



## L'Editoriale

di Rocco Palombella

Care lavoratrici e cari lavoratori, mentre mi accingo a scrivere questo editoriale, si è appena conclusa la grandissima manifestazione di Piazza del Popolo a Roma e le altre quattro realizzate nelle più importanti città italiane: Milano, Bari, Palermo, Cagliari



### PRIMO PIANO

## Insieme per la giustizia: 16 dicembre 2021, una data da ricordare

Giovedì 16 dicembre 2021 è una data che resterà nella storia del Paese, questo è certo. È il giorno in cui Cgil e Uil hanno portato in diverse piazze italiane migliaia di lavoratori per dire al governo che la narrazione del "tutto va bene" non funziona



**Leonardo: NO cessioni e cassa integrazione al buio, Sì investimenti e lavoro**



**Acciaierie d'Italia: dieci anni un'eternità, iniziamo subito discussione per un piano credibile**



**Elica: raggiunto preliminare di intesa che scongiura licenziamenti e garantisce futuro in Italia**



**Jabil: confermata dal Mise la nascita di una newco tra Invitalia e TME**



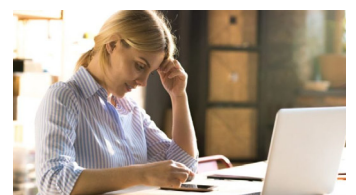
**L'acciaio di Beltrame guarda al futuro dialogando con il sindacato**



**Bergamo-Cremona, una forte ripresa del mercato del lavoro (con qualche sofferenza)**



**Elezioni Rsu/Rsa: la Uilm continua a vincere in tutta Italia**



**Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile settore privato del 7 dicembre 2021**

## L'Editoriale

di Rocco Palombella



Care lavoratrici e cari lavoratori,

mentre mi accingo a scrivere questo editoriale, si è appena conclusa la grandissima manifestazione di Piazza del Popolo a Roma e le altre quattro realizzate nelle più importanti città italiane: Milano, Bari, Palermo, Cagliari.

Questo numero di Fabbrica società rimarrà sicuramente nella storia sindacale, poiché oltre a essere l'ultimo del 2021, è coinciso con la dichiarazione di sciopero generale di Uil e Cgil.

Sono trascorsi sei anni dallo sciopero del 14 dicembre 2014, anche quella volta voluto dalla Uil e lanciato durante il Congresso che stava per eleggere Carmelo Barbagallo alla guida della nostra organizzazione succedendo a Luigi Angeletti. All'epoca, lo sciopero era stato dichiarato al governo Renzi che aveva modificato le sostanziali regole del mercato del lavoro inserendo il jobs act, modifiche di cui ancora oggi continuiamo a pagare le conseguenze. Anche in quella occasione la Cisl decise di non aderire allo sciopero generale, con argomentazioni poco convincenti.

Da ormai due anni Cgil Cisl e Uil rivendicano ai vari governi che si sono succeduti (Conte 1, Conte 2 e adesso Draghi) di poter discutere i contenuti della piattaforma unitaria presentata nel 2019. Si sono svolti diversi incontri, ma sostanzialmente non c'è stata alcuna disponibilità dei governi a trovare un accordo con le parti sociali.

Il 6 dicembre scorso si è tenuto un incontro di Cgil Cisl e Uil con il presidente Draghi che si è concluso, ancora una volta, con un nulla di fatto. Quello che il governo aveva già deciso sulla Legge di Stabilità era blindato, senza possibilità di aprire una vera discussione. E nonostante l'insoddisfazione di tutti e tre i Segretari, la Cisl ha deciso di prendere le distanze dalle dichiarazioni di Bombardieri e Landini.

A quel punto si è reso necessario dichiarare lo sciopero generale. Sono state sollevate diverse critiche da una parte della politica, ma nonostante questo la macchina organizzativa si è mobilitata in tempi record. Era importante dare un segnale forte al governo, ai partiti, al parlamento per dire che non siamo disponibili a incontri finti.

Il coraggio di Bombardieri e Landini è stato ripagato dal consenso dei lavoratori

alle assemblee e soprattutto allo sciopero generale del 16 dicembre, che ha avuto una grande adesione. In tutte le piazze le bandiere, i cappellini, i palloncini blu non erano meno di quelli rossi. La Uil era presente con tutta la sua dignità e con delegazioni motivate. Se ne sono accorti tutti, tranne alcuni organi di stampa e una parte della politica: è un errore non prendere atto del disagio che esiste nel Paese.

