

NO ALLA GUERRA!



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Care lavoratrici e cari lavoratori, dopo una giornata convulsa di incontri e scontri, il Movimento 5 stelle ha deciso di non votare la fiducia al dl Aiuti in Senato...

PRIMO PIANO



Acciaierie d'Italia: il punto della situazione in vista del prossimo incontro al Mise

Acciaierie d'Italia è in uno stato comatoso. Fermano gli impianti non per le manutenzioni ma per mancanza di materie prime e crisi di liquidità. Hanno annunciato un libro dei sogni, ma la realtà è ben diversa



Wärtsilä licenzia in videocall 451 lavoratori a Trieste e delocalizza in Finlandia



Stellantis: pattuiti nuovi incentivi e un percorso di ricollocazione attiva per 1.820 uscite volontarie



Leonardo Divisione Elicotteri: risultati importanti confermano il trend positivo



Whirlpool: lavoratori accolti dai Prefetti, ancora silenzio dalla multinazionale e dal Mise



Uilm Roma: è tempo di pensare in grande



Ge Avio Aero: accordo ponte PDR 2022, prossimo impegno il rinnovo dell'integrativo



Il nuovo protocollo anticontagio nelle aziende

L'Editoriale

di Rocco Palombella



Care lavoratrici e cari lavoratori, dopo una giornata convulsa di incontri e scontri, il Movimento 5 stelle ha deciso di non votare la fiducia al dl Aiuti in Senato. Il leader Conte ha chiamato gli altri "irresponsabili" e la palla è passata al Premier Draghi che ieri sera è salito al Colle e subito dopo ha rassegnato le dimissioni. Tuttavia il Presidente della Repubblica, Mattarella, le ha subito respinte.

Adesso il Premier dovrà verificare in Parlamento se il Governo dispone ancora della maggioranza, nel frattempo però la Borsa ha perso il 3,4%. Dopo un anno e cinque mesi, siamo per l'ennesima volta di fronte a una crisi di Governo che parte da lontano: prima la rottura con i 5 stelle sull'invio della armi all'Ucraina, poi la scissione di Di Maio, De Masi che racconta come Draghi avrebbe chiesto a Grillo di rimuovere Conte, la smentita e le nove richieste di Conte, dal superbonus al no all'inceneritore.

Le strade percorribili sono diverse, dalle urne subito dopo l'estate a un Draghi bis o addirittura un altro Premier. Inutile dirvi cosa significa tutto questo proprio quando il nostro Paese ha tante, troppe, cose da gestire. Il tema dell'energia e del gas, dell'approvvigionamento di materie prime, i fermi continui delle aziende che non riescono a produrre per mancanza di materiali. L'inflazione galoppante. Negli stessi Stati Uniti l'inflazione è arrivata al 9,1%, mai così alta dal 1981 tanto che lo stesso Biden è dovuto rientrare prima dalla visita in Arabia Saudita.

Per quanto riguarda il nostro settore, ultima in ordine di tempo la notizia su Wartsila che ha deciso di avviare la procedura di licenziamento per 451 lavoratori del sito di Trieste e di delocalizzare la produzione di motori per navi nel suo stabilimento in Finlandia. Stiamo parlando di uno stabilimento centrale per il Gruppo in Italia, dove ha quattro siti in cui occupa in totale 1.150 persone, di cui 973 a Trieste, con rilevanti opportunità e prospettive produttive, anche grazie alla vicinanza al porto commerciale. Rimandiamo al mittente questa azione che contrasteremo in ogni sede per salvaguardare l'occupazione e il futuro di tutti i siti italiani.

E poi c'è la questione della transizione ecologica e dei risvolti che avrà sul settore dell'automotive, di cui stiamo ampiamente parlando da tempo chiedendo al Governo interventi precisi e una programmazione seria che ac-

compagni il nostro Paese in questo passaggio con misure adeguate; l'ex Ilva che continua a fermare gli impianti: fino al 31 di agosto toccherà all'Altoforno 2 per non meglio specificate operazioni di ripristino. Tutto questo comporterà un calo della produzione con fermate di altri impianti come Acciaiera 1, Laminatoio a freddo, Decatreno, Decapaggio, Zincatura 1 e 2, Tubificio Erw.

