



## L'Editoriale

di Rocco Palombella

Care lavoratrici e cari lavoratori, nonostante il semestre bianco e nonostante si conoscesse da tempo la decisione di Mattarella di concludere il suo mandato, da una settimana si susseguono le votazioni per il Presidente della Repubblica



## PRIMO PIANO

### Rinnovato anche il CCNL dell'Industria Orafa, Argentiera e del Gioiello

Il 23 dicembre 2021, dopo quasi 18 mesi dalla scadenza contrattuale e dopo una lunga trattativa in presenza e a distanza è stato rinnovato l'ultimo dei contratti nazionali scaduti della nostra Categoria



Consiglio nazionale Uilm: verso il Congresso



Se tradisce Termoli, il Governo abbandona l'intera industria dell'auto



Leonardo: un accordo per il rilancio della Divisione Aerostrutture



Fincantieri: accordo asili aziendali e trattativa per il rinnovo dell'integrativo



Come si va in pensione in attesa della riforma



Leonardo Aerostrutture: tra speranza e opportunità



Artigiani: approvata all'unanimità l'ipotesi di accordo del Ccnl



Il Preposto nel nuovo decreto legge 146/2021

## L'Editoriale di Rocco Palombella



Care lavoratrici e cari lavoratori, nonostante il semestre bianco e nonostante si conoscesse da tempo la decisione di **Mattarella** di concludere il suo mandato, da una settimana si susseguono le votazioni dei 1.009 grandi elettori per il Presidente della Repubblica, in concomitanza di una situazione pandemica che ha visto un numero considerevole di positivi tra gli stessi elettori. Negli anni precedenti siamo stati abituati a uno scenario più formale delle operazioni di voto, mentre questa volta assistiamo a un meccanismo diverso che ci vede votare addirittura persone nelle ambulanze. Eppure nonostante queste difficoltà, non c'è stata una maggiore maturità da parte dei gruppi parlamentari nel cercare una soluzione condivisa per la elezione della prima carica dello Stato. Inizialmente, il numero delle schede bianche rappresentava la maggioranza dei voti, mentre scriviamo siamo alla quinta "chiama" e registriamo voti considerevoli anche sul nome dell'attuale Presidente della Repubblica, ma non solo. È sicuramente uno spettacolo indecoroso, ormai da 5 giorni i telegiornali e tutto il mondo dell'informazione sono concentrati esclusivamente su questo tema, i cui risvolti potrebbero determinare conseguenze anche sulla interruzione dell'attuale legislatura. Tutti gli incontri sindacali con il governo sono stati ormai interrotti sostanzialmente prima delle festività natalizie e quei pochi che si sono tenuti nei giorni scorsi sono serviti esclusivamente a preparare un calendario per i mesi futuri. Non ci voleva assolutamente questa paralisi del Paese, complicata dalla pandemia che non accenna a placarsi. Tutta l'Europa e buona parte del Mondo guardano con stupore e incredulità la politica italiana impegnata in giochi di palazzo, senza tenere in considerazione il contesto in cui si trova. Noi ci auguriamo che ci sia nelle prossime ore una rapida soluzione al fine di garantire, a partire dal 3 di febbraio (data in cui scade il mandato di Mattarella), un nuovo Presidente della Repubblica italiana; allo stesso tempo ci auguriamo di avere un governo in grado di affrontare i nodi drammatici che si sono concentrati in questi anni evitando l'inizio di una lunga campagna elettorale per la sca-

denza della naturale legislatura, prevista per i primi mesi del 2023.

Non possiamo assolutamente tacere sulla inattività di questo governo, nonostante l'impegno che il Presidente del Consiglio ha provato a mettere in campo. Per la caratteristica della maggioranza non si è andati oltre la gestione corrente degli affari istituzionali, i veti incrociati non hanno permesso di affrontare le vere riforme di cui il nostro Paese ha bisogno. Ci sono impegni assunti dall'Italia con l'U-

nione europea sulla transizione ecologica, ma non sono stati messi in campo interventi in grado di governare questi cambiamenti epocali, che rischiano di modificare radicalmente lo stato sociale del nostro Paese.

Interi settori e intere filiere produttive vanno riorganizzate, a partire dall'auto. Si stanno concludendo negativamente vertenze che ritenevamo già risolte con centinaia di lavoratori licenziati (Embraco, Whirlpool Napoli, Giannetti Ruote), e tante altre drammaticamente si vedono all'orizzonte, come la Bosch di Bari.

Il ministero dello Sviluppo economico ritiene di aver risolto decine di crisi riducendo il numero dei tavoli da 160 a poco meno di 70, senza riuscire a spiegare come. La verità è che una buona parte di queste aziende ha dismesso licenziando e, inoltre, il Mise non discute di vertenze sotto i 250 esuberanti.

La Uil, in contrasto con altre organizzazioni sindacali, ha avuto il coraggio di dichiarare lo sciopero generale il 16 dicembre, con manifestazione a Roma, per lanciare messaggi ben precisi sia al governo che alle aziende inadempienti. Noi abbiamo infatti espresso un giudizio negativo sui provvedimenti del governo su pensioni, fisco e lavoro. Come metalmeccanici continueremo da una parte a sostenere la Uil sui temi confederali, dall'altra a seguire con attenzione le vertenze che ci vedono direttamente coinvolti. Costringeremo il governo a una interlocuzione seria per la tutela del nostro tessuto industriale e di migliaia di lavoratori che rappresentano il patrimonio inestimabile del nostro Paese.

## Rinnovato anche il CCNL dell'Industria Orafa, Argentiera e del Gioiello

### PRIMO PIANO



di Luca Maria Colonna

Il 23 dicembre 2021, dopo quasi 18 mesi dalla scadenza contrattuale, dopo una lunga trattativa in presenza e a distanza, che ha presentato momenti di tensione e la necessità di una mobilitazione nei principali poli orafi del Paese, è stato rinnovato l'ultimo dei contratti nazionali scaduti della nostra Categoria: il contratto nazionale dell'industria orafa, argentiera e del gioiello. Si applica a oltre 700 aziende con circa 11mila lavoratori concentrati in gran parte in tre province italiane: Alessandria, Arezzo e Vicenza che nel 2020 occupavano circa 7.500 lavoratori.

