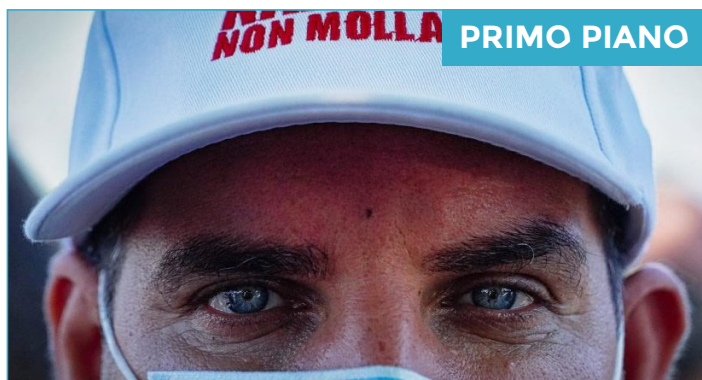




L'Editoriale

di Rocco Palombella

Cari lavoratori, mentre mi accingo a commentare gli avvenimenti sindacali delle ultime due settimane, nel giro di poche ore è stata messa in discussione la lotta generosa e significativa dei lavoratori della Whirlpool di Napoli



Whirlpool: la lotta non si ferma, ora risposte concrete dal Governo

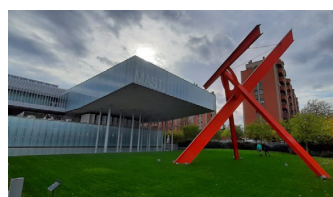
Prima l'invio delle lettere di licenziamento e poi il rigetto del ricorso per attività antisindacale: in poche ore un'accelerata improvvisa della vertenza che riguarda i 320 lavoratori di Napoli di Whirlpool



I sindacati si autoconvocano al Mise per ex Ilva ed ex Lucchini



Manovra: Cgil Cisl e Uil iniziano un percorso di mobilitazione



Visita alla Gd di Bologna: modello di azienda ben integrata nel territorio



Riprende con l'accordo su Mirafiori il confronto con Stellantis



Fincantieri: i lavoratori approvano la piattaforma per l'integrativo



Se ti prende lo "straining"



La giusta transizione ha bisogno di noi



Sicurezza sul lavoro: cosa cambia con il D.L. 146/2021

L'Editoriale

di Rocco Palombella



Cari lavoratori, mentre mi accingo a commentare gli avvenimenti sindacali delle ultime due settimane, nel giro di poche ore è stata messa in discussione la lotta generosa e significativa dei lavoratori della Whirlpool di Napoli, che durava da due anni e mezzo, e che hanno creduto di poter continuare a produrre lavatrici nel loro stabilimento avendo tutte le carte in regola per poter continuare a rivendicare questo obiettivo.

Senza voler ripercorrere tutta la storia, l'impegno e le alterne situazioni che si sono verificate in questo lungo periodo, nelle ultime settimane abbiamo tutti quanti lottato e creduto in una possibile soluzione alternativa alla produzione di lavatrici e la continuità occupazionale con altri soggetti industriali in grado di garantire l'occupazione e una missione produttiva del sito. Nell'arco di poche ore la situazione è precipitata: in primo luogo l'invio delle lettere di licenziamento ai lavoratori di Napoli e poi il rigetto del ricorso per attività antisindacale da parte del Tribunale di Napoli, alla vigilia di un'assemblea di fabbrica a Napoli. Il tutto è avvenuto a pochi giorni dalla dichiarazione del ministro Orlando che aveva assicurato di voler garantire la continuità occupazionale e dalla visita del viceministro Todde nel sito campano dove, oltre a confermare il suo impegno, aveva detto che bisognava solo selezionare i futuri acquirenti.

Noi riteniamo che il Governo debba continuare a portare avanti gli impegni che si era assunto fin dall'inizio della vertenza e cioè ricercare una solida soluzione occupazionale scongiurando il licenziamento, evitando la prospettiva di un trasferimento dalla propria residenza o peggio ancora un misero incentivo che condannerebbe i lavoratori a un'inevitabile indigenza, considerando anche le poche opportunità che offre il territorio campano. La nostra lotta continua a sostegno dei lavoratori di Napoli, nei confronti del Governo e di Whirlpool per cercare concrete e durature soluzioni occupazionali e produttive nel territorio campano.

Abbiamo salutato positivamente le decisioni dell'Esecutivo nazionale Uil di avviare una fase di mobilitazione per tutto il periodo dell'iter parlamentare della legge di bilancio. Posizione condivisa dal Consiglio nazionale della Uilm che si è riunito a Roma il 27 ottobre scorso: realizzare e sviluppare tutte quelle iniziative assembleari e di lotta per modificare l'attuale testo della manovra.

Abbiamo anche deciso di continuare la mobilitazione per quanto riguarda Acciaierie d'Italia e Piombino con una manifestazione nazionale a Roma per il 10 novembre. Purtroppo le questioni industriali continuano a preoccuparci, soprattutto alla luce della sfida della transizione ecologica che continua a vedere, come è risultato lampante durante l'ultimo G20 realizzato in Italia, una mancanza di condivisione da parte di importanti Stati come Cina, Russia e India sull'obiettivo

emissioni zero.

Pensiamo non ci siano alternative a questo e i potenti del mondo devono trovare ogni soluzione affinché ci sia una regolamentazione omogenea e uguale per tutti per evitare che alcune attività industriali possano creare differenziazioni economiche tra gli Stati.

