



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Cari lavoratori, mercoledì 3 novembre era prevista la presentazione della Legge di Bilancio per l'anno 2022, dopo l'approvazione avvenuta nel Consiglio dei ministri a fine ottobre. Una legge tanto attesa...



PRIMO PIANO

Acciaierie d'Italia e Jsw di Piombino: il tempo è veramente scaduto

Il 10 novembre scorso i metalmeccanici di Fim Fiom Uilm di Acciaierie d'Italia e Jsw di Piombino si sono ritrovati a Roma davanti alla Stazione Termini uniti nel coro "Ambiente Sviluppo Occupazione" e da uno sciopero generale dei due Gruppi



Leonardo e Sistemi Difesa: ancora una sfida da vincere per continuare la crescita



Il rilancio di ThalesAleniaSpace passa attraverso la valorizzazione dei suoi lavoratori



Vertice Cgil Cisl e Uil e governo: timide aperture e inizio di confronti



Al via la Commissione pari opportunità prevista dal Ccnl



Elezioni Rsu: continuano i successi della Uilm



Beltrame: accordo storico per il contratto integrativo



IndustriALL Global Truck Meeting: tutelare i lavoratori



La prevenzione degli infortuni e il Ccnl dei metalmeccanici

L'Editoriale

di Rocco Palombella



Cari lavoratori,

mercoledì 3 novembre era prevista la presentazione della Legge di Bilancio per l'anno 2022, dopo l'approvazione avvenuta nel Consiglio dei ministri a fine ottobre. Una legge tanto attesa da noi e da Cgil Cisl e Uil, che si è caricata di grande significato dopo un periodo di pandemia che ha fatto registrare nuovi picchi di contagio.

Ma come purtroppo succede, ed è successo in questi anni, una volta raggiunto un equilibrio all'interno della maggioranza, diventa difficile accogliere le proposte delle organizzazioni sindacali. In questo caso si è andato oltre, una volta raggiunta l'intesa ci sono volute due settimane con ulteriori aggiustamenti senza tenere in considerazione quelli che sono i contenuti della piattaforma unitaria di Cgil Cisl e Uil. È pur vero che adesso inizia l'iter di approvazione, ma i tempi e le condizioni sono strette per poter far cambiare i contenuti.

Prima la Uil e poi unitariamente tutte le organizzazioni hanno deciso di condizionare la discussione già in corso organizzando iniziative di mobilitazione e di scioperi a livello regionale e lasciando libere le categorie di programmare assemblee e azioni di lotta.

Come voi sapete noi ci siamo opposti a dichiarazioni preventive di scioperi, così come aveva fatto la Fiom, ma abbiamo ribadito la nostra totale disponibilità a partecipare attivamente alle iniziative di Cgil Cisl e Uil programmate. Inoltre, abbiamo messo in campo altre azioni sulle singole vertenze in atto, tant'è che abbiamo programmato una giornata di lotta di 24 ore di sciopero per quanto riguarda l'ex Ilva e lo stabilimento di Piombino il 10 novembre scorso. Manifestazione ben riuscita che non ha trovato alcun riscontro positivo per il momento, a causa della sottovalutazione da parte del governo.

All'interno della nostra categoria ci sono diverse vertenze aperte, compresa quella di Leonardo aerospazi. Da diversi anni poniamo l'annosa questione degli investimenti non realizzati per questa divisione, e purtroppo la pandemia ha ulteriormente peggiorato le prospettive e le condizioni di lavoro.

Quindi abbiamo messo al centro dell'iniziativa categoriale principalmente il tema del lavoro, oltre alle questioni confederali sulla riforma delle pensioni ormai non più derogabile, l'abbassamento delle tasse ai lavoratori dipendenti e pensionati, la riforma degli ammortizzatori sociali.

Alcune vertenze che sembravano essere risolte purtroppo vedono avvicinarsi lo spettro dei licenziamenti. Ancora una volta ribadiamo il nostro totale impegno,

e quello della nostra confederazione, nel continuare a sollecitare il governo e Whirlpool per trovare una soluzione occupazionale seria per i lavoratori di Napoli. Non possiamo ritenere conclusa questa vertenza, ma bisogna dare seguito agli impegni che il governo ha assunto. Proprio mentre andiamo online è previsto l'incontro al Mise con un sit-in di lavoratori.

Anche i lavoratori di Acc vivono ore drammatiche, il 20 novembre scade il termine della seconda asta e se non verrà presentata un'offerta di acquisto si procederà per fallimento.

È indispensabile riprendere le iniziative per il comparto dell'automotive, sollecitare il governo a interessarsi per far diventare questo tema prioritario per il futuro del settore e la salvaguardia di migliaia di posti di lavoro. Purtroppo, la mancanza di semiconduttori ha fatto registrare un nuovo crollo di mercato italiano considerevole (-36% a ottobre 2021 rispetto al 2019, si chiuderà l'anno con 400mila autovetture prodotte in meno). E questo dato purtroppo è destinato a rimanere tale per oltre la metà del 2022. Riteniamo indispensabile reagire e intervenire sia sull'approvvigionamento di materie prime che sulla mancanza di microchip e semiconduttori.

Dalle previsioni di crescita sembra che il Pil sfiorerà il 6% rispetto agli anni precedenti. Dobbiamo però scongiurare il rischio inflattivo e la ripresa preoccupante delle infezioni, sono due elementi che destano preoccupazione e tutti gli sforzi fatti sarebbero inesorabilmente vanificati.

Noi continueremo le nostre azioni insieme alla Uil, non solo per cambiare questa legge finanziaria, ma anche per salvaguardare i posti di lavoro.

Acciaierie d'Italia e Jsw di Piombino: il tempo è veramente scaduto

PRIMO PIANO



Il 10 novembre scorso i metalmeccanici di Fim Fiom Uilm di Acciaierie d'Italia e Jsw di Piombino si sono ritrovati a Roma davanti alla Stazione Termini uniti nel coro "Ambiente Sviluppo Occupazione" e da uno sciopero generale dei due Gruppi. Il corteo di centinaia di lavoratori ha proseguito fino al ministero dello Sviluppo economico per chiedere risposte concrete al Governo e al ministro Gian-

carlo Giorgetti sul futuro produttivo e occupazionale di queste due importanti realtà. Insieme a loro anche alcuni lavoratori di Acciai Speciali Terni.