L'ipotesi di accordo è stata firmata con gli incrementi riportati in tabella e che corrisponde in percentuale al 6,51% da giugno 2022 fino a dicembre 2024, comprendendovi anche 8,19 euro medi erogati in applicazione al computo dell'IPCA a giugno 2021.

#### Aumenti

	Giugno 2022	Giugno 2023	Dicembre 2024	Totale
1a	Categoria eliminata			
2a	20,41	22,05	38,38	80,84
3a	22,49	24,29	42,28	89,06
4a	23,40	25,27	43,99	92,66
5a	25,00	27,00	47,00	99,00
5a S	26,68	28,82	50,17	105,67
6a	28,68	30,98	53,93	113,59
7a	31,19	33,68	58,64	123,51

Vi ricordo che invece nel settore metalmeccanico a giugno 2021 si è preso l'aumento di 25 euro medi frutto del negoziato concluso il 5 febbraio 2021. Permangono le differenze tra i minimi dell'industria metalmeccanica e quella orafa che si è creato dal 2000 in poi e allargato per effetto della dilatazione dei tempi dei negoziati. Però con questo rinnovo si è arrestata la tendenza e non si sono allungati ulteriormente i tempi. Inoltre, si è aumentato l'elemento perequativo a 250 euro annui che in un settore con una dimensione media di 16 dipendenti per impresa risulta utile ed è stato innalzato al 2% il contributo aziendale al fondo Cometa.

#### PARTE NORMATIVA

Sulla parte normativa si sono apportate innovazioni per l'apprendistato in linea con quanto fatto con Federmeccanica e Assisital, così come è stata introdotta una causale "formativa" per i contratti a termine delle persone che non possono essere assunte come apprendisti per l'età (anche se, il legislatore sta operando nel senso di permettere l'apprendistato anche per ultra 29enni, purché disoccupati).

Rinvio al testo dell'accordo e al volantino unitario per la descrizione di dettaglio dell'ipotesi di accordo, perché in questa sede mi interessa di più descrivere il contesto in cui si muovono le imprese orafe e le dinamiche che si stanno verificando.

#### UN SETTORE INTERNAZIONALE

Il settore orafa è sempre stato un settore importante per la nostra economia, piccolo ma internazionalizzato e poi il valore della materia prima, incorporato nella manifattura sosteneva e sostiene tutt'ora un settore che si rami-

fica nel mondo bancario, delle fiere, delle spedizioni e delle vendite all'ingrosso e al dettaglio e che è la terza voce per esportazioni della nostra bilancia commerciale (prima del 2000 era la seconda), dopo l'industria metalmeccanica e l'agroalimentare.

L'arrivo di concorrenti come turchi, cinesi e indiani, dall'inizio del secolo, ha spiazzato le imprese, insieme a cambiamenti importanti nella struttura dei consumi: lo dico e lo scrivo sempre, pensate a quanto oro vi hanno regalato alla vostra Prima Comunione e quanto ne hanno regalato in occasione della Prima Comunione dei vostri figli o dei vostri nipoti.

Sono stati 20 anni difficili per il settore con fallimenti e chiusure di imprese e da ultimo ci si è messa la pandemia che ha bloccato un commercio basato sulle fiere. Eppure dal 2016, qualcosa è cambiato: i grandi attori del lusso, svizzeri e francesi, hanno cominciato a guardare alla capacità dei lavoratori orafi italiani e hanno cominciato a investire e anche ad assumere in Italia: la Bulgari con sede legale a Roma e stabilimenti con 700 dipendenti ad Alessandria, di proprietà del gruppo francese Hermes e la Cartier di proprietà del gruppo svizzero Richemond con sito ad Alessandria, Milano e Torino, dove occupa quasi 300

persone e dove la Uilm è il sindacato di riferimento (nelle foto che accompagnano l'articolo, scatti delle assemblee che - nonostante il Covid - ho avuto l'onore di svolgere).

### SITUAZIONE BIPOLARE

Questo crea una situazione "bipolare", una metà degli 11mila lavoratori è impegnato in queste aziende grandi e innovative, con tutti gli elementi per essere catalogate imprese 4.0, che durante la pandemia sono cresciute e hanno continuato a lavorare e l'altra metà occupata nelle piccole aziende "messe su" da operai che 30 o 40 anni fa ad Alessandria, ad Arezzo e a Vicenza si sono messi in proprio e lavorano con su piccole serie: aziende che spesso non sanno come affrontare la creazione di un sito internet, non dico per vendere ma almeno per mostrare il proprio catalogo. Queste due tendenze stanno "strappando" il settore che, come sindacato, vogliamo tenere nella nostra categoria, ma che subisce anche l'influenza e l'"attrazione" del settore della moda.

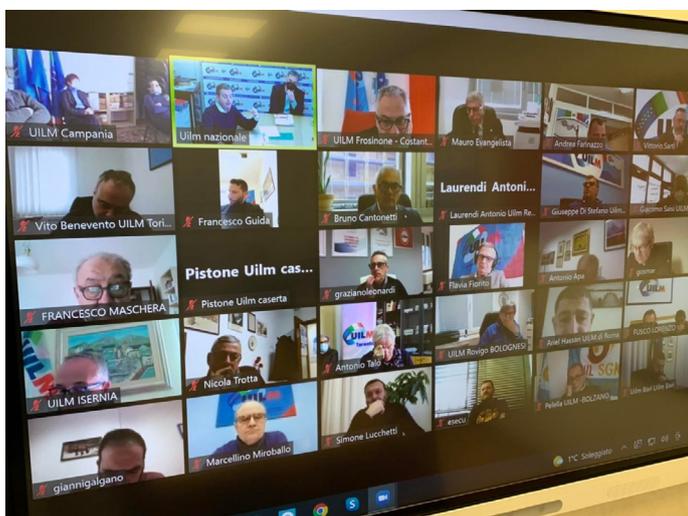
Fatto il contratto, dobbiamo pensare a come accompagnare la crescita della produzione e dell'occupazione che non necessita dei fondi del PNRR, ma di buon senso e buone scuole di formazione professionali.