Come metalmeccanici, oltre a sostenere tutti i punti della piattaforma sui temi confederali, abbiamo continuato a sostenere le questioni industriali. Centinaia di crisi continuano a giacere e a mettere in discussione i posti di lavoro. Dopo questa grande manifestazione ci aspettiamo che il governo convochi Cgil Cisl e Uil e avvii un percorso serio di discussione e confronto.

Mancano pochi giorni alla pausa natalizia e per questa ragione approfitto di questo numero per ringraziarvi di quello che avete fatto. È stato un anno importante sul fronte dei rinnovi contrattuali e lo è stato anche grazie a voi, all'impegno e alla determinazione che ci contraddistinguono.

A nome di tutto il comitato di redazione e di tutti coloro che hanno scritto dai Territori, vi auguriamo di trascorrere delle buone feste!

## Insieme per la giustizia: 16 dicembre 2021, una data da ricordare

### PRIMO PIANO



Giovedì 16 dicembre 2021 è una data che resterà nella storia del Paese, questo è certo. È il giorno in cui Cgil e Uil hanno portato in diverse piazze italiane migliaia di lavoratori per dire al governo che la narrazione del “tutto va bene” non funziona. “Noi vogliamo aprire una breccia dando voce a chi non ce l’ha”, ha detto il Segretario generale Uil, **Pierpaolo Bombardieri**. “Abbiamo il dovere di rappresentare quella parte di società che abbiamo incontrato ed è in difficoltà. Lo sciopero è la nostra risposta democratica alle sofferenze e al disagio sociale”.

### IL GOVERNO AIUTA I RICCHI

“Su fisco, condono, bonus 110% e delocalizzazioni il governo aiuta i ricchi - ha detto Bombardieri a il Manifesto il giorno prima dello sciopero - le richieste di partecipazione sono superiori alle attese”.

Nel frattempo, a due giorni dallo sciopero, è arrivata la convocazione di Draghi. Il governo aveva promesso di convocare i sindacati due volte sulle pensioni: una per discutere di come allargare gli interventi previdenziali in manovra per soli 600 milioni e una per cominciare la trattativa su una modifica strutturale della Fornero. “Siamo stati convocati solo sulla seconda - spiega il Leader della Uil - e la promessa era che la convocazione arrivasse a inizio dicembre. Quindi il dialogo con il governo prosegue ma servono risposte molto diverse da parte loro”.

L'Italia della protesta è fatta soprattutto di pensionati che non ce la fanno ad arrivare a fine mese, lavoratori a cui la cassa integrazione sta scadendo, giovani che mandano curriculum senza avere risposta. “Vogliamo aprire una breccia e dare voce a chi non ce l’ha e ha pagato la pandemia, avvertendo governo e politica che non va tutto bene, che c’è un problema che riguarda tanta parte del Paese”, aggiunge Bombardieri nella sua intervista.





## LE QUESTIONI INDUSTRIALI

Ma il 16 in piazza c'era anche una fetta importante del sindacato dell'industria, tra cui naturalmente i metalmeccanici. "Siamo qui per rivendicare i temi confederali e la discussione con il governo su fisco e pensioni - ha detto il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella** - ma anche e soprattutto per portare le nostre istanze: parliamo di multinazionali che delocalizzano, di vertenze ataviche che non trovano soluzione nell'indifferenza generale,

della gestione di una transizione ecologica che creerà un disastro occupazionale se non governata; e poi - continua il leader dei metalmeccanici della Uil - la sofferenza del settore dell'automotive, la mancanza di materie prime e semiconduttori; le problematiche di Leonardo Aerostrutture. Insomma, sono mesi che chiediamo di essere ascoltati. È arrivato il momento che la politica avvii un dialogo costruttivo con tutte le parti sociali. Dobbiamo agire e in fretta". Ora. Insieme per la giustizia.

## Leonardo: NO cessioni e cassa integrazione al buio, SÌ investimenti e lavoro

Possiamo dire senza ombra di dubbio che il 6 dicembre è pienamente riuscita la manifestazione indetta da Uilm e Fiom davanti alla storica sede dell'ex Finmeccanica a piazza Monte Grappa a Roma. Centinaia i lavoratori presenti, provenienti da tutti i siti in rappresentanza delle Divisioni Aerostrutture, Elicotteri, Velivoli, Elettronica e Cyber Security con un unico obiettivo, quello di rivendicare il piano industriale e gli investimenti necessari per preservare ogni linea di business.