SCIOPERO RIUSCITO

"Lo sciopero è ampiamente riuscito - ha detto il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella** - e c'è stata un'im-





portante partecipazione dei lavoratori alla manifestazione a Roma e un'alta adesione in tutti gli stabilimenti". La viceministra, **Alessandra Todde**, presente all'incontro per il dossier Piombino, ha dichiarato la disponibilità ad affrontare le criticità del sito toscano nei primi giorni di dicembre, subito dopo il closing previsto per il 30 novembre, e a ricercare soluzioni per quanto riguarda la continuità degli ammortizzatori sociali dopo il 7 gennaio. "È inaccettabile - ha continuato Palombella - che dopo anni di attesa ancora non ci siano soluzioni concrete per il futuro produttivo e occupazionale di Jsw. Entro la fine di novembre ci aspettiamo l'ingresso definitivo di Invitalia nel capitale sociale e l'avvio di una nuova fase che metta al centro il lavoro e la produzione industriale".

GOVERNO ASSENTE SU ILVA

Per quanto riguarda Acciaierie d'Italia l'incontro si è concluso con un nulla di fatto, non si sono potute affrontare le molteplici problematiche riguardanti i vari siti a causa dell'assenza del ministro Giorgetti. "Abbiamo ottenuto solo generiche rassicurazioni sulla possibilità di calendarizzare un incontro entro la fine di novembre - ha spiegato il leader dei metalmeccanici della Uil - da oltre quattro mesi siamo in attesa di conoscere quando sarà avviato il confronto sul piano industriale". Al ministro Giorgetti, Fim Fiom Uilm avrebbero voluto ribadire la situazione di drammaticità in cui versano gli stabilimenti di Acciaierie d'Italia: aumento del ricorso alla cassa integrazione in una situazione di mercato in piena espansione, mancanza di manutenzione negli impianti con rischi di infortuni, mancato pagamento delle aziende dell'indotto, nessuna certezza occupazionale per i lavoratori in Ilva AS, ritardo nei lavori di ambientalizzazione e nessun aggiornamento sugli investimenti legati alla transizione ecologica.

VERSO NUOVE AZIONI DI LOTTA

Si tratta del futuro occupazionale di circa 20mila lavoratori tra diretti e indiretti e un settore che, purtroppo, solamente a parole viene considerato strategico. Per quanto riguarda l'ex Ilva dopo l'ingresso di Invitalia non è cambiato nulla: si è continuato con il ricorso indiscriminato alla cassa integrazione mentre il mercato registra una crescita da record. Dal 2012 a oggi si sono susseguiti 7 governi, 7 presidenti del Consiglio, 7 ministri dello Sviluppo economico e 13 decreti Salva Ilva. Ma la situazione continua a essere drammatica, con mancanza di prospettiva industriale e carenza di sicurezza negli stabilimenti. "Se entro la fine di novembre non ci sarà una convocazione - ha concluso Palombella - vorrà dire che metteremo in campo azioni di lotta più forti e incisive". E ad oggi, venerdì 19 novembre tutto (ancora) tace.



Leonardo e Sistemi Difesa: ancora una sfida da vincere per continuare la crescita



di Bruno Cantonetti (Riflessioni a voce alta sul Dossier Oto Melara-Wass)

A breve distanza dall'incontro avuto con l'ad nell'ambito dell'Osservatorio strategico proviamo a rimettere insieme tutti gli elementi di un puzzle che in realtà deve essere ancora com-

pletamente definito ma che su questa vicenda merita di tornare indietro di qualche mese. **Partiamo da un assunto**, l'ad di Leonardo in occasione dell'incontro ha ribadito che pur essendoci state manifestazioni di interesse per la BU Sistemi Difesa (ex OtoMelara e Wass) non ci sono ancora offerte di acquisto e non ha confermato o smentito i nomi dei potenziali interessati. Assumendo quindi per buone le notizie comparse sui giornali fin dallo scorso luglio e mai smentite dagli interessati (Fincantieri in primis) proviamo a fare qualche considerazione su ciò che è circolato. Alle prime avvisaglie, trapelate per una visita nei siti da parte di una delegazione Fincantieri, abbiamo assistito a un goffo tentativo teso a mimetizzare l'operazione che ha soltanto indispettito i lavoratori e instillato la diffidenza. Naturalmente venivano considerate le potenziali complementarità di una eventuale operazione verso Fincantieri che avrebbe consentito alla BU Si-

stemi Difesa di trovare una forte valorizzazione di un asset molto vocato al dominio navale e subacqueo nonché al munizionamento. Immaginando di pagare un tributo per il dominio terrestre, quello dei blindati, tradizionalmente meno forte.

POSSIBILI RICADUTE DA QUESTA IPOTESI

Un impatto notevole riguarderebbe il fatto che gli attuali clienti della Sistemi Difesa (Navy-Marine Militari) che si relazionano oggi con il marketing della Divisione Elettronica e della BU Sistemi Difesa per le forniture relative alla artiglieria navale indebolirebbero queste relazioni che di fatto servono anche a proporre gli altri prodotti navali della Divisione Elettronica (Radar, IFF, Comando e Controllo, Fire Control SyStem, Optronic Systems ecc.). In altri termini per Leonardo verrebbero ridimensionati tutti i canali relazionali con i clienti storici della ex Oto che di fatto passerebbero a Fincantieri. Nella proposta di fornitura del Sistema di Combattimento Navale cedere l'artiglieria, i sistemi sottomarini (siluri e sonar), i decoy (falsi bersagli di superficie e siluri ingannatori sottomarini), limiterebbe l'offerta Leonardo nelle gare limitando al tempo stesso il peso in termini di prestigio, di completezza di offerta e di completezza tecnologica (offriremmo parte di un sistema e non un sistema già integrato). La ex Wass è una delle poche aziende al mondo produttrici di siluri, contromi-

sure subacquee e sonar a traino, ha una lunghissima tradizione ed è riconosciuta come brand in tutto il mondo. Cedere questa azienda storica impoverisce il brand Leonardo nel settore navale. La ex Wass sta sviluppando i droni navali subacquei che potrebbero essere i prodotti del futuro con un mercato in espansione nei prossimi anni e che arricchiscono la gamma di prodotti Unmanned (Falco, Xplorer, ecc.) della Leonardo. In sintesi occorre focalizzarsi sul fatto che cedere questa BU avrà sicuramente degli impatti sul business a lungo termine per il mercato della Leonardo e soprattutto per Elettronica Italia, principalmente nel settore navale ma anche terrestre. Inoltre, in questo modo Fincantieri si rende sempre più autonoma nel Sistema di Combattimento Navale (anche in considerazione delle recenti acquisizioni di aziende del settore radaristico e di comando e controllo) creando i presupposti di una concorrenza (ormai già verificatasi in alcune gare) tra aziende italiane che avvantaggerebbero aziende estere (Francia in primis) come dire "tra i due litiganti il terzo gode".