## Consiglio nazionale Uilm: verso il Congresso



Si è svolto il 26 gennaio il Consiglio nazionale Uilm in videoconferenza. All'ordine del giorno l'approvazione della delibera sul Congresso che si svolgerà il 4-5-6 ottobre 2022 a Roma e il regolamento congressuale. La riunione ha dato seguito a quanto stabilito il 18 gennaio scorso durante il Consiglio della Uil, il cui Congresso si terrà a Bologna a metà ottobre. Il Congresso sarà una grande occasione di dibattito e di confronto per tutti i partecipanti, in cui si farà un bilancio dell'attività che la Uilm ha svolto negli ultimi quattro anni, ma anche la programmazione degli impegni che si dovranno adottare per il futuro.



### SITUAZIONE INDUSTRIALE

Nel frattempo, la discussione verte anche sulla situazione industriale del Paese a partire dal recente accordo realizzato per la Divisione Aerostrutture di Leonardo. "L'azienda - ha detto il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella** - ha preso impegni precisi sui temi che la Uilm ha voluto e, in particolare, sugli investimenti. C'è stata già una prima conferma, poiché il drone verrà realizzato in Italia dalla Divisione Aerostrutture".

Per quanto riguarda il settore dell'auto, Palombella ha ribadito la necessità di accelerare il processo di discussione. Infatti, le organizzazioni sindacali e Federmeccanica hanno già prodotto un documento che verrà sottoposto al Governo, in attesa che il 1° marzo Stellantis presenti il piano industriale. "Dopo l'incontro del 13 dicembre al ministero dello Sviluppo economico - ha aggiunto Palombella - siamo ancora in attesa della presentazione del Piano industriale per la siderurgia, che deve dare risposte concrete a diverse realtà industriali e a migliaia di lavoratori". Ma la Uilm è sempre in prima linea anche nell'affrontare tutte le altre vertenze ancora aperte.

### CONTRATTI RINNOVATI

Non era inoltre scontato che nel 2021 i metalmeccanici riuscissero a rinnovare tutti i contratti nazionali di lavoro. È sicuramente il segno tangibile della vitalità del settore



Consiglio nazionale Uil del 16 gennaio 2022

nella sua interezza e del grande impegno che ha permesso di raggiungere questi obiettivi molto importanti. “Sono stati rinnovati anche alcuni integrativi e altre discussioni sono in corso”, ha specificato il Leader Uilm. “Tutto questo è stato fatto in una fase molto difficile e piena di incertezze generate dalla pandemia e dalla conseguente crisi economica”.

## RAPPRESENTANZA

Altro tema importante all'ordine del giorno del Consiglio nazionale è stato quello della rappresentanza: il 2022 sarà infatti l'anno della certificazione ufficiale. Da questo

punto di vista, Palombella ha espresso “la necessità di lavorare per colmare alcuni gap esistenti da Nord a Sud. Nessuno può rimanere fermo, per questo verranno programmate da subito nuove riunioni dedicate esclusivamente a questo argomento”. Il dibattito ha messo in evidenza la compattezza dell'organizzazione intorno a tutti questi temi, la grande voglia di partecipazione e la maturità che la Uilm ha raggiunto. “Ora - ha concluso il Segretario generale - dobbiamo concentrare gli sforzi nella risoluzione delle vertenze in atto e nella certificazione della rappresentanza, territorio per territorio, per arrivare alla fase congressuale pronti e consapevoli”.

## Se tradisce Termoli, il Governo abbandona l'intera industria dell'auto



di **Gianluca Ficco**

A Termoli si sta giocando una partita decisiva, non solo per il futuro della fabbrica di motori di Stellantis con i suoi 2.500 dipendenti, ma per l'intera industria dell'auto italiana. Stellantis l'8 luglio 2021 ha difatti annun-

ciato l'intenzione di costruire una fabbrica di batterie nella cittadina molisana, in aggiunta alle altre due che saranno costruite in Francia e in Germania. Immediatamente è partita una trattativa con il Governo italiano sulle condizioni e gli incentivi per il colossale investimento, nell'ambito delle più volte sbandierate iniziative di supporto al passaggio alla green economy. Tuttavia, a distanza di molti mesi la definitiva conferma non è ancora arrivata e si sono moltiplicate le voci di una forte concorrenza da parte della Spagna. Anche in occasione della sua recentissima visita a Termoli, l'amministratore delegato di Stellantis **Carlos Tavares** ha spiegato che il negoziato col Governo è ancora in corso e che dunque nulla è stato ancora deciso. Se si considera che a marzo sarà presentato il piano industriale da Stellantis, si ha la sensazione che il tempo stia per scadere.

### I TIMORI

Al di là di qualche rassicurazione estremamente generica, il concreto comportamento del Governo genera gravi timori, giacché è sempre più palese la sua disattenzione per le vicende industriali e la sua ostilità verso il settore dell'auto in particolare. Da ultimo ha stupito la mancata conferma per gli incentivi all'acquisto delle auto elettriche, introdotti anni or sono allorché in Italia si producevano solo auto benzina e diesel, lasciati decadere proprio oggi che sono stati lanciati o sono in procinto di essere lanciati modelli elettrici in tutte le fabbriche italiane. Tutto ciò mentre negli altri Stati europei gli incentivi vengono resi addirittura strutturali per i prossimi anni. Che sia per dolo o per colpa grave, resta che gli atteggiamenti del nostro Governo sembrano assunti in spregio al futuro dell'automotive, che pure rappresenta il primo

comparto industriale italiano. Nel bene o nel male, la situazione dovrà chiarirsi nelle prossime settimane. La sigla dell'accordo e la conseguente costruzione della gigafactory non rappresenterebbero solo la naturale occasione di riconversione della fabbrica di motori molisana, ma un anello fondamentale per l'intera catena del valore italiana. Al contrario il suo venir meno attesterebbe che le Istituzioni italiane non hanno alcuna intenzione di supportare il processo di trasformazione dell'automotive verso la elettrificazione, proprio nella fase in cui si stanno ridefinendo le allocazioni produttive nel mondo e in Europa. L'effetto sarebbe disastroso, peserebbe sul futuro non solo di Stellantis, ma di tutte le aziende della componentistica.