Per non parlare poi della ripresa della pandemia che sta facendo registrare contagi

elevatissimi nonostante immaginavamo che con il caldo la situazione sarebbe piuttosto migliorata. Il piano dell'autunno prevede un doppio vaccino per Covid e influenza. Non è ancora chiaro a chi sarà rivolto il richiamo con i nuovi vaccini ambivalenti ma le categorie dovrebbero essere le stesse per le quali si consiglia l'influenzale: over 60 e fragili. L'anno scorso l'influenza non ha praticamente circolato, dicono gli esperti, anche perché erano in vigore le norme anti-contagio come il distanziamento, le mascherine e il green pass. Quest'anno si teme che, invece, le cose possano essere diverse viste le aperture e che, quindi, in ottobre la situazione possa nuovamente degenerare se non si corre ai ripari per tempo.

Il nostro Paese ha bisogno di stabilità per poter gestire le sfide epocali che ci troviamo di fronte. È urgente lavorare insieme e uniti per far fronte alle difficoltà, lo stesso sindacato deve continuare a fare la sua parte, indicare la strada e portare avanti le istanze dei lavoratori.

Questa settimana ho concluso la fase congressuale sui territori, sono stati mesi molto intensi che mi hanno portato a girare in lungo e in largo la nostra penisola, incontrare i nostri dirigenti e i delegati, ascoltare quello che avevano di dirmi, raccogliere idee, proposte, preoccupazioni. Un bagaglio importante che diventerà parte della discussione al nostro Congresso nazionale, che si terrà a Roma i primi di ottobre.

Il Congresso è sempre una bella occasione per chi come noi vive per le persone e in mezzo alle persone; saper ascoltare, mettere a fattor comune le esperienze fa parte del nostro dna. In un contesto così complicato che mette insieme una pandemia, una guerra e passaggi epocali come quelli della transizione ecologica e digitale, il nostro ruolo diventa ancora più centrale e attivo. Oggi più che mai siamo chiamati a fare la differenza.

Acciaierie d'Italia: il punto della situazione in vista del prossimo incontro al Mise

PRIMO PIANO



“Acciaierie d'Italia è in uno stato comatoso. Fermano gli impianti non per le manutenzioni ma per mancanza di materie prime e crisi di liquidità. Hanno annunciato un libro dei sogni, ma la realtà è ben diversa”, Così il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella**, in una intervista alla Gazzetta del Mezzogiorno in vista del prossimo incontro convocato al ministero dello Sviluppo economico per il 26 luglio.

NUOVI ASSETTI DI MARCIA

L'azienda intanto ha annunciato nuovi assetti di marcia dello stabilimento siderurgico di Taranto, che comportano un pesante ridimensionamento della produzione fino al 31 di agosto a causa della fermata dell'Altoforno 2 per non meglio specificate operazioni di ripristino. Tutto questo comporterà un calo della produzione con fermate di altri impianti come Acciaieria 1, Laminatoio a freddo, Decatreno, Decapaggio, Zincatura 1 e 2, Tubificio Erw. Acciaierie d'Italia ha fatto sapere, inoltre, che utilizzerà la cassa integrazione per un massimo di 2.500 lavoratori (così come concesso dal ministero del Lavoro, senza l'accordo delle parti sindacali). “Vogliamo aprire una seria discussione - insiste Palombella - sono quattro anni che assistiamo allo smantellamento degli impianti gestiti da ArcelorMittal”. Il Gruppo controlla il mercato con 93 milioni di tonnellate di acciaio prodotte nel mondo. “Parlano di forni elettrici, di produzione green tra dieci anni. Magari fosse così, in queste condizioni non riescono nemmeno a passare l'estate”.

MANCANO CERTEZZE

Sull'utilizzo della cigs Palombella era stato perentorio: “I lavoratori dell'ex Ilva vengono trattati come i saldi di fine stagione. Il Ministero concede la cassa integrazione straordinaria per 3mila lavoratori contraddicendo clamorosamente il Presidente del Consiglio Draghi che considera l'ex Ilva parte essenziale del futuro della siderurgia nazionale per superare la grave emergenza causata dalla guerra in Ucraina”. Inoltre, dall'azienda il sindacato non ha ricevuto alcuna certezza sugli investimenti per la decarbonizzazione né sulla reale assenza di esuberanti strutturali, tantomeno sulla prospettiva occupazionale dei lavoratori e sui volumi produttivi della verticalizzazione a partire dai tubifici. E per quanto riguarda le ditte di appