impegni anche sul salario di produttività (3%).

L'INGRESSO DI INVITALIA

A oggi, hanno evidenziato Fim Fiom Uilm in una nota conclusiva unitaria, "l'ingresso del socio Invitalia non ha segnato alcuna discontinuità rispetto a una gestione che peggiora le condizioni degli impianti e che corre il rischio di perdere l'occasione di sfruttare la po-

sitiva fase di mercato dell'acciaio in cui tutti gli altri produttori stanno procedendo con importanti investimenti. A distanza di quasi un anno dall'accordo fra ArcelorMittal e l'Agenzia governativa per gli investimenti Invitalia, il Paese, l'intero sistema produttivo legato alla siderurgia e i lavoratori dell'ex Ilva non conoscono ancora il destino del più importante asset della manifattura italiana. Di quell'accordo non si conoscono contenuti e obiettivi ma i risultati sono purtroppo evidenti: migliaia di lavoratori in cassa integrazione e una ambientalizzazione che tarda ad essere realizzata, un intero sistema degli appalti fortemente penalizzato".

SILENZIO DELLE ISTITUZIONI

Il governo e il ministero dello Sviluppo economico continuano a rimanere in silenzio e si sottraggono a una seria discussione con le organizzazioni sindacali che continuano a richiedere un incontro per ricevere le risposte che oltre 20mila lavoratori del gruppo e del sistema di appalti rivendicano da troppi anni. "Abbiamo inviato una nuova richiesta ai Ministri competenti per ottenere un incontro entro fine mese che avvii una reale trattativa sul piano industriale - ha spiegato Palombella - e visto il mancato riscontro vorrà dire che ci autoconvocheremo con presidio permanente presso il ministero dello Sviluppo economico". Fim Fiom Uilm chiedono una discussione complessiva a partire dal piano industriale e da quello ambientale, sulle scelte tecnologiche future che il Gruppo intende adottare, il percorso di ricollocazione dei lavoratori in amministrazione straordinaria, chiarezza sulla gestione del mondo degli appalti, utilizzo di fondi per il potenziamento degli ammortizzatori sociali perché il piano possa essere realmente accompagnato da una tenuta sociale e non penalizzi ulteriormente i lavoratori.

Leonardo Divisione Aerostrutture: progettare il futuro per affrontare la crisi



di Bruno Cantonetti

A distanza di qualche giorno dall'incontro del 29 settembre avuto con la direzione aziendale e dopo qualche commento e giuste preoccupazioni circa il futuro di questo comparto c'è

lo spazio per cercare anche altri spunti e qualche altra chiave di lettura di questa vertenza che comunque ha una dimensione numericamente importante, poiché coinvolge circa 4.500 lavoratori direttamente interessati e un indotto che senza questo motore non avrebbe prospettive credibili. **Tutte le energie devono essere spese per costruire un futuro industriale di questo settore, questo è il paradigma a cui dovranno seguire tutte le azioni a sostegno.**

DUE GRADI DI SEPARAZIONE

Questa vicenda inizia con la scelta fatta dal precedente ad di Finmeccanica di separare, anzi di enucleare le attività civili da quelle militari con una operazione chirurgica che aveva come complemento, forse, una eventuale cessione di queste attività che venivano definite in gergo "carpenteria metallica". E un principio di cessione di attività fu fatto verso Atitech di circa 180 lavoratori del sito

di Capodichino. **Questo l'antefatto da cui occorre ripartire per avere più chiaro il contesto attuale.** La supposizione invece riguarda il destino che ognuno si porta dietro e che magari diventa una costante che riesce a influenzare positivamente o negativamente questi scenari. La riflessione affiora proprio ripensando ai primi momenti in cui il neo ad Profumo ricevette il testimone dal precedente che invece era stato promotore di quella cessione. E la scelta operata rispetto a quella prima vertenza che riguardava il futuro di 178 lavoratori di Aerostrutture fu inequivocabile, rispetto dell'accordo e ricollocazione all'interno del perimetro Leonardo di tutti i lavoratori. In misura prevalente nella Divisione Aerostrutture. La stessa su cui si iniziò a lavorare per riportare a reddito le attività e restituire dignità ed orgoglio a tutti i lavoratori coinvolti, con investimenti e attraverso la valorizzazione dei legami con le Università per ridare linfa allo sviluppo progettuale dell'ingegneria.

PANDEMIA E RESILIENZA

Il 2020 sarebbe stata la conferma di questo percorso se non fossimo stati investiti dall'uragano Covid che ha rapidamente sterilizzato gli sforzi che si stavano facendo e ha rinviato nel tempo quell'obiettivo di break even che sembrava agguantato. Resilienza del Gruppo Leonardo e crisi epocale per l'aviazione civile con impatti importanti e di



versificati a seconda dei siti in tutta la Divisione Aerostrutture, che raggiungono l'apice a Grottaglie, un sito ancora legato ad un unico cliente, Boeing, già sofferente per gli inciampi industriali. Occasione ghiotta se il disegno fosse stato quello di lasciare alla deriva questo comparto di Leonardo, approfittare delle difficoltà generate dalla pandemia e imboccare il sentiero della cassa integrazione che avrebbe consentito di tamponare economicamente le flessioni produttive e avrebbe aperto un solco che poteva rappresentare il principio di un percorso che a poco a poco avrebbe prosciugato lavoratori e prospettive. Neppure nei momenti di maggior criticità si è fatto ricorso alla Cig, e grazie alla concertazione fra azienda e organizzazioni sindacali è stata tutelata l'integrità salariale.