IL COLPO SUCCESSIVO

Nei giorni scorsi è prepotentemente emerso l'interesse del gruppo franco tedesco Knds alla acquisizione della BU e per rendere più attraente la proposta, sembra abbia messo sul tavolo anche l'ingresso del nostro Paese nel progetto per il nuovo carro armato, "l'euro-tank MgcS", uno dei progetti portanti della costituenda e ambiziosa difesa europea. Questa eventualità ha immediatamente provocato una reazione da parte della politica, sollecitata a vari livelli che unitamente alle organizzazioni sindacali ha rigettato al mittente questa ipotesi, rivendicando giustamente la protezione ed il mantenimento in Italia di un asset strategico e delicato come questo. Affermazione che in assoluto non è da mettere in dubbio e che anzi nel nostro Paese avremmo dovuto attuare anche in altri set-

tori altrettanto strategici. Questo improvviso diversivo ci ha però consentito di focalizzare meglio le potenziali criticità di questa delicata operazione che invece di diventare un elemento industriale divisivo per i due campioni industriali italiani, Leonardo e Fincantieri, dovrebbe rappresentare una congiunzione di sinergie da utilizzare per accrescere l'offerta nell'ampio dominio della Difesa allargata a livello europeo, i cui player maggiori si stanno organizzando per diventare egemoni e spartirsi la ricca torta economica che nel corso dei prossimi anni verrà destinata ai vari ambiti, navale, aereo e terrestre.

UN MODELLO POSSIBILE

Questa deve essere l'occasione per una convergenza industriale con la creazione di un polo della Difesa che veda coinvolte Fincantieri e Leonardo, con una supervisione governativa, che sia di indirizzo anche nella necessaria fase di cooperazione intergovernativa per massimizzare le competenze presenti nelle due realtà. Un modello da valutare con attenzione può essere quello già sperimentato con successo all'atto della costituzione del Consorzio Europeo MBDA nato nel 2001 dalla volontà di creare un missile europeo e che ha dimostrato sul campo che in un settore strategico è possibile creare cooperazione per crescere. È vero, la partita che si sta giocando è altamente strategica per il nostro Paese, e finalmente ci accorgiamo che il governo ha compreso la posta in gioco. Immaginare una strategia per non essere emarginati. Noi della Uilm da sempre siamo consapevoli che la crescita industriale passa necessariamente attraverso delle scelte, siamo però fortemente convinti che le decisioni che hanno un impatto sul futuro industriale del più grande gruppo italiano devono essere condivise! Con questo spirito ci approcceremo a questa operazione, avendo a cuore il futuro dei lavoratori e la crescita industriale delle aziende italiane.

Il rilancio di ThalesAleniaSpace passa attraverso la valorizzazione dei suoi lavoratori



di Guglielmo Gambardella

Nel corso della riunione del Comitato aziendale europeo di Thales Alenia Space, tenutosi lo scorso 17 novembre a Tolosa, è stato illustrato il piano di trasformazione "Sagittarius" il cui lancio è previsto a gennaio 2022. La finalità del progetto è

quella di incrementare la competitività e l'efficienza aziendale a partire dalla riorganizzazione dell'ingegneria e della manifattura, andando a incidere sulla riduzione dei costi con il conseguente incremento della redditività. Tale trasformazione si inserisce in un momento particolarmente favorevole per la joint venture di Thales e Leonardo: le stime anticipate dal CEO di TAS, **Hervé Derrey**, prevederebbero una chiusura dell'anno in corso con risultati oltre il budget sia per quanto riguarda gli ordini che per i ricavi. L'AD di TAS Italia e CEO Deputy di TAS, **Massimo Claudio Comparini**, ha confermato analoghe previsioni di crescita anche per l'anno 2022 nell'ordine del 30-40% di incremento rispetto al 2021.

CAMBIO CULTURALE

La Uilm, con Fim e Fiom, ha già "approfittato" di questa particolare favorevole condizione conseguendo i primi risultati importanti di rivendicazione salariale con il negoziato in corso per il rinnovo dell'integrativo (purtroppo interrotto al momento da un inopportuno rinnovo delle Rru di Roma e L'Aquila per iniziativa di singole sigle sindacali). Nel corso della medesima riunione, i rappresentanti aziendali hanno espresso la necessità di voler imprimere un "cambio culturale" nel modo di lavorare in

coerenza con il nuovo modello organizzativo. A fronte di questa dichiarazione, la delegazione Uilm ha chiesto al management di Thales Alenia Space di aprire un confronto con le organizzazioni sindacali sul "sistema incentivante" relativamente alle categorie 7[^] e Quadri, oltre ai restanti temi già previsti in piattaforma per il rinnovo dell'integrativo.

PIENA VALORIZZAZIONE DEI LAVORATORI

"Se TAS intende realmente raggiungere gli obiettivi economici e industriali occorre agire sulla motivazione per la piena valorizzazione della popolazione aziendale e delle alte professionalità essendo particolarmente coinvolta nel processo di trasformazione". È quanto abbiamo dichiarato in occasione dell'incontro nella capitale europea dell'aerospazio. La Uilm ritiene dunque necessario avviare una discussione con l'azienda e condividere un nuovo modello di sistema premiante che riconosca quote salariali aggiuntive per le competenze e le professionalità espresse con il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

NO AZIONI UNILATERALI

Per la Uilm non sarà più accettabile che in futuro l'azienda agisca in modo "unilaterale" e "discriminatorio" per il riconoscimento di importanti quote salariali. Crediamo che quanto accaduto quest'anno con il mancato riconoscimento del "variable compensation" non abbia rappresentato un bel segnale da parte dell'azienda soprattutto dopo un anno in cui i lavoratori, nonostante la pandemia, hanno continuato ad assicurare tutto il supporto possibile per l'esecuzione dei programmi e di tutte le attività necessarie per dare continuità produttiva. L'azienda raccoglie la sfida lanciata dalla Uilm.

Vertice Cgil Cisl e Uil e governo: timide aperture e inizio di confronti



Si è tenuto il 16 novembre il più recente incontro tra i leader di Cgil Cisl e Uil e il premier Draghi. Oltre a lui al tavolo c'erano anche i ministri Franco, Orlando e Brunetta, il sottosegretario alla Presidenza Garofoli e i consulenti del governo Giavazzi e Leonardi. L'incontro è durato per qualche ora ma, a conti fatti, a parte una timida apertura del governo sul taglio delle tasse e sulla riforma Fornero, con la partenza di primi tavoli di confronto a partire dalla prossima settimana, le bocce sono abbastanza ferme. Tant'è che Cgil Cisl e Uil non hanno revocato lo stato della mobilitazione e, anzi, vogliono capire quali risultati si raggiungeranno proprio con gli incontri attesi.