### SCELTE PRIVE DI LOGICA

“È evidente - ha dichiarato il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella** - come Leonardo stia facendo delle scelte prive di ogni logica industriale con l'unico intento di fare cassa, come per l'unità di business Automation e per la vendita di Oto Melara e Wass. Grave è stata la decisione - aggiunge il leader Uilm - di avviare in modo unilaterale, in una fase delicata del confronto, la procedura per la cassa integrazione a partire dal 3 gennaio per oltre 3.500 lavoratori della Divisione Aerostrutture concentrata esclusivamente al Sud. Questa scelta ha provo-



cato una immediata risposta di mobilitazione e di lotta senza precedenti con lo sciopero dell'intero Gruppo”.

### INCONTRO CON LA DIREZIONE AZIENDALE

Nonostante non fosse previsto, le delegazioni di Uilm e Fiom sono state ricevute dal direttore delle Risorse umane di Leonardo, **Antonio Liotti**. I leader dei metalmeccanici di Uil e Cgil hanno potuto quindi esporre le

proprie preoccupazioni, sebbene non fosse presente in sede l'ad **Alessandro Profumo**. Sulla cassa integrazione non c'è stato alcun ripensamento, nonostante la disponibilità dell'azienda ad ascoltare le istanze del sindacato. “Ci aspettiamo - ha detto Palombella dal palco ai lavoratori - che l'azienda prenda atto dell'unanime protesta e riveda le proprie scelte. Non ci stancheremo mai di chiedere il ritiro della procedura di cassa integrazione e l'avvio di una discussione sul piano industriale e i carichi di lavoro per tutte le Divisioni, a partire da Aerostrutture che in questo momento vive maggiori incertezze circa il futuro industriale. La mobilitazione continua - conclude - fino a quando non ci saranno risposte adeguate”.



## Acciaierie d'Italia: dieci anni un'eternità, iniziamo subito discussione per un piano credibile



Un'Ilva al 100% a idrogeno entro 10 anni: questa la sintesi dell'incontro che si è tenuto al ministero dello Sviluppo economico il 13 dicembre scorso a cui hanno partecipato i ministri **Giorgetti** e **Orlando**, la Regione Puglia, Invitalia, Acciaierie d'Italia e le organizzazioni sindacali. Secondo quanto detto dall'ad di Acciaierie d'Italia, **Lucia Morselli**, entro il 2025 il 25% della produzione sarà green per passare gradualmente a una conversione totale "senza mai spegnere impianti, ma solo sostituendo".

### DOMANI È UN ALTRO GIORNO

"Continuiamo a ricevere piani o progetti di aggiornamento mentre la situazione dell'industria siderurgica è in continuo cambiamento. Noi dobbiamo provare a gettare il cuore oltre l'ostacolo. Un piano di dieci anni come quello che ci è stato a grandi linee accennato, di cui quindi non conosciamo i dettagli, è una eternità e la situazione impiantistica intanto è disastrosa, gli impianti si fermano e i lavoratori vengono messi continuamente a rischio". Così ha commentato a caldo **Rocco Palombella**, Segretario generale Uilm, a margine dell'incontro. "Il tema che ho posto al tavolo è innanzitutto capire se noi vogliamo che ci sia una giusta transizione verso la decarbonizzazione - spiega Palombella - perché è chiaro che su questo siamo tutti d'accordo, ma la decarbonizzazione non si fa in un giorno. L'insidia non è la magistratura - continua - perché con questo trend gli impianti si ferme-

ranno prima, questa è la verità. L'industria siderurgica ha bisogno di investimenti continui".

### IL FUTURO OCCUPAZIONE A RISCHIO

Al momento migliaia di lavoratori sono in cassa integrazione, le ditte terze non vengono pagate e i lavoratori di Ilva in Amministrazione straordinaria non sono stati neanche considerati dai partecipanti al tavolo ministeriale. "Siamo in grado di assicurare un futuro a questi lavoratori? Quando iniziamo?", si chiede Palombella. "L'unica certezza - spiega - ce la può dare il rifacimento dell'altoforno 5, con tecnologie innovative a zero impatto ambientale come previsto dall'unico accordo sindacale del 6 settembre 2018, altrimenti diciamoci con chiarezza che possiamo già passare al piano b".