Inoltre, siamo preoccupati per l'aumento delle tariffe di luce, gas e benzina e beni di prima necessità come pane e pasta, perché rappresentano un freno alla ripresa post Covid e rischiano di vanificare sforzi finora realizzati, tra cui i rinnovi contrattuali che potrebbero essere insufficienti rispetto all'aumento dei prezzi. Per questo Cgil Cisl Uil devono richiedere al Governo un tavolo di confronto anche su questi temi.

Riteniamo sia indispensabile avviare un confronto anche sulla riforma del sistema pensionistico, evitando modifiche che non tengano in considerazione le necessità di alcuni settori produttivi.

Quota 100 è stato un provvedimento che ha causato più problemi che benefici, svuotando interi settori come la Pubblica amministrazione, e non risolvendo le criticità che denunciavamo da anni.

Pensiamo che Quota 102 sia un intervento sbagliato che opera differenziazioni tra lavoratori e non considera, come Quota 100, che non tutti i lavori sono uguali e che bisogna trovare delle soluzioni che vadano nella direzione di tutelare i più usuranti.

Per quanto riguarda la proposta di Cgil Cisl Uil di Quota 41 riteniamo sia una buona misura e può rappresentare la base per l'avvio del confronto con il Governo.

Novembre e dicembre saranno mesi decisivi per continuare ad affrontare le tante criticità del mondo del lavoro, le vertenze aperte che interessano migliaia di lavoratori e continuare a mobilitarci per fare pressione sul Governo al fine di modificare leggi sbagliate che vorrebbe approvare.

Whirlpool: la lotta non si ferma, ora risposte concrete dal Governo

PRIMO PIANO



Prima l'invio delle lettere di licenziamento e poi il rigetto del ricorso per attività antisindacale: in poche ore un'accelerata improvvisa della vertenza che riguarda i 320 lavoratori di Napoli di Whirlpool.

LETTERE E SENTENZA

“Facciamo riferimento all'esperita procedura di licenziamento collettivo per cessazione definitiva delle attività svolte presso l'unità produttiva sita in Napoli” così recita l'inizio della lettera arrivata a tanti lavoratori di Napoli il 3 novembre. Una decisione che rappresenta “un atto estremamente doloroso per i lavoratori e il sindacato e comporta una rottura rispetto a quelle che negli anni passati erano le relazioni industriali” ha dichiarato **Gianluca Ficco**, Segretario nazionale Uilm e responsabile del settore elettrodomestico. Un'azione che arriva all'indomani dell'incontro svoltosi presso il Mise tra la viceministra Todde e le organizzazioni sindacali e che secondo Ficco, “ha contribuito a questo esito nefasto, perlomeno nella misura in cui l'esecutivo non ha fatto nulla per scongiurarlo”.

MANTENERE LE PROMESSE

Il Responsabile della Uilm ha richiesto al Governo italiano di “mantenere le sue promesse e di adottare finalmente atti concreti per tutelare i lavoratori di Napoli, prima che sia troppo tardi”. Ficco fa riferimento all'impegno esplicito preso in prima persona dal Ministro **Orlando** nell'incontro al Mise dello scorso 19 ottobre in cui si impegnò esplicitamente per “garantire la continuità occupazionale dei lavoratori di Napoli” come riportato dal verbale redatto dal Mise e dal Ministro del Lavoro. Il 4 novembre, a

poche ore dall'assemblea indetta dai lavoratori e dalle prime lettere recapitate ai lavoratori, è arrivata la doccia gelata dal Tribunale di Napoli: rigetto del ricorso per attività antisindacale perché, tra le altre motivazioni, “la modifica del piano industriale può ritenersi lecita, in quanto esplicitazione della libertà di iniziativa economica”. La sentenza indica anche che “la società ha reso partecipi le organizzazioni sindacali, mediante i continui confronti sulle ragioni che avevano determinato lo scostamento dal piano industriale assunto, per cui alcuna violazione degli obblighi di buona fede e correttezza poteva esserle imputata; tali ragioni comunque non si sostanziano in una giustificazione per un inadempimento inesistente; invero, la scelta operata costituiva manifestazione del diritto costituzionale di libertà di iniziativa economica”.

LA LOTTA CONTINUA

Ventotto mesi di lotta non possono essere cancellati. Per questo motivo le organizzazioni sindacali continueranno la lotta per garantire concrete e durature soluzioni industriali che garantiscano una continuità occupazionale dei lavoratori di Napoli, con la creazione di un consorzio che veda la presenza di Invitalia. Fim Fiom Uilm hanno richiesto, inoltre, l'immediata convocazione del tavolo per “dare evidenza degli strumenti e delle iniziative per dare continuità agli impegni assunti con i 320 lavoratori”. Nei prossimi giorni ci saranno “ulteriori iniziative di lotta, ordinarie e straordinarie, a sostegno della vertenza”. Una vertenza simbolica che deve avere immediate e chiare risposte dalle istituzioni locali e nazionali. Napoli non molla!

I sindacati si autoconvocano al Mise per ex Ilva ed ex Lucchini



di Guglielmo Gambardella

Fim Fiom Uilm manterranno l'impegno assunto nel coordinamento nazionale unitario Acciaierie d'Italia del 29 settembre scorso e, a fronte della mancata convocazione da parte del

MiSE, si autoconvocheranno per il giorno 10 novembre prossimo in via Molise.