LO SCOGLIO DELLE PENSIONI

Senza dubbio il tema della previdenza resta quello più incandescente. Il governo ha di fatto ribadito quello che era stato già detto nei precedenti incontri, e cioè che solo a partire dal prossimo anno si potrà pensare a riforme strutturali. Tuttavia, da metà dicembre si può aprire un confronto su eventuali piccoli ritocchi che riguardano donne e giovani in particolare. "Vogliamo verificare, rispetto alle nostre richieste - ha detto il Segretario gene-

rale della Uil, PierPaolo Bombardieri - se in questa manovra finanziaria ci sono disponibilità economiche e volontà politica per effettuare dei cambiamenti".

SULLE TASSE

Per quanto riguarda le tasse, si deve decidere come distribuire gli 8 miliardi di euro predisposti nella manovra. Ecco perché a breve si aprirà un confronto anche con il Mef che servirà a fare delle simulazioni tecniche sulle eventuali scelte che il governo potrebbe compiere. I sindacati hanno ribadito dal canto loro la necessità di indirizzare queste risorse sul taglio del cuneo fiscale per lavoratori dipendenti e pensionati. Bombardieri ha inoltre sollevato il problema delle delocalizzazioni: "Il decreto si è perso nel corridoio del ministero per lo Sviluppo economico", ha lamentato. Il riferimento alla Whirlpool di Napoli era purtroppo scontato anche perché una trentina di lavoratori hanno inscenato persino un flash mob davanti a Palazzo Chigi a vertice in corso. Vertice definito comunque "utile" da Cgil Cisl e Uil, che restano però realiste circa i frutti che potranno cogliere dagli alberi dei negoziati futuri.

Al via la Commissione pari opportunità prevista dal Ccnl



di **Loretta Tani**

L'11 novembre si è tenuta la riunione della Commissione pari opportunità presso la sede della Confindustria di Roma. Si è trattato di un primo incontro tra le responsabili delle pari opportunità, i Segretari nazionali, i funzionari Fim Fiom Uilm e di

Federmeccanica ed Assisital. Naturalmente è stata una riunione propedeutica, un'opportunità per conoscerci di persona, mancata durante questo periodo di pandemia; quindi, con tutte le regole da rispettare dettate dalla situazione pandemica.

STABILIRE UNA SINERGIA

L'occasione è stata utile per stabilire una sinergia tra noi e poter iniziare a fissare il percorso e gli obiettivi che vorremmo inseguire nei prossimi anni di lavoro. È stata la prima volta che la Commissione si è riunita: nonostante fosse presente nel nostro contratto da molti anni, ci sono state sempre altre questioni che hanno rinviato a un altro momento il suo insediamento.

RIDURRE IL GENDER GAP

Oggi c'è un interesse generale sulle tematiche legate al mondo femminile, servono riforme in grado di ridurre le disuguaglianze e sostenere un'economia e una società sempre più inclusive. Serve affrontare il tema delle infrastrutture socio-assistenziali per rilanciare l'occupazione femminile fortemente danneggiata dalla pandemia. Serve la formazione sulle competenze e digitalizzazione che, in questo periodo emergenziale, ha avuto uno sviluppo inevitabilmente rapido. Senza tralasciare l'importante questione della leadership e la rappresentanza, il contrasto alla violenza in tutte le sue forme. È tempo di cambiare gli stereotipi, è tempo di cambiare la nostra cultura.

PROSSIMI IMPEGNI

Il primo impegno della Commissione dovrebbe essere quello di produrre un comunicato stampa congiunto, sindacati e parti datoriali, in concomitanza con la Giornata internazionale contro la violenza sulle donne del prossimo 25 novembre. La situazione attuale nel nostro paese, peggiorata sicuramente anche per la pandemia, ci porta ad avere una particolare attenzione a questo drammatico tema. Da inizio anno siamo arrivati già a 90

femminicidi, 11 figlicidi, 34 orfani (dati al 17 novembre 2021). Come metalmeccanici nel contratto nazionale firmato lo scorso 5 febbraio è stata introdotta la sezione dedicata alle vittime di violenza migliorando ciò che la legge prevede con l'art. 24 del D.lgs 80 del 2015, la quale concede un periodo di congedo pari a tre mesi per dare la possibilità alla donna che suo malgrado ne debba usufruire di riuscire a liberarsi da questa drammatica situazione.

UN PASSO AVANTI

Nel nostro contratto il periodo è stato allungato di altri tre mesi, e quindi portato effettivamente a sei mesi di congedo, che può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco di tre anni; si può richiedere una flessibilità oraria, lo smart working e qualora sia possibile, nelle aziende con più sedi, si può chiedere anche il trasferimento in un'altra città, mantenendo la stessa figura pro-

fessionale. Inoltre, con il DPCM del 17 dicembre del 2020, uscito in G.U. n. 172 il 20 luglio 2021, è stato introdotto un sostegno economico denominato "Reddito di libertà" per le donne vittime di violenza, assistite da centri antiviolenza e dai servizi sociali. L'importo mensile può arrivare fino a 400 euro per un massimo di 12 mesi e

con la circolare n. 166 dell'8 novembre dell'Inps vengono date indicazioni specifiche su chi ne abbia diritto e come richiederlo.

NOVITÀ DI OTTOBRE

Ottobre è stato sicuramente un mese interessante anche a livello legislativo. Il 27 ottobre è stato approvato il DdL sulla trasparenza salariale: attraverso la modifica del codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006) si punta a una maggiore trasparenza sulle retribuzioni atte a ottenere una reale parità di retribuzione, rimuovendo le discriminazioni salariali tra uomini e donne; è stata introdotta la rendicontazione annuale sulla situazione del personale per le aziende con 50 dipendenti (prima era con 100 dipendenti) e le piccole aziende potranno aderire volontariamente; è stata inoltre istituita la certificazione della parità di genere per le aziende che si impegnano a ridurre le differenze, che inizialmente sarebbe dovuta partire dal 1° gennaio 2022 ma che slitta invece al 2023, tempo necessario per capire come concedere la certificazione di genere, e le aziende "meritevoli" potranno ottenere uno sgravio contributivo.



Elezioni Rsu: continuano i successi della Uilm



Da nord a sud, i metalmeccanici della Uil mietono successi in diverse elezioni per il rinnovo delle Rsu. Eccone alcuni di seguito. I metalmeccanici della Uil hanno ottenuto un fantastico risultato nelle elezioni Rsu nel sito di Atesa (Chieti) di **Tiberina Sangro**, importante azienda del settore della componentistica auto. Le tute blu della Uil hanno aumentato il proprio consenso e sono risultate la prima organizzazione tra i lavoratori. Grazie a oltre il 65% dei voti totali, la Uilm ha conquistato 2 delegati su 3 disponibili, tra cui il più votato.