### IL DISSEQUESTRO

E per quanto riguarda il dissequestro, il Leader Uilm è stato perentorio: "Occorre fare gli investimenti necessari affinché ciò avvenga, diversamente è chiaro che il giudizio della magistratura sarà negativo. Ma dobbiamo fare quello che tocca a noi per arrivare a quell'appuntamento con un piano credibile". Sebbene quindi l'incontro non sia stato più chiarificatore di altri, le parti si sono dette tutte concordi a dare il via a un confronto che dovrà portare alla discussione e all'approvazione di un piano che dovrà davvero tutelare ambiente e occupazione.

## Elica: raggiunto preliminare di intesa che scongiura licenziamenti e garantisce futuro in Italia



Dopo otto mesi di lotte e di dura vertenza, il 9 dicembre è stato finalmente raggiunto al ministro dello Sviluppo economico un preliminare di accordo con Elica che scongiura i licenziamenti e traccia un futuro per la fabbrica italiana, le cui produzioni saranno incentrate sui modelli di cappe di alta gamma. “L’intesa – spiega **Gianluca Ficco**, Segretario nazionale Uilm – è stata immediatamente sottoposta al voto dei lavoratori ed è stata approvata con un ampissimo consenso”. Hanno votato 469 lavoratori pari all’86% del totale ed al 93% dei presenti al voto. A favore dell’accordo si sono pronunciati 426 dipendenti (90,9%) contro 32 (6,85%), astenuti 11 (2,3%).

### LA VERTENZA

La vertenza era sorta il 31 marzo 2021, quando la Direzione di Elica aveva annunciato ben 409 esuberi su una platea di 560 dipendenti fra gli stabilimenti di Cerreto d’Esi e di Mergo, entrambi in provincia di Ancona. Con l’accordo appena citato, nell’ambito di un piano che durerà 36 mesi, le potenziali eccedenze sono ridotte a 150 e soprattutto si pattuisce che saranno affrontate con un percorso di ammortizzatori sociali e di uscite incentivate esclusivamente volontarie, così da scongiurare del tutto i licenziamenti coatti. La fabbrica di Cerreto cesserà l’attività, ma i suoi dipendenti verranno tutti trasferiti nella vicina Mergo. “Inoltre – aggiunge Ficco – sul sito lasciato da Elica è previsto un piano di reindustrializzazione, che speriamo possa offrire opportunità occupazionali ai lavoratori di Elica che volessero approfittarne, giacché è previsto un piano di ricollocazione esterna su base volontaria”.

### COSA SI PREVEDE

Più in particolare è previsto che a partire da marzo, o da un mese successivo da definire, Elica faccia ricorso per 24 mesi al contratto di solidarietà, prorogabili per altri 12 mesi, con una riduzione massima dell’orario di lavoro del 25%, riconoscendo peraltro un trattamento di miglior favore sulla maturazione dei ratei degli istituti salariali indiretti, nonché un ticket pasto giornaliero di 6 euro. In ogni caso c’è l’impegno esplicito che fra tre anni il personale si attesti a 400 dipendenti occupati a tempo pieno. Quanto agli incentivi per le uscite volontarie, è prevista un’integrazione alla indennità di naspi per coloro che possono agganciare la pensione durante il relativo periodo di fruizione, mentre per gli altri sono previsti incentivi fino a un massimo di 75mila euro.

### INTESA IMPORTANTE

“Si tratta – conclude Ficco – di un’intesa molto importante, poiché non solo nell’immediato scongiura i licenziamenti, ma in prospettiva getta le basi per un futuro stabile. La fabbrica di Mergo riceve infatti una nuova missione produttiva, concentrandosi sui modelli di alta gamma, che torneranno o verranno prodotti per la prima volta in Italia, quali ad esempio i piani cottura aspiranti Nikola Tesla o le cappe così dette ceiling. Ora è nostro compito come sindacato vigilare sulla sua corretta e puntuale applicazione negli appositi tavoli di confronto periodici che abbiamo appositamente costituito”.

## Jabil: confermata dal Mise la nascita di una newco tra Invitalia e TME



Venerdì 3 dicembre si è tenuto presso il ministero dello Sviluppo economico un nuovo incontro sulla vertenza Jabil a cui hanno preso parte la Direzione Aziendale Jabil, la Regione Campania, Confindustria Caserta, Invitalia, Anpal, TME e le delegazioni sindacali a tutti i livelli. Jabil ha riconfermato che il piano industriale resta invariato e saturerà al massimo 250 persone entro il 2023. Per le 217 eccedenze, ancora in organico l'unica alternativa è la ricollocazione o l'uscita con esodo incentivato.