RICHIESTA DISATTESA

Le segreterie nazionali Fim Fiom Uilm lo scorso 30 settembre hanno inviato ai ministri competenti dello Sviluppo economico, Economia e Finanza, Lavoro, Transizione Ecologica e per il Sud e la Coesione territoriale una richiesta di incontro per l'avvio del tavolo di confronto sul piano industriale del gruppo ex Ilva. Nessun riscontro è arrivato dai destinatari della missiva. Con una manifestazione nazionale che vedrà sfilare per le vie di Roma i lavoratori dell'ex Ilva e dell'ex Lucchini di Piombino, Fim Fiom Uilm chiederanno di essere ricevuti dal dicastero delle Sviluppo economico per pretendere una prospettiva industriale che assicuri lavoro e dignità ai circa 25mila dipendenti dei due gruppi siderurgici e rispettivi indotti afflitti da una crisi

che si protrae da oltre dieci anni. Sindacati e lavoratori dell'ex Ilva, oggi Acciaierie d'Italia, nonostante l'ingresso del socio Invitalia sono in attesa (da mesi) di verificare il piano industriale, più volte annunciato dallo stesso ministro Giancarlo Giorgetti, ma mai declinato.

Sindacati e lavoratori dell'ex Ilva, oggi Acciaierie d'Italia, nonostante l'ingresso del socio Invitalia sono in attesa (da mesi) di verificare il piano industriale, più volte annunciato dallo stesso ministro Giancarlo Giorgetti, ma mai declinato.

EX ILVA

Si continua con la gestione Mittal, nonostante un apporto di 400 milioni di nuovo capitale da parte dello Stato, adottando un approccio improntato sul "quotidiano", senza una visione di lungo respiro, con una inadeguata manutenzione degli impianti di Taranto, Genova, Novi Ligure e Marghera, utilizzo massiccio di ammortizzatori sociali, un

sistema dell'indotto fatto a pezzi e una ambientalizzazione che resta una grande "incompiuta". In un Paese "normale" nessun governo (nonostante l'alternanza di colore politico in questi anni) lascerebbe il destino di un asset così strategico per il proprio sistema manifatturiero in mani straniere senza esercitare nessun controllo e lasciando che nel tempo si proseguiva con un lento deterioramento di un importante patrimonio industriale. Purtroppo, questa continua a essere la triste realtà nel nostro Paese. Senza parlare dell'impatto sociale: migliaia di lavoratori che da mesi restano a casa in cassa integrazione per l'incapacità di gestire impianti e rilanciare il business proprio nel momento più favorevole del mercato dell'acciaio.

EX LUCCHINI

Analoga sorte è toccata alla ex Lucchini di Piombino, oggi Jindal Steel. Dopo la gestione di russi, algerini e indiani,

dopo lo spegnimento dell'altoforno nel 2014 a fronte di impegni istituzionali per un vero rilancio della produzione di acciaio in chiave ambientale di Piombino, anche i 2.500 lavoratori, fra diretti e indiretti, attendono da anni un piano industriale più volte annunciato, sia dall'imprenditore di turno che dal ministro del momento, ma mai presentato. Cosa unisce le due vertenze? Innanzitutto

l'ingresso dello Stato attraverso l'agenzia degli investimenti Invitalia che nel caso di Acciaierie d'Italia si è già realizzata mentre per l'ex Lucchini sembrerebbe in fase di definizione. E poi? Il fantomatico piano della siderurgia italiana, anch'esso più volte annunciato dal ministro Giancarlo Giorgetti, che dovrebbe individuare soluzioni complessive alla siderurgia italiana in chiave di transizione ambientale. La Uilm, insieme a Fim e Fiom, intende con la manifestazione del giorno 10 novembre interrompere il silenzio del governo e dei ministeri competenti, compreso quello dell'Economia e Finanze, su queste vertenze che investono interi territori e migliaia di famiglie. Il tempo è scaduto!



Manovra: Cgil Cisl e Uil iniziano un percorso di mobilitazione

Un percorso di mobilitazione con assemblee sui posti di lavoro, iniziative e manifestazioni regionali, con tutte le modalità e gli strumenti per garantire la più ampia partecipazione: è questa la decisione presa da Cgil Cisl e Uil per sostenere le proposte e le piattaforme presentate al Governo in questi mesi e nell'incontro del 26 ottobre al premier Draghi per modificare il tal senso le misure previste in legge

di stabilità. Le iniziative - come si legge in una nota congiunta - si svolgeranno a partire dal deposito della legge di stabilità in Parlamento e avranno momenti di verifica entro il mese di novembre per rafforzare e ricalibrare se necessario le iniziative di mobilitazione, non escludendo iniziative nazionali. Il percorso sarà sottoposto alla discussione degli organismi dirigenti dei sindacati nei prossimi giorni.

IL VOTO DELLA UIL ALLA MANOVRA

“Cinque meno meno, con margini di miglioramento”. È questo il secco giudizio sulla legge di bilancio espresso dal Segretario generale della Uil, **PierPaolo Bombardieri**, ospite il 29 ottobre scorso della trasmissione Agorà su Rai3. In particolare, a proposito del capitolo pensioni, il leader della Uil ha sottolineato che “la quota 102 è un ambo secco, è una presa in giro, riguarda solo 15mila persone: tranne che per costoro, sostanzialmente, rientra in gioco la Fornero. Inoltre - ha proseguito Bombardieri - restano problemi strutturali per le future pensioni dei giovani e delle donne. Mi chiedo allora perché non si sia affrontata la questione della riforma delle pensioni sei mesi fa, quando avevamo chiesto al Governo di aprire un tavolo. Peraltro, non capisco perché il Presidente Draghi continui a parlare di retributivo, che non c'è più: ormai il percorso pensionistico viene calcolato sulla base del contributivo e ci sono solo pochi lavoratori nel sistema misto”.