La Uilm entra per la prima volta in **CO.ME.S Srl** a Fornacette (Pi) ed con 13 voti su 35 elegge 1 delegato alle elezioni per il rinnovo delle Rsu. CO.ME.S (Costruzioni Meccaniche Signorini) nasce nel 1961 dall'unione della passione e della capacità inventiva verso la meccanica della famiglia Signorini, che fonda la società con pochi mezzi ma con molto entusiasmo, ingegno ed intraprendenza. Oggi è presente a livello mondiale in tutti i mercati, sia nel settore del marmo e granito che nella ceramica; è considerata un punto di riferimento e collabora con tutti i principali costruttori di macchine per la lavorazione del granito.

Nel sito di Riva Trigoso (Genova) di **Fincantieri**, leader nazionale e tra i player europei più importanti nel settore della cantieristica navale, le tute blu della Uil, grazie a oltre il 51% dei voti totali, si sono confermate prima organizzazione e hanno eletto 5 delegati su 9 disponibili.

E ancora, i metalmeccanici della Uil hanno ottenuto un risultato eccellente nelle elezioni per il rinnovo Rsu nel sito di Roma di **Almaviva**, importante azienda che opera nella tecnologia dell'informazione e nei servizi di esternalizzazione a livello globale. La Uilm ha quasi raddoppiato il consenso rispetto alle elezioni precedenti arrivando a 603

voti complessivi, pari a oltre il 44% del totale. La rappresentanza della Uilm passa da 7 a 12 delegati, tra cui il più votato dai lavoratori.

Storico risultato anche alle elezioni Rsa nel sito di Torino alla **SBHE Stellantis**, importante azienda del settore automotive. La Uilm è risultata prima organizzazione grazie a oltre il 57% dei voti, eleggendo 2 delegati su 3 disponibili. I metalmeccanici della Uil hanno ottenuto un significativo risultato nelle elezioni per il rinnovo delle Rsa nel sito di San Nicola di Melfi di **Marelli Sistemi Sospensioni**, importante azienda del settore auto italiano. Le tute blu della Uil si sono confermate prima organizzazione grazie a oltre il 52% dei voti totali e hanno eletto 2 delegati su 5 disponibili.

La Uilm ha conquistato un risultato fantastico nelle elezioni Rsu nel sito di Galatina (Lecce) della Divisione Velivoli di **Leonardo SpA**, leader nazionale e uno dei maggior player internazionali nel settore dell'aerospazio, difesa e sicurezza.

La Uilm, grazie al 90% dei voti totali, ha eletto 3 delegati su 3 disponibili. Inoltre, ha conquistato l'unico Responsabile per la sicurezza eleggibile. Un risultato ancora più importante se si pensa che fino alle precedenti elezioni i metalmeccanici della Uil non avevano rappresentanza in questo sito di Leonardo.

I metalmeccanici della Uil hanno ottenuto un importante risultato nelle elezioni per il rinnovo delle RSA alla **Fca Security** comprensorio di Modena, confermandosi prima organizzazione grazie al 58% dei voti validi e 2 delegati eletti. Tutta la Segreteria nazionale e il Segretario generale, **Rocco Palombella**, si congratulano con le Segreterie territoriali, con i delegati eletti e con tutti gli attivisti per l'ottimo risultato ottenuto, augurando a tutti buon lavoro.

Beltrame: accordo storico per il contratto integrativo



di Giancarlo Biasin

Alle Acciaierie AFV Beltrame di Vicenza, colosso internazionale dell'acciaio con circa duemila dipendenti e un giro di affari di circa un miliardo di euro, si è raggiunto nelle scorse settimane l'accordo di rinnovo del contratto integrativo, già approvato a larghissima maggioranza dai lavoratori. È stata una lunga trattativa che si è conclusa con l'accoglimento da parte della Beltrame di quasi tutte le richieste presenti nella piattaforma presentata da Uilm, Fiom, Fim con notevoli miglioramenti della parte economica e normativa.

RICONOSCIMENTO AI LAVORATORI

L'accordo è frutto del buon andamento della Beltrame ma rappresenta anche un riconoscimento della grande disponibilità dimostrata dai lavoratori durante la fase più difficile della pandemia che ha permesso la continuità produttiva anche nei periodi più difficili del 2020. Ne illustro di seguito, in sintesi, i punti salienti.

PARTE NORMATIVA

Innanzitutto è prevista l'attivazione entro il 31 gennaio 2022 di un'apposita commissione sulle **professionalità**. Sul tema **Salute e sicurezza** è stata prevista la partecipazione

attiva degli Rls nell'analisi delle cause e dell'evitabilità degli infortuni e dei mancati infortuni. Saranno attivati i Break Formativi durante l'orario di lavoro ed è stato inoltre previsto un sopralluogo mensile con la partecipazione degli Rls e Rspp nei singoli reparti. **Sulla formazione** è stata concordata la definizione di un programma annuale previo confronto con la Rsu; inoltre nei suddetti incontri saranno definite le modalità operative e la programmazione delle 24 ore di formazione previste dal Ccnl. Sul **mercato del lavoro** è stato definito che i contratti di somministrazione e a termine potranno avere un percorso minimo di tre mesi con possibili proroghe fino a un massimo di dodici mesi.

PARTE ECONOMICA

Per quanto riguarda la parte economica, segnaliamo la definizione del **Premio di Risultato** collegato al margine operativo che può raggiungere duemila euro, l'incremento del **premio qualità** mensile da 85 a 115 euro, la rivalutazione di tutti i **disagi** e delle varie **indennità** e la definizione di un **premio anzianità** di servizio di duemila euro con 20 anni di anzianità e l'aggiunta di ulteriori cento euro ogni per ogni anno ulteriore.

WELFARE

Viene istituita la **banca ore solidale**, un **premio nascita e adozione** di 500 euro, i **permessi per lutto** e gravi infermità passano da 3 a 5 giorni retribuiti e per i **congedi parentali** l'azienda integrerà il 20% al 30% erogato dall'Inps.

IndustriALL Global Truck Meeting: tutelare i lavoratori



di Noemi Terminio

Si è svolto nelle giornate del 15 e 16 novembre, sulla piattaforma virtuale di Zoom, un meeting di IndustriALL Global sulle nuove sfide da vincere e sulle problematiche emergenti nel settore della produzione di

mezzi pesanti e veicoli commerciali nel mondo. Si è discusso ampiamente di come i sindacati delle varie nazioni presenti al meeting intendano tutelare i lavoratori che potrebbero essere inesorabilmente colpiti dal processo di elettrificazione della mobilità e soprattutto delle strategie da attuare affinché questo processo di transizione, anziché una spada di Damocle, possa diventare un'opportunità per le imprese e per gli operai.