### LA NASCITA DELLA NEWCO

Invitalia ha confermato quanto dichiarato ai lavoratori e alle organizzazioni sindacali dalla viceministra **Alessandra Todde** durante la visita allo stabilimento di Marcianise dello scorso 26 ottobre: la nascita di una newco con TME e con la partecipazione nel capitale di Invitalia al 49%. TME ha ribadito di avere progetti e commesse, verificati e valutati da Invitalia, per assorbire circa 200 lavoratori di Jabil. Le organizzazioni sindacali, unitariamente, hanno ribadito ancora una volta che "il piano industriale di Jabil è insufficiente e deve essere maggiormente dettagliato per garantire una concreta e indispensabile permanenza sul territorio. È necessario conoscere quali saranno i piani produttivi, le attività e i clienti che determineranno l'aumento dei volumi così da scongiurare, nel medio/lungo termine, l'ennesimo e ulteriore ridimensionamento del perimetro occupazionale di Marcianise ed evitare che un'altra multinazionale, dopo anni di sacrifici fatti dai lavoratori e risorse messe a disposizione dallo Stato, abbandoni definitivamente il territorio".

### CONOSCERE IL PIANO INDUSTRIALE

In relazione al nuovo progetto industriale con la presenza di TME, pur considerando necessario il coinvolgi-

mento diretto del Governo negli assetti societari della nuova Società, attraverso Invitalia, secondo i sindacati è comunque "indispensabile conoscere i dettagli del piano industriale per poterne valutare la sostenibilità, la concretezza e le conseguenziali ricadute occupazionali". Visti i negativi precedenti sui diversi progetti di reindustrializzazione presentati da Jabil, puntualmente discussi dalle organizzazioni sindacali in tutte le sedi istituzionali, corresponsabili nella sottoscrizione degli accordi e nei percorsi di verifiche per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, non è più il tempo dei "facili entusiasmi". Al contrario, è necessario che tutti si attivino concretamente per dare continuità produttiva ed occupazionale.

### UN TERRITORIO GIÀ SEGNATO

Lo chiede un intero territorio che continua a subire un drammatico smantellamento del proprio tessuto industriale. Tra gli impegni assunti dalla viceministra durante la visita del 26 ottobre scorso al sito di Marcianise, ci sono anche quelli che riguardano la ricollocazione, nella newco, dei 23 lavoratori scaricati da Orefice Generators. Azienda presentata dalla Jabil, come soggetto industriale affidabile per il percorso delle reindustrializzazioni/ricollocazioni. Azienda che, dopo aver preso gli incentivi dalla multinazionale americana, ha comunicato la scelta di abbandonare il territorio obbligando il trasferimento di tutti i lavoratori in Sardegna. "A oggi - concludo Fim Fiom Uilm e Failms Caserta - non ci risulta ancora che questi lavoratori siano stati contattati dalla Società TME. Ci auguriamo che gli impegni assunti dalla Todde e dall'Assessore alle attività produttive della Regione Campania riportino al lavoro i 23 lavoratori che, a oggi e da giugno 2021, non percepiscono alcun tipo di reddito".



## L'acciaio di Beltrame guarda al futuro dialogando con il sindacato



di Guglielmo Gambardella

Sostenibilità ambientale e sociale, formazione, crescita industriale e dialogo con i sindacati sono i principi che stanno guidando il gruppo AFV Beltrame verso una nuova fase lasciandosi alle spalle le criticità della

pandemia. È quando è emerso nell'incontro dell'informativa annuale tenutasi presso la sede di Confindustria Vicenza lo scorso 30 novembre fra il management del gruppo siderurgico vicentino e le organizzazioni sindacali metalmeccaniche. Sembra ormai un brutto ricordo la crisi del 2012-13 che costrinse l'azienda ad annunciare una pesante ristrutturazione con conseguente chiusura del sito di S. Didero. La Uilm si oppose a questa volontà di ridimensionamento spostando la vertenza al tavolo dello Sviluppo economico e convincendo l'azienda a rivedere quella decisione.