LE PROPOSTE DEL SINDACATO

Le pensioni, dunque, restano uno dei temi prioritari da affrontare. Dopo i primi positivi interventi di modifica alla legge Monti-Fornero introdotti in questi anni grazie all'iniziativa sindacale, occorre continuare a cambiare il sistema previdenziale al fine di eliminarne gli aspetti iniqui, fra i più restrittivi d'Europa, e determinare risultati concreti in linea con

le richieste indicate da tempo nella piattaforma unitaria di Cgil, Cisl e Uil che rimane il riferimento per una riforma organica del sistema previdenziale del nostro Paese. Nel documento di Cgil Cisl e Uil i punti sono i seguenti: flessibilità in uscita, contratti di espansione e isopensione, sostegno alle categorie più deboli, il lavoro di cura e delle donne, la tutela dei giovani, del lavoro povero e del lavoro discontinuo, la previdenza complementare, la tutela dei redditi da pensione, Tfr e Tfs e prescrizione della contribuzione per i pubblici dipendenti, esattoriali, separazione della spesa previdenziale da quella assistenziale, interventi nel sistema contributivo.

SUL FISCO

“Incrementare i redditi lordi e netti di lavoratori e pensionati è un'esigenza non più rinviabile per rispondere anche al progressivo impoverimento di salari e pensioni. Tutte le risorse previste per le misure fiscali in legge di Bilancio dovranno essere finalizzate a questo obiettivo, privilegiando le fasce di reddito basse e medio-basse. C'è una esigenza di giustizia e di equità, che non può essere ignorata o sottovalutata”. È quanto affermano, in una nota, la vicesegretaria generale della Cgil, **Gianna Fracassi**, e i segretari confederali di Cisl e Uil **Giulio Romani** e **Domenico Proietti**. Inoltre, i tre dirigenti sindacali chiedono “misure, a partire dalla manovra, che consentano di rafforzare il contrasto all'evasione fiscale e la tracciabilità di flussi, redditi e patrimoni”. “In un Paese con 183 miliardi di economia sommersa, di cui almeno 100 miliardi di evasione, non ci si può permettere tentennamenti o ambiguità sugli obiettivi”, concludono.

Visita alla Gd di Bologna: modello di azienda ben integrata nel territorio



Ricerca, sviluppo, innovazione ma anche forte attenzione al sociale e ai dipendenti. Così si presenta la Gd di Bologna, azienda metalmeccanica che leader mondiale in un settore, quello del packaging, che in Emilia-Romagna è costituito da 230 aziende con quasi 18mila dipendenti, che generano un fatturato annuo superiore ai 5 miliardi di euro, oltre la metà degli 8 miliardi totali in Italia. Il 3 novembre scorso il Segretario generale

Uil, **Pierpaolo Bombardieri**, Il Segretario generale della Uil Emilia Romagna, **Giuliano Zignani**, e il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella** hanno avuto il piacere e l'onore di visitare questa azienda e di svolgere la prima delle Assemblee informative ai lavoratori sulla Manovra economica, così come deciso da Cgil Cisl e Uil, in contemporanea all'inizio dell'iter parlamentare della legge di bilancio.





COSTRUIRE INSIEME IL FUTURO

“Sono piacevolmente colpito - ha detto Palombella ai lavoratori - di trovare una realtà che finalmente riconosca l'importanza del welfare aziendale, con il suo asilo interno aperto anche alla comunità, piani sanitari avanzati, un museo con mostre periodiche aperte al pubblico per creare uno stretto rapporto essenziale con il territorio bolognese”. “Inoltre - ha aggiunto il leader dei metalmeccanici della Uil - questo denota come sia importante continuare nella direzione di relazioni industriali costruttive per affrontare le sfide future, salvaguardando i livelli occupazionali e produttivi in vista di una fase di transizione ormai acclarata”.

La transizione metterà alla prova anche questo settore, ma secondo Palombella “abbiamo tutti i mezzi e gli stru-

menti per vincere la sfida nell'interesse dei lavoratori garantendo lavoro certo e dignitoso”.

IN PIAZZA CON LA UIL

Dopo la visita, il Segretario generale della Uilm ha partecipato al tour della Uil che ha fatto tappa a Bologna, in Piazza 8 Agosto, nei giorni 2 e 3 novembre. Una due giorni di dibattiti e incontro coi Cittadini, una due giorni dove la Uil ha dimostrato di stare tra la gente e con la gente. Tanti gli studenti che con grande interesse hanno seguito il discorso di Bombardieri, molti hanno partecipato attivamente con domande sul mondo del lavoro di domani. La Uil ha presentato in anteprima il videogioco sulla sicurezza, un tema che ancora una volta resta al centro delle iniziative della nostra Organizzazione.



Riprende con l'accordo su Mirafiori il confronto con Stellantis



di Gianluca Ficco

L'accordo del 26 ottobre per il Polo produttivo torinese segna la ripresa del confronto con il nuovo management di Stellantis sul futuro degli stabilimenti italiani, un confronto che sem-

brava non solo interrotto dopo la precedente intesa di Melfi ma addirittura a rischio per la drammatica congiuntura attraversata dal settore automotive. L'integrazione fra FCA e PSA in Stellantis non poteva difatti avvenire in un momento più complesso di quello che stiamo attraversando, in cui alle trasformazioni di fondo della elettrificazione si aggiunge una crisi di approvvigionamenti senza precedenti con particolare riferimento ai semiconduttori.

INCONTRO AL MISE

Nonostante le avversità, il confronto con Stellantis è ripreso l'11 ottobre, allorché il Ministero dello Sviluppo economico ha finalmente accolto la richiesta sindacale di riconvocare il tavolo istituzionale insediato a giugno. In quella sede Stellantis ha confermato il piano di lanci del prossimo anno, in particolare della Maserati Grecale a Cassino e della Alfa Tonale a Pomigliano; è stato fatto anche un importante cenno a Termoli, relativamente alla annunciata costruzione della Gigafactory su cui però attendiamo non senza un pizzico di apprensione la conferma definitiva con i dettagli operativi; infine è stato presentato il progetto di accorpamento delle due fabbriche torinesi di Mirafiori carrozzeria e Agap di Grugliasco. La Uilm ha subito chiarito che la condivisione del piano sarebbe stata subordinata alla formalizzazione di precise garanzie produttive e occupazionali.

