

NO ALLA GUERRA!



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Care lavoratrici e cari lavoratori, nonostante il miglioramento del clima, l'infezione pandemica non accenna ad attenuarsi. Continua a diminuire la capacità distruttiva del virus, ma il numero delle infezioni resta elevato

PRIMO PIANO



Acciaierie d'Italia: nessuna risposta alla nostra richiesta di incontro

Il 10 maggio scorso Fim Fiom Uilm sono tornate a chiedere un incontro urgente al ministro dello Sviluppo economico, Giancarlo Giorgetti, con l'obiettivo di ridefinire le strategie legate agli asset di Acciaierie d'Italia



Automotive: dal Governo primi segnali di attenzione, ma ora occorre una Agenzia per gli approvvigionamenti



Whirlpool rivede la sua strategia e mette perfino in dubbio la permanenza in Europa



Assemblea nazionale del Coordinamento Uil Pari Opportunità: non restiamo in silenzio!



Comitato esecutivo Uilm: approvazione del rendiconto 2021 e situazione attuale



Niente che riguarda IndustriAll Europe lancia il Manifesto della Giusta Transizione



La Uilm a Lecce: ora il Lavoro



Elezioni Rsu: la Uilm registra altre vittorie in numerose aziende



Le figure chiave in materia di Salute e sicurezza sul lavoro e il Ccnl dei metalmeccanici

L'Editoriale di Rocco Palombella



Care lavoratrici e cari lavoratori, nonostante il miglioramento del clima, l'infezione pandemica non accenna ad attenuarsi. Continua a diminuire la capacità distruttiva del virus, ma il numero delle infezioni resta ancora elevato complici anche le riaperture.

Intanto la Guerra, provocata dalla Russia nei confronti del popolo ucraino, dopo due mesi continua incessantemente ad uccidere vite umane e a radere al suolo intere città.

Dico in premessa che i due temi rivestono una grande rilevanza sociale, tutto il mondo continua a rimanere esterrefatto per la brutalità di un conflitto che non accenna a finire. Purtroppo, ogni giorno che passa si ha la percezione di un allargamento del conflitto. In ordine di tempo, proprio le dichiarate volontà di adesione alla NATO da parte di Finlandia e Svezia hanno creato ulteriori tensioni e divisioni e vedono anche il presidente turco Erdogan contrario a questa scelta.

Noi sin dall'inizio abbiamo espresso chiaramente critiche sui tempi lunghi di un conflitto così atroce che rischia di peggiorare ulteriormente la situazione già di per sé delicata. In questo preciso momento non si riesce a capire realmente chi sono i Leader mondiali più rappresentativi che possono intercedere con Putin e negoziare la fine del conflitto.

Il nostro Presidente del Consiglio è tornato da pochi giorni dagli Stati Uniti, dove ha incontrato il Presidente Biden, ma non si riescono a comprendere bene quali siano stati gli scambi e gli accordi fatti tra i due. Sicuramente sono stati rafforzati i rapporti che il nostro Paese ha avuto negli anni con gli USA, ma non è emerso altro dato significativo.

Dopo gli incontri del Governo con Cgil Cisl e Uil sulle misure previste nel Def non vi sono stati ulteriori passi in avanti se non le decisioni del Governo di varare alcune misure, tra cui i 200 euro per i lavoratori che hanno un reddito inferiore a 35mila euro lordi. Per il resto tutto tace, nessun altro incontro è stato calendarizzato.

Non ci stancheremo mai di sollecitare il ministro dello Sviluppo economico, quello del Lavoro e gli altri ministri

competenti a interessarsi dei problemi che rischiano, se non affrontati, di far arretrare ulteriormente la nostra economia. Anche con quei provvedimenti annunciati, i prezzi non sono diminuiti e l'inflazione ha continuato a correre.

Mai come in questo momento la salvaguardia dei posti di lavoro e il mantenimento del reddito pro capite e familiare diventano un elemento imprescindibile.

A fronte delle nostre richieste alcune aziende in ambito nazionale hanno deciso di erogare, per tutti i propri dipendenti, una somma una tantum per poter favorire gli acquisti e per poter attenuare gli effetti devastanti di questa maledetta inflazione.

L'aumento delle tariffe che negli anni scorsi erano sotto il rigoroso controllo del Governo, ormai da tempo sono state liberalizzate e il Governo stesso non è stato in grado di intervenire per evitare danni irreparabili sul piano sociale.

Sotto l'aspetto invece occupazionale, o delle crisi industriali, continuiamo a registrare una mancanza di volontà da parte del Governo di intervenire con tutta la sua determinazione per evitare che si instauri un clima di tensione.

Siamo molto preoccupati per tutto il settore dell'automotive, siamo preoccupati di come si sta gestendo la crisi del settore siderurgico, a partire dalla vertenza su Acciaierie d'Italia, siamo preoccupati delle dichiarazioni che la Whirlpool ha fatto circa la necessità di considerare il mercato Europeo sempre meno importante con l'eventuale prospettiva di un forte ridimensionamento o addirittura di una vendita degli stabilimenti italiani ed europei.

Sarebbero drammatiche le ripercussioni per il nostro Paese considerando che circa 5mila dipendenti diretti lavorano per Whirlpool. Purtroppo, da diversi anni registriamo un comportamento del colosso americano quantomeno poco responsabile e disinteressato nella gestione degli investimenti sugli stabilimenti italiani.

Nonostante tutto, non ci stancheremo mai di rincorrere il Governo affinché intervenga immediatamente e consideri prioritario il tema industriale che non può, per nessuna ragione, essere lasciato alla deriva.

Acciaierie d'Italia: nessuna risposta alla nostra richiesta di incontro

PRIMO PIANO



Il 10 maggio scorso Fim Fiom Uilm sono tornate a chiedere un incontro urgente al ministro dello Sviluppo economico, **Giancarlo Giorgetti**, con l'obiettivo di ridefinire le strategie legate agli asset di Acciaierie d'Italia. "Dopo l'accordo del 6 settembre 2018 sottoscritto in sede governativa - lamentano i sindacati - non ci è stato più consentito di affrontare nel merito, attraverso un confronto costruttivo, le questioni industriali, ambientali e occupazionali dell'ex Ilva e soprattutto quelle relative alla sicurezza dei luoghi di lavoro a tutela dei lavoratori e dei cittadini dei territori interessati". Per tali ragioni, nelle province in cui insistono i più grandi siti del gruppo, a partire da Taranto e Genova, sono stati proclamati importanti iniziative di sciopero per denunciare una gestione insostenibile degli stabilimenti che ne sta compromettendo inesorabilmente il destino.

IL NO DELLA PROCURA

Nel frattempo la Procura di Taranto, come era prevedibile, ha bocciato il dissequestro degli impianti nel sito pugliese. Quello della Procura è un parere espresso alla Corte d'Assise a cui gli avvocati di Ilva in amministrazione straordinaria hanno fatto istanza a fine marzo. Adesso bisognerà vedere quello che deciderà prossimamente la Corte, cui tocca la decisione di merito. A maggio di un anno fa, con la sentenza "Ambiente Svenduto" relativa ai gravi reati ambientali contestati ai Riva, la Corte ha disposto la confisca degli impianti su richiesta della pubblica accusa. Confisca che scatterà però solo se confermata dal giudizio in cassazione. Se anche il verdetto della Corte d'Assise sarà negativo, i legali di Ilva in As potranno fare ricorso al Tribunale del Riesame e puntare in seguito alla Cassazione. Il dissequestro è importante in funzione del riassetto della società Acciaierie d'Italia che dovrebbe avvenire entro fine maggio, come previsto dal contratto di dicembre 2020.

IL NEGOZIATO NASCOSTO

Sul piano produttivo non cambia nulla, poiché il siderurgico può continuare a lavorare e gli impianti pur restando sequestrati, conservano la facoltà d'uso per il gestore. Cambia molto, invece, sia per il passaggio della maggioranza allo Stato tramite la controllata Invitalia (dal 38% al 60%) che potrebbe slittare di almeno un anno, sia per l'acquisto dei rami d'azienda di Ilva in As. Voci di stampa dicono che Ilva in As, ArcelorMittal e Invitalia siano a lavoro per riformulare il contratto del 2020 e allungare i tempi di messa a regime. Un negoziato che le parti dovrebbero chiudere entro fine mese e pare stia incontrando delle difficoltà. Mittal avrebbe chiesto uno sconto di 200 milioni sul prezzo di acquisto dell'azienda, fissato a 1,8 miliardi, e una riduzione ulteriore del 25% del canone di fitto, che era già stato tagliato del 50% a marzo 2020 con l'obbligo di saldare la parte corrisposta al momento dell'acquisto.

L'INDOTTO

Oltre a questo, ci sono problemi legati all'indotto, l'azienda Peyrani Sud sta decidendo se fermare o meno lo scarico di materie prime per la fabbrica bloccando le attività sul quarto sporgente portuale. Peyrani dichiara di essere in credito di circa 10 milioni da Acciaierie d'Italia e di aver ricevuto addirittura una richiesta di riduzione del 7-8% per la firma del nuovo contratto. "La situazione resta grave a 360 gradi - commenta **Rocco Palombella**, Segretario generale Uilm - e il governo ignora le nostre richieste. È incredibile come in Italia siamo dei campioni quando si tratta di perdere asset industriali, settori strategici e possibilità di rilancio della nostra economia. Eravamo un Paese pieno di risorse, forse lo siamo ancora, ma le stiamo disperdendo senza batter ciglio. Noi non ci fermeremo davanti a nulla, meglio che lo sappiano".

Automotive: dal Governo primi segnali di attenzione, ma ora occorre una Agenzia per gli approvvigionamenti



Dopo una lunga azione di pressione da parte del sindacato, finalmente il governo ha iniziato ad adottare provvedimenti che accompagnano la transizione energetica nel comparto automotive, prima con la sigla dell'accordo per la costruzione della gigafactory a Termoli e poi con il varo di incentivi per le auto meno inquinanti. In particolare il Dpcm in gazzetta prevede una dote di 650 milioni per il 2022 per l'auto: 220 milioni per le vetture con emissioni tra 0 e 20 grammi di Co2 per Km (elettriche), 225 milioni per la fascia 21-60 (ibride plug-in), 170 milioni per la categoria 61-135 (endotermiche a basse emissioni); per le due ruote invece vengono stanziati 10 milioni per veicoli non elettrici e 15 milioni per i veicoli elettrici, mentre 10 milioni di euro sono destinati ai veicoli commerciali di categoria N1 e N2. L'augurio però è che le politiche possano diventare più ragionate e strutturali, magari anche grazie al confronto con le parti sociali, poiché quello dell'auto è il primo settore industriale italiano e sta attraversando una trasformazione epocale. Inoltre, sta diventando urgentissima la creazione di una Agenzia degli approvvigionamenti, per fronteggiare una crisi che sta pesantemente interferendo con la produzione.

POLITICA INDUSTRIALE ASSENTE

“Al Governo - spiega il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella** - abbiamo chiesto in questi mesi una politica

industriale nel settore automotive paragonabile a quella degli altri grandi Stati europei, che accompagni la transizione energetica sia varando incentivi al consumo strutturali e coerenti con la normativa europea sulle emissioni, sia utilizzando i fondi del PNRR per supportare le necessarie riconversioni industriali, sia definendo ammortizzatori sociali specifici a tutela dell'occupazione”. A inizio anno la Uilm aveva avanzato la richiesta di intraprendere un confronto di merito non solo con Fim e Fiom, ma anche con Federmeccanica con la convinzione che lavoratori e industriali oggi possano essere uniti nella difesa dell'interesse nazionale. “Stiamo finalmente ricevendo dal Governo qualche segnale di attenzione - aggiunge Palombella - ma purtroppo abbiamo ancora la sensazione di trovarci dinanzi ad azioni estemporanee piuttosto che ad un piano organico”.

CRISI DEGLI APPROVVIGIONAMENTI

Nel frattempo si sta aggravando la crisi degli approvvigionamenti, che sta colpendo con particolare durezza l'automotive a causa della carenza di microchip, ma che in verità ha una portata più generale. Per questo la Uilm chiede da tempo la creazione di una Agenzia degli approvvigionamenti, che innanzitutto ci aiuti a focalizzare le esigenze e le carenze produttive e che quindi riesca a sostenere l'industria nazionale.

Whirlpool rivede la sua strategia e mette perfino in dubbio la permanenza in Europa



di Gianluca Ficco

Dopo l'odiosa decisione di chiudere lo stabilimento di Napoli, Whirlpool per qualche tempo aveva mandato segnali di rilancio della sua attività in Europa e in Italia. Non parliamo tanto delle dichiarazioni dei vertici

aziendali, che pure a più riprese avevano annunciato un'imponente mole di investimenti, quanto di segnali tangibili nelle fabbriche: incrementi produttivi e perfino nuove assunzioni. Questo quadro era stato da ultimo fotografato nell'incontro nazionale di febbraio 2022, in cui venivano riferiti risultati finanziari lusinghieri e prospettive di crescita in tutti gli stabilimenti.

LA DOCCIA FREDDA

Dopo neanche tre mesi però la nuova doccia fredda: Whirlpool fa sapere di aver avviato una revisione strategica in Europa, Medio Oriente e Africa, che terminerà entro la fine del terzo trimestre e che potrebbe comportare addirittura una vendita dell'attività, il mantenimento della stessa o opzioni ibride. La multinazionale attribuisce tale decisione alle crescenti tensioni geopolitiche e commerciali, con correlata crisi degli approvvigionamenti, e

parla in modo esplicito di un mondo meno globale, nonché della opportunità di concentrarsi nelle regioni profittevoli del pianeta, escludendo evidentemente l'Europa da queste. Un atteggiamento apparentemente così schizofrenico merita un sia pur sintetico riepilogo di cosa è accaduto negli ultimi anni e getta purtroppo una luce sinistra sulle dinamiche geoeconomiche che stanno investendo il nostro Paese.

L'ACQUISIZIONE DI INDESIT

Ebbene non troppi anni or sono, correva l'anno 2014, Whirlpool si sentiva abbastanza forte in Europa da acquisire la storica impresa italiana Indesit. L'acquisizione produsse subito un primo colpo: la chiusura della fabbrica di frigoriferi di Caserta, che riuscimmo solo in parte a lenire con un accordo che prevedeva da una parte la allocazione al suo posto di un magazzino ricambi Whirlpool e dall'altra l'insediamento di una fabbrica di batterie del gruppo Seri. Inoltre il piano di integrazione fra i due gruppi non diede i risultati sperati ed anzi generò inefficienze e perdite tali da indurre ad una revisione delle strategie industriali. Bene inteso i problemi per la multinazionale americana sono stati concentrati quasi soprattutto nel vecchio continente, poiché a livello globale la sua posizione di leadership è sempre rimasta intatta.

LA VERTENZA DI NAPOLI

Ad ogni modo, in quell'ambito di revisione dei piani europei, nel 2020 maturò la sciagurata decisione di chiudere la fabbrica di lavatrici di Napoli. Dopo quasi due anni di durissima vertenza, a fine 2021, i 317 lavoratori coinvolti sono stati purtroppo licenziati; le uniche cose che si sono riuscite a strappare in trattativa sono state un incentivo di 95mila euro e in alternativa la possibilità di essere trasferiti a Varese, nonché la disponibilità a cedere a titolo praticamente gratuito lo stabile a potenziali investitori. Il Governo, tradendo le sue innumerevoli promesse, non è stato in grado non dico di forzare la mano alla multinazionale, ma nemmeno di guidare la vertenza verso forme di tutela forte per i lavoratori. Oggi siamo in attesa di conoscere il piano di reindustrializzazione del Consorzio Sistema Campania, in teoria interessato all'area ex Whirlpool, ma la azione sindacale per chiedere piani di riassorbimento occupazionale prosegue anche verso le Istituzioni.

IL MERCATO

Nel frattempo Whirlpool stava beneficiando della ripresa del mercato degli elettrodomestici causata dalla epidemia di covid, che come si può immaginare aveva spostato

i consumi da alcuni settori temporaneamente preclusi ad altri tendenzialmente domestici. Tale ripresa di mercato ha favorito un rilancio sia dei volumi produttivi sia dei conti economici, anche nella pur sempre problematica Europa. Ma due nuovi cigni neri sono comparsi a scompaginare il quadro economico: prima la crisi degli approvvigionamenti, con rincari e scarsità delle forniture, e infine la tragica guerra in Ucraina. Si tratta di due dinamiche strettamente connesse e potenzialmente fatali per la nostra industria, se la concatenazione degli eventi volgerà al peggio. E Whirlpool è la prima multinazionale leader di un settore a mettere in dubbio l'opportunità stessa di operare in Europa, che da terra ricca e potente rischia di diventare una regione pericolosa, in piena decadenza politica ed economica, oserei dire storica. L'Italia, manco a dirlo, fra tutti i membri dell'Unione europea è forse il più esposto e il più impreparato. Per questi motivi non solo stiamo chiedendo un incontro alla multinazionale e al Governo, ma stiamo insistendo per una politica di settore e per la istituzione di una Agenzia degli approvvigionamenti. L'Italia deve focalizzare le proprie necessità strategiche e agire di conseguenza per salvare l'apparato produttivo, prima che sia troppo tardi.

Assemblea nazionale del Coordinamento Uil Pari Opportunità: non restiamo in silenzio!



di **Loretta Tani**

La scorsa settimana nelle giornate del 11 e 12 maggio ha avuto luogo l'Assemblea nazionale del Coordinamento Uil delle Pari opportunità e Politiche di genere a Roma in forma ibrida. L'apertura dei lavori è stata affi-

data al Segretario organizzativo, **Emanuele Ronzoni**, che ha dato il benvenuto alle presenti e ha parlato dell'organizzazione del prossimo Congresso confederale stabilendo quali saranno gli obiettivi per il prossimo futuro. Ha tenuto a precisare che la prossima tornata congressuale dovrà cambiare, come dovrà cambiare il modo di pensare. Ha puntualizzato che nella composizione di tutti i Consigli/Esecutivi regionali di categoria, chi verrà eletto componente dovrà essere una persona che contribuirà a far crescere l'organizzazione, dovrà essere una persona intuitiva in grado di programmare ma soprattutto partecipare e essere sempre presente a ogni riunione che sarà indetta.

SENSO D'APPARTENENZA

Ivana Veronese, Segretaria confederale, riallacciandosi alle parole di Ronzoni ha ribadito l'importanza che ogni iscritta, militante, delegata, deve sentire forte il senso di appartenenza a un'organizzazione che guarda al futuro.

Elencando le problematiche relative alle donne che spesso devono decidere se avere una carriera o una famiglia, donne che subiscono violenza economica psicologica e fisica, ciò che più mi ha colpito nel suo intervento è stato questo passaggio: "Voglio far notare che non si tratta di temi delle donne, si tratta di temi di tutti i cittadini e pertanto non sono i nostri temi, ma i temi di tutta la società, di tutta la Uil, perché il coordinamento delle pari opportunità e delle politiche di genere, non è la 'riserva indiana in cui rinchiuderci'. Il diritto delle donne alla scelta della maternità ma anche a scelte diverse, le donne a cui viene lasciata la totale cura delle nuove generazioni e delle generazioni che le hanno precedute quelle che definiamo comunemente donne sandwich, deve essere una priorità per tutti".

UNA QUESTIONE SOCIALE

Sonia Ostrica, coordinatrice confederale P.O., affrontando il tema della maternità ha parlato dei congedi parentali facoltativi che così come sono strutturati oggi danno un indennizzo pari al 30% dello stipendio per ogni giorno che viene utilizzato, "ma se lo guardiamo sotto un altro punto di vista, e cominciamo a dire che ogni giorno di congedo parentale facoltativo comporta la perdita del 70% dello stipendio, ci rendiamo realmente conto quale ne sia l'effetto. La genitorialità deve essere assunta come questione sociale e non deve essere scaricata invece su chi una famiglia cerca di crearla". Ha poi affrontato il tema

del lavoro per le donne, dichiarando che il part-time deve essere una scelta e non una imposizione, e il precariato deve essere breve e di natura formativa. Il part time e il precariato così come sono utilizzati oggi vanno a discapito della stabilità. Un contratto sicuro dà la possibilità di potersi disegnare un futuro, è libertà, è sicurezza ed è protezione, e protezione anche dalla violenza.

SULLE DONNE IL PESO DELLA FAMIGLIA

PierPaolo Bombardieri il suo intervento è stato comprensivo di tutti gli argomenti iniziando dalla politica europea, parlando del viaggio a Berlino per discutere con Schulz, al viaggio a Varsavia insieme al sindacato polacco ed ucraino per aprire una casa di accoglienza per le donne che scappano dalla guerra ucraina. Questo grazie alla raccolta di fondi fatta dalla ONG Progetto Sud, alla disponibilità e generosità di tante categorie, strutture Uil, i nostri iscritti, simpatizzanti, impiegati e dirigenti. Parlando della politica italiana ha affrontato il discorso della extra tassa per le aziende che hanno tratto profitto durante la pandemia. Sul tema delle pensioni che riguardano le donne ha dichiarato: "Abbiamo utilizzato le donne, le donne sono quelle che hanno garantito la scuola a casa, perché i bambini non erano in grado di farlo da soli, e nell'85% dei casi sono state le mamme, le nonne, che hanno garantito il sistema. Tutti hanno riconosciuto che durante il periodo della pandemia, l'assistenza familiare, agli anziani che spesso stavano male e da soli, è stata garantita da chi aveva sulle spalle il maggior peso, maggior carico della famiglia, cioè le donne! Allora noi chiediamo a gran voce al Governo e alla politica coerenza. Se questo è vero dovete riconoscere alle donne, per andare in pensione il fatto che lavorano più degli uomini, altrimenti questo sistema non funziona!"

IL NOSTRO CCNL

Il mio intervento si è basato sulla nostra contrattazione, quella dei metalmeccanici, sia a livello nazionale che al secondo livello, menzionando ciò che abbiamo inserito nel nostro contratto nazionale a favore delle donne vittime di molestia/violenza e dell'avvio, previsto sempre nel nostro contratto, della commissione pari opportunità nazionale. Ho proseguito citando il welfare, che nel contratto nazionale è pari a un valore di 200 euro, mentre con la contrattazione di secondo livello in alcune aziende si ha la possibilità di spostare il premio di risultato nel welfare, con il vantaggio che l'importo deciso non viene decurtato dalle tasse e aumentato del 10% a carico dell'azienda. Tali somme vengono utilizzate dalle lavoratrici/lavoratori nelle piattaforme aziendali per acquistare beni o servizi per la famiglia.

IL BONTON DEL TEMPO

Gli interventi delle delegate hanno maggiormente evi-

denziato la difficoltà ad essere elette come tali, di dover dimostrare in ogni ambito la loro capacità, e spesso di non avere il tempo e le risorse adeguate da impegnare nell'attività sindacale. Una suggerimento interessante è stato fatto dalla Segretaria della Uil Scuola, **Francesca Ricci**, che ha parlato di "bonton del tempo", cioè fissare gli impegni all'interno dell'orario di lavoro, perché molte volte capita che gli orari in cui si fissano le riunioni non lo rispettano, vanno oltre, questo va a discapito delle ore dedicate alla vita familiare, capita spesso che vanno a sovrapporsi, ed è questa già una discriminazione per la donna che tende a sottrarsi in quanto consapevole degli impegni affettivi. **Valeria Cabrini** della Uil Pensionati ha sottolineato come il gap pensionistico è strettamente correlato al gap salariale. "Se il tuo stipendio è basso la tua pensione sarà bassa". La Segretaria confederale **Tiziana Bocchi** è tornata sul discorso delle Rsu sottolineando che è importate e fondamentale incoraggiare e spingere le donne a presentarsi nelle liste di candidati alle elezioni e di votarle senza pregiudizi, riferendosi a quelle banali invidie tra colleghe, perché "solo quando noi siamo unite e facciamo squadra, vinciamo".

UNA MISSIONE

E dopo queste due giornate di lavoro, come ne esco? Sicuramente molto più convinta che quello che portiamo avanti è una missione! La missione di aiutare tante persone, che vivono disagiate economicamente, senza un futuro stabile, sfruttate. Viviamo con tante belle leggi qui in Italia, che dovrebbero proteggerci, ma poi quei diritti conquistati che pensiamo siano indelebili e per sempre, nella realtà basta poco per abrogarli. Se giriamo lo sguardo un po' più il là del nostro Paese, ci rendiamo conto di quanto possa essere veloce il cambiamento, donne che negli anni Settanta portavano la minigonna oggi sono costrette a indossare il burca e gli viene negata la libertà e l'istruzione. Donne che ancora oggi, nel 2022 vengono stuprate considerando quest'atto da chi lo pratica una pulizia etnica o un'arma di guerra, nonostante che nello statuto della Corte penale internazionale, adottato nel 1998, siano stati introdotti tra i "crimini contro l'umanità e i crimini di guerra lo stupro, la schiavitù sessuale, la prostituzione forzata, la gravidanza forzata, la sterilizzazione forzata e altre forme di violenza". In Texas, paese democratico, resta il divieto d'aborto, e in quasi tutti gli Stati Uniti c'è una vera e propria battaglia perché vogliono cancellare questo diritto. Il nostro impegno è quello di non smettere mai di lottare e continuare a parlarne. Mi viene in mente una frase detta da Madeleine Albright (Praga, 15 maggio 1937 - Washington, 23 marzo 2022) Prima Segretaria di stato degli Stati Uniti d'America: **"Mi ci è voluto molto tempo per trovare la mia voce, e ora che ce l'ho, non rimango in silenzio"**.

Comitato esecutivo Uilm: approvazione del rendiconto 2021 e situazione attuale



Lunedì 16 maggio, a Roma, si è riunito l'Esecutivo nazionale Uilm per l'approvazione del rendiconto 2021 e per una valutazione della situazione economica e sociale del settore metalmeccanico. L'Esecutivo, ascoltata la relazione del Segretario organizzativo, **Roberto Toigo**, e la relazione dei revisori dei conti, ha approvato all'unanimità il rendiconto 2021. Dopo la relazione introduttiva del Segretario generale **Rocco Palombella** si è discusso della situazione economica e sociale del settore metalmeccanico ed è stato rilevato con grande preoccupazione il clima di incertezza che si percepisce in molte realtà aziendali, dovuto agli effetti della coda della pandemia, ma soprattutto alle conseguenze dell'invasione dell'Ucraina da parte della Russia.

STAGIONE CONGRESSUALE

Per questo, l'Esecutivo nazionale ritiene che proprio durante la fase congressuale, che la Uilm e la Uil stanno svolgendo, occorre riaffermare le legittime esigenze e i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori del settore metalmeccanico riguardo la tutela delle retribuzioni e degli

aspetti normativi, per un contenimento della precarietà, per una riduzione del prelievo fiscale sul lavoro dipendente, per una riforma degli ammortizzatori sociali e delle pensioni, per una corretta gestione della transizione energetica e digitale e per una ridefinizione delle politiche industriali con un accorciamento della catena delle forniture.

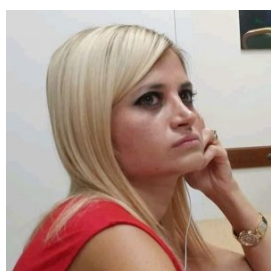
TRANSIZIONE ECOLOGICA

Uno dei temi centrali - affrontato dal Segretario generale nelle sue conclusioni - resta quello della transizione ecologica e della necessità di governare e programmare una fase che rischia di mettere seriamente a rischio tantissimi posti di lavoro. Il settore metalmeccanico è interessato fortemente e in modo trasversale da questo fenomeno. Certamente però i primi impatti sono visibili in particolare sul settore dell'automotive, per questo è necessario sollecitare la politica a compiere scelte che garantiscano la "giusta" transizione. Questo resta sicuramente uno dei temi più dibattuti nella fase congressuale in corso fino al Congresso della Uilm Nazionale in programma a ottobre.

IndustriAll Europe lancia il Manifesto della Giusta Transizione



Niente che riguarda noi, si fa senza di noi!



di Chiara Romanazzi

Dopo otto mesi di campagna sulla Giusta Transizione organizzata da IndustriAll Europe dal titolo "Nothing about us, without us!" (Niente che riguarda noi, si fa senza di noi), il

17 e 18 maggio a Bruxelles, in modalità ibrida, è stato ufficialmente lanciato il Manifesto sulla Just Transition. Il Manifesto è il risultato di tre anni di intenso lavoro sulla digitalizzazione da parte di IndustriAll Europe e le sue affiliate. All'importante appuntamento hanno partecipato non solo i sindacalisti industriali di tutta Europa, ma anche rappresentanti della Commissione europea, del Parlamento europeo, delle associazioni datoriali e rappresentanti di piccole e medie aziende europee.

IL TEMA DELLE MATERIE PRIME

L'evento è stato aperto da **Luc Triangle**, segretario gene-

rale del sindacato industriale europeo, che ha illustrato quanto la situazione economica e sociale in Europa stia peggiorando notevolmente con la guerra. I prezzi dell'energia e delle materie prime sono in aumento, si registra una profonda carenza nell'approvvigionamento delle materie prime, le disuguaglianze stanno aumentando e la transizione sta viaggiando ad una velocità diversa in tutta Europa. Per i sindacati la transizione giusta significa trasformare l'economia in modo equo e inclusivo. Lo slogan scelto per la campagna durata tutti questi mesi è stato "Niente che riguarda noi, si fa senza di noi" e dimostra quanto sia importante che ci sia un dialogo sociale intenso, ora reso ancora più necessario dalla volatilità della situazione attuale. Per arrivare pronti alla transizione, le scelte tecnologiche devono essere fatte oggi e non nel 2030, quando le emissioni di Co2 dovranno essere ridotte del 55% e del tutto nel 2050. Questi obiettivi sono necessari per ridurre di 1,5° C il riscaldamento globale. Ma i cambiamenti climatici e produttivi non possono esistere senza i cambiamenti sociali.

IL MANIFESTO

Non esiste una formula di Giusta Transizione che vada bene per tutti i Paesi, ma ci sono Stati sociali che funzionano bene, aiutano i lavoratori e sono utili per raggiungere gli obiettivi climatici.

Il Manifesto lanciato da IndustriAll Europe si basa essenzialmente su cinque pilastri:

1. Politica industriale adeguata ai cambiamenti
2. Governance inclusiva
3. Dialogo sociale intenso
4. Anticipazione e gestione del cambiamento
5. Nuove competenze e formazione attiva dei lavoratori per prepararli

Nel suo intervento Triangle ha fatto anche un invito alla pace e posto l'accento su quanto sia importante garantire quanto prima l'autosufficienza energetica. L'Unione Europea deve abbracciare quanto prima la dimensione sociale del Green Deal per arrivare alla decarbonizzazione e i politici devono lavorare insieme ai sindacati e ai lavoratori. Nessuno deve essere lasciato indietro! "Dobbiamo combattere insieme per una politica sociale. È arrivato il momento per garantire la transizione giusta!", così Luc Triangle alla fine del suo discorso.

PANEL DI DISCUSSIONE

Ai vari panel di discussione che si sono svolti nell'arco di queste due giornate, sono intervenuti oltre che ai sindacalisti europei, anche esponenti della Commissione Europea e dei gruppi di ricerca europei sulla digitalizzazione. Sebbene abbiano rappresentato punti di vista diversi, erano tutti concordi nell'affermare quanto sia importante il dialogo tra aziende, sindacati, associazioni datoriali e governi, che devono lavorare insieme per il bene comune affinché non ci sia una deindustrializzazione in tutta Europa. Attualmente ci sono 25 milioni di posti di lavoro in Europa. Molti di questi cambieranno, altri andranno persi. Il Direttore Generale del Dipartimento Crescita della Commissione Europea, si è soffermata su cinque punti chiave:

1. Competenze
2. Energia
3. Materie prime
4. Investimenti
5. Metodologia

Riguardo le competenze ha posto l'accento sul fatto che i posti di lavoro di alcuni settori andranno del tutto persi, come ad esempio il settore minerario di carbone, ma che ne verranno creati in altri settori, come nella ristrutturazione ad esempio degli edifici, che attualmente rappre-

sentano il 43% delle emissioni di Co2. Anche il settore della costruzione delle pale eoliche comporterà nuovi posti di lavoro, per le quali però sono necessarie materie prime (per le quali attualmente siamo dipendenti da Russia e Cina), così come anche per gli elettrolizzatori. Nuovi posti di lavoro sono anche previsti per la manutenzione dei pannelli fotovoltaici che verranno installati.

STRUMENTI MESSI IN CAMPO

Tra gli strumenti messi in campo dalla Commissione europea, gli esponenti Ue presenti all'evento hanno anche annoverato la strategia REPowerEU che mira a diversificare le forniture di gas, accelerare la diffusione dei gas rinnovabili e sostituire il gas nel riscaldamento e nella produzione di energia. Tali misure mirano alla riduzione della domanda di gas russo di due terzi entro la fine dell'anno in corso.

Sempre in merito alle materie prime, si è convenuto sulla necessità di dover intraprendere un'iniziativa per le materie prime. Ad esempio, nei Paesi Scandinavi, in particolare in Svezia, vi è del potenziale di litio nel sottosuolo, mentre in Spagna e Portogallo si stanno usando dei fondi per l'estrazione del magnesio e del litio. La Commissione Europea ha inoltre previsto un fondo per le nuove competenze di 12 miliardi di euro. Un altro settore che verrà molto impattato è quello dell'auto, per il quale si pone il problema non solo della creazione delle batterie, ma anche del loro riciclaggio. Per la creazione delle batterie la Commissione europea prevede la creazione di 800mila posti di lavoro entro il 2030 e ha inoltre creato l'Accademia delle Batterie che cerca di formare circa 150mila persone l'anno. Sempre riguardo le batterie, la Commissione ha previsto delle regolamentazioni che prevedono l'uso di determinate batterie, per evitare la fuga verso i Paesi extraeuropei.

IL CASO DELLA SPAGNA

Molto interessante è stato il caso della Spagna, dove la transizione è iniziata nel 2018. Nel 2010 è stata prevista la chiusura del settore minerario per il 2018. I sindacati spagnoli hanno firmato insieme al Governo l'accordo per la chiusura delle miniere a carbone, che però ha previsto anche un accordo per la transizione giusta e per il dialogo sociale. Quest'ultimo accordo prevede 1.700 progetti per riattivare le zone impattate dalla transizione e la formazione per nuove competenze, ovviamente a carico delle aziende. I sindacati spagnoli hanno posto l'accento sulla necessità di attivare un osservatorio europeo per sapere come si stanno attivando le diverse nazioni su questo tema, a livello di Governi e Imprese.

AUTOSUFFICIENZA EUROPEA

Al dibattito è intervenuta anche **Adriana Sukova**, direttore generale del dipartimento Occupazione della Commissione europea. Il suo intervento si è concentrato su come la nuova situazione geopolitica determinata dall'attacco della Russia nei confronti dell'Ucraina ha ulteriormente accelerato la necessità dell'Europa di dover essere autosufficiente dal punto di vista energetico. La Sukova ha inoltre dichiarato che gli Stati Membri dell'Ue devono usare i fondi pubblici e privati per raggiungere la giusta transizione. Tra gli strumenti messi a disposizione dalla Commissione ha ricordato: il Fondo Sociale Europeo plus, il Fondo per la Giusta Transizione e il Nuovo Fondo Sociale per il Clima, che prevede un finanziamento di 72 miliardi di euro, anche se non è stato ancora ufficialmente presentato. Per gestire l'impatto sociale e regionale della transizione verde è necessario riconoscere la disparità tra le diverse regioni europee. Inoltre, Adriana Sukova ha dichiarato che la Commissione europea sostiene e coinvolge le parti sociali a tutti i livelli, sia trasversale che nei comitati sociali settoriali, oltre a offrire finanziamenti di progetti legati alla transizione giusta e a promuovere iniziative sul dialogo sociale promuovendo la contrattazione collettiva a tutti i livelli. Inoltre, ha ricordato il Patto per le competenze messo a disposizione dall'Unione Europea con cui l'Europa insiste per lo sviluppo di competenze per alcuni settori specifici come il settore automobilistico, energetico, della costruzione, alimentare per creare le competenze per circa sei milioni di persone, che verranno richieste con i nuovi posti di lavoro.

IL RUOLO DEI CAE

Anche i cae devono fare la loro parte in questo grande processo di trasformazione. È necessario che nell'ordine del giorno degli incontri cae si parli di Giusta Transizione per far sì che i comitati aziendali europei possano, anche in questo caso, espletare il loro compito di informazione e consultazione per anticipare e gestire il cambiamento che la transizione porterà nei processi di produzione. Le aziende, in base alla Direttiva sui cae, hanno l'obbligo di informare e consultare i componenti cae e lo devono fare a maggior ragione nel contesto della Giusta Transizione.

CONTRATTI

All'importante dibattito ha preso parte anche **Alison Crabb**, anche lei del dipartimento Occupazione della

Commissione europea, che ha posto l'accento sulla trasformazione dei tipi di contratti di lavoro col passare del tempo. Infatti, mentre nella precedente generazione il contratto a tempo indeterminato era la normalità, ora non è più così e anche lei ha evidenziato l'importanza della formazione. I pilastri che lei ha illustrato, si basano tutti sulla formazione:

- La necessità di rafforzare le azioni collettive per le competenze. Il dialogo sociale è fondamentale e grazie al Patto per la formazione sottoscritto dalla Commissione europea e lanciato lo scorso anno, ci si è impegnati per la formazione di 6 milioni di lavoratori nell'Unione europea.
- Accesso agli strumenti finanziari per la formazione.
- Conto personale delle competenze. Quest'ultimo si riferisce al diritto finanziario e non finanziario al conto individuale alla formazione, e cioè accesso alla valutazione, orientamento e congedi retribuiti per la formazione.

Le microcredenziali per la formazione dovrebbero essere adottate dal Consiglio europeo a metà giugno. Tra i piani di investimenti orientati alla formazione degli adulti e messi a disposizione da parte della Commissione, la Crabb ha enunciato il Piano di Resilienza e l'Erasmus Plus.

STRATEGIA REPOWEREU

James Watson, direttore generale dell'Eurogas (che è un'associazione datoriale europea), ha illustrato invece le criticità della strategia europea RepowerEU, il cui obiettivo è allontanarci dalla dipendenza dei combustibili fossili della Russia, con lo scopo ambizioso di passare da zero idrogeno a 20 milioni di tonnellate (attualmente l'Europa produce solo 3 metri cubi di idrogeno). Secondo Watson, nella strategia europea si menziona poco la Just Transition per i lavoratori, dimenticando quindi l'aspetto che ci interessa: l'accompagnamento dei lavoratori nella transizione, senza perdere l'occupazione.

Il lancio del progetto REPOWEREU da parte della Commissione europea è avvenuto proprio il 18 maggio, lo stesso giorno del lancio del nostro Manifesto sulla Just Transition. Nel corso dell'evento che si è svolto in due giornate, non è stato lanciato soltanto il Manifesto della Giusta Transizione, ma anche il nuovo sito di IndustriAll Europe interamente dedicato alla Giusta Transizione: Questo sito verrà aggiornato di volta in volta con gli esempi di buone prassi di giusta transizione Paese per Paese.

La Uilm a Lecce: ora il Lavoro



di **William Maruccia**

Nonostante la pandemia, la Uilm di Lecce ha dato alle persone risposte, orientato, accompagnato, senza chiedere a nessuno se avesse o meno la nostra tessera. Lo abbiamo fatto e basta, nella speranza di

contribuire a mantenere vivo il senso del nostro essere comunità. Ce l'abbiamo messa tutta e siamo consapevoli, oggi più che mai, che Lecce ha bisogno di ritornare protagonista nei programmi regionali e di governo nazionale perché da questo territorio il mondo dell'impresa ha fatto grandi i suoi bilanci economici, ma non ha ancora ridotto le disuguaglianze economiche e sociali che le persone vivono.

CHIUSURE E CASSA INTEGRAZIONE

In Puglia non tira una buona aria. Le notizie dal fronte del lavoro hanno un segno univoco: fabbriche che chiudono, esuberi, cassa integrazione, licenziamenti. Gli aumenti vertiginosi dell'energia elettrica (pari al 100% in un anno, secondo Confindustria) e quelli delle materie prime (oltre il 70%), oltre che scaricarsi nel carrello della spesa falciando i redditi delle famiglie, stanno strozzando la produzione e le imprese procedono ormai diffusamente alla

riduzione o al blocco delle attività. Lecce naturalmente è dentro questa tempesta. Prima di questa crisi la task force per l'occupazione, a conferma della fragilità di pezzi rilevanti del tessuto imprenditoriale regionale, aveva sul tavolo ben 39 crisi aziendali che coinvolgevano circa 4mila lavoratori. Le cronache di questi giorni non lasciano dubbi: a Lecce si allunga l'elenco delle imprese che cessano l'attività e procedono a licenziare. Torna drammaticamente il tema del lavoro e l'ampliarsi delle fasce di disagio sociale e delle povertà. Naturalmente non esistono ricette facili per frenare questo declino. Ma non è neppure ammissibile che sulla crisi industriale e occupazionale che attraversa Lecce, e che può diventare sistemica, si siano mobilitati il sindacato, le prefetture e i vescovi mentre i vertici della regione nonostante il loro impegno estenuante ancora non impattano energicamente il governo nazionale, come accaduto per la desertificazione del territorio per mano della xilella.

AL CENTRO IL LAVORO

La Uilm di Lecce con le sinergie confederali porterà al centro del dibattito la questione lavoro soprattutto perché possiede asset importanti come il settore delle macchine movimento terra e agricole dove operano CNHI (stabilimento del Gruppo FIAT) e AIM di proprietà di OVV; l'automotive con LASIM; l'aerospazio con LEONARDO e SUPERMONTE per lavorati in acciaio; e poi DFV, azienda

anche essa leader internazionale; MEC OFFICINE, ITAL-BOATS e LUNITO per il comparto nautico e molteplici aziende connesse al settore metalmeccanico leccese. Queste devono rappresentare occasioni di rilancio territoriale e non di discussioni e prospettive diluite da mancati rafforzamenti geo politici.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Un grande territorio come il nostro, con una straordinaria tradizione di impresa e di lavoro, ha assoluto bisogno di sviluppare relazioni industriali efficienti. Ancora di più in questa delicata fase di ripresa su cui gravano tante incognite. L'enorme aumento del costo dell'energia, le strozzature nelle catene globali di approvvigionamento, le ripercussioni economiche dell'aggressione della Russia all'Ucraina, stanno ribaltando scenario e previsioni di crescita per il 2022. L'allarme del mondo delle imprese per l'erosione di competitività e sostenibilità produttiva, a cui si aggiunge la chiusura dell'export verso la Russia, è mo-

tivo di seria preoccupazione anche per il mantenimento dei livelli occupazionali. In un quadro così difficile e complesso noi pensiamo che occorra una risposta organica, per sbloccare gli investimenti, rompere le diseconomie e rilanciare una crescita che generi benefici da redistribuire su salari, pensioni e famiglie. Un nuovo patto per Lecce per costruire le basi della ripartenza e dare impulso a un modello di sviluppo più solidale, competitivo, partecipativo. Un'intesa complessiva per una nuova politica dei redditi a sostegno delle retribuzioni.

FIDUCIA

Abbiamo consapevolezza e fiducia nella nostra azione. Guardiamo al futuro in maniera positiva. Abbiamo sempre affrontato a viso aperto anche le scelte più difficili, anche quelle impopolari, subalterni a nessuno, assumendoci fino in fondo le responsabilità che ci competono per il bene delle lavoratrici, dei lavoratori, delle pensionate, dei pensionati, dei giovani che vogliamo rappresentare.

Elezioni Rsu: la Uilm registra altre vittorie in numerose aziende



Il 17 maggio scorso si è conclusa la tornata elettorale per il rinnovo della Rsu e Rls alla **Siapra**, azienda multinazionale che produce accumulatori per l'avviamento di autoveicoli e per uso industriale di Avezzano. I lavoratori che si sono recati alle urne per scegliere i propri rappresentanti sindacali sono stati 316 su 326 aventi diritto. Dei 311 voti validi

espressi, alla Uilm Uil ne sono andati 208, pari al 66 per cento. La Uilm, così, ottiene 4 Rsu su 6 disponibili. La Fim Cisl ha ottenuto 52 voti, pari al 16 per cento (1 Rsu), e la Fiom Cgil 54 voti, pari al 17 per cento (1 Rsu). Gli eletti della Uilm sono Alfredo Mascigrande, il più votato con 85 preferenze, Nazzareno Rossi, Luca Anselmi e Liberato Fosca. Per quanto riguarda i tre rappresentanti per la sicurezza (Rls) la Uilm è riuscita a farne eleggere due (uno la Fiom): si tratta di Mascigrande e Nazzareno Rossi. I metalmeccanici della Uil hanno ottenuto un risultato storico per la storia sindacale in Siapra, grazie ad un grande lavoro di squadra, ma soprattutto al lavoro che quotidianamente viene svolto dalle Rsu e da tutti i membri del Direttivo Uilm.

L'11 maggio si è conclusa la tornata elettorale per il rinnovo della Rsu/Rls all'interno della **Brose**, importante azienda dell'indotto Stellantis di Melfi. E i lavoratori, attraverso il loro voto, hanno riconfermato la Uilm come Organizzazione di riferimento. Ancora una volta i metalmeccanici della Uil stravincono grazie allo straordinario lavoro del delegato storico, Mauro Caputo, che da solo prende il 50% dei consensi. Dei 90 voti espressi (su 99 aventi diritto al voto) alla Uilm va il 62% delle preferenze (56 voti) ottenendo 2 Rrs e 1 Rls, alla Fim il 28% (25 voti) e alla Fismic il 10% (9 voti).

Il 9 maggio, i metalmeccanici della Uil hanno ottenuto un

risultato storico nelle elezioni Rsu nel sito di Vene-gono (Varese) 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 hanno aumentato il proprio consenso rispetto alle precedenti elezioni e, grazie al 43% dei voti totali, sono risultati

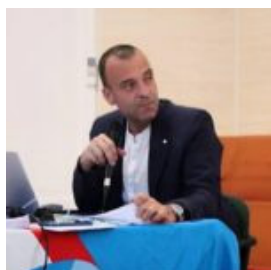
prima organizzazione e hanno conquistato 9 delegati su 21 disponibili. Per la Uilm sono stati eletti Gianluca Manzo, Giorgio Zito e Salvatore Manduca, risultati i primi tre più votati dai lavoratori. Inoltre, sono stati eletti Marco Giorgio Rizzi, Cristian Savoca, Cristian Parise, Diego Ametti, Antonella Panza e Roberto Mucciarone.

Il 6 maggio, i metalmeccanici della Uil hanno ottenuto un grandissimo risultato nelle elezioni Rsu nel sito di Nerviano (Milano) della Divisione Elettronica di **Leonardo spa**, leader nazionale e uno dei maggior player internazionali nel settore dell'aerospazio, difesa e sicurezza. Le tute blu della Uil hanno raddoppiato la propria rappresentanza rispetto alle precedenti elezioni e, grazie al 37% dei voti, ha conquistato 4 delegati su 12 disponibili, tra cui il più votato dai lavoratori.

Lo stesso giorno, le tute blu della Uil hanno ottenuto un importante risultato nelle elezioni Rsu presso la **Kano** di Livorno, impresa di verniciatura in Appalto presso i cantieri Azimut Benetti, specializzati nella produzione di Yachts. Per la prima volta la Uilm entra con un proprio rappresentante, conquistando un delegato su tre disponibili.

Tutta la Segreteria nazionale e il Segretario generale **Rocco Palombella** si congratula con i delegati eletti, con i candidati, con gli attivisti e con gli iscritti su tutto il territorio nazionale.

Le figure chiave in materia di Salute e sicurezza sul lavoro e il Ccnl dei metalmeccanici



di Andrea Farinazzo

Le figure inserite all'interno del sistema salute e sicurezza sul lavoro, volte a tutela del lavoratore sono state stabilite dal legislatore e hanno la modalità di gestione del modello collaborativo, coinvolgendo figure re-

sponsabili nella gestione del sistema, figure che possono essere sia interne che esterne. Il decreto legislativo 81/08 va ad individuare un sistema di prevenzione e protezione che coinvolge tutte le figure chiave per la sicurezza nei luoghi di lavoro, Datore di Lavoro, Dirigente, Preposto e Lavoratore, coinvolgendo anche altre figure che sono, il RSPP (responsabile del servizio di prevenzione e protezione), l'ASPP (addetto del servizio di prevenzione e protezione), il Medico Competente e il RLS (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) e gli addetti al primo soccorso e antincendio.

Datore di Lavoro

È il primo responsabile della sicurezza sul lavoro in azienda, è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, o comunque il soggetto, che secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nell'ambito in cui il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione della stessa o dell'unità produttiva in quanto

esercita i poteri decisionali e di spesa. In sintesi è il soggetto che ha maggiore responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro in azienda, e su di lui ricadono obblighi indelegabili che sono valutare i rischi ed elaborare il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e designare il RSPP (art. 17 d.lgs. 81/08) e tenere conto delle capacità dei lavoratori in rapporto alla loro salute e alla sicurezza, quando si devono affidare i compiti, fornire ai lavoratori i necessari Dispositivi di protezione individuale, adottare le misure appropriate affinché solo i lavoratori che abbiano ricevute adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alla zone che li espongono ad un rischio grave e specifico, adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento (art. 18 D.lgs. 81/08).

Il Dirigente

Risulta essere un quasi datore di lavoro, è una figura apicale che ha un ruolo fondamentale nell'organizzazione della sicurezza dell'impresa, molte volte viene con la delega di funzione nominato Hse Manager, deve ricevere una formazione adeguata e specifica che si deve aggiornare ogni cinque anni. In capo a lui sussistono degli obblighi previsti dall'articolo 18 D.Lgs. 81/08 ed il loro inadempimento può determinare la violazione di norme giuridiche, che possono comportare conseguenti e successive responsabilità sia civile che penali.

Il preposto per la sicurezza

Questa figura viene individuata e definita dal D.Lgs 81/08 (art. 2, lettera e), e gli assegna i compiti di sovrintendere all'attività lavorativa, garantire l'attuazione delle direttive ricevute dal dirigente o dal datore di lavoro, controllare la corretta esecuzione delle direttive stesse da parte dei lavoratori e in base alla nuova legge 215/2021. La regolamentazione dei compiti del preposto viene, poi, del tutto rivista, attraverso la modifica dell'articolo 19, comma 1, del d.lgs. n.81/2008, il cui "nuovo" testo, nelle parti modificate rispetto al d.lgs. n.81/2008 precedente, si riporta di seguito:

a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di non conformità comportamentali in ordine alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza della inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti".

La regolamentazione dei compiti del preposto viene, poi, del tutto rivista, attraverso la modifica dell'articolo 19, comma 1, del d.lgs. n.81/2008, il cui "nuovo" testo, nelle parti modificate rispetto al d.lgs. n.81/2008 precedente, si riporta di seguito:

- f-bis) in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate.

Il Lavoratore

Così come definito dall'art. 2 lett. A) del D.Lgs. 81/08 come la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Le diverse tipologie sono espresse in, socio lavoratore, associato in prima partecipazione (art. 2549 c.c.), i tirocinanti, allievi di istituti ed università, volontari, sintetizzando chiunque intrattenga un rapporto di lavoro subordinato.

Su di lui sono in capo diritti e obblighi, tra cui questi.

- Il diritto di astenersi dal riprendere l'attività lavorativa nelle situazioni in cui persista un pericolo grave ed immediato;
- Il diritto di allontanarsi dal posto di lavoro o dalla zona pericolosa in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile;
- Il diritto di adottare misure atte a scongiurare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato qualora ci si trovi nell'impossibilità di contattare un superiore gerarchico e ciò senza subire pregiudizio alcuno, sempre che non vengano accertate gravi negligenze;
- Il diritto di chiedere di essere sottoposto a visita medica, qualora la richiesta sia correlata con rischi professionali;
- Il diritto di avere un'adeguata informazione (art. 36 D.Lgs 81/08), una sufficiente e adeguata formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi) ed ove previsto, uno specifico addestramento (art. 37 D.Lgs. 81/08)

Per gli obblighi:

- Contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Conservare le disposizioni e le istruzioni impartite ai fini della protezione collettiva e individuale;
- Utilizzare correttamente le attrezzature, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- Non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di protezione di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- Partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- Sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS)

È la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e sicurezza sul lavoro (art. 2 lett. i D.Lgs. 81/08). La nomina è obbligatoria in ogni azienda che abbia almeno un dipendente e la sua funzione è incompatibile con quella del RSPP e ASPP. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ha il compito di rappresentare i lavoratori sui temi della salute e della sicurezza sul lavoro, compito che non va confuso con quello della sorveglianza sul rispetto delle norme antinfortunistiche da parte dei lavoratori, ti-

pico invece della figura del Preposto.

Il responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)

Deve essere una persona dotata di capacità e requisiti professionali che presuppongono la conoscenza specificata della normativa antinfortunistica. Può essere designato solamente dal datore di lavoro (art. 17 D.Lgs. 81/08), previa consultazione del RLS, e può essere esterno (professionista) o interno all'azienda. In alcuni casi, previsti dall'articolo 34 del D.Lgs. 81/08. Lo stesso datore di lavoro può ricoprirne il ruolo, assumendo il valore di Datore di Lavoro SPP.

Il Medico Competente

Collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di «promozione della salute», secondo i principi della responsabilità sociale; programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 (...); istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a (...).

La sicurezza sul lavoro nel ccnl metalmeccanico

Il ruolo della rappresentanza per le lavoratrici e i lavoratori, in termini di diritti di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, è un punto centrale della nostra azione e una sfida per il futuro. Il tutto parte dall'apporto degli rls in collaborazione con i lavoratori. È necessaria l'adozione di adeguate misure preventive e protettive, in modo da evitare o ridurre al minimo possibile l'esposizione dei lavoratori ai rischi connessi all'attività lavorativa, riducendo o eliminando gli infortuni e le malattie professionali. La sicurezza sul lavoro è parte integrante del nostro contratto e nell'ultimo rinnovo del 2021 si sono andate a sviluppare tematiche che sono in misura preventiva, tra cui i Near miss, i break formativi e la root causes analysis (meglio conosciuta come regola dei cinque perché). Il principio cardine con cui si debbono eliminare gli infortuni e le morti sul lavoro avvengono anche tramite l'estensione di una buona pratica di raccolta e di segnalazione dei "quasi infortuni" e dei comportamenti insicuri e deve avvenire

tramite collaborazione tra RSPP, RLS e con il coinvolgimento dei lavoratori. Tutto questo percorso può essere inserito all'interno dei break formativi, una metodologia di formazione dei lavoratori che non si svolge in un'aula tradizionale o mediante e-Learning, ma direttamente nei luoghi di lavoro. I break formativi sono collocati durante l'orario di lavoro e sono finalizzati a migliorare l'efficacia della formazione dei lavoratori sulla sicurezza elevando il livello di approfondimento, apportando un aggiornamento continuo riguardo ai rischi legati alla mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate ed alle tecniche di prevenzione e mantenendo alta la percezione del rischio. Nei break formativi la presenza del rls è fondamentale per il riconoscimento dell'aggiornamento delle ore nell'arco del quinquennio come sancito dall'accordo Stato/Regioni. Ruolo importante lo ha anche la Commissione Nazionale Salute e Sicurezza che avrà il compito di emanare linee guida ad utilizzo delle aziende e degli rls, non ultima la pubblicazione del 28 aprile 2022 nella giornata mondiale della sicurezza sul lavoro con la pubblicazione dell'opuscolo dei lavoratori inviati all'estero, di facile lettura e di vademecum per tutti i lavoratori, altro compito sarà quello congiuntamente con Inail con la pubblicazione una banca dati statistica degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nei vari settori dell'industria metalmeccanica, ma soprattutto in merito a rischi trasversali di tutti i comparti. Tutto questo a scopo propedeutico e per capire quali sono i settori più a rischio. Quindi riepilogando il ccnl metalmeccanico getta le basi per una corretta Diffusione della Root Cause Analysis "5 Perché", Analisi mancati Infortuni e Malattie professionali a livello aziendale, Attivazione in azienda dei Break formativi (15-20 minuti retribuiti) in accordo con la RSU, così dove possibile esaudire il requisito della formazione come da accordo conferenza Stato - Regioni, Competenze a RLS e RSPP sui temi dell'ambiente esterno, rifiuti, impatto energetico, Analisi in azienda dei quasi infortuni e delle situazioni pericolose nell'intento di individuare opportune misure gestionali, Gestione del protocollo CoViD - 19 in azienda in modo congiunto tra RSPP - RLS - RSU, Accrescimento delle competenze e dell'azione della Commissione Nazionale, partendo dal lavoro svolto con Inail, per promuovere la prevenzione nelle aziende, sviluppando anche linee guida sui temi della sicurezza, vademecum per l'invio dei lavoratori all'estero, Realizzazione di iniziative sia nazionali che territoriali con il coinvolgimento dei soggetti interessati alla gestione della salute e sicurezza, Coinvolgimento anche delle RSU (oltre agli attori già previsti dal DL 81) nelle azioni nei luoghi di lavoro per un maggior coinvolgimento dei lavoratori sulla sicurezza.