RILANCIO DELLA DIVISIONE AEROSTRUTTURE

A complemento di questo percorso di resilienza industriale che ha consentito di limitare i danni nel 2020, è stato l'accordo del 17 dicembre scorso con cui sono state gettate le basi per il rilancio della Divisione Aerostrutture, riconfermati i circa 350 milioni di investimenti pianificati, avviato il percorso di diversificazione per Grottaglie e di potenziamento dei siti di Pomigliano, Nola e Foggia e anche per il 2021 evitate penalizzazioni salariali. Un altro tassello importante sarà costituito dall'utilizzo di altri strumenti collaterali che consentiranno di accompagnare verso il pensionamento anticipato, circa 500 lavoratori e altri 500 grazie alla formazione e alla mobilità interna potranno trovare collocazione negli altri siti del Gruppo. **Come ben ci rammentiamo, ogni ad che passa viene ricordato per la connotazione del suo mandato, quella di Moretti fu chiara e le cessioni delle due Ansaldo**

(Breda e STS) hanno depauperato anche il Paese in un settore strategico come quello del ferroviario, proprio quando si erano creati tutti i presupposti e le condizioni per offrire la possibilità di ricostruire un polo ferroviario italiano. Solo per restare concentrati sul tema industriale.

RESPIRO INTERNAZIONALE

Il respiro internazionale riconquistato negli anni successivi è quello impresso da questa gestione che ha riscoperto la centralità di un impulso commerciale e che con tenacia e lungimiranza cerca di sfruttare le opzioni che emergono e la partecipazione al progetto Tempest ne è un esempio tangibile ancorché embrionale. **Qualche tesi preconizza che ci sia invece la volontà di dismettere o meglio di non dare futuro alla Divisione Aerostrutture, questo sarebbe un atto, non certo positivo che segnerebbe a vita il mandato dell'attuale ad. Non meno negativamente di quello del predecessore.** Con l'aggravante che con questa eventuale scelta si opererebbe una cesura industriale dalle proporzioni devastanti poiché in un colpo solo verrebbe cancellato l'indotto che intorno a Leonardo ruota e insiste in un'area geografica già in difficoltà.

PROSSIMI PASSI

Questo lo scenario e queste le circostanze in cui ci si sta muovendo, con la consapevolezza che il tempo a disposizione non è molto e le azioni devono essere conseguenti alle dichiarazioni di intenti, altrimenti verrebbe meno un ingrediente semplice ma indispensabile, la credibilità, senza la quale nulla sarebbe possibile. E tutto ciò passa anche attraverso piccoli ma tangibili segnali, come ad esempio l'attivazione di quelle naturali sinergie fra i

due comparti aeronautici. Rafforzare il legame fra militare e civile non costerebbe grande impegno, avrebbe un grande ritorno operativo e permetterebbe maggiori ritorni sugli investimenti, mettendo a fattor comune capacità progettuali e produttive anche in virtù delle attività di ricerca che possono trovare applicazioni in ambiti diversificati per settore e attività. Gli investimenti che vengono fatti all'interno degli stabilimenti mirano ad avere una fabbrica digitalizzata con maggiori condizioni di versatilità rispetto alle produzioni. Un segnale di indirizzo del settore aeronautico, prima ancora che di comparto servirebbe anche a rappresentare un driver dell'intera filiera dell'industria aeronautica. I distretti industriali in questa fase devono riacquistare centralità e questa è l'opportunità ma definendo le linee guide generali per il settore dell'aeronautica in Italia sulle quali il governo deve prendere posizione.

IL RUOLO DEL GOVERNO

Lo sforzo che tutti dovremo fare, azienda e organizzazioni sindacali servirà anche a coinvolgere adeguatamente il Governo poiché noi della Uilm crediamo che per una situazione emergenziale ci sia bisogno di un piano straordinario, come quello che ad esempio nel 2015 con la legge navale consentì alla Fincantieri di guardare a un futuro in chiave positiva. Per lavorare in questa direzione ci sarebbe bisogno di una forte sinergia e di una convinzione che in questa fase non appare patrimonio di tutti gli attori interessati, non solo nell'azienda che sembra staticamente ancorata all'utilizzo della cassa integrazione. **Grazie al piano di efficientamento portato avanti si è potuto verificare, tangibilmente, che anche nella Divisione Aerostrutture è possibile fare produzione con efficienza e marginalità, serve saturare gli stabilimenti con**

4Milioni di ore lavoro. Questa è l'operazione che si deve realizzare, e per garantire una continuità industriale di lungo respiro occorre sancire in modo inequivocabile che nella Divisione Aerostrutture ci sono le condizioni per accogliere programmi militari come peraltro già avviene in minor misura a Foggia e Nola. E questo è un requisito indispensabile per poter immaginare il futuro, quello più prossimo e quello più lontano.

RAGIONEVOLEZZA E DETERMINAZIONE

L'attuale ad ha ereditato una situazione industriale del settore aeronautico fortemente squilibrata ed ora c'è la possibilità di completare l'opera di rilancio del comparto civile, liberando dai limiti della monocommittenza il sito di Grottaglie e rilanciando il sito di Pomigliano. Il progetto va ideato e costruito e dovrà essere costantemente monitorato attraverso gli incontri di sito che saranno la garanzia dello stato di avanzamento, non rivendichiamo velleitariamente di spostare lavorazioni da nord a sud come qualcuno cerca di insinuare col chiaro intento di dividere i lavoratori. Vogliamo avere la certezza dall'accordo che si costruirà che i siti della Divisione Aerostrutture possano essere popolati da lavorazioni militari. Questo rappresenta il paradigma del piano industriale che riteniamo fondamentale per poter affrontare un confronto su come gestire una fase di transizione. E vogliamo ribadire che non si può ragionare a senso unico ripetendo che la soluzione è la cassa integrazione perché l'unica reazione che si scatena sono le proteste come quelle abbozzate in occasione dell'incontro del 29 settembre. Il percorso è appena iniziato e il prossimo 11 ottobre ci sarà una nuova tappa che poi avremo modo di commentare. Con ragionevolezza e determinazione arriveremo all'obiettivo, insieme ai lavoratori!!