ACCORDO SU MIRAFIORI

Il 26 ottobre a Torino si è arrivati quindi alla stipula di un accordo, che, a fronte della decisione aziendale di accorpare Mirafiori e Grugliasco, prevede il mantenimento e la concentrazione del personale dei due siti e di tutte le attuali produzioni, vale a dire della Fiat 500 elettrica, delle Maserati Quattroporte, Ghibli, Levante, Gran Turismo e Gran Cabrio. Con riferimento al piano industriale post 2022 è prevista inoltre l'assegnazione della futura piattaforma della berlina Maserati. È prevista la garanzia formale che non ci saranno esuberi forzosi nell'arco del piano industriale, ma si farà ricorso solo a percorsi di uscite volontarie e incentivate o, in caso di necessità, ad ammortizzatori sociali conservativi. Infine, sono previste la garanzia della maturazione dei ratei mensili degli istituti indiretti e quella dell'adozione dei migliori metodi ergonomici sulle linee di montaggio.

A TORINO COME A MELFI

L'idea che sottende alle intese raggiunte è quella di arrivare a fabbriche più competitive e snelle, ma con missioni produttive definite anche nel lungo periodo. Peraltro, nel caso di Torino, diversamente da quanto avvenuto a Melfi, la Fiom ha deciso di non firmare, per una contrarietà di principio alla chiusura del sito di Grugliasco, nonostante la prossimità di questo a Mirafiori e la definizione delle suddette garanzie per il personale. Ma a ben vedere si tratta di un accordo importante, che anzi deve presagire a ulteriori intese per gli altri stabilimenti italiani, la cui salvaguardia resta il primo obiettivo sindacale della Uilm. Ciò che ancora manca del tutto, e che cercheremo di ottenere, è invece una politica industriale di settore da parte del Governo, senza la quale alla lunga l'Italia non può reggere la concorrenza delle altre potenze industriali.

Fincantieri: i lavoratori approvano la piattaforma per l'integrativo



Fincantieri: i lavoratori approvano la piattaforma per l'integrativo

Oltre il 97% di consensi: è questo il risultato del voto dopo le assemblee svolte in tutti i siti, le sedi e le società controllate per la piattaforma di rinnovo del contratto integrativo di Fincantieri alla presenza dei coordinatori nazionali di Fim Fiom e Uilm. L'ampia partecipazione e l'esito del voto è un chiaro segnale di quanto il rinnovo del contratto aziendale sia sentito dalle lavoratrici e dai lavoratori. Una conferma della responsabilità che Fim Fiom e Uilm si dovranno assumere per ottenere il miglior rinnovo possibile e a Fincantieri che dovrà aprire un confronto nell'ottica di un risultato finale che vada nella direzione delle richieste dei lavoratori.

PRINCIPALI PUNTI

Nella piattaforma le richieste sono specifiche e vanno dalla conciliazione vita-lavoro, all'aumento salariale, dai meccanismi di partecipazione alle relazioni industriali fino alla tutela della salute e sicurezza. Per quanto riguarda il salario, le richieste sono di circa 3.600 euro di salario aggiuntivo con una richiesta di adeguamento non inferiore al 35% del premio variabile, con effetti sui premi di partecipazione e di efficienza. Sullo smart working si continuerà con l'applicazione dell'accordo aziendale firmato il 17 luglio 2020. Una piattaforma che vuole guardare anche al futuro e alla sfida della transizione, con la richiesta di investimenti sull'elettrificazione delle ban-

chine dei porti italiani e sviluppo di progetti ecosostenibili per la motorizzazione ad idrogeno e fuel-cell in navi a guida autonoma di recente sperimentazione nel gruppo.

FINCANTIERI

In Italia Fincantieri occupa 10mila lavoratori diretti e oltre 25mila indiretti, con circa 400 ditte di appalto, in otto stabilimenti. Da Marghera a Genova Sestri Ponente, da Genova Riva Trigoso a Muggiano (La Spezia), fino ad Ancona, Palermo e Castellammare di Stabia. Una società che è uno tra i leader mondiali nella cantieristica e che ha superato le gravi difficoltà avute a causa della pandemia. Nel primo semestre 2021 ha registrato ricavi per tre miliardi di euro, un aumento del 28% rispetto al primo semestre 2020. Un andamento positivo del settore di costruzione navi con un +32,5% rispetto al primo semestre 2020 e una piena ripresa delle attività produttive nei siti italiani che ha consentito di recuperare i volumi persi causa Covid. Al 30 giugno il portafoglio ordini ammontava a 37 miliardi di euro, con ordini fino al 2029. Per quanto riguarda la produzione si sono registrati volumi record, la consegna di sette navi da sei stabilimenti nei primi sei mesi del 2021 ed è prevista la consegna di altre tredici entro la seconda metà del 2021. Infine, per il 2022 è prevista la consegna di ventisette navi. Ora si potrà avviare la trattativa con l'azienda per il rinnovo del contratto integrativo scaduto a fine 2019 e prorogato di due anni anche per effetto della pandemia.

Se ti prende lo “straining”



di Luigi Oddo

Zero morti sul lavoro è una priorità irrinunciabile, ma nonostante gli obblighi normativi in essere e le iniziative sindacali rileviamo che i decessi, gli infortuni e le malattie professionali nella provincia di Udine sono in

aumento. Un versante poco esplorato sono le cause del malessere di carattere psicologico non secondarie agli infortuni, lo rileviamo da situazioni aziendali ove la sottomissione, il ricatto, le vessazioni, le maldicenze diffuse ad arte, l'isolamento al quale vengono sottoposti parte dei dipendenti e in particolare lavoratrici nell'ambito impiego stanno diventando sempre più frequenti. Una serie di condizioni da “intolleranza Zero” ove l'adozione di tali comportamenti è riconducibile al fenomeno dello “straining”.

DI COSA SI TRATTA

Questa è una prassi che in determinate aziende di medie dimensioni della provincia di Udine viene applicata a tratti con metodo scientifico, talmente sottile che diviene complicato contrastarla formalmente, in quanto la materia non ha una etichetta giuridica che riconduca a un tipo di reato, rimane solo il riferimento all'art. 2.087 del c.c. e delle norme di tutela generale. Situazione di stress forzato ove la vittima subisce azioni ostili e stressanti in via permanente. Lo scopo è quello di generare uno stato di persistente inferiorità rispetto a chi organizza l'atto vessatorio, cosa che avviene sempre in maniera discriminante. Il demansionamento, la privazione degli strumenti di lavoro, l'isolamento professionale e relazionale e i trasferimenti illegittimi sono i primi passi che vengono compiuti in forma diretta. Sono situazioni conflittuali e, anche se non rientranti a pieno nei parametri del Mobbing, restano nella via di mezzo. Le vittime di queste situazioni presentano ugualmente serie ripercussioni non solo sulla salute in senso stretto, con sintomi psicosomatici anche gravi, spesso sconfidenti nella patologia vera e propria, ma anche a livello di autostima e di qualità di vita in senso lato. Uno dei motivi per i quali si registra un aumento delle assenze per malattia è da ricondurre a ciò.



DOVE SI MANIFESTA

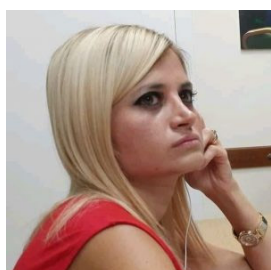
Tale fenomeno, negli ultimi anni, si manifesta prevalentemente nei nuclei lavorativi di aziende a controllo estero, multinazionali e fondi di investimento. Nell'area del Friuli questi rappresentano una consistente presenza e coinvolgono migliaia di occupati che hanno subito il passaggio dalla proprietà locale al colosso globale, il cosiddetto “padrone invisibile” che, scompaginando gli equilibri e le buone prassi di convivenza interna, ha messo gli uni contro gli altri, creando conflitti trasversali utili allo smantellamento della coesione faticosamente costruita nel tempo. Qui la concessione di promozioni economiche a pochi per consentire il dominio su tanti ha creato i mostri della porta accanto, e il tutto avviene eludendo il confronto con il sindacato.

IL NOSTRO SETTORE

La nostra struttura di Udine da tempo opera su questi temi, nonostante la formazione sia sempre sulla bocca di tutti. È evidente che nel nostro settore metalmeccanico questo fenomeno produce effetti non commisurati alle esigenze, lo stress forzato sul lavoro

non fa produrre meglio, rimette alla lettura esterna una incapacità organizzativa figlia di un'approssimazione che danneggia le performance produttive a danno di tutti. Lo sosteniamo da tempo: essere prigionieri di strutture che si battono per la rivoluzione liberista accompagnata dalla globalizzazione, che insistono nel voler ridisegnare il mondo del lavoro e il sistema retributivo, è deleterio. Queste agiscono secondo uno schema molto semplice: soldi a palate per capi e manager, reddito stagnante per i quadri intermedi, salari più bassi e insicurezza per gli altri. Quest'ultima è costantemente figlia del ricatto verso la delocalizzazione in luoghi ove poco sindacato, paghe basse e vantaggi di stato rendono appetibile il trasloco. Ancora oggi questa è una battaglia persa a tavolino, che non fa presagire una inversione di rotta; sembra proprio che la politica privatizzata abbia reso la democrazia al servizio degli interessi privati, per questo i tecnici del diritto e dell'economia sono i conduttori del nuovo autoritarismo in nome del Dio Denaro.

La giusta transizione ha bisogno di noi



di Chiara Romanazzi

Un tema su cui stiamo discutendo molto a livello europeo è quello della Giusta Transizione. Come sappiamo, con il Green Deal l'Europa si è posta l'obiettivo di diventare climaticamente neutra, cioè di eliminare

le emissioni di CO2 entro il 2050 e di ridurle del 55% entro il 2030. È sicuramente un obiettivo utile dal punto di vista climatico, ma disastroso dal punto di vista lavorativo se non si esige da subito che negli obiettivi del Green Deal venga inserita la dimensione sociale, per evitare che migliaia di lavoratori rimangano senza il proprio posto di lavoro, visto che i lavori cambieranno totalmente. Sicuramente nasceranno nuovi posti di lavoro, ma tantissimi altri andranno persi. Questo è il cambiamento più significativo dalla rivoluzione industriale.

NON SARÀ UGUALE PER TUTTI

Molti dei settori industriali verranno colpiti da questa decisione, dalle industrie estrattive a quelle ad alta intensità energetica. Tutte le nazioni europee verranno colpite, ma l'impatto non sarà uguale per tutti. Ci saranno, come sempre, regioni d'Europa dove l'impatto sarà più drammatico, e sicuramente il Sud Europa dove noi viviamo fa parte di quelle regioni, mentre nelle zone più ricche l'im-

patto sarà meno forte. Attualmente 25 milioni di lavoratori manifatturieri in Europa stanno affrontando grandi cambiamenti, tra l'altro molto rapidi. Purtroppo, si stanno perdendo posti di lavoro per diversi motivi: per le ristrutturazioni a causa del COVID 19, per la decarbonizzazione, la digitalizzazione e a causa degli sviluppi del mercato. Il pacchetto Fit for 55% pubblicato il 14 luglio 2021, che attua l'accordo globale di Parigi sul clima, raddoppiando le riduzioni annuali delle emissioni entro il 2030, accelererà ulteriormente le trasformazioni in atto.