### TRE INTERVENTI IMMEDIATI

Come Uilm stiamo moltiplicando la nostra azione di pressione verso le Istituzioni e le associazioni delle imprese, e abbiamo proposto tre interventi immediati: varare incentivi

strutturali per le auto a basse emissioni e in particolare per le auto elettriche, che corrispondano ai vincoli di emissioni imposti dalla UE; istituire una cassa speciale per fronteggiare la penuria di microchip, senza costi per le imprese, con possibilità di pagamento diretto per i lavoratori e senza ricadute sui vincoli di utilizzo nel quinquennio; investire una parte congrua del PNRR per incentivare gli investimenti industriali indirizzati alla transizione energetica, sia nel caso di nuovi investimenti come appunto la gigafactory a Termoli, sia nel caso di agognate riconversioni come la Bosch di Bari. Infine, non solo per l'automotive ma per tutta l'industria, urge abbattere i differenziali fra il costo dell'energia italiano e quello europeo. Benché come Uilm stiamo continuando a firmare accordi preziosi per il futuro delle fabbriche, a cominciare da Melfi e Mirafiori, siamo pienamente consapevoli che sul lungo periodo la sfida della transizione energetica non possiamo vincerla da soli. Se il Governo decidesse di uccidere l'industria dell'auto, un siffatto delitto politico, economico e sociale non potrebbe passare sotto silenzio. Per sventarlo è essenziale costringere la politica ad assumersi le proprie responsabilità.

## Leonardo: un accordo per il rilancio della Divisione Aerostrutture

Un'intesa che "consentirà di avere le giuste condizioni per assicurare un futuro industriale alla Divisione Aerostrutture e quindi a tutti i lavoratori che ne fanno parte": è il giudizio della Uilm all'accordo quadro firmato il 18 gennaio scorso a Roma con Leonardo spa per la Divisione Aerostrutture che occupa 4.500 lavoratori nei siti di Pomicigliano, Grottaglie, Nola e Foggia. La pandemia ha colpito duramente questa divisione e in questa situazione complicata la Uilm, come si legge nel documento del Coordinamento nazionale, "ha accettato anche questa volta di assumersi una grande responsabilità perché ha ritenuto fondamentale sgomberare il campo da eventuali alibi del management aziendale".

### I PUNTI DELL'ACCORDO

La Uilm, sia a livello nazionale che territoriale, è consapevole che "il 2022 sarà un anno di sacrificio importante perché la gestione del vuoto lavoro sarà fatta utilizzando una serie di strumenti, inclusa la cassa integrazione e saremo ancora più determinati a controllare che gli impegni sottoscritti con questo accordo siano puntualmente rispettati". I punti principali dell'accordo riguarda il fatto che la Divisione Aerostrutture è rientrata nel perimetro delle attività centrali per Leonardo, è stato stabilito che ci sono limitazioni civili/militari fra le attività e che l'unico nuovo progetto militare, quello del Drone Euro-Male, sarà sviluppato al 75% in Aerostrutture nei siti di Grottaglie e Foggia. Inoltre, vengono previste iniziative di ricerca e formazione avviate con Aerotech Campus e Leonardo Labs a Pomicigliano diventano polo di aggregazione e volano per lo sviluppo del territorio e della filiera produttiva. Infine, c'è la salvaguardia dei livelli occupazionali per tutto il perimetro e la valorizzazione delle professionalità interne attraverso percorsi di crescita e riqualificazione e investimenti industriali importanti in tutti i siti per accogliere nuove lavorazioni.



### LA LOTTA PAGA

Questi obiettivi, secondo la Uilm, non erano "per nulla scontati all'inizio della vertenza" e sono stati raggiunti "grazie alla tenacia ed alla determinazione messa in campo da tutti i lavoratori con le mobilitazioni, lavoratori che avevano ben chiaro che si stava giocando la partita del futuro industriale". Dopo la firma di questo accordo per la Uilm "inizia una fase nuova in cui non ci potremo permettere di perdere ulteriore tempo" a partire dalle "giornate di vuoto lavoro da gestire che sono tante, soprattutto per il sito di Grottaglie". Sarà un percorso di sacrifici per i lavoratori ma per i metalmeccanici della Uil "è fondamentale continuare a lavorare per mitigare il più possibile, anche con leve gestionali, l'impatto derivante dalla cigo".

### DALLE PAROLE AI FATTI

Ora la Uilm vuole "vedere tramutare in azioni tutte le parole scritte

nell'accordo, nuove attività, altre commesse, altri clienti per saturare la capacità produttiva, altrimenti così come scritto nell'accordo quadro ci dovremo sedere nuovamente in autunno, per fare altri ragionamenti". L'unica soluzione disponibile, per le tute blu della Uil, "è far crescere il lavoro, soprattutto in un'area del Paese che ha sofferto più di altre l'impatto pandemico" e "solo attraverso il confronto costante e la condivisione di idee potremo costruire un sistema industriale capace di affrontare i cambiamenti". L'accordo è stato per la Uilm "il primo passo e crediamo che sarà fondamentale coinvolgere le RSU e le strutture territoriali per farlo diventare patrimonio di tutti"; inizia un percorso di "grande responsabilità verso le migliaia di lavoratori della Divisione Aerostrutture e abbiamo l'obbligo di agire rapidamente per non perdere la credibilità ritrovata in queste settimane".

## Fincantieri: accordo asili aziendali e trattativa per il rinnovo dell'integrativo

“Un concreto aiuto alle famiglie, conciliando il lavoro e la vita quotidiana e dando un forte segnale nella direzione delle pari opportunità e del sostegno della genitorialità”. Così **Rocco Palombella**, Segretario generale Uilm, ha definito l'accordo firmato tra Fincantieri e Fim Fiom Uilm lo scorso 17



gennaio presso la sede romana dell'azienda per la realizzazione e l'attivazione graduale di servizi di asili nido aziendali nei diversi stabilimenti italiani del Gruppo.

### I PUNTI PRINCIPALI

L'obiettivo principale dell'intesa, firmata alla presenza della Ministra delle Pari opportunità, **Elena Bonetti**, è il rafforzamento degli strumenti di welfare a disposizione dei lavoratori per supportarli nella gestione dei figli durante l'orario lavorativo, a conferma della centralità delle persone e delle loro famiglie. Quindi conciliazione dei tempi vita-lavoro, sostenendo le possibilità di crescita professionale e valorizzando i lavoratori. L'accordo prevede la realizzazione del primo asilo nido aziendale all'interno della sede della divisione Navi Mercantili di Trieste e diventerà pienamente operativo con l'inizio dell'anno educativo 2022. Successivamente ci sarà la realizzazione dell'asilo nido aziendale per i dipendenti del cantiere di Monfalcone, che verrà inserito nell'ex Albergo Operai, luogo simbolico per i lavoratori di Fincantieri, e l'inizio dei lavori è programmato per gli ultimi mesi del 2022 o, al più tardi, i primi del 2023. Il progetto proseguirà con la graduale realizzazione delle opere negli altri stabilimenti del Gruppo. Ulteriori aspetti positivi, come ha sottolineato il leader Uilm, “sono il fatto che il costo complessivo del servizio sarà a carico quasi completamente dell'azienda, tranne una retta mensile in base alle fasce Isee, l'apertura al territorio e alle famiglie dei lavoratori dell'indotto in caso di disponibilità di posti e un sostegno alternativo alle famiglie che rimarranno fuori dalla graduatoria di ammissione”. Palombella ha concluso esprimendo la sua piena soddisfazione per “un'ottima iniziativa frutto della condizione e del lavoro che abbiamo portato avanti in questi mesi con l'azienda che rappresenta anche un esempio per tutte le imprese italiane e uno strumento essenziale per il futuro del mondo del lavoro”.

### RINNOVO INTEGRATIVO

Il 7 dicembre Fim Fiom Uilm hanno presentato a Trieste la piattaforma unitaria per il rinnovo dell'integrativo. Questa data ha segnato l'avvio della trattativa per il contratto di un'azienda che rappresenta un tassello fondamentale del settore

metalmecanico e dell'intera economia nazionale. Il 24 gennaio a Roma si è svolto un incontro tra organizzazioni sindacali e direzione aziendale relativo alla Divisione Navi Mercantili, durante il quale sono state illustrate in modo dettagliato la situazione e le prospettive del mercato cruise. Secondo i dati resi noti dall'azienda, per quanto riguarda le navi mercantili si è registrato un incremento del 145% rispetto agli ordini del 2020, guidata principalmente da navi porta container e gasiere. Allo stesso tempo la cantieristica europea è rimasta totalmente ai margini di questa ripresa essendosi aggiudicata una quota inferiore al 2%. Un numero che fa riflettere se confrontato con il 6% del 2018 e dell'11% del 2019. Per quanto riguarda il mercato cruise, la crisi causata dalla pandemia ha interrotto la lunga fase di espansione della domanda: nel biennio 2020-2021 sono stati perfezionati solo due ordini. Nel breve e medio periodo l'evoluzione del mercato delle navi da crociera sarà caratterizzato da una incertezza persistente per il perdurare della pandemia, dalla pesante situazione finanziaria delle società del settore, dagli effetti delle normative internazionali sulla riduzione dell'impatto ambientale che potrebbero far posticipare gli ordini fino al consolidamento delle tecnologie eco-friendly e, infine, dall'incremento significativo dei costi delle materie prime e dell'energia. In definitiva, secondo quanto illustrato dall'azienda, per la Uilm “si conferma un quadro di incertezza della domanda di nuove unità da crociera nel breve-medio termine, pur in un quadro di lungo termine che lascia intravedere spiragli di possibile ripresa ma che sarà contrassegnato comunque da una forte competizione internazionale in relazione anche agli aggressivi piani di riduzione dei costi messi in atto dai competitor”. La trattativa continuerà il 15 febbraio per confrontarsi sulla situazione e le prospettive della divisione Militare.

## Come si va in pensione in attesa della riforma



Dopo tre anni di applicazione, la sperimentazione di Quota 100 è terminata. La legge di Bilancio, infatti, non ha prorogato la possibilità di andare in pensione con 62 anni di età e 38 anni di contributi tra il 2019 e il 2021. Tuttavia, chi ha raggiunto questi requisiti entro l'anno scorso può accedere alla pensione anche quest'anno o nei successivi.

### QUOTA 102

Nel 2022 invece, chi non vuole attendere di compiere i 67 anni di età per accedere al trattamento di vecchiaia o ai 41/42 anni e 10 mesi di contributi ha a disposizione Quota 102 che richiede almeno 64 anni di età e 38 di contributi, di cui almeno 35 di contribuzione effettiva che esclude quelli per disoccupazione e malattia non integrata dal datore di lavoro. La platea degli ammessi a questa pensione anticipata è identificata nei nati entro il 31 dicembre 1958. Per raggiungere il requisito di 38 anni di contributi si possono usare tutti gli "strumenti" già disponibili per Quota 100. In particolare, i lavoratori che aderiscono possono utilizzare la facoltà di cumulare gratuitamente i periodi assicurativi non coincidenti presenti nelle gestioni Inps, inclusa quella separata, a condizione che non siano già titolari di un trattamento pensionistico a carico di una delle gestioni interessate dal cumulo.

### LA VERTENZA

Nel frattempo, come sappiamo Cgil Cisl e Uil hanno presentato al governo una piattaforma unitaria che ha l'obiettivo di migliorare e riformare il sistema pensionistico, in continuità con l'iniziativa condotta nei confronti dei precedenti governi e che ha permesso in questi anni di conseguire importanti risultati. Cgil Cisl e Uil, hanno chiesto con forza di accelerare il confronto per dare risposte concrete e per riportare equità sociale nel sistema attraverso una riforma strutturale. Nella piattaforma si richiede di andare in pensione a partire dai 62 anni di età, o con 41 anni di contributi a prescindere dell'età; il riconoscimento pensionistico della diversa gravosità dei lavori, del lavoro di cura e delle donne e dei disoccupati; l'introduzione di una pensione di garanzia per i più giovani e per chi svolge lavori poveri e discontinui; la tutela del potere di acquisto delle pensioni, il rafforzamento della 14esima mensilità e l'allargamento della platea dei percettori; il rilancio della previdenza complementare.

### PROSSIME TAPPE

Il prossimo incontro "politico" sulla riforma delle pensioni 2022, al quale parteciperanno sindacati e ministero del Lavoro, è atteso per il 7 febbraio, ma nel frattempo si stanno riunendo i tavoli tecnici, dai quali emergono nuove proposte e indicazioni. Milioni di lavoratrici, lavoratori, pensionate e pensionati attendono risposte.

## Leonardo Aerostrutture: tra speranza e opportunità



di **Luigi Bennardi**

Nella giornata di martedì 18 gennaio è stato siglato presso Unindustria Roma l'accordo quadro per la divisione Aerostrutture e Leonardo Logistics, tra direzione aziendale Leonardo, Segreterie Nazionali Fim Fiom Uilm e delegazione trattante composta da RSU e Segreterie Territoriali. Alla firma dell'accordo quadro tra azienda e sindacato si è arrivati con una lunga trattativa, avviata nel secondo semestre del 2021, fatta di molteplici riunioni e coordinamenti nazionali, assemblee in fabbrica con i lavoratori, manifestazioni e scioperi sia locali che nazionali. L'intesa è stata costruita e realizzata attorno al piano di Trasformazione e Rilancio della Divisione Aerostrutture, presentato dall'Azienda (alla presenza del Direttore Generale di Leonardo) soltanto a partire dal 10 gennaio nel corso dell'incontro con il coordinamento sindacale.

### IL PIANO DI RILANCIO

Il piano di rilancio della divisione si inserisce nel complesso scenario di crisi che il comparto dell'aviazione civile sta attraversando. La pandemia globale ha in

definitiva però solo acuito la precaria visione futura della divisione Aerostrutture e in particolar modo dello stabilimento di Grottaglie. In particolar modo i velivoli wide-body (aereo a doppio corridoio per tratte medio-lunghe) mostrano un quadro molto complesso con una crisi già iniziata gli scorsi anni, che vedrà il suo picco negativo nel 2022 e una ripresa graduale negli anni a venire. Da sempre la Uilm ha fermamente denunciato i rischi legati al vincolo della mono commessa produttiva legata al B787 su Grottaglie. Ormai da tempo affermiamo che, in un mondo globale fortemente competitivo, uno stabilimento non può essere unicamente connesso ad un unico prodotto. Ogni flessione del mercato non può fare altro che mettere ogni volta in crisi le vendite e di conseguenza la linea di produzione.

### UN ACCORDO CHE GUARDA AL FUTURO

In questo contesto, con una trattativa avviata con scenari per nulla chiari che vedevano l'azienda ferma nell'uso semplicistico degli ammortizzatori sociali, solo ed esclusivamente grazie alle mobilitazioni dei lavoratori della divisione Aerostrutture, culminate con lo sciopero nazionale Fiom e Uilm di tutto il comparto Leonardo del 6 dicembre, è stato possibile siglare un accordo che riguarda il futuro dell'intera divisione ma soprattutto dello

stabilimento di Grottaglie e che permette in modo chiaro il raggiungimento, tra tanti, di alcuni punti:

- il ricorso agli ammortizzatori sociali per il solo 2022 (prevedendo una integrazione dell'80% della retribuzione mensile lorda, la maturazione di tutti i ratei di ferie, par, TFR, 13a mensilità) come strumento di gestione del vuoto lavoro, diversamente da quanto si prospettava negli incontri del 2021;
- l'uscita dello stabilimento di Grottaglie dal vincolo della mono committenza, con investimenti e nuove attività civili e militari, che permetteranno la diversificazione produttiva nei prossimi anni;
- tutela della filiera dell'indotto della divisione.

### LA MISSION

In maniera dettagliata e concreta è stata definita la mission dello stabilimento di Grottaglie, che, come sostenuto da anni dalla Uilm, non sarà vincolata esclusivamente alla mono commessa del programma Boeing 787. Nello specifico, l'accordo siglato definisce la realizzazione dell'assemblaggio di sottogruppi e assemblaggio finale dell'ala del programma del drone militare EuroMALE, presso il sito di Grottaglie, con investimenti che partiranno già dal 2022. Oltre questo è stato sancito che l'esito positivo di trattative commerciali ancora in corso per l'acquisizione di nuovi pacchi di lavoro destinerà tali attività verso il sito di Grottaglie. Strategico sarà, inoltre, lo sviluppo che porterà il Laboratorio dedicato ai nuovi materiali, in partnership con la multinazionale Solvay, che si occuperà di attività di ri-

cerca di nuovi materiali compositi con applicazioni in ambito aerospaziale e in settori diversi da quello delle Aerostrutture.

### UNA NUOVA FASE

Raggiunto l'accordo, inizia una fase al pari importante in cui in modo attento e deciso bisogna farlo rispettare ed attuare, attraverso confronti seri e trasparenti ma soprattutto concreti e partecipativi a livello sia Nazionale che di Divisione/Sito. In questi giorni ci apprestiamo ad effettuare la riunione nel sito con la direzione aziendale sulla gestione della cassa integrazione in cui sarà fondamentale mitigare il più possibile anche con leve gestionali le difficoltà peculiari di Grottaglie. Sin dall'inizio della vertenza Leonardo Aerostrutture abbiamo deciso di rendere empatico, mai come prima, il nostro percorso. Ogni lavoratore è stato partecipe di ogni singola riunione, di ogni singola assemblea, di ogni singolo passo fatto in avanti o di momenti di arresto della trattativa. Va in modo molto netto espresso un plauso ai tantissimi lavoratori dello stabilimento, vera colonna portante della vertenza, che, al netto dello stabilimento pressoché fermo nel corso del 2021 per il vuoto lavoro e per l'insistere dell'emergenza sanitaria, hanno seguito attentamente insieme alla RSU e alla delegazione trattante l'evolversi del percorso sindacale, non risparmiando in modo alcuno non solo il proprio tempo ma in modo particolare il proprio salario. Questo è il nostro accordo, l'accordo dei lavoratori uniti della divisione Aerostrutture e in modo particolare dello stabilimento di Grottaglie.

## Artigiani: approvata all'unanimità l'ipotesi di accordo del Ccnl



Decine di delegate e delegati di Fim Fiom Uilm provenienti da tutta Italia si sono ritrovati a Bologna, presso l'Archi di San Lazzaro, il 20 gennaio per discutere e votare l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl Artigiani Area Meccanica, firmato lo scorso 17 dicembre. Questo contratto riguarda i dipendenti delle imprese artigiane metalmeccaniche, dell'installazione di impianti, dell'autoriparazione, orafe argentiere, del restauro e del settore odontotecnico. In totale si tratta di 500mila lavoratori occupati in 120mila imprese che attendevano il rinnovo dal gennaio 2018.

### L'ARTIGIANATO IN ITALIA

L'Italia, ha ricordato il Segretario generale Uilm **Rocco Palombella** che era presente a Bologna, "è il primo Paese in Europa per numero di imprese artigiane con un fatturato totale pari al 9% del Pil nazionale". In particolare, ha sottolineato il leader Uilm, nel settore metalmeccanico "uno dei comparti più importanti è quello dell'auto, con 185mila addetti e 77mila imprese, per un fatturato annuo di circa 14 miliardi di euro". Si tratta di "numeri che da soli danno l'idea dell'enorme patrimonio che abbiamo a disposizione". Riguardo la filiera dell'auto, ha proseguito Palombella, "è quella che sta subendo in questo momento la mancanza di semiconduttori e che subirà, probabilmente, gli effetti della transizione ecologica se non verrà gestita bene dal Governo italiano". L'artigianato, quindi, ha continuato il numero uno della Uilm, "è il mo-

tore del futuro produttivo del nostro Paese, va salvaguardato e valorizzato così come abbiamo fatto con il rinnovo del CCNL del 17 dicembre scorso".

### IMPORTANZA ACCORDO

L'accordo ha trovato il sostegno unanime dei delegati e delle delegate di Fim Fiom Uilm. Un'intesa che vede tra i suoi punti principali, come ha voluto evidenziare Palombella, sulla scia del contratto Federmeccanica-Assistal, "l'incremento salariale sui minimi del 5% pari a 70 euro che sarà pagato in tre tranches, la riforma dell'inquadramento professionale e le otto ore di formazione continua". Il contratto appena rinnovato scadrà a dicembre 2022 e per questo Palombella ha dichiarato di "contare entro giugno di presentare la nuova piattaforma" perché "bisogna dare continuità al negoziato, per diminuire il gap salariale rispetto al contratto Federmeccanica-Assistal e invertire la tendenza". Negli ultimi dieci anni in Italia sono state chiuse 170mila imprese artigiane e il Covid ha aggravato una situazione già complicata. L'artigianato, secondo Palombella, "rappresenta l'anima del made in Italy, la storia e la cultura del nostro Paese, lo stile che il mondo ci invidia" e "il contratto è il primo tassello per la sua tutela". Con questo accordo la totalità dei lavoratori metalmeccanici è coperta dal contratto nazionale. Un risultato storico per l'emergenza senza precedenti che stiamo vivendo da ormai due anni.

## Il Preposto nel nuovo decreto legge 146/2021



di **Andrea Farinazzo**

Il DL 146/21, per la precisione il Capo III, e la successiva conversione in legge (che introduce diverse modifiche) presentano diverse **difficoltà interpretative e attuative**. Gli aspetti rilevanti non sono pochi, ma qui ci foca-

lizzeremo sui cambiamenti apportati al ruolo di **preposto** (quindi rispetto a quanto previsto dall'articolo 19 del D.lgs. 81/08). A una prima lettura pare che il legislatore da una parte voglia rafforzare l'aspetto sanzionatorio del citato D. Lgs., e dall'altro intenda responsabilizzare fortemente i preposti, con questo alleggerendo (in prospettiva) la posizione penale del datore di lavoro e dei dirigenti. Non si può non concordare sull'importanza del ruolo "centrale" del preposto sulla vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, però non è facile interpretare bene le nuove disposizioni di legge. Per gli altri temi del Capo III del DL rimandiamo il commento ad altre occasioni.



**I compiti del Preposto** La questione aperta dal DL riguardo ai preposti a mio avviso è tutt'altro che chiara, almeno a una prima lettura. Se noi addetti ai lavori da anni vediamo nei preposti l'unica chiave che possa garantire in azienda comportamenti coerenti con le necessità e gli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro me corrispondenti a quanto previsto dalle disposizioni legislative e aziendali, è anche vero che in giurisprudenza i preposti sono stati molto poco considerati; i "colpevoli" degli **infortuni** e delle malattie professionali sono quasi sempre risultati il datore di lavoro e/o i dirigenti, oppure nessuno; la seconda ipotesi spesso sottende una responsabilità della persona che ha subito il danno, responsabilità derivante da violazioni evidenti e/o da comportamenti assolutamente imprevedibili (abnormi); oppure si intende che il danno sia derivato da eventi assolutamente imprevedibili che l'azienda non avrebbe in alcun modo potuto "controllare". Nelle nuove disposizioni legislative emerge

la volontà di considerare con maggiore attenzione il preposto, sotto tre aspetti (per come appare nel testo):

- Il **preposto "alla vigilanza"** deve essere individuato dal datore di lavoro o dal dirigente; quindi lo stesso non potrà più addurre una scarsa chiarezza organizzativa rispetto agli obblighi di vigilanza stabiliti dalla legge ed attribuitigli dalla azienda. È interessante che si faccia riferimento, pur con le dovute procedure contrattuali, ad un incarico potenzialmente oneroso: il preposto potrebbe quindi ricevere un compenso per la nomina a preposto per la vigilanza in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

- Il preposto indicato dal datore di lavoro o dal dirigente, nei confronti dei lavoratori sottoposti alla sua vigilanza che violino le regole di salute e sicurezza, deve **vigilare - richiamare - dare istruzioni - interrompere l'attività** in attesa di risolvere la situazione.

- Il preposto, quando in difficoltà nello svolgere i compiti di cui sopra, deve chiedere il **supporto dei superiori** (naturalmente sospendendo eventuali attività che presentino un

rischio grave, immediato e inevitabile).

Temi non nuovi, ma presentati con una nettezza e un tono imperativo ben diversi di quelli del passato. Quindi il preposto, in una azienda perfettamente regolamentata sotto il profilo della salute e della sicurezza, diventa l'ombrello ultimo e definitivo che protegge il datore di lavoro in caso di gravi infortuni o malattie provocate da comportamenti insicuri di un lavoratore. Leggendo acriticamente la risposta è affermativa ma.

**I ruoli del Datore di lavoro** Gli aspetti che il **datore di lavoro** deve considerare per ottenere il "beneficio" sotteso alla lettera della legge sono (nell'ordine):

1. Selezionare e identificare esplicitamente i preposti anche tramite una chiara job description che ne chiarisca i compiti e l'ambito di competenza.
2. Dotare l'azienda (partendo da una seria e completa valutazione dei rischi) di un sistema di regole (procedure e istruzioni) che permettano il controllo dei rischi resi-

dui e prevengano i comportamenti pericolosi anomali ma prevedibili.

3. "Dare" ai preposti le capacità e le competenze per poter svolgere efficacemente il loro compito di vigilanza e indirizzo.
4. Mettere a disposizione risorse umane (e talvolta tecniche) perché la vigilanza possa essere svolta efficacemente.
5. Stabilire le responsabilità, le gerarchie e i flussi informativi perché il preposto possa ricevere supporto quando ne ha la necessità.

**Di chi sono le responsabilità?** Per ottenere la vigilanza dai preposti nei termini richiesti, il primo a doversi attivare è il datore di lavoro. Solo a seguito di un comportamento "irreprensibile" da parte del datore di lavoro si concretizzerebbe in forma incontestabile una rilevante responsabilità a carico del preposto alla vigilanza; in caso contrario si rimanderà il tutto alle aule giudiziarie. Il termine "irreprensibile" ha una sua ragion d'essere: quale datore di lavoro o dirigente (tradotto: vertice aziendale) può sentirsi irreprensibile in materia di sicurezza sul lavoro? In un contesto così articolato e "liquido" dove è difficile stabilire una condizione di stato dell'arte o di "miglior tecnica disponibile".

**Le Istituzioni pubbliche incaricate per la Vigilanza** Per prima cosa dobbiamo ricordare che lo stesso DL di cui parliamo in queste pagine amplia la "platea" di enti incaricati della vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, inserendo l'ispettorato del lavoro fra i soggetti incaricati, ovvero attribuendo tale onere a una famiglia di ispettori sicuramente competenti sul diritto del lavoro (per le parti di competenza) ma non altrettanto sui temi della sicurezza e salute sul lavoro. Questo apre un tema interessante riguardo alla formazione di questi soggetti, ma qui non lo affronteremo. Neanche affronteremo gli obblighi attribuiti agli organi di vigilanza per le fattispecie di violazione (senza danni per le persone) elencate nell'allegato I del DL (allegato lievemente modificato in sede di conversione in Legge). Facciamo invece un passo indietro: sino ad oggi il confronto fra aziende e tecnici della prevenzione si è sempre giocato su tematiche tecniche (per esempio idoneità dei ripari), formative (in relazione alla formazione minima obbligatoria di tutti i soggetti aziendali), o documentali (DVR, piano di emergenza, procedure, istruzioni ecc.). E gli eventuali procedimenti di sequestro (in caso di rischi gravi e immediati) dovevano comunque essere convalidati da un magistrato. Oggi le stesse persone, che hanno maturato una grandissima

competenza sui temi sopra indicati (mi riferisco agli addetti dei servizi di prevenzione) si ritrovano a dover giudicare aspetti organizzativi, di capacità e di competenze "non tecniche" che la stessa azienda, pur conoscendo perfettamente sé stessa, non è in grado di valutare, quantomeno rispetto al noto requisito di "massima diligenza". Se non accadono eventi gravi o funesti un errore di valutazione, in un senso o nell'altro, avrà poco peso, se invece accade un evento nella sfera del penale, ovviamente con una ipotesi di imperizia o negligenza del preposto, certe valutazioni saranno determinanti nel giudizio. Ciò significa, cronologicamente, il **coinvolgimento** (nella formazione del giudizio finale):

- In primis dell'organismo di vigilanza e del magistrato competente.
- Successivamente di chi è chiamato a decidere sulla necessità del rinvio a giudizio di una o più persone.
- Poi del giudice chiamato ad emettere il giudizio di primo grado.
- Poi ancora ...

Tanti soggetti chiamati a indagare e valutare aspetti che potrebbero essere assolutamente non tecnici, cioè in buona parte fuori dai confini di quella che sino ad oggi erano stati la base dei giudizi sulle ipotesi di reato ex artt. 589 e 590 con violazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

**Il preposto e gli RIs** Vista la modifica sostanziale all'interno del Decreto Legge 146/2021, viene da sé che cambia il rapporto tra RIs e Preposto, si avverte una maggiore collaborazione per risolvere tutte le problematiche presenti in azienda, tenendo anche conto dell'articolo 299 del Decreto Legislativo 81/08, dove vi sia il Preposto o Preposto di fatto, tutto per raggiungere un percorso di salute e sicurezza sul lavoro sulla base della risoluzione delle problematiche. In questo specchietto riassuntivo, si evince che il preposto diviene il fulcro dell'attività di salvaguardia della salute e della sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro. Siamo convinti che tutto ciò non basti, perché ad oggi serve un percorso culturale che faccia inserire la sicurezza sul lavoro all'interno delle scuole come programma didattico, come percorso di vita scolastica, già dalle elementari così da spiegare ai nostri figli, che la sicurezza sul lavoro non debba essere solo un obbligo sancito da leggi dello Stato italiano, ma bensì da una nostra crescita culturale. Noi della Uilm sosteniamo già dal 2018 che tutto ciò possa essere fonte di sviluppo per quei bambini di oggi, ma che domani saranno quei lavoratori che porteranno il paese Italia ad essere per cultura e per percorso lavorativo, il vero cambio culturale sul posto di lavoro.