### CONSOLIDAMENTO E SVILUPPO

A partire da quella drammatica fase l'azienda ha poi rivisto i propri piani in ottica di consolidamento e sviluppo industriale con interventi mirati alla crescita della competitività complessiva. Oggi lo stabilimento di S. Didero riesce a esprimere ottime performance con una focalizzazione su prodotti speciali. Il sito di Vicenza, oltre ad aver migliorato l'efficienza, si appresta a consolidare i volumi produttivi dopo aver introdotto la "quarta squadra" in acciaieria. E questo è motivo d'orgoglio per la Uilm essendo riuscita a diventare, con le ultime elezioni RSU, la prima organizzazione sindacale nei siti vicentino e torinese grazie al lavoro delle nostre strutture territoriali guidate da **Giancarlo Biasin** e **Antonio Ioffrida**.

### LEADERSHIP NEI LAMINATI

Il Gruppo siderurgico della famiglia Beltrame continua a detenere la leadership nel segmento dei laminati mercantili: oltre 2mila dipendenti, 6 stabilimenti produttivi (oltre ai 3 siti italiani, in Francia, Svizzera e Romania), ricavi per circa 1 miliardo di euro. Le previsioni di chiusura per il 2021 dei livelli di produzione, spedizione, fatturato e redditività dei siti italiani di Vicenza, S. Didero e S.G. Valdarno sono più che confortanti grazie a una sorprendente ripresa del mercato siderurgico. Oggi, dopo l'annus horribilis del 2020, AVF Beltrame è intenzionata a perseguire la strada della crescita industriale anche provando ad acquisire un ulteriore sito industriale in Romania (COS Targoviste) dopo l'acquisizione del ramo d'azienda dalla Società Ori Martin, relativo alla commercializzazione di laminati mercantili di Ferrosider SpA, e l'impianto ex Feralpi di Cogene e di Nave.

### RELAZIONI INDUSTRIALI

L'azienda ha dichiarato di voler continuare a condividere con le organizzazioni sindacali le strategie di crescita ma anche i ritorni economici. Ne è chiara dimostrazione l'accordo raggiunto lo scorso 22 novembre con la Uilm e le altre sigle sindacali per il rinnovo del contratto integrativo aziendale del sito di Vicenza. Un accordo che prevede incrementi degli istituti economici (PdR, Premio sistema Qualità, Disagio ed altre indennità), interventi per il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro, formazione, professionalità, welfare e l'introduzione del "premio nascita" che vedrà l'assegnazione di un importo di 500 euro per ogni figlio, nato o adottato, che rappresenta un importante segnale di interesse, da parte del sindacato ed azienda, verso le politiche per le famiglie. Insomma, come sempre sostenuto dalla Uilm, un adeguato livello di "Relazioni sindacali" consente la crescita dell'azienda e dei diritti, delle tutele e dei salari dei lavoratori.

## Bergamo-Cremona, una forte ripresa del mercato del lavoro (con qualche sofferenza)



di Emilio Lollo

Anche il 2021 sta finendo e, come ogni fine anno, si fa il punto della situazione su quello passato e sulle attese del successivo. Bergamo e Cremona sono province con un patrimonio industriale importante sul

manifatturiero, molto attiva su settori della siderurgia (acciaierie e forge), automotive (componentistica), ferroviario, meccanotessile, aziende leader mondiali nell'automazione e robotica, nella fornitura di tubi in acciaio senza saldatura, nella produzione di macchine professionali per il caffè, nella produzione di freni e dischi di alta gamma. Nel 2020 abbiamo vissuto momenti difficili, due territori toccati pesantemente dalla pandemia iniziata dapprima nel territorio a confine con il cremonese e successivamente spostatasi su Bergamo in modo prepotente. Circa 8mila i morti in terra Bergamasca dal febbraio 2020 ad oggi. Oltre ai lutti, il coronavirus ha avuto riflessi negativi sul piano economico-sociale.

### IL SETTORE METALMECCANICO

Nel settore metalmeccanico abbiamo avuto la forza di rialzarci grazie alla caparbia, alla tenacia delle persone e alle azioni svolte all'interno delle aziende tramite i nostri RLS RSU che hanno avuto la capacità di gestire condizioni difficili, garantendo la massima sicurezza, grazie ai comitati covid, all'interno dei luoghi di lavoro. In queste province sono più di 75mila i lavoratori che operano nel settore metalmeccanico Industria e Artigiani. A partire

dai primi mesi del 2021 le aziende hanno avuto una forte ripresa produttiva con una successiva richiesta di manodopera specializzata e con grosse difficoltà nel recuperarla. Problema che permane tutt'oggi, non solo perché il sistema delle politiche attive non funziona, ma anche perché poche aziende ancora investono in modo adeguato nella formazione dei lavoratori che necessitano di riqualificarsi.