LA RESPONSABILITÀ DELLA POLITICA

Poiché il Green Deal è un intervento politico, i politici europei hanno la responsabilità diretta di fornire un quadro di transizione giusta per i lavoratori e le regioni colpite per evitare la deindustrializzazione.

Sicuramente l'approvazione del Fondo per una Giusta Transizione a giugno 2021 è una vittoria per noi sindacalisti, ma non è abbastanza. Non solo perché 17 miliardi e mezzo non sono sufficienti per garantire la Giusta Transizione in Europa, ma anche perché dobbiamo esigere che l'Unione europea, il governo e le imprese si impegnino nel dialogo sociale e a coinvolgere i lavoratori nelle decisioni strategiche e sicuramente il Green Deal è una decisione più che strategica! Abbiamo urgente bisogno che la Giusta Transizione si trasformi in piani e azioni concrete, perché tutti i nostri iscritti e i nostri settori saranno influenzati dalla decarbonizzazione della nostra economia e della nostra società.

LA CAMPAGNA DI INDUSTRIALL EUROPE

Per questo motivo aderiamo alla campagna che ha lanciato IndustriAll Europe, il sindacato europeo a cui siamo affiliati, il cui slogan è: “Niente che riguarda noi si fa senza di noi!”. In questi giorni, esattamente dal 25 ottobre al 10 novembre, tutti i sindacati in Europa stanno svolgendo iniziative a favore della Giusta Transizione. Noi abbiamo deciso di aderire alla campagna durante lo svolgimento del nostro Consiglio Nazionale del 27 ottobre scorso.

In questi giorni insieme a tutti i sindacati d'Europa facciamo cinque richieste:

1. Chiediamo risorse adeguate per una transizione giusta che non lasci indietro nessuno. L'Europa ha bisogno di una politica industriale sostenibile che gestisca l'occupazione nel passaggio all'industria a zero emissioni. Si stima che per riqualificare un lavoratore ci vogliono 10mila euro: per questo il Fondo di Giusta Transizione è inadeguato per il compito da svolgere.
2. Chiediamo che ci sia una mappatura chiara delle conseguenze occupazionali di uno cambiamento verso industrie a zero emissioni. Se non viene individuato in quali regioni si trovano i lavoratori che verranno maggiormente colpiti, i programmi di riqualificazione non sono adatti a garantire le transizioni da un posto di lavoro ad un altro!
3. Chiediamo il coinvolgimento dei lavoratori nel dialogo sociale e nel cambiamento!
4. Chiediamo che le politiche attive del mercato del lavoro affrontino urgentemente la riqualificazione dei lavoratori per prepararli alle industrie in trasformazione.
5. Chiediamo, infine, cooperazione politica e scambio di buone pratiche tra i vari Paesi europei.

La Giusta Transizione è un tema che ci vedrà molto impegnati nei prossimi anni e che ci farà discutere molto anche durante il nostro prossimo congresso. La Uilm farà sentire la propria voce in tutta Europa per affermare il diritto dei lavoratori di essere coinvolti nel riqualificare i posti di lavoro oggi, per il futuro.



Sicurezza sul lavoro: cosa cambia con il D.L. 146/2021



di **Andrea Farinazzo**

In Gazzetta il “Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili”(GU n.252 del 21-10-2021) in vigore dal 22 ottobre 2021. Di seguito il punto sulle misure in materia di **sicurezza sul lavoro**, e nello specifico le

modifiche (art. 13 del DL Fiscale) apportate al Testo Unico di Sicurezza, D.Lgs. n.81/08.

Si tratta di un provvedimento assai importante che richiama l'esigenza a considerare la questione della prevenzione degli infortuni sul lavoro e la messa in opera di ogni necessaria misura di sicurezza, come questione fondamentale e un impegno prioritario, non soltanto per il rischio che da una inadempienza possano scaturire conseguenze assai pesanti sul piano sanzionatorio, sino alla sospensione dell'attività dell'impresa, ma per consentire che, prima di tutto per le giovani generazioni, il lavoro, soprattutto quello manuale, torni ad apparire un'esperienza da vivere con interesse ed una strada alla propria realizzazione come cittadino.

In particolare, l'art 13 del D.L. 146 - sostituisce interamente l'art. 14 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. **(Testo Unico Sicurezza sul Lavoro)**

Il Governo ha scelto di intraprendere due strade per combattere l'insicurezza che ad oggi appare ancora troppo diffusa:

- da un lato il rafforzamento dell'attività di coordinamento ed ispettiva, tesa a prevenire le situazioni di illegalità e di pericolo;

- dall'altro l'inasprimento delle sanzioni nei confronti delle imprese inadempienti, sia di quelle che non abbiano posto in essere le misure previste dal **D.lgs. 81/2008**, sia di quelle presso le quali siano individuati lavoratori irregolarmente assunti o addirittura “al nero”

Per la prevenzione, l'art. 13 del D.L. 146/2021 prevede un rafforzamento del ruolo dell'**Ispettorato Nazionale del Lavoro**.

Tra le misure, il **coordinamento di INL e Asl dell'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro svolta a livello provinciale**, apportando conseguenti modifiche al DPCM del 21 dicembre 2007.