TEMPO DI AGIRE

Al prossimo Congresso verrà perciò chiesto a ognuno di noi il piano di azioni sviluppato nel concreto per rispondere adeguatamente alle esigenze del nuovo sistema di mobilità a cui dobbiamo convertirci per scongiurare il disastro naturale verso cui i cambiamenti climatici ci stanno portando. L'obiettivo primario resta la tutela degli interessi dei lavoratori in modo che siano parte integrante del processo e non attori non protagonisti di una storia scritta in "burocraticinese" di cui pagarne le spese. La dimensione mondiale del meeting ha evidenziato le profonde differenze tra i vari Paesi e ha dato grande rilievo alla necessità, mai stringente come ora, di una cooperazione e una solidarietà fattiva tra le organizzazioni sindacali coinvolte.

ESEMPI VIRTUOSI

Pochi gli esempi virtuosi, soprattutto del Nord del mondo, di aziende che, mettendo al centro delle loro mission i propri dipendenti, sono aperte al dialogo e al confronto costruttivo e costante con i sindacati in una economia circolare che parte e finisce con i lavoratori, che collaborano al raggiungimento degli obiettivi fissati a Parigi e riconfermati a Glasgow e sono il primo e più importante asset strategico. Nel Nord del mondo, spesso, inclusività vuol dire sviluppo delle idee e il business responsabile mette la sicurezza, non solo dell'ambiente ma soprattutto dell'uomo, al primo posto.

ESEMPI NEGATIVI

Troppi purtroppo gli esempi negativi, in cui i lavoratori diventano l'ultima ruota del "carro elettrico", dove lo scenario ideale in cui i lavoratori della mobilità sostenibile mantengono il loro spazio riqualificandosi si trasforma in uno scenario terribile in cui divengono svantaggiati, o peggio ancora vengono derubricati, diventando soltanto il peso di un esubero strutturale. Il rischio è reale, il mondo intero è sempre più a corto di materie prime e i veicoli commerciali del futuro, come è noto, necessitano di minore manodopera. Ecco perché da ogni angolo del mondo i sindacati chiedono ai governi nazionali e globali di occuparsi insieme della transizione ecologica perché sia una #JustTransition che non lasci nessuno indietro e che soprattutto metta sullo stesso piano la salute del mondo e il diritto al lavoro.



IL RUOLO DELLA FORMAZIONE

Ruolo centrale viene giocato ancora una volta dalla formazione specifica, che formalizzi le competenze e sia aperta a ogni singolo lavoratore in modo da massimizzarne le opportunità per un reinserimento realistico e dignitoso nelle imprese di domani che dovranno,

da Sud a Nord, vedere nel binomio sostenibilità ed etica necessari indicatori di competitività, misurabili al pari dei profitti e delle vendite. È fondamentale che ognuno faccia la propria parte, non ci può essere traguardo vincente senza la tutela dei lavoratori, e i governi, a partire dall'adeguamento delle infrastrutture, devono impegnarsi a raggiungere la decarbonizzazione studiando anche soluzioni alternative al full electric, che ci ha già ampiamente dimostrato, con la profonda crisi dei semiconduttori, l'inadeguatezza del sistema produttivo globale.

DIALOGO SOCIALE

L'Europa e l'Italia devono aprire un dialogo sociale con il resto del mondo per promuovere il coinvolgimento democratico di tutti i portatori di interesse verso le nuove frontiere, abbiamo bisogno di una trasformazione sostenibile che venga fatta dalle persone, un global deal ambizioso che proponga la solidarietà tra tutti i Paesi del mondo e affronti responsabilmente la rivoluzione in cui siamo coinvolti. Il prossimo appuntamento sarà per il 22 novembre con un seminario specifico sul concetto di mobilità del futuro, una tematica che ci interessa molto da vicino e che ci vedrà sicuramente giocare un ruolo da protagonisti nei prossimi anni.

La prevenzione degli infortuni e il Ccnl dei metalmeccanici



di Andrea Farinazzo

Nel corso degli anni, la legge ha stabilito regole sempre più efficaci per prevenire gli infortuni sul lavoro e ridurre i rischi per la salute dei dipendenti. Infatti, obbligo del datore di lavoro è quello di eliminare le fonti di

pericolo collegate allo svolgimento di una determinata attività lavorativa. Le azioni di prevenzione da adottare per mitigare i rischi in Azienda sono specifiche in quanto devono adattarsi alle singole realtà, coinvolgendo nel procedimento anche i lavoratori stessi. I tre momenti fondamentali per la prevenzione dei rischi e degli infortuni ad essi collegati sono:

- La valutazione dei rischi ai quali i lavoratori sono esposti
- L'adozione di misure di sicurezza/di prevenzione idonee ad eliminarli o contenerli
- L'informazione e la formazione dei lavoratori sui rischi ai quali sono esposti e su come utilizzare i sistemi di sicurezza adottati.

Oltre a queste attività, occorre considerare che al verificarsi di un evento infortunistico in Azienda si attiva un processo volto alla gestione dell'incidente, che coinvolge diverse risorse aziendali e richiede l'adempimento di una serie di obblighi imposti dalla normativa, tra cui:

- La registrazione dell'evento infortunistico

- La compilazione e l'invio all'**INAIL** della comunicazione nei casi di infortuni prognosticati guaribili entro 3 gg
- La compilazione e l'invio all'**INAIL** della denuncia nei casi di infortuni prognosticati guaribili oltre 3 gg.

Ma, nonostante la corretta gestione di tutte queste fasi e l'implementazione di procedure operative, modelli organizzativi, strumenti di monitoraggio e corsi di formazione, il rischio di infortunio non si potrà mai eliminare completamente. Questo è quanto confermano anche i recenti report dell'**INAIL**, che registrano, nel periodo tra gennaio e settembre 2021, **396.372** denunce di infortunio sul lavoro (+8,1% rispetto allo stesso periodo del 2020), **910** delle quali con esito mortale (-1,8%). In aumento anche le patologie di origine professionale denunciate, che sono state **40.470 (+27,7%)**.

Il confronto tra il 2020 e il 2021 richiede però cautela, in quanto i dati sono influenzati fortemente dalla pandemia da Covid-19, considerato che l'**INAIL** ha riconosciuto, dall'inizio della pandemia, il contagio sul luogo di lavoro come infortunio e che tutta la normativa ed il processo di gestione in materia viene applicato anche per il lavoro in smart working.

Quali conclusioni si possono trarre da queste evidenze? Sicuramente, si può affermare che su questo tema, anche alla luce del contesto attuale, resta altissima la soglia di attenzione delle Aziende, non solo per il rispetto di normative e protocolli, evitando il rischio sanzionatorio (penale/amministrativo), ma anche per la garanzia di un luogo di lavoro sicuro e salubre per tutti i lavoratori.