### IL PROBLEMA OCCUPAZIONALE

Nel periodo pandemico il settore ha risentito sul piano occupazionale, per poi riprendere in modo consistente dal secondo trimestre 2021 con numerosi inserimenti in gran parte delle aziende metalmeccaniche. Nostro impegno costante è dare garanzie future ai lavoratori che si sono affacciati in un nuovo mondo del lavoro completamente cambiato, con isterismi di mercato indecifrabili. Da una parte c'è richiesta di produzione, ma nello stesso tempo la mancanza di materiale oppure gli elevati costi delle materie prime e delle forniture energetiche compromettono la continuità produttiva. La vera sfida di oggi è questa, riuscire a produrre in continuità con le difficoltà sopra citate organizzando al meglio un lavoro sempre più frenetico. Nel settore metalmeccanico e non solo, Bergamo e Cremona vantano un tessuto industriale importante e significativo, fatto di grandi imprenditori che gestiscono aziende che lavorano in un mercato internazionale. Mi piace ricordare che sono tali, soprattutto grazie alla qualità, capacità e professionalità di tutti i lavoratori e lavoratrici metalmeccanici di questi territori.

Auguro a tutti un sereno Natale e un felice 2022!

## Elezioni Rsu/Rsa: la Uilm continua a vincere in tutta Italia



Da Nord a Sud, la Uilm continua a mietere consensi alle elezioni per il rinnovo delle Rsu/Rsa.

I metalmeccanici della Uil stravincono, infatti, le elezioni dei rappresentanti per la sicurezza in **Ferrari** a Modena, con 842 voti e 3 eletti. Seguono Fim con 638 voti e 2 eletti, Fismic con 418 voti e 2 eletti e Fiom con 417 voti e 1 eletto. La Uilm ha ottenuto inoltre un importante risultato nelle elezioni per il rinnovo Rsa nel sito di Suzzara (Mantova) di **Iveco**, una delle principali aziende del settore auto italiano, aumentando il proprio consenso e confermandosi prima organizzazione grazie a oltre il 44% dei voti totali, eleggendo 9 delegati su 21 disponibili.

Le tute blu della Uil hanno raggiunto un eccellente risultato anche nelle elezioni Rsu nel sito di Mirafiori (Torino) di **Fenice**, azienda specializzata nelle soluzioni di eco efficienza energetica. La Uilm diventa la prima organizzazione, grazie a oltre il 49% dei voti totali, eleggendo 2 delegati su 3 disponibili, con 65 voti e due eletti. Seguono Fismic con 41 voti e un eletto, Fim con 16 voti e nessun eletto e Ugl con 10 voti e un eletto.

Grande vittoria anche nelle elezioni Rsu nel sito di Cameri (Novara) della Divisione Velivoli di **Leonardo Spa**, leader nazionale e uno dei maggior player internazionali nel settore dell'aerospazio, difesa e sicurezza. Le tute blu della Uil triplicano il proprio consenso rispetto alle precedenti elezioni e sono risultate la prima organizzazione grazie a 480 voti, pari a oltre il 57% del totale, conquistando 7 delegati su 12 disponibili.

I metalmeccanici della Uil hanno ottenuto un eccellente risultato, inoltre, nelle elezioni Rsu nel sito di Rivalta (Torino) di **Avio Aero**, importante azienda del settore dell'aeronautica civile e militare. La Uilm aumenta il proprio consenso rispetto alle precedenti elezioni e, grazie a circa il 33% dei voti totali, è risultata di gran lunga la prima organizzazione, eleggendo 6 delegati su 21 disponibili.

Il Segretario generale, **Rocco Palombella**, e tutta la Segreteria nazionale si congratulano con i Segretari territoriali, con gli attivisti e con gli iscritti che hanno contribuito a questo grande risultato augurando a tutti buon lavoro.

## Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile settore privato del 7 dicembre 2021



**di Andrea Farinazzo** Il 7 dicembre 2021, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è stato raggiunto un accordo con le Parti sociali per il primo "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" nel settore privato. Hanno aderito Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisa, Usb,

Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Abi, Ania, Confprofessioni, Confservizi, Federdistribuzione, Confimi e Confetra.