Particolarmente importante è la decisione che gli introiti derivanti dall'adozione delle sanzioni emanate dal personale dell'Ispettorato in materia prevenzionistica - analogamente a quanto già avviene per le sanzioni adottate dal personale ispettivo delle Asl - vadano a integrare un apposito capitolo dell'INL stesso, finalizzato a finanziare l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro.

In tale ottica, le modifiche del **Decreto legislativo 81/2008** includono anche il **rafforzamento del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP)**, per il quale si punta a una definitiva messa a regime e a una maggiore condivisione delle informazioni in esso contenute.

All'estensione delle competenze attribuite all'INL si accompagneranno un rilevante aumento dell'organico - è prevista l'assunzione di **1.024 unità** - e un investimento in tecnologie di oltre **3,7 milioni di euro nel biennio 2022/2023** per dotare il nuovo personale ispettivo della strumentazione informatica necessaria a svolgere l'attività di vigilanza.

Previsto anche l'aumento del personale del Comando Carabinieri per la tutela del lavoro che **passerà dalle attuali 570 a 660 unità** dal 1° gennaio 2022.

Per il capitolo Sanzioni degli inadempimenti, le misure sono particolarmente pesanti:

Cambiano, in particolare, le condizioni necessarie per l'adozione del **provvedimento cautelare della sospensione dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni: basterà che venga riscontrata la presenza del 10% (e non più 20%) del personale "in nero" presente sul luogo di lavoro.**

Non solo, il D.L. precisa che gli Ispettori, constatato l'illecito "adottano" - senza nessuna discrezionalità, come invece recitava il precedente testo: "possono adottare" - le misure di sospensione dell'attività

Vengono anche meglio definiti gli illeciti in materia di salute e sicurezza da considerarsi gravi e per i quali non sarà più richiesta alcuna "recidiva" ai fini della adozione del provvedimento che, pertanto, scatterà subito a fronte di gravi violazioni prevenzionistiche individuate con decreto ministeriale e, nelle more della sua adozione, individuate dalla tabella contenuta nell'Allegato I al D.L. che modifica la corrispondente tabella allegata al D.lgs. n. 81/2008.

Così, ad esempio, **la norma prevede che la sospensione per ragioni di sicurezza è adottata in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni o alle attività svolte dai lavoratori privi di formazione ed addestramento o del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto**, cosa che, per il settore dell'autotrasporto ha una particolare ed oggettiva rilevanza.

Inoltre, insieme al provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale l'INL "può imporre **specifiche misure** atte a far **cessare il pericolo per la sicurezza** o per la salute dei lavoratori durante il lavoro".

Beninteso, su istanza dell'impresa interessata, l'Ispettorato può decidere la revoca della sospensione. Ma anche in ciò, il **D.L. 146/2021** introduce novità: infatti l'Ispettorato potrà revocare la sospensione, solo se sussistano le seguenti condizioni:

- **regolarizzazione dei lavoratori** non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza (almeno in riferimento alla sorveglianza sanitaria ed alla formazione ed informazione);
- **accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro** nelle ipotesi di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- **rimozione delle conseguenze pericolose** delle gravi violazioni di sicurezza.

Per la parte pecuniaria delle sanzioni il D.L. introduce

la **previsione dell'obbligo del pagamento di una somma aggiuntiva per ottenere la revoca** e riprendere lo svolgimento delle attività sospese:

- nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare il soggetto sospeso deve pagare una somma pari a **500 euro** fino a cinque lavoratori irregolari ed a **5.000 euro** se sono impiegati più di cinque lavoratori irregolari. Ricordiamo come, finora, la sanzione era pari a **euro 2.000**, a prescindere dal numero dei lavoratori;
- nelle ipotesi di sospensione in materia di salute e sicurezza la somma aggiuntiva da pagare **varia** a seconda delle **violazioni riscontrate** secondo quanto indicato nell'adottando decreto ministeriale e, nelle more, nell'Allegato I al D.lgs. n. 81/2008 con riferimento a ciascuna fattispecie di illecito.

A tal fine sono individuate tre soglie: euro 3.000, euro 2.500 oppure euro 300 per ciascun lavoratore interessato, anche qui con un notevole aggravio rispetto alla situazione precedente, quando la sanzione era pari a euro 3.200 a prescindere dal tipo di violazione accertata.

Non solo: le somme aggiuntive così determinate sono raddoppiate se, nei cinque anni precedenti alla adozione del provvedimento, la stessa impresa è stata destinataria di un provvedimento di sospensione (art. 14, comma 9, D.lgs. n. 81/2008).

Continua ad esserci la possibilità di ottenere la revoca della sospensione senza pagare subito l'intera somma prevista, se su istanza di parte e fermo restando il rispetto delle altre condizioni richiamate, l'imprenditore sospeso **paga immediatamente il 20% della somma aggiuntiva dovuta** (era il 25% nel testo precedente), **mentre l'importo residuo, con una maggiorazione del 5%, va versato entro i sei mesi successivi alla presentazione dell'istanza di revoca**: in caso di omesso o di parziale versamento dell'importo residuo nel termine fissato, il provvedimento di revoca costituisce titolo esecutivo per la riscossione dell'importo non versato (art. 14, comma 10, D.lgs. n. 81/2008).

L'imprenditore sospeso che **non chieda la revoca e non rispetti la sospensione** è punito:

- con l'**arresto fino a sei mesi** nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- con l'**arresto da tre a sei mesi** o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

La nuova disciplina del provvedimento cautelare prevede infine l'impossibilità, per l'impresa destinataria del provvedimento, di contrattare con la pubblica amministrazione per tutto il periodo di sospensione.