



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Subito dopo le elezioni del presidente della Repubblica l'auspicio era quello che l'Esecutivo e il Parlamento avrebbero cercato di recuperare il tempo perso e soprattutto si sarebbero concentrati sui tagli accumulati per accelerare i progetti del PNRR

PRIMO PIANO



Ex Ilva: bene fondi per bonifiche, ora Governo garantisca futuro occupazionale e industriale

Il commento di Rocco Palombella non si è fatto attendere dopo che nelle votazioni della notte del 17 febbraio le commissioni hanno soppresso l'articolo 21 del decreto Milleproroghe



Automotive: ora Governo acceleri per piano nazionale



Raggiunto accordo con Marelli che prevede 550 uscite volontarie



Jabil: firmata ipotesi di accordo per ricollocare i lavoratori del sito di Marcianise



Fincantieri: valutazione annuale della performance



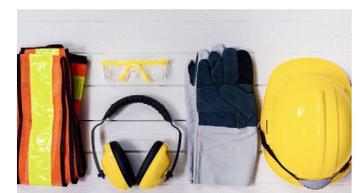
Mbda: firmato accordo smart working, da strumento di emergenza a valore per il futuro



Parità salariale, che sia la volta buona



La commissione Pari Opportunità Fim Fiom Uilm e Federmeccanica prende corpo



La settimana sulla sicurezza sul lavoro di Cgil Cisl e Uil

L'Editoriale di Rocco Palombella



Care lavoratrici e cari lavoratori,

subito dopo le elezioni del presidente della Repubblica l'auspicio era quello che l'esecutivo e il Parlamento avrebbero cercato di recuperare il tempo perso e soprattutto si sarebbero concentrati sui tagli accumulati per accelerare i progetti del PNRR. Infatti, è indispensabile avviare una fase di stabilizzazione per affrontare le sfide che ci attendono.

La crescita economica ci ha subito fatto esultare immaginando la ripartenza del Paese, ma la ripresa ci ha fatto riscoprire alcune debolezze: la mancanza di materie prime, di microchip e semiconduttori. Il fenomeno non riguarda solo il nostro settore, e si è aggravato con l'aumento spropositato dei costi dell'energia, del gas, del petrolio. Tutto questo sta creando grande preoccupazione nelle famiglie.

Dopo le divisioni e gli attriti per l'elezione di Mattarella, il governo ha provato a intervenire sui temi emergenziali del Paese con il decreto Milleproroghe. Purtroppo, ancora una volta abbiamo registrato una grande frattura nella maggioranza: il governo è andato sotto quattro volte su temi di grande rilevanza. Tant'è che Draghi ha avvertito la necessità di andare da Mattarella, che ha rilasciato dichiarazioni forti nel tentativo di richiamare tutti i capigruppo ad assumere comportamenti coerenti e responsabili. La strada imboccata rischia di portarci direttamente ad elezioni anticipate.

A questa situazione così complicata, in queste ore si è aggiunta l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia che rischia di avviare una fase di conflitti con grandi ripercussioni. Come ricorderete, Putin non si è mai convinto delle conclusioni della guerra fredda e in questo momento ha annunciato in tv l'autorizzazione a operazioni militari del Donbass e ha lanciato un appello ai soldati ucraini affinché depongano le armi. Il capo del Cremlino ha intimato ai Paesi stranieri di evitare interferenze, altrimenti ci saranno conseguenze mai viste.

Sono momenti frenetici e delicati, l'Europa con in testa la Germania e gli USA ha deciso di adottare misure sanzionatorie nei confronti della Russia. Questo ha fatto aumentare le tensioni e creato problemi economici per gli stessi Stati, in particolare per noi che importiamo gas dalla Russia.

Senza voler entrare nel merito, si respira un clima molto pesante; noi metalmeccanici insieme ai chimici abbiamo sollecitato il sindacato europeo a formalizzare un documento di condanna nei confronti della Russia e un appello all'Europa per un comportamento responsabile. Anche Cgil Cisl e Uil hanno deciso di organizzare sit-in e iniziative in tutta Italia per dire no alla guerra e a ogni forma di conflitto armato.

Nel frattempo, noi dobbiamo continuare a seguire le vertenze in atto.

Il governo ha finalmente ascoltato il nostro grido di dolore sull'automotive. I provvedimenti previsti sono importanti, ma non esaustivi vista la complessità del tema. Il 1° marzo ascolteremo dall'incontro tra Tavares e gli investitori quali saranno le reali intenzioni di Stellantis, mentre accogliamo con soddisfazione la scelta di riconoscere un premio straordinario a tutti i suoi dipendenti nel mondo. I lavoratori italiani riceveranno ad aprile 450 euro aggiuntivi al premio annuo contrattuale.

Adesso pretendiamo l'attivazione del tavolo al Mise per capire cosa ne sarà del destino di migliaia di lavoratori. Per quanto riguarda l'investimento sulla gigafactory a Termoli ci aspettiamo la conferma consapevole che non sarà sufficiente a soddisfare le difficoltà che si abatteranno sul settore del motore a combustione. Ma sarà un primo segnale importante.

Per quanto riguarda invece la siderurgia, nonostante la fase di mercato molto positiva, il caro energia si sta facendo sentire. Sono due le realtà più in difficoltà: Jws Piombino e Acciaierie d'Italia. Mentre gli altri continuano a fare utili, Acciaierie d'Italia annuncia nuove settimane di cassa integrazione. Ci aspettiamo di conoscere il piano industriale e le prospettive per tutti gli stabilimenti, vogliamo porre fine a questa lunga agonia. Governo e Invitalia devono prendersi le loro responsabilità e dire cosa intendono fare.

Naturalmente seguiremo con attenzione anche tutte le altre vertenze aperte e soprattutto aderiamo convintamente alla settimana sulla sicurezza sul lavoro di Cgil Cisl e Uil per ribadire un concetto semplice e importante: la vita viene sempre prima di tutto.

Ex Ilva: bene fondi per bonifiche, ora Governo garantisca futuro occupazionale e industriale

PRIMO PIANO



“Riteniamo positiva la decisione delle Commissioni Bilancio e Affari costituzionali della Camera di riassegnare i 575 milioni di euro alle opere di bonifica dei siti inquinati a Taranto. Dopo questo voto, che ha dimostrato per l'ennesima volta la mancanza di univocità nella maggioranza governativa, vogliamo sapere cosa l'Esecutivo intende fare per garantire il futuro occupazionale e industriale dell'ex Ilva”. Il commento del Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella**, non si è fatto attendere dopo che nelle votazioni della notte del 17 febbraio scorso le commissioni hanno soppresso l'articolo 21 del decreto Milleproroghe. Tale articolo spostava inizialmente 575 milioni di euro del patrimonio di Ilva in amministrazione straordinaria destinato alle bonifiche dei siti inquinati ai futuri impianti di decarbonizzazione nel siderurgico di Taranto.

LAVORATORI IN CASSA INTEGRAZIONE

“Nel frattempo - sottolinea Palombella - ci sono oltre 2.400 lavoratori in cassa integrazione, un silenzio assordante sul futuro dei 1.600 in Ilva As, una crisi di liquidità dell'azienda che non consente il regolare acquisto di materie prime, un aumento della produzione e il pagamento delle aziende dell'indotto. Inoltre, non è mai stata avviata una vera discussione sul piano industriale mentre a fine marzo scadrà la Cig Covid”. Secondo alcune agenzie di stampa Acciaierie d'Italia si accingerebbe a far partire una

richiesta di cassa integrazione straordinaria di 12 mesi per tutto il gruppo per circa 3mila addetti complessivi. La richiesta dovrebbe essere avanzata il 28 febbraio, quasi un mese prima della scadenza dell'attuale cassa in corso che è di tipo ordinario. “Devono sapere che noi non accetteremo una cassa in bianco, vogliamo conoscere nel dettaglio il piano industriale e vogliamo la garanzia occupazionale per tutti i lavoratori”. Il bilancio, secondo il leader dei metalmeccanici della Uil, è negativo per via dell'immobilismo dei vari Governi che si sono avvicendati negli anni senza realmente tenere conto delle difficoltà vissute proprio dai lavoratori.

NUMERI DA RECORD

Palombella considera “gravi” le scelte della politica nei confronti dell'ex Ilva e del settore della siderurgia in generale. “È ormai tempo di conoscere le reali intenzioni del Governo e di Acciaierie d'Italia sul futuro di tutti i siti del Gruppo, vogliamo sapere se l'Esecutivo considera realmente questo settore strategico per il nostro Paese”. Tutto questo accade mentre il mercato dell'acciaio fa registrare record dei fatturati delle aziende, tra cui la stessa ArcelorMittal che ha raggiunto nel 2021, in piena pandemia, i 15 miliardi di dollari di ricavi a livello mondiale e ha aumentato le consegne del 9% arrivando a quasi 62 milioni di tonnellate. “Sembra incredibile, oltre al danno la beffa”, conclude.

Automotive: ora Governo accelera per piano nazionale



Cinquemila lavoratori, centinaia di piccole e medie aziende, un'intera filiera spazzata via: è la drammatica fotografia che è emersa dal convegno organizzato dalla Uilm Bari a Modugno lo scorso 11 febbraio sul settore dell'automotive. Un momento di riflessione e discussione, al quale hanno dato il proprio contributo anche esponenti politici, istituzionali e imprenditoriali del territorio barese portando testimonianze, proposte e impegni su una gestione della transizione ecologica che vada nella direzione della salvaguardia occupazionale e del patrimonio industriale. Per evitare effetti da "bomba sociale", come l'ha definita **Rocco Palombella**, Segretario generale Uilm, c'è bisogno di un'accelerazione del Governo e di misure strutturali e durature per rilanciare il settore e accompagnare il cambiamento epocale.

BOSCH

Nel territorio barese ci sono molte vertenze aperte nel settore dell'auto, ma Bosch è quella che desta maggior preoccupazione, anche a causa dell'elevato numero di lavoratori coinvolti. Palombella, che ha concluso il convegno, ha dichiarato "irricevibili" i 700 esuberanti annunciati da Bosch: "Chiediamo alla multinazionale di investire in nuove tecnologie e missioni produttive nell'ambito della

transizione", ha aggiunto. In questo senso nei mesi scorsi Bosch ha dichiarato di voler investire a livello mondiale due miliardi nell'elettrico nei prossimi anni e per questo il leader Uilm sostiene che "una parte di questi importanti investimenti deve essere destinata allo stabilimento di Bari, il più grande del Gruppo in Italia, per garantirgli una solida prospettiva occupazionale e industriale".

ALTRE REALTÀ

Oltre a Bosch c'è fibrillazione anche per il futuro del sito di Modugno di Marelli dove, per il momento, non si conoscono le ricadute dei 550 esuberanti dichiarati dall'azienda a livello nazionale e dove allo stesso tempo oltre il 60% dei lavoratori sono occupati in linee di produzioni legate a motori a benzina. Poi c'è la Magna PT che occupa mille dipendenti e che, come ha spiegato Palombella "per ora sta mettendo in campo progetti legati alle trasmissioni per motori ibridi, ma è comunque a rischio l'intero stabilimento nel breve periodo con il passaggio all'elettrico se non ci saranno nuove produzioni". Senza dimenticare, ha concluso il Segretario Uilm, "le decine di piccole e medie imprese della componentistica che rischiano di scomparire e far perdere centinaia di posti di lavoro".

PIANO NAZIONALE

Dopo il grido d'allarme lanciato il 3 febbraio da Fim Fiom Uilm e Federmeccanica al Governo con la presentazione di un documento condiviso, c'è stata un'accelerazione nel mettere al centro dell'agenda il settore auto e le misure per affrontare gli effetti della transizione ecologica che ridisegnerà completamente questo comparto. Il 18 febbraio scorso, insieme alle misure per contrastare il caro energia, il ministro **Giorgetti** ha annunciato un piano pluriennale per il settore auto, un miliardo all'anno per otto anni, dal 2023 al 2030, per accompagnare nel processo di transizione un settore importante come quello dell'automotive, sia per la produzione diretta che per l'indotto. Già quest'anno, secondo quanto si è appreso in attesa del testo definitivo, il fondo per gli incentivi dovrebbe essere finanziato con circa 800 milioni di euro, risorse di cui sarà da definire come verranno ripartite in base alla tipologia di motori dei veicoli a cui destinarle. Inoltre, è stato previsto un fondo ad hoc per fronteggiare la crisi dei semi-

conduttori e promuovere la ricerca e lo sviluppo sui microprocessori, la riconversione dei siti industriali esistenti e l'insediamento di nuovi stabilimenti in Italia. Per questo dovrebbero essere stanziati circa 150 milioni, che potrebbero salire a 600 milioni l'anno dal 2022 al 2030.

UN BIVIO PERICOLOSO

Palombella ha espresso il proprio parere favorevole all'annuncio del ministro Giorgetti, ma ha aggiunto: "Vogliamo conoscere nel dettaglio come si vogliono investire i fondi dichiarati e ci aspettiamo che si apra un tavolo con tutte le parti coinvolte per condividere la direzione da seguire e tutte le misure da mettere in campo per la definizione di un piano nazionale". La situazione del settore auto rimane drammatica, aggravata da una nuova carenza dei microchip che sta rallentando fino a fermare la produzione in molti stabilimenti, a partire da quello di Stellantis di Melfi. "Ci stiamo avvicinando a un bivio pericoloso, occorre senso di responsabilità e disponibilità da tutti, a partire dal Governo che deve indicare al più presto la rotta da

Raggiunto accordo con Marelli che prevede 550 uscite volontarie



di Gianluca Ficco

L'annuncio di Marelli di 550 esuberanti fra il personale di staff aveva comprensibilmente suscitato allarme. Anche le motivazioni addotte erano state preoccupanti, vale a dire la difficoltà di essere competitivi rispetto alla concorrenza e quindi di poter superare il momento delicatissimo che il settore dell'auto sta attraversando. Tutto ciò generava una pesante incertezza se si considera che Marelli è stata abbastanza recentemente acquisita da una grande società di componentistica giapponese a sua volta posseduta da un fondo di investimento: la Marelli di oggi è difatti il risultato della fusione della vecchia Magneti Marelli con la sua acquirente Kalsonic Kansei. Tale condizione rendeva, e in verità rende ancora, assai complessa e potenzialmente rischiosa la situazione.

La difficoltà di essere competitivi rispetto alla concorrenza e quindi di poter superare il momento delicatissimo che il settore dell'auto sta attraversando. Tutto ciò generava una pesante incertezza se si considera che Marelli è stata abbastanza recentemente acquisita da una grande società di componentistica giapponese a sua volta posseduta da un fondo di investimento: la Marelli di oggi è difatti il risultato della fusione della vecchia Magneti Marelli con la sua acquirente Kalsonic Kansei. Tale condizione rendeva, e in verità rende ancora, assai complessa e potenzialmente rischiosa la situazione.

PROSPETTIVE DEGLI STABILIMENTI

Tuttavia il confronto sindacale ha portato non solo a scongiurare il rischio di esuberanti coatti, ma anche a chiarire entro certi limiti le prospettive degli stabilimenti italiani. Più in particolare il 15 febbraio è stata siglata una duplice intesa che prevede di affrontare i 550 esuberanti, di

cui 100 fra i dirigenti, con strumenti esclusivamente volontari, attraverso l'utilizzo delle dimissioni incentivate e del contratto di espansione, che peraltro dovrà nel prossimo futuro essere siglato presso il Ministero del Lavoro. Il contratto di espansione darà l'opportunità a massimo 350 persone di uscire anticipatamente per agganciare la pensione entro 5 anni. Durerà fino al 30 giugno 2022 e l'indennità sarà pari al trattamento pensionistico che spetterebbe al momento dell'uscita. Inoltre nello stesso contratto di espansione sono previste assunzioni in rapporto di 1/3 delle uscite: massimo 117, se si realizzeranno tutte le uscite, di cui circa 90 fra i somministrati oggi presenti a Bari e ad ALI Venaria e circa 30 ingegneri nelle aree di R&D. Il piano formativo infine verrà dettagliato nell'accordo da siglare al ministero.

USCITE E INCENTIVI

Le dimissioni incentivate, non saranno seguite dalla Naspi o da altro trattamento di disoccupazione, in quanto non sono state precedute dalla apertura di procedure di licenziamento e dunque sono qualificate come uscite volontarie in senso stretto. Le uscite volontarie incentivate saranno massimo 200 e la loro somma con le uscite del contratto di espansione non potrà superare la soglia complessiva di 450, mentre i 100 dirigenti saranno conteggiati e gestiti a parte. Le uscite potranno avvenire fino

al 30 giugno 2022, nel rispetto delle esigenze tecnico organizzative, vale a dire subordinatamente al fatto che la propria posizione sia potenzialmente rientrante fra le eccedenze. L'incentivo varierà per qualifica e anzianità: per il personale con massimo 5 anni di anzianità aziendale, l'incentivo sarà pari a 24 mensilità di retribuzione lorda e in ogni caso per gli impiegati e quadri non inferiore ai 50mila euro e per gli operai non inferiore a 40mila euro; per il personale con oltre 5 anni di anzianità aziendale, l'incentivo sarà pari a 36 mensilità di retribuzione lorda, in ogni caso per gli impiegati e quadri non inferiore ai 100mila euro e per gli operai non inferiore a 70mila euro. Per chi uscirà entro il 30/04/2022 sono previste ulteriori 20mila. Le suddette mensilità di incentivo, ferme restando le cifre minime, saranno rimodulate nel caso in cui la persona sia a meno di tre anni dal pensionamento.

ACCORDO POSITIVO

È anche previsto il principio della mobilità interna alla azienda, per consentire passaggi da mansioni poten-

zialmente in esubero a mansioni rese libere dalle suddette uscite. Infine sono previsti il monitoraggio a livello nazionale ma anche di unità produttiva dell'esecuzione degli accordi, sia nella parte relativa alle uscite, sia in quella relativa alla formazione e alle assunzioni. L'applicazione del principio della mobilità interna sarà fondamentale, per realizzare un'effettiva volontarietà delle uscite e per riequilibrare il personale nelle funzioni legate alle nuove tecnologie. Si tratta di un accordo positivo, tanto più che nelle premesse ci ha consentito di approfondire le missioni industriali dei siti. È evidente però che non tutte le nubi all'orizzonte sono fugate, a iniziare dal rischio che alcune divisioni siano oggetto di cessioni dubbie dal punto di vista sindacale. Più in generale anche in Marelli dovremo affrontare quel pericoloso percorso di ridimensionamento e riconversione industriale che viene imposto dalla transizione all'elettrico. Con tutte le nostre forze sindacali ci batteremo affinché ciò avvenga nel rispetto delle migliaia di lavoratori coinvolti.

Jabil: firmata ipotesi di accordo per ricollocare i lavoratori del sito di Marcianise



Nella tarda serata di mercoledì 17 febbraio è stata raggiunta al ministero dello Sviluppo economico un'ipotesi di accordo con Jabil e Tme che interessa il futuro di 222 lavoratori. L'intesa prevede che Tme entro il 31 agosto, e comunque entro il 2022, assumerà a tempo indeterminato i dipendenti di Jabil che volontariamente si proporranno con un incentivo di 30mila euro, con pari retribuzione annua e con le tutele previste dall'articolo 18. Inoltre, è stata trovata una soluzione in Tme anche per i 22 dipendenti provenienti dall'azienda Orefice. Circa due settimane fa, infatti, il Tribunale di Napoli Nord ha detto "no" al trasferimento di questi lavoratori che, con una semplice mail, erano stati trasferiti da Marcianise in Sardegna.

ATTESA DEL PIANO INDUSTRIALE

"Ora attendiamo da Jabil che venga implementato il piano industriale con più carichi di lavoro che, insieme

alle uscite verso Tme, consentano di chiudere la stagione degli ammortizzatori sociali e delle continue ristrutturazioni per tornare a lavorare e a produrre", ha commentato **Luca Colonna**, responsabile nazionale Uilm del settore.

PAROLA AI LAVORATORI

Il punto chiave dell'accordo prevede che il Fondo di salvaguardia entrerà in quota di minoranza nella newco Tme Assembly Engineering, già costituita da Tme, che si occuperà di progettazione e produzione di schede elettroniche per diversi settori industriali. La Struttura per le crisi d'impresa del Mise proseguirà insieme a Invitalia la sua attività di confronto tra le parti e di monitoraggio sul percorso condiviso per tutelare tutti i lavoratori. "La vertenza non è conclusa ma ritengo si sia giunti a una buona intesa, ora la parola alle assemblee e al voto dei lavoratori", ha specificato Luca Colonna.

Fincantieri: valutazione annuale della performance



Il 14 febbraio si è svolto in videoconferenza l'incontro, richiesto nei giorni scorsi dai coordinatori nazionali di Fim Fiom Uilm assieme all'Esecutivo, sulla valutazione annuale della performance di Fincantieri. La richiesta di approfondimento da parte dei lavoratori di tutti i siti produttivi è emersa in seguito all'avvio della procedura di valutazione annuale.

LE MOTIVAZIONI

Nel corso dell'incontro l'azienda ha illustrato le motivazioni alla base del nuovo processo sui percorsi di carriera che, di fatto, misura la prestazione e, non direttamente, i meccanismi di produttività legati ad accordi collettivi che saranno discussi nell'ambito della trattativa per il rinnovo dell'integrativo aziendale. L'azienda ha illustrato come il nuovo processo di valutazione rinnovi quanto codificato nel 2013, ritenuto poco aggiornato e non coerente con i tempi attuali anche da una "survey" (questionario) a cui le lavoratrici e i lavoratori hanno risposto favorevolmente.

VALUTAZIONE OMOGENEA

Inoltre, il nuovo processo va ad allineare temporalmente gli altri processi di valutazione oggi in azienda rendendo omogenea nel gruppo la valutazione ai vari livelli. L'obiettivo è che questo diventi una opportunità per consentire al lavoratore una valutazione basata sulle attività che svolge e i progetti da portare avanti, anche di tipo trasversale, evitando di fatto valutazioni soggettive da parte dei responsabili di ente. L'Esecutivo del coordinamento, assieme a Fim Fiom Uilm nazionali, hanno richiesto di prevedere l'approfondimento dei temi legati alle disposizioni contenuto dal contratto nazionale vigente sull'inquadramento all'interno della trattativa per il rinnovo dell'integrativo di gruppo, e precisamente nel capitolo inerente alla possibile istituzione in ogni sito produttivo della Commissione inquadramento.

Mbda: firmato accordo smart working, da strumento di emergenza a valore per il futuro



“Il 18 febbraio a Roma presso la sede di Unindustria abbiamo firmato l'accordo che regola l'utilizzo dello smart working in Mbda, una delle aziende del perimetro di Leonardo che più delle altre durante la pandemia ha utilizzato questa modalità per continuare a dare il proprio contributo al Paese, a supporto delle Forze Armate. Questa importante intesa tra il Coordinamento nazionale dei delegati, la direzione aziendale e le segreterie nazionali e territoriali, consentirà di costruire le giuste condizioni di lavoro al proprio interno, bilanciando il valore del confronto interattivo diretto con la possibilità di mediare le priorità lavorative con quelle personali”. Lo dichiara **Bruno Cantonetti**, Segretario nazionale Uilm e responsabile del settore aerospazio.

ACCORDO SPERIMENTALE

In una fase che ancora risente degli strascichi derivanti dalla pandemia è stato raggiunto un accordo sperimentale che consentirà di monitorarne la diffusione e l'applicazione al maggior numero di lavoratori e famiglie professionali.

- Smart working fino a otto giorni nel mese
- Nessun vincolo logistico
- Garanzia di omogeneità applicativa all'interno dei team di lavoro

- Nessun impedimento nella scelta dei giorni
- Diritto alla disconnessione
- Rafforzati i canali di interazione virtuale fra i lavoratori
- Monitoraggio periodico dell'andamento
- Forte impulso al cambiamento culturale attraverso la formazione dei capi

Questi alcuni dei punti qualificanti dell'accordo firmato che rappresenta un passaggio importante per affrontare la fine dello stato di emergenza, accogliendo i cambiamenti sociali e produttivi che sono avvenuti nel mondo del lavoro.

LAVORO E VITA PRIVATA

“Circa 1.300 lavoratori in Italia - continua Cantonetti - potranno combinare produttività e vita privata attraverso un modello virtuoso che riconosce i segnali inequivocabili del cambiamento. Il modello vincente è quello della concertazione e insieme al management di MBDA siamo riusciti a coniugare strutturalmente vita privata ed esigenze personali”. “Otto giorni al mese senza vincoli logistici e nessuna misurazione della giornata lavorativa, una vera rivoluzione, in un settore strategico per il nostro Paese”, aggiunge. “Ancora un passo in avanti che dimostra tangibilmente il percorso di crescita intrapreso dall'azienda e sostenuto dai lavoratori, - conclude - questa è la vera forza vincente nelle relazioni sindacali”.

Parità salariale, che sia la volta buona



di Luigi Oddo

Il giudizio lo daremo alla fine sul disegno di legge n. 2418 del 13 ottobre 2021, su quella che sarà la sua effettiva messa in atto per la eliminazione delle disparità di genere in ambito la-

vorativo. L'obiettivo è quello di mettere fine alle discriminazioni indirette che mettono le donne in una posizione di svantaggio; le donne subiscono preclusioni alle richieste di modifica di orari e tempi di lavoro in ragione del sesso e delle esigenze familiari e lo stato di gravidanza può minare la conservazione del posto di lavoro che spesso al rientro non è mai come ci si aspetta.

MONITORAGGIO

Nelle imprese private e pubbliche è previsto un monitoraggio sulla situazione del personale improntata al principio della parità di genere, alle iniziative di selezione e accesso alla qualificazione e formazione professionale, alle assunzioni e alla promozione dei tempi di vita e di lavoro. Per questo ben venga la certificazione ministeriale per attestare le misure da mettere in atto concretamente al fine di ridurre il divario laddove in essere. Rimane in-

comprensibile il passaggio degli sgravi fiscali per i datori di lavoro fino a 50.000 euro se redigono un rapporto peraltro anche facoltativo.

RAPPRESENTANZE SINDACALI

Buona invece la possibilità di coinvolgere le rappresentanze sindacali per l'accesso ai dati. Il loro coinvolgimento costituirà una base per le future contrattazioni territoriali o aziendali: è una buona occasione di crescita culturale e organizzativa. Nella provincia di Udine, nel corso degli anni la sola istituzione della struttura pubblica per le pari opportunità ha determinato una mera contabilità senza fornire elementi utili al contrasto discriminatorio. Il meccanismo va rivisto: teorizza, raccoglie dati, ma non dà soluzione effettiva al problema e a consuntivo di ogni anno rimane invariato l'atteggiamento maschilista "tipico anche delle nostre istituzioni" preponderante nelle progressioni delle carriere nell'attribuzione dei compiti di comando. Poche sono infatti le realtà ove le donne ricoprono ruoli di alta responsabilità e dirigenza del personale. Nonostante vi siano delle ottime qualità il persistere di un tale atteggiamento non può certamente essere ricondotto a una differenza intellettuale o professionale, è solo pregiudizio e limite culturale.

La commissione Pari Opportunità Fim Fiom Uilm e Federmeccanica prende corpo



di Loretta Tani

Si è tenuta nella giornata del 15 febbraio la riunione della commissione Pari Opportunità Fim Fiom Uilm Federmeccanica Assisital, organo previsto dal CCNL, che ha lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità. L'incontro, che è stato l'occasione di vedere la commissione per la prima volta completa di tutti i suoi componenti, si è tenuto presso la sede della Confindustria di Roma, anche se, visto il perdurare delle ristrettezze dovute alla pandemia, si è svolto in modalità mista.

LA DELEGAZIONE

Al tavolo erano presenti parte della delegazione Federmeccanica, Fim Fiom Uilm Nazionali e alcune responsabili delle pari opportunità territoriali. In collegamento video la restante delegazione compresa Assisital e alcune aziende come Abb, Alstom Italia e Avio Aero. Inizialmente ciascun componente ha fatto una breve presentazione, per poi dare la parola alle organizzatrici con l'introduzione di Federmeccanica.

TANTI TEMI DA AFFRONTARE

“Le problematiche in essere sono molteplici”, ha annunciato la Responsabile P.O. di Federmeccanica, “dalla violenza e molestia sul posto di lavoro alla violenza sessuale, dal divario retributivo di genere al superamento degli stereotipi, al ruolo sociale e culturale, la transizione ecologica, le nuove tecnologie, le competenze tecniche Stem, la conciliazione vita-lavoro e il welfare più attento alle esigenze delle donne. I temi da affrontare saranno tanti”, ha continuato, “ma abbiamo tempo per cercare di arrivare a raggiungere alcuni obiettivi”. E, a proposito di tempo, ha ricordato che la scadenza naturale della commissione corrisponde a quella del contratto nazionale, quando la stessa dovrà presentare una relazione sul proprio operato.

I PROSSIMI PASSI

Si è proseguito con un dibattito per stabilire un piano lavori e si è convenuto che il miglior modo per iniziare un proficuo lavoro di gruppo sia quello di mettere a disposizione le proprie esperienze; per fare ciò si è stabilita una giornata seminariale, che si svolgerà in presenza a Roma il 29 marzo, dove le aziende porteranno una presentazione delle norme di buone prassi utilizzate al loro interno e il sindacato presenterà ciò che si è ottenuto con la contrattazione sia nazionale che territoriale.

La settimana sulla sicurezza sul lavoro di Cgil Cisl e Uil



“Non c’è più tempo, non siamo disponibili ad attendere oltre, continuando a contare lavoratori e studenti morti sul lavoro o durante un’esperienza formativa in azienda. Occorre intervenire subito con provvedimenti in grado di fermare la strage”. È quanto dichiarato dai Segretari generali di Cgil, Cisl e Uil, **Maurizio Landini**, **Luigi Sbarra** e **PierPaolo Bombardieri**, che hanno predisposto una serie di iniziative tra i lavoratori per mettere a fuoco per l’ennesima volta il tema più importante: la sicurezza sul lavoro.

ASSEMBLEE E INIZIATIVE

Nella settimana dal 21 al 27 febbraio, quindi, sono state organizzate iniziative e assemblee nei luoghi di lavoro. I delegati sindacali hanno dialogato con lavoratori e lavoratrici, stagisti, tirocinanti e ragazzi e ragazze che svolgono percorsi di apprendimento scuola/lavoro sul tema della sicurezza e sul diritto di vedere garantita l’incolumità di chi opera, come dipendente o studente impegnato in un percorso formativo di vario tipo, all’interno di un’azienda, un cantiere o un qualsivoglia luogo di lavoro

VITE SPEZZATE

“È necessario, e le morti di Lorenzo e Giuseppe a distanza di pochi giorni lo hanno drammaticamente confermato – hanno spiegato i tre Leader – potenziare e migliorare i controlli e garantire una formazione specifica, agli studenti, ai tutor e ai dipendenti già presenti in azienda con linee guida condivise su come operare in queste situazioni”. Inoltre, per Cgil, Cisl e Uil “non è accettabile che la presenza di studenti venga considerata al pari di lavoro subordinato vero e proprio”.

MAGGIOR CONTROLLO

“Ministeri competenti ed Enti locali – hanno aggiunto – si facciano immediatamente carico di questa situazione insostenibile. Imprese, organi di vigilanza e associazioni di categoria si assumano le proprie responsabilità”. “È il momento di risposte certe sul tema degli infortuni sul luogo di lavoro e in itinere. Chiunque esca la mattina dalla propria casa per andare a lavorare o per un’esperienza formativa prevista dal proprio percorso di studi deve avere la certezza di tornarvi la sera”, hanno concluso Landini, Sbarra e Bombardieri.