**Di seguito, i punti chiave del Protocollo: Adesione volontaria** L'adesione allo smart working avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso. Inoltre, l'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.

**Accordo individuale** Si prevede la sottoscrizione di un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore come definito dagli articoli 19 e 21 della e secondo quanto eventualmente previsto dalla contrattazione

collettiva. Tale accordo deve adeguarsi ai contenuti delle eventuali previsioni della contrattazione collettiva di riferimento ed essere coerente con le seguenti linee di indirizzo definite nel Protocollo, prevedendo:

- a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali;
- d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
- e) gli strumenti di lavoro;
- f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
- g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4 della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;

h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;

i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

In presenza di un giustificato motivo, sia il datore sia il lavoratore possono recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato oppure senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

### Disconnessione

L'attività lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

La prestazione in smart working può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa; a tal fine, devono essere adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione. Nei casi di assenza c.d. legittima (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, etc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione.

Il lavoratore può richiedere la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge (a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della L. n. 104/1992); invece, non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.

### Luogo e strumenti di lavoro

Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza.

Salvo diversi accordi, il datore di lavoro di norma fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. Tuttavia, se le parti concordano l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza e possono essere previste eventuali forme di indennizzo per le spese.

### Salute, sicurezza, infortuni e malattie professionali

In tema di salute e sicurezza sul lavoro, il Protocollo sta-

bilisce che ai lavoratori agili trova applicazione la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23 della L. n. 81/2017, nonché il rispetto degli obblighi di salute e sicurezza previsti dal D.Lgs. n. 81/2008. Inoltre, la prestazione di lavoro in modalità agile deve essere eseguita esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e di riservatezza dei dati trattati.

Peraltro, il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; a tal fine, il datore di lavoro garantisce la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge.

**Parità di trattamento, pari opportunità, lavoratori fragili e disabili Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive.** Le Parti sociali si impegnano a individuare le modalità di fruizione di tali diritti, anche da remoto, fermo restando la possibilità, per il lavoratore/la lavoratrice agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.

Ciascun lavoratore agile ha diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo, anche con riferimento ai premi di risultato, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva. Le Parti sociali promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche per favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

Inoltre, le Parti sociali si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

### Formazione

Per garantire a tutti i lavoratori agili pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro, le Parti sociali ritengono necessario prevedere percorsi formativi finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. Tali percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili azien-

dali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in smart working.

#### **Osservatorio bilaterale di monitoraggio**

Verrà istituito un Osservatorio nazionale bilaterale (costituito dalle Parti firmatarie l'Accordo e presieduto dal Ministro del Lavoro) in materia con l'obiettivo di monitorare:

- i risultati raggiunti su base nazionale attraverso il lavoro agile, al fine anche di valorizzare e far conoscere le migliori pratiche rilevate nei luoghi di lavoro;
- lo sviluppo della Contrattazione Collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale di regolazione del lavoro agile;
- l'andamento delle linee di indirizzo contenute nel Protocollo.

#### **Incentivo alla Contrattazione Collettiva**

Le Parti sociali concordano sulla necessità di incentivare l'utilizzo corretto del lavoro agile anche tramite un incen-

tivo pubblico destinato alle aziende che lo regolamentino attraverso un accordo collettivo di secondo livello, ex art. 51 d.lgs. n.81/2015, che preveda un utilizzo di tale modalità di lavoro equilibrato tra lavoratrici e lavoratori, favorendo inoltre la sostenibilità ambientale e sociale.

Si apre con tale accordo una nuova fase, in cui il lavoro agile, dapprima diffusosi come strumento di lavoro in sicurezza durante la pandemia, diviene modalità lavorativa strutturale ed entra nei contesti organizzativi aziendali, con tutto ciò che questo comporta, nel rispetto della legge e di quanto stabilito finora dagli accordi stipulati.

Il lavoro è incentrato sulla persona, bisogna fare in modo che vengano rispettati i diritti individuali e collettivi, con le necessità e i bisogni. Siamo davanti ad una svolta culturale e anche in questo caso la sicurezza sul lavoro è un elemento fondamentale e la presenza degli RIs soprattutto in questo periodo della pandemia è preponderante all'applicazione del suddetto protocollo.