Marelli: confronto serrato su piano e strategie industriali per salvaguardare l'occupazione



Nell'incontro tenutosi il 24 settembre con le segreterie nazionali, Marelli ha chiarito alcuni aspetti del piano di razionalizzazione globale, che comporterà nel mondo 1.500 esuberanti su un totale di circa 20mila impiegati e dirigenti, concentrati tuttavia negli headquarters che contano 3.500 dipendenti nel mondo e 500 in Italia. Le ragioni del piano, addotte dalla Direzione aziendale, sono da una parte la esigenza di completare l'integrazione fra le realtà ex Magneti Marelli ed ex Kalsonic Kansei, dall'altra di semplificare la struttura degli enti centrali riducendone i costi a un livello paragonabile a quello dei competitors, anche in risposta degli ultimi gravi eventi di mercato causato dalla carenza di microchip e dal conseguente crollo della produzione di auto.

LE DIVISIONI

Contestualmente le divisioni saranno portate da 9 a 6: Lighting & sensing technologies, Vehicle Electrification, Electronic systems, Interior experience, Green technology systems, Classic business. Il piano sarà in ogni caso implementato nel corso del 2022. "Dal punto di vista sindacale - commenta **Gianluca Ficco**, Segretario nazionale Uilm responsabile del settore - non è accettabile l'atteggiamento unilaterale delle scelte aziendali e abbiamo espresso la nostra totale contrarietà a dichiarazioni di esuberanti e alla eventuale adozione di azioni traumatiche. La Direzione aziendale, benché non sappia ancora quantificare quanti potenziali esuberanti possano insistere in Italia, ha dichiarato di non voler procedere con licenziamenti

collettivi, ma di essere disposta a individuare azioni non traumatiche quali accordi individuali di uscita volontaria e incentivare la riqualificazione professionale in funzioni rese disponibili dal naturale turnover".

IL CONFRONTO DEVE PROSEGUIRE

Fim Fiom Uilm Fismic Ugim Aqcfr hanno insieme ribadito la necessità non solo di proseguire il confronto sui temi della razionalizzazione degli headquarters, ma anche di allargare il ragionamento alle strategie industriali, con il coinvolgimento diretto delle strutture territoriali e dei rappresentanti di fabbrica. Chiedono di conoscere i piani di investimento per l'Italia, di fugare le pericolose voci di dismissione e di incominciare a immaginare le azioni di riconversione che il passaggio alla elettrificazione renderà necessarie negli stabilimenti legati alla propulsione endotermica, tanto più che la Direzione aziendale non ha nascosto che alcuni business stanno attraversando una fase di difficoltà, che richiede o azioni capaci di restituire loro competitività o la ricerca di partnership o per l'appunto possibili cessioni. "Per questi motivi - conclude Ficco - avvieremo una campagna di confronto con i lavoratori e dovremo prestare la massima attenzione alle decisioni di Marelli e costringerla a un confronto trasparente e serrato, in mancanza del quale dovremmo necessariamente assumere le necessarie iniziative di mobilitazione. Riteniamo infine opportuno l'interessamento del Governo, per garantire il futuro del gruppo centrale nella componentistica in Italia".

Ore decisive per i lavoratori della Gianetti Ruote



Il 4 ottobre scorso Fim Fiom Uilm hanno indetto uno sciopero di 4 ore con manifestazione a Carpenedolo, nel bresciano, dove si trova una delle sedi della Gianetti Ruote. L'azienda ha annunciato a luglio la volontà di licenziare 152 dipendenti nello stabilimento centrale di Ceriano Laghetto, in Brianza, oltre a un'altra quindicina di lavoratori proprio a Carpenedolo. La manifestazione unitaria, sotto lo slogan "Difendiamo il lavoro", è stata indetta per chiedere il ritiro dei licenziamenti - che riguardano anche le lavoratrici e i lavoratori dello stabilimento di Carpenedolo, in provincia di Brescia - la reindustrializzazione del sito Ceriano Laghetto, oltre che un programma di investimenti per lo stabilimento bresciano. In questi giorni alla Gianetti Ruote stanno arrivando le ultime lettere di licenziamento, mentre martedì 5 ottobre è stato il giorno dell'udienza in Tribunale a Monza. I giudici dovranno stabilire se la procedura di licenziamento è stata avviata in maniera corretta, articolo 28 dello Statuto dei lavoratori: altrimenti si dovrà azzerare tutto e ripartire da capo, come è successo alla Gkn di Firenze, un'altra azienda del settore automotive.

IN ATTESA DELLA SENTENZA

"Speriamo che il Tribunale di Monza faccia giustizia sulla vertenza di Gianetti ruote e dia il tempo necessario per trovare la migliore soluzione per i 152 lavoratori coinvolti - ha commentato la Uilm - Ciò che sta accadendo in Gianetti è emblematico di quanto sta accadendo nel nostro Paese e in particolare nel settore auto. A differenza di altri Stati, dove molte potenze industriali stanno riportando nel territorio le produzioni prima delocalizzate, in Italia continuiamo a subire queste le delocalizzazioni, con gravi

conseguenze occupazionali. L'Italia deve capire che l'industria è alla base del benessere nazionale e della sua sovranità. Questo è il momento di riportare in Europa e in Italia le produzioni fondamentali, a partire dall'automotive, primo settore industriale italiano". "È necessaria una legge contro le delocalizzazioni - continua - che dia il tempo per trovare le soluzioni occupazionali alternative, che penalizzi duramente atteggiamenti predatori e socialmente irresponsabili, che cancelli il Jobs Act, non solo per quanto riguarda l'articolo 18 ma nella parte sugli ammortizzatori sociali. È fondamentale che il Governo italiano metta in atto una politica seria industriale del settore automotive, che abbia al centro la salvaguardia occupazionale e le produzioni nazionali, essenziali per vincere la sfida della transizione".

IBS TECHNOLOGY ASSUME

Una opportunità per alcuni lavoratori di Gianetti arriva da un'azienda del Varesotto, la Ibs Technology. primi sei sono già stati assunti, ce ne sono un'altra quindicina che stanno effettuando colloqui e sicuramente altri verranno presi. "In Gianetti ho lasciato un pezzo del mio cuore e quando ho saputo cosa stava succedendo mi sono attivato subito", ha raccontato l'ingegner **Mauro Zappa**, attuale direttore di stabilimento della Ibs Technology di Tradate, che fa parte del gruppo Hydac Sa e realizza radiatori per macchine movimento terra, macchine agricole, pale eoliche gruppi elettrogeni. "La nostra azienda sta crescendo molto, abbiamo assunto 60 addetti solo da gennaio a oggi, arrivando a circa 200 unità e contiamo di aggiungerne altre 30 entro la fine dell'anno".

Nasce MetApprendo: la formazione di qualità per i lavoratori metalmeccanici



“A pochi giorni di distanza dal lancio del progetto di Alfabetizzazione Digitale, che ha avuto sicuramente un grande consenso, utilizziamo un'altra giornata di lavoro per lanciare un nuovo strumento, innovativo, che oltre ad adempiere a un obbligo contrattuale servirà per aumentare le competenze dei lavoratori e quindi migliorare la competitività delle nostre imprese metalmeccaniche”. Così **Rocco Palombella**, Segretario generale Uilm, in un videomessaggio proiettato al Cnel il 30 settembre 2021 nel corso dell'evento di presentazione di MetApprendo.

VANTAGGIO COMPETITIVO

Per le aziende formare i lavoratori non è solo un impegno contrattuale, è - anche e soprattutto - un vantaggio competitivo. Per questo Federmeccanica, Assisital, Fim, Fiom e Uilm, grazie al CCNL 2021, hanno dato vita a un progetto che si propone di realizzare una piattaforma accessibile, flessibile e conveniente per agevolare le imprese nell'organizzazione della “formazione continua” per tutti i lavoratori delle imprese metalmeccaniche e dell'installazione di impianti.

PRESENTAZIONE AL CNEL

MetApprendo è stato presentato presso il CNEL con la partecipazione, tra gli altri, di **Tiziano Treu**, presidente CNEL, **Federico Visentin**, presidente Federmeccanica, **Angelo Carlini**, presidente Assisital, **Stefano Serra**, vice Pre-

sidente Federmeccanica con delega all'Education, **Stefano Franchi**, direttore Generale Federmeccanica, **Sabrina De Santis**, direttore Education & Training Federmeccanica, **Luca Colonna**, segretario Nazionale Uilm, **Cristina Cofacci**, Leonardo Spa, **Laura Rocchitelli**, Rold Srl, **Francesco Matrone**, Matcavi Srl, **Silvia Ciucciiovino**, Università Roma Tre e **Nino Guarnacci**, Salesforce.

LA FORMAZIONE AL CENTRO

“Il 5 novembre 2019, proprio in questo luogo per noi così importante, abbiamo presentato la piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro Federmeccanica-Assisital”, ha spiegato Palombella. “Era una piattaforma ambiziosa che prevedeva, tra gli altri punti, anche il rafforzamento dello strumento della formazione come condizione essenziale per accrescere il patrimonio professionale e del sistema delle imprese, così come avevamo già stabilito nel contratto del 2016”. Il 5 febbraio 2021, dopo una lunga trattativa, è stato rinnovato il CCNL che ha soddisfatto tutti i punti della piattaforma ed è stato quindi consolidato l'obiettivo di rendere la formazione uno dei punti centrali del rinnovo contrattuale.

A COSA SERVE

Si tratta di uno strumento dinamico che fornirà servizi alle imprese partendo dalle esigenze attuali più sentite e verrà incrementato nel tempo. Per svilupparlo è stato



Video-messaggio di Rocco Palombella

previsto nel CCNL un contributo una tantum delle aziende metalmeccaniche, meccatroniche e dell'installazione di impianti (pari a 1,50 €/dipendente). È ormai convinzione assodata e diffusa che fare formazione sia importante, ma a volte mancano gli strumenti; MetApprendo è ideata per colmare questo gap.

I VARI PASSAGGI

Per sviluppare MetApprendo si seguirà un approccio "bottom-up", ascoltando aziende grandi, medie e piccole di tutta Italia e insieme a loro verranno individuati i servizi prioritari da mettere a disposizione sulla piattaforma. Una prima sezione, aperta a tutti, conterrà diversi format che aiuteranno le aziende a capire come fare l'analisi del proprio fabbisogno formativo, come diversificare, ampliare e pianificare la formazione, come e perché è importante registrare la formazione effettuata, verrà inoltre messo a disposizione un piano di rafforzamento delle competenze digitali.

Le aziende - e di conseguenza i dipendenti - che si accrediteranno avranno la possibilità di accedere all'area riservata che conterrà diversi strumenti utili ad organizzare la formazione:

- potranno registrare mediante tecnologia Blockchain tutta la formazione fatta;

- i lavoratori potranno avere a disposizione un proprio "Dossier digitale", un documento intestato ad ogni singolo dipendente, che racconta la storia e il percorso formativo che lo accompagnerà in tutto il suo percorso professionale;
- potranno fruire di pillole formative su competenze trasversali, tecniche di base, linguistiche o digitali.

PASSI IN AVANTI

"Con la costituzione di MetApprendo, che oggi formalizziamo per la prima volta - ha aggiunto Palombella - continuiamo un percorso già tracciato con la consapevolezza del ruolo che la formazione avrà da qui ai prossimi anni. La Giusta Transizione è già iniziata e al centro ci sono le persone che sono il vero patrimonio aziendale e, grazie a questo strumento, saranno valorizzate". "Dobbiamo continuare a superare il luogo comune secondo cui la formazione sia un dispendio di energie economiche e una perdita di tempo - ha spiegato - e affermare invece il principio che mai come in questo momento sia uno degli strumenti indispensabili per guardare al futuro occupazionale con maggiore ottimismo".

Tutte le informazioni su MetApprendo si trovano a questo .

La Honda compie 50 anni e guarda al futuro con maggiori certezze



di Francesco Flaminio

La Honda è nata in Val di Sangro nel 1971 sotto la denominazione di IAP (Industriale Automotoagricole Production), con l'unico scopo di assemblare le moto provenienti dal Giappone per essere immesse

sul mercato italiano, ed è stata la prima fabbrica a insediarsi in questo territorio. Nel 1976 inizia la produzione assemblando componenti prodotti in Italia e in Giappone. Nel 1981 la casa madre decide di acquisire il controllo diretto delle attività produttive e commerciali, modificando la ragione sociale e divenendo ufficialmente Honda Italia Industriale S.p.A. Le moto più blasonate quali la XL125, la NS125 e la NS125R, prodotte nello stabilimento di Atessa dal 1985 in poi, vengono esportate su tutto il mercato europeo.

I PRIMI SCOOTER 50CC

Con la crisi del settore delle 125cc degli anni 90 la Honda di Atessa, allo scopo di riconquistare le fette di mercato perse, inizia la produzione dei primi scooter 50cc quali il Vision e il Bali, unitamente ai best sellers Dominator 650 e CB 500. Nel 1995 iniziano le produzioni dei motori rasaerba e di altre applicazioni, concen-

trando l'impegno delle linee per tali prodotti nei mesi invernali, da ottobre a febbraio, precedentemente poco saturate dalle "due ruote". In questi anni la Honda Italia diventa una grande azienda e dal 1996 ai primi anni del 2000 l'occupazione nello stabilimento cresce fino a 1000 addetti circa, generando occupazione anche nelle aziende dell'indotto di circa 2.500 addetti. Il contratto integrativo del 2001 concertato tra azienda e parti sociali ha consentito l'occupazione stabile della maggior parte dei lavoratori.

IL RADDOPPIO

Negli anni a seguire la Honda acquisisce lo stabilimento della ACM raddoppiando la superficie industriale, allestisce una seconda linea per la produzione dei motocicli, dando vita alla prima versione della fortunata serie SH 50cc e producendo nell'anno 1998 circa 160.000 pezzi tra motocicli, maximoto e scooter. Alla fine degli anni 90 la Honda di Atessa con il Pantheon si prepara a cavalcare il grande successo Italiano ed Europeo degli scooter targati, allestisce la sala prova emissioni e poi produce in rapida successione i 125/150cc quali SH, Dylan, Panteon, SHi (primo veicolo al mondo euro 3) e Psi, tutti equipaggiati con propulsori 4 tempi raffreddati a liquido ad iniezione elettronica. La Honda Italia è l'unica factory in Europa che può omologare veicoli euro 5 al proprio interno ed è già pronta per i veicoli euro 5+.

RISPETTO DELL'AMBIENTE

Nei primi anni 2000 vengono trasferiti in Italia la Hornet 600cc, la CBF500/600cc con ABS e la 4 cilindri CBF1000. Nel 2008 si tiene a battesimo la CB 1000R ideata, sviluppata e prodotta in Italia per l'Europa. La Honda Italia festeggia 2 milioni di motocicli, 4 milioni di motori Power Equipment e ottiene la certificazione EMAS, prima azienda metalmeccanica 2 ruote ad aver ottenuto la certificazione di produzione nel rispetto dell'ambiente. La crisi mondiale del 2008 derivante dalla crisi delle banche americane, anche se con effetto ritardato colpisce l'Italia. La stagnazione economica e la contrazione del mercato di riferimento fanno registrare un calo delle immatricolazioni pari al -34,7%. I risultati del settore denunciano una situazione drammatica, le scelte di politica economica che incidono sul potere d'acquisto delle famiglie, la sofferenza del mercato del lavoro e le manovre finanziarie intaccano i redditi e portano l'indice di fiducia al minimo storico. Il mercato Europeo fa registrare un calo del 60% rispetto alle 170.263 moto prodotte nel 2005. Per poter sopravvivere a tale impatto nel 2011 azienda e parti sociali sottoscrivono il Patto per la Competitività.

TAGLIO OCCUPAZIONALE

Nel 2012 la Honda decide di attaccare i costi fissi attraverso una profonda reformation, rimodellando l'azienda ai nuovi quantitativi. Lo stabilimento diventa stagionale, i lavoratori a tempo indeterminato si riducono a 360 in bassa stagione, raggiungendo picchi di 700 nel periodo di alta stagione. Un taglio occupazionale importante gestito con i lavoratori grazie anche all'accordo sindacale siglato al Ministero dello Sviluppo economico, con cui si sono trovate soluzioni mitigassero l'impatto sociale della riorganizzazione. Molti ex dipendenti Honda sono stati guidati nella creazione di aziende di servizi che a tutt'oggi forniscono Honda Italia o sono stati ricollocati nei periodi di alta stagione con contratti a termine della durata di 6/9 mesi per anno.

NUOVE SPINTE

Grazie alle flessibilità messe in piedi nel 2014 la Honda Italia si scrolla di dosso il periodo nero con l'arrivo del modello Forza 125 e nel 2016 con i nuovi SH125/150. Viene allocata la produzione dei propulsori di SH300cc e la produzione si impenna a 80mila pezzi. La Ciap di Bologna, controllata di Honda che produce trasmissioni a cinghia (VRT), ingranaggi per cambi di velocità e componenti per motori, si adopera per aprire uno stabilimento in Val di Sangro che si occupi di verniciatura a supporto dello stabilimento Honda Italia di Atesa. Con l'accordo integrativo del 2016 (Patto per lo Sviluppo) si ribadisce il carattere stagionale dell'azienda, viene inserito un turno part-time per favorire l'occupazione di giovani e studenti senza esperienza e donne con necessità di lavorare a tempo parziale.

VERSO UN FUTURO CERTO

Nel 2017 la Honda raggiunge un 1 milione di SH prodotti e nel 2018 viene siglato un altro fondamentale accordo nel quale l'azienda si impegna a mantenere i volumi produttivi e la forza lavoro nel periodo di alta stagione raggiunge i quasi 900 dipendenti. Attualmente in Honda Italia si producono principalmente scooter: la linea del Forza 125/250/350, il Modello entry level CB125 e la serie più venduta in Italia e in Europa l'SH125/150cc, arricchita dall'SH350cc. Tutti i modelli Honda Italia sono conformi alla normativa antinquinamento EURO5. Grazie agli accordi e al sacrificio di tutti, la fiducia nei confronti dello stabilimento di Atesa è stata rinnovata assegnando un ulteriore nuovo modello che posiziona in Europa la realizzazione di un prodotto innovativo, di riferimento nella sua categoria. A oggi i lavoratori della Honda in bassa stagione sono 600 di cui circa 400 a tempo indeterminato. L'integrativo aziendale sottoscritto a settembre 2021 sancisce un nuovo percorso che guarda al futuro con maggiori certezze. La parte economica è stata migliorata e 40 lavoratori sono stati assunti a tempo indeterminato. Sono previste ulteriori assunzioni oltre ai nuovi ingressi a tempo indeterminato che sostituiranno i pensionati.

Elezioni Rsu: la Uilm continua a crescere in tutta Italia

Il 5 ottobre i metalmeccanici della Uil hanno ottenuto un risultato fantastico nelle elezioni per il rinnovo Rsu nel sito di Savigliano (Cuneo) di **Alstom**, importante gruppo industriale che opera nel settore della costruzione di treni e infrastrutture ferroviarie. Per la quinta volta consecutiva, la Uilm si con-

ferma prima organizzazione tra i lavoratori. Grazie a 248 voti su 630 totali, pari al 39%, le tute blu della Uil hanno ottenuto 5 Rsu su 12 disponibili, 2 nel collegio operai e 3 in quello impiegati.

Il 1° ottobre i metalmeccanici della Uil hanno vinto le elezioni per il rinnovo delle Rsa nel sito di Modena di **Cnhl**, multinazionale leader nel settore automotive. La Uilm si è confermata prima organizzazione, aumentando i consensi e grazie a 339 voti, pari al 60% dei voti totali, ha conquistato 5 Rsu su 9 disponibili.

Si sono concluse il 29 settembre le elezioni per il rinnovo delle Rsu in **Leonardo Company** a Taranto, leader nella divisione Elettronica della Difesa, dove la Uilm ha raggiunto un ottimo risultato. I metalmeccanici della Uil hanno ottenuto 43 voti su 130, pari a oltre il 33% del totale riconfermando la Rsu eletta.

La Uilm ha ottenuto un ottimo risultato alle elezioni per il rinnovo delle Rsu in **Midac Batteries Spa** a Soave (VR) e ritorna, più forte di prima, a rappresentare i lavoratori. Alle elezioni che si sono svolte il 28 settembre nell'azienda leader per la produzione di batterie di avviamento, a trazione e stazionarie, i metalmeccanici della Uil hanno ottenuto 79 voti negli operai ed eletto 2 delegati su 6 disponibili, oltre a 1 Rls.

Sempre il 28 settembre si sono svolte le elezioni per il rinnovo di Rsu nel sito di Castelfidardo (Ancona) di **Silga Spa**, importante azienda del territorio specializzata nelle lavorazioni galvaniche. La Uilm ha ottenuto un fantastico risultato. Grazie a oltre il 49% dei voti totali, è risultata la prima organizzazione tra i lavoratori.



Il 22 settembre la Uilm ha confermato la propria solida rappresentanza nelle elezioni per il rinnovo Rsu nel sito di Fusaro della **Divisione Elettronica di Leonardo Spa**, leader nazionale e uno dei maggior player internazionali nel settore dell'aerospazio, difesa e sicurezza. La Uilm ha

confermato 2 delegati su 6 disponibili, grazie a 92 voti su 370 validi, pari a oltre il 24% del totale.

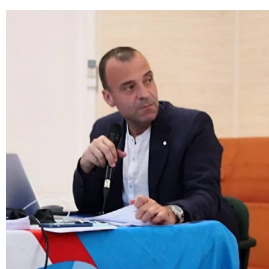
Dal 13 al 17 settembre si sono svolte le elezioni per il rinnovo Rsu nel sito di Roma Laurentina della **Divisione Cyber di Leonardo Spa**, leader nazionale e uno dei maggior player internazionali nel settore dell'aerospazio, difesa e sicurezza. La Uilm ha confermato i 3 delegati, grazie a 114 voti su 407 validi, pari al 28% del totale.

Il 18 settembre la Uilm ha ottenuto un risultato storico nelle elezioni per il rinnovo Rsa nel sito di Mirafiori (Torino) di **Stellantis**, leader mondiale nel settore automotive. Grazie a 682 voti, pari a oltre il 31% del totale, i metalmeccanici della Uil hanno conquistato 10 delegati su 30 disponibili.

Un risultato storico anche quello raggiunto il 13 settembre dai metalmeccanici della Uil nelle elezioni per il rinnovo delle Rsu nel sito di Pisa di **Thyssenkrupp**, azienda leader mondiale, dove sono occupati 105 lavoratori che producono montascale e ascensori. Le tute blu della Uil hanno aumentato i consensi rispetto alle scorse elezioni ottenendo 3 Rsu su 3 disponibili. Un traguardo incredibile se si considera che fino a nove anni fa la Uilm era assente in questa importante realtà industriale.

Il Segretario generale **Rocco Palombella** e tutta la Segreteria nazionale si congratulano con le Segreterie territoriali, con i delegati eletti, con gli attivisti e con gli iscritti che hanno contribuito a questi importanti risultati, augurando a tutti buon lavoro. La Uilm ripagherà la fiducia dei lavoratori continuando a lavorare con la massima dedizione nella tutela dei loro legittimi interessi.

Denuncia infortunio: vademecum obblighi e sanzioni 2021



di **Andrea Farinazzo**

Sanzione amministrativa per omessa o ritardata denuncia di infortunio: chiarimenti

Riprendiamo alcune delle norme di riferimento:

- Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124: "Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali". Articoli 53 e 54.
- **Legge 24 novembre 1981, n. 689:** "Modifiche al sistema penale".
- **Legge 28 dicembre 1993, n. 561:** "Trasformazione di reati minori in illeciti amministrativi". Articoli 1, comma 1, lettera d) e 2, comma 1, lettera b).
- Decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38: "Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144". Articolo 25 "Denuncia degli infortuni sul lavoro".
- **Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124:** "Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30". Articolo 13, commi 2, 3 e 6.
- **Legge 27 dicembre 2006, n.296:** "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)". Articolo 1, comma 1177.
- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81: "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro". Articoli 18, comma 1, lettera r), 55, commi 5, lettere g) e h) e 6, 306, comma 4-bis.
- **Decreto direttoriale del Capo dell'Ispettorato nazionale del lavoro 6 giugno 2018, n. 12:** "Rivalutazione sanzioni concernenti violazioni in materia di salute e sicurezza".
- **Legge 30 dicembre 2018, n. 145:** "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021". Articolo 1, comma 445.
- **Circolare Inail 2 aprile 1998, n. 22:** "Articolo 53 del Testo unico: sanzione amministrativa di cui all'art. 2, comma 1, lettera b), della legge 561/1963. Chiarimenti interpretativi e applicativi".
- **Circolare Inail 27 giugno 2013, n. 34:** "Utilizzo esclusivo dei servizi telematici dell'Inail per le comunicazioni con le imprese - programma di informatizzazione delle comunicazioni con le imprese ai sensi dell'art. 2, comma 3, del d.p.c.m. 22 luglio 2011. Servizi per i quali è prevista l'adozione esclusiva delle modalità telematiche a decorrere dal 1°X luglio 2013. Denuncia/comunicazione di infortunio e di malattia professionale. Altri servizi indi-

cati nel programma di informatizzazione”.

- Circolare Inail 21 marzo 2016, n. 10: “Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151. Articolo 21, commi 1, lettere b), c), d). e), f), 2 e 3. Modifiche agli articoli 53, 54, 56, 139, 238, 251 d.p.r. 1124/1965”.
- **Circolare Inail 12 ottobre 2017, n. 42:** “Comunicazione di infortunio a fini statistici e informativi ai sensi dell’art. 18 commi 1, lettera r), e 1-bis del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e decreti applicativi. Prime istruzioni operative”.
- **Circolare Inail 24 settembre 2018, n. 37:** “Denuncia/comunicazione di infortunio telematica per il settore agricoltura”.
- **Circolare Inail 13 dicembre 2019, n. 33:** “Evoluzione del servizio telematico “Cruscotto infortuni”. Accesso ai dati delle Comunicazioni di infortunio”.

L’obbligo di presentare denuncia per gli infortuni accaduti ai propri dipendenti quando abbiano prognosi superiore ai 3 giorni è stato istituito dall’articolo 53, comma 1, del d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124. La denuncia va fatta indipendentemente dal fatto che l’infortunio sia indennizzabile o meno da parte dell’INAIL.

- **entro due giorni dalla data in cui il datore di lavoro ne è venuto a conoscenza (v. ulteriori dettagli sotto)**
- **attraverso gli appositi servizi telematici sul portale INAIL oppure per lavoratori domestici o occasionali tramite PEC o raccomandata postale**
- **deve contenere i riferimenti al certificato medico già trasmesso all’Inail dal medico o dalla struttura sanitaria competente**

I tempi della denuncia di infortunio

ATTENZIONE Per gli infortuni mortali e per quelli per i quali ricorre pericolo di morte, la denuncia deve essere effettuata entro ventiquattro ore.

- Di norma il giorno da cui decorre il termine di due giorni per la presentazione della denuncia di infortunio è quello successivo alla data in cui il datore di lavoro ha ricevuto dal lavoratore il numero identificativo del certificato di infortunio trasmesso all’Inail dal medico o dalla struttura sanitaria che presta la prima assistenza, nel quale sono specificati la data di rilascio e i giorni di prognosi.
- Per gli infortuni inizialmente prognosticati guaribili entro tre giorni per i quali la prognosi si prolunga al quarto giorno, il termine per la denuncia decorre dal

giorno successivo alla data di ricezione dei riferimenti dell’ulteriore certificazione medica di infortunio che accerta la mancata guarigione nei termini di franchigia.

- per i casi di malattia-infortunio da Covid-19 il termine decorre sempre dal giorno successivo alla data di ricezione dei riferimenti della prima certificazione medica di infortunio che attesta che l’astensione assoluta dal lavoro è riconducibile al contagio.

Nei casi in cui la segnalazione dell’infortunio sia effettuata da parte del lavoratore, dei patronati che li assistono o dall’INPS le Sedi dell’Inail che hanno ricevuto il certificato medico sono tenute a chiedere al datore di lavoro di presentare la denuncia di infortunio per il proseguimento dell’istruttoria. Nel caso in cui si accerti che il datore di lavoro non aveva avuto notizia dell’infortunio e non era a conoscenza dei riferimenti del certificato medico, il termine di due giorni decorre dalla data di ricezione della richiesta dell’ufficio INAIL.

Le sanzioni per omessa denuncia di infortunio

L’importo della sanzione per la violazione dell’obbligo di denuncia di infortunio va da 1.290,00 a 7.745,00 euro.

La violazione rientra nell’ambito di applicazione della diffida obbligatoria, ovvero l’avviso al trasgressore, da parte dell’ispettorato del lavoro per la regolarizzazione di eventuali violazioni. Se il datore di lavoro provvede a sanare la violazione è previsto il pagamento della sanzione “minima” di 1.290,00 euro.

Se invece gli illeciti oggetto di diffida non vengano regolarizzati e non venga versata la sanzione minima entro il termine di quindici giorni, le violazioni possono essere sanate con il pagamento della sanzione in misura ridotta di 2.580,00 euro, pari al doppio del minimo.

Il pagamento deve essere fatto tramite il modello F23 utilizzando i codici tributo appositamente previsti. Qualora il trasgressore, invece, non provveda a sanare l’illecito e a pagare entro i termini previsti la sanzione ridotta, è fatto immediatamente rapporto al competente Ispettorato territoriale del lavoro, il quale provvede all’emissione dell’ordinanza - ingiunzione e alla gestione delle fasi successive.

Obblighi di comunicazione ai fini statistici al SINP

Dal 12 ottobre 2017 sono entrati in vigore anche gli obblighi previsti dall’articolo 18, comma 1, lettera r), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in materia di comunicazione degli infortuni al Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP) a fini statistici. Il quale prevede che il datore di lavoro o i dirigenti preposti devono comunicare all’INAIL entro 48 ore

i dati e le informazioni sugli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza del lavoratore di almeno un giorno, oltre a quello dell'evento

Al fine di agevolare gli utenti, il servizio telematico per la denuncia di infortunio predisposto dall'Inail è stato denominato Comunicazione/denuncia di infortunio. Infatti in caso di i infortuni superiori a tre giorni, il datore di lavoro o il dirigente effettua con un unico servizio i due diversi adempimenti. Inoltre, in caso di infortunio sul lavoro inizialmente prognosticato guaribile entro tre giorni che il datore di lavoro ha regolarmente provveduto alla comunicazione al SINP entro 48 ore, nel caso la prognosi si prolunghi può utilizzare una apposti a funzione che richiede l'inserimento solo dei dati ulteriori per trasformare la comunicazione in denuncia ai fini assicurativi.

Le violazioni in questo ambito sono soggette a sanzioni amministrative diverse e diversa è la destinazione dei relativi proventi.

La circolare sottolinea l'autonomia dei procedimenti sanzionatori correlati

- agli obblighi di denuncia degli infortuni ai fini assicurativi e
- agli obblighi di comunicazione degli infortuni ai fini statistici e informativi,

L'articolo 55, comma 6, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 stabilisce che l'applicazione della sanzione amministrativa di cui al comma 5, lettera g) del medesimo articolo, prevista per la violazione dell'obbligo di comunicare entro 48 ore gli infortuni superiori ai tre giorni, esclude l'applicazione della sanzione conseguente alla violazione dell'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

La circolare n. 24 del 9 settembre 2021, chiarisce che in virtù dell'autonomia dei diversi procedimenti sanzionatori e dell'obbligo di rispettare il termine di decadenza di novanta giorni fissato dalla legge per la notifica della contestazione dell'illecito, la diffida obbligatoria non richiede verifiche ulteriori rispetto a quanto stabilito per la sua emissione.

Prescrizione omessa o ritardata denuncia di infortunio

Ai sensi dell'articolo 28 della legge 24 novembre 1981, n. 689 il diritto a riscuotere le somme dovute a titolo di sanzioni amministrative pecuniarie si prescrive nel termine di cinque anni dal giorno in cui è stata commessa la violazione. La violazione dell'obbligo della denuncia di infortunio è un "illecito amministrativo formale istantaneo con effetti permanenti", per il quale **si applica la sanzione amministrativa in vigore al momento della commissione dell'illecito stesso.**