Su tale aspetto è intervenuto anche il recente **D.L. 146/2021** riguardante “Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili”. Questo Decreto rappresenta la risposta del Governo alla situazione degli infortuni sul lavoro, nell’ottica di potenziare e incentivare:

- l’attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza;
- il coordinamento delle figure che verificano il rispetto delle norme prevenzionistiche in Azienda.

Infatti, è previsto un inasprimento dei controlli ed un presidio su tutto il territorio nazionale, attraverso il coordinamento tra ASL e Ispettorato del Lavoro per l’attività di vigilanza svolta a livello provinciale.

La prevenzione degli infortuni all’interno del contratto dei metalmeccanici:

All’interno del Ccnl dei metalmeccanici ci sono tre fondamentali principi che possono sviluppare una giusta cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro aggiungendo la prevenzione reale con il coinvolgimento dei lavoratori, degli rls e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi. Una vera e propria innovazione nell’ambito della sicurezza sul lavoro, si sviluppa la collaborazione e la formazione congiunta tra Rspg, Rls, Lavoratori, in modo che vi sia la partecipazione di tutti i soggetti coinvolti, così che si possa introdurre la sicurezza sul lavoro in modo partecipativo da parte di tutti, la cosiddetta sicurezza comportamentale.

I tre principi sono: I near miss, i break formativi e la regola dei 5 perché (Root Cause Analysis).

Cosa sono i Near-Miss? (quasi infortunio)

Un near-miss (alternativamente qualificabile come “quasi-incidente” o “quasi-infortunio”) è definibile come “qualsiasi evento, correlato al lavoro, che avrebbe potuto causare un infortunio o danno alla salute (malattia) o morte ma, solo per puro caso, non lo ha prodotto: un evento quindi che ha in sé la potenzialità di produrre un infortunio”. Se il focus del near-miss è legato al mondo della sicurezza e salute dei Lavoratori, tuttavia il concetto è ben estendibile anche al mondo dei rischi industriali rilevanti: in questo campo, l’obbligo di “analisi dell’Esperienza Operativa” ha effettivamente portato negli stabilimenti a RIR (Rischio di Incidente Rilevante) ad una abitudine all’analisi ed alla classificazione dei near-miss incidentali. Ma ritornando al mondo della sicurezza e salute dei lavoratori, in senso lato possono inoltre far parte della categoria dei “near-miss” anche gli infortuni più lievi, con danni trascurabili, i quali sono peraltro esclusi anche dall’obbligo legislativo di registrazione e di comunica-

zione al SINP (Sistema Informativo nazionale per la Prevenzione) a fini statistici: si tratta cioè di quegli eventi infortunistici lievi che non determinano giorni di assenza da lavoro (oltre quello in cui si è verificato l’evento) e che rischiano quindi di restare non registrati e men che meno analizzati a fini prevenzionistici. Ma al di là dell’obbligo legislativo di registrazione, perché è invece importante provvedere alla raccolta ed analisi (per fattore causale) anche dei “near-miss”? La letteratura tecnica in materia di rischio, insieme all’esperienza operativa in azienda, ci insegna che il verificarsi di un evento con danni più o meno importanti è sempre associato al precedente verificarsi di numerose anomalie (malfunzionamenti o eventi imprevisti) e near-miss, che non necessariamente producono quindi danni materiali o conseguenze sull’uomo: gli studi dimostrano che su 1000 incidenti, 3 sono infortuni con conseguenze rilevanti, 88 con effetti minori e i restanti sono cosiddetti quasi infortuni o near misses (definiti anche “near loss”), ossia episodi che – pur avendone il potenziale intrinseco – non hanno prodotto danni. In una logica preventiva diventa allora oggettivamente importante che questi eventi di piccola dimensione, che – di fatto – possono essere qualificati come “segnali precursori” di possibili successivi eventi con danno, siano adeguatamente registrati, analizzati e condivisi poi in sede di formazione periodica dei Lavoratori, allo scopo di fare tesoro di quanto “non successo” per prevenirne le cause specifiche ed evitarne una loro ripetizione in futuro, fino al possibile temuto incidente. In merito all’obbligo di registrare e valutare gli incidenti, near-miss e comportamenti pericolosi, nel D.Lgs. n., 81/08 si segnala – in particolare – l’art. 33 (“Compiti del servizio di prevenzione e protezione”).

Il metodo dei “5 perché?” (La Root Cause Analysis)

Quando in azienda si presenta una criticità, di qualunque natura essa sia (NC, problematiche di prodotto, guasti lungo le linee di produzione, infortuni), spesso la si bolla come incidente di percorso. Così facendo, non si dedica né tempo né risorse ad analizzare nel dettaglio quali siano le reali cause dei problemi, permettendo che questi, prima o poi, si ripresentino. In questo, si può introdurre un approccio molto semplice che può evitare che questo succeda: il metodo dei “5 perché?” applicato alla Root Cause Analysis. La Root Cause Analysis, o Analisi delle Cause alla Radice (a me piace di più la definizione in inglese), è un approccio pensato per indagare e categorizzare le cause di eventi che hanno un significativo impatto sulla sicurezza, salute, ambiente, qualità, affidabilità. In parole povere, la Root Cause Analysis è uno strumento progettato per aiutare a identificare non solo cosa e come si è verificato un evento, ma anche perché

è successo. Solo quando si è in grado di determinare il motivo per cui un evento si è verificato essi saranno in grado di specificare le misure correttive attuabili che impediscono eventi futuri del tipo osservato. Lo strumento più semplice per andare a caccia della radice del problema è la tecnica dei "5 perché?". Chiedere "Perché?" è la tecnica di apprendimento preferita da tutti i bambini di circa tre anni, che fanno impazzire i loro papà. È però anche un semplice, ma allo stesso tempo potente, metodo per individuare e comprendere le aree di miglioramento. La tecnica dei "5 perché?" è utilizzata, nell'approccio "Lean - Sigma" nella fase Analyze del circolo DMAIC (Definire, Misurare, Analizzare, Migliorare, Controllare). Questa tecnica non richiede di conoscere e utilizzare complesse tecniche statistiche, ma solo voglia e capacità di approfondimento. Chiedendo ripetutamente "Perché?" (cinque è una buona regola, nulla e nessuno ci impedisce di fermarci prima o continuare), è possibile individuare la causa principale di un problema, scavando a fondo nei sintomi del problema stesso. Molto spesso la prima ragione apparente ci porterà a un'altra domanda. E così via.

Vantaggi della tecnica dei "5 perché?"

- Permette di identificare alla radice la causa di un problema.
- Permette di determinare il rapporto tra le diverse cause che sono alla radice del problema.
- È uno strumento semplice e facile da implementare, anche senza l'ausilio di analisi statistiche complesse.

Quando usare la tecnica dei "5 perché?"

- Quando le situazioni di criticità coinvolgono fattori umani o interazioni.
- Giorno per giorno, per individuare azioni di miglioramento.

Cosa sono i Break Formativi

Allo scopo di incrementare l'efficacia dei momenti formativi e di coinvolgimento diretto dei lavoratori, all'interno del Ccnl Metalmeccanici (Industria) e più specificamente all'interno della Sezione IV, Disciplina del rapporto individuale di lavoro, Titolo V, Ambiente di lavoro, articolo 1, viene prevista la possibilità per le aziende di sperimentare «i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al massimo) da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/R.S.P.P. affiancato dal pre-

posto e dal R.L.S., il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza». Prima di mettere in luce le peculiarità di questa particolare ed innovativa metodologia rivolta all'aggiornamento della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro, è bene richiamare quantomeno due provvedimenti.

Definizione Il break formativo è una metodologia di formazione dei lavoratori che non si svolge in un'aula tradizionale o mediante e-Learning, ma direttamente nei luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni, all'interno dei reparti di lavoro o presso le postazioni di lavoro. Un percorso formativo basato sul coinvolgimento attivo dei lavoratori nel percorso di miglioramento continuo della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. I break formativi sono collocati durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative e sono finalizzati a migliorare l'efficacia della formazione dei lavoratori sulla sicurezza elevando il livello di approfondimento, apportando un aggiornamento continuo riguardo ai rischi legati alla mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate e alle tecniche di prevenzione e mantenendo alta la percezione del rischio. I "break formativi" non sostituiscono l'addestramento ma sono finalizzati a rafforzarlo e integrarlo e possono essere validi per l'aggiornamento del lavoratore (nell'ambito del monte ore quinquennale di 6 ore previsto dall'art. 9 Accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011 in applicazione dell'art. 37 del D.Lgs. 81/08) se erogati da formatori in possesso dei requisiti di Legge (Decreto 6 marzo 2013).

Erogazione L'erogazione della formazione tramite i break formativi è adottata previa consultazione dei Rls. Il preposto è aggiornato sui contenuti e programma dei break riguardanti il gruppo di lavoratori di riferimento. Le modalità di attivazione e svolgimento dei break formativi sono illustrate ai lavoratori da parte di preposti, Rspp e Rls, anche congiuntamente.

Validità Aggiornamento

BREAK FORMATIVI CON VALENZA DI AGGIORNAMENTO EX D.LGS. N. 81/2008 L'Rspp progetta la formazione dei lavoratori (art. 33, D.lgs. n. 81/2008) e consulta preventivamente il Rls in merito all'organizzazione della formazione in aggiornamento dei lavoratori mediante break formativi (art. 50, comma 1, lett. D, D.Lgs. 81/2008) e alle proposte riguardanti l'attività di prevenzione da svolgere con queste modalità (art. 50 c. 1, lett. M, D.Lgs. 81/2008). Il formatore/docente deve essere in possesso dei requisiti di legge (Decreto 6 marzo 2013). Ai sensi di legge, la progettazione della formazione (e aggiornamento) dei lavoratori è oggetto di richiesta di collaborazione all'OPP competente.

Contenuti I break formativi possono essere progettati e programmati secondo la seguente articolazione che potrà essere integrata e/o modificata nelle singole realtà aziendali:

- Analisi dei documenti interni (DVR, DUVRI, PSC, POS, ecc.), del precedente programma formativo (ex art. 37 D.Lgs. 81/2008), delle procedure di lavoro e delle segnalazioni dei “quasi infortuni” e dei comportamenti insicuri (e relativa eventuale reportistica) secondo le procedure eventualmente in atto in azienda;
- Definizione degli obiettivi;
- Test di verifica della comprensione della lingua italiana nel caso di presenza di lavoratori stranieri;
- Predisposizione ed eventuale somministrazione di test di ingresso e di uscita (verifica dell’apprendimento);
- Elaborazione di materiale didattico: schede per singoli argomenti (ad esempio, patologie muscolo/scheletrico ove rilevate quale rischio nel DVR, uso DPI, procedure di emergenza, schede di sicurezza, schemi di “intervista” ai lavoratori per gli aspetti di miglioramento ecc.), con uso di eventuali supporti fotografici, filmati, ecc.
- Suddivisione dei lavoratori in piccoli gruppi (5-10 persone al massimo) che svolgano mansioni omogenee (anche con riferimento al luogo di lavoro, attrezzature/sostanze utilizzate).
- Programmazione dei break formativi (sospensione dell’attività lavorativa per circa 15-30 minuti di norma all’inizio o fine turno) con partecipazione del preposto e del Rls.
- Monitoraggio nel tempo dell’efficacia dei break formativi sui comportamenti dei lavoratori. Il formatore (anche Rspg), coadiuvato dal preposto e Rls può seguire alcuni passaggi che vengono qui suggeriti.
- Si reca in reparto o nel cantiere accanto alla postazione di lavoro e somministra preliminarmente al gruppo prescelto l’eventuale test d’ingresso per verificare cosa i partecipanti ricordino della formazione base (4-5 domande al massimo)

- Verifica i risultati, consegna ai lavoratori una “scheda break” (da predisporre secondo le priorità emerse dall’esame del DVR, ad esempio, utilizzo dei Dpi eventualmente in dotazione, procedura relativa alla movimentazione dei carichi o ai movimenti ripetuti, ecc.), procede ad un breve riepilogo dei contenuti, cui seguono una o più esercitazioni.
- Il break prende in considerazione gli eventuali rischi interferenziali riportati nel DUVRI o PSC nel caso di presenza di imprese appaltatrici o lavoratori autonomi, all’interno del reparto/area/ufficio ecc. di riferimento promuovendo il massimo coinvolgimento di tutti i lavoratori interessati ai suddetti rischi.
- Al termine, si svolge una breve discussione/confronto sull’argomento del break formativo e sugli eventuali quasi infortuni o comportamenti insicuri segnalati in proposito.
- In conclusione viene somministrato l’eventuale test di verifica dell’apprendimento (test uscita).
- Il formatore (anche RSPG) e il preposto e il RLS infine confrontano i risultati dei test di ingresso e uscita.
- Il formatore (anche RSPG), il preposto e il RLS svolgono un monitoraggio periodico sull’efficacia dei break formativi con attenzione specifica ai comportamenti effettivi dei lavoratori e se necessario predispongono eventuali azioni correttive.
- I break formativi si effettuano con cadenza periodica (continuità) e sono registrati interamente; se soddisfano i requisiti normativi richiamati, viene predisposto un attestato conforme ai requisiti di legge (con le ore seguite, a completamento del monte ore quinquennale).

In tutti e tre i casi è fondamentale la figura del Rappresentante dei lavoratori della Sicurezza in un sistema di formazione congiunta con le aziende, solo in questo modo si potrà utilizzare la prevenzione prima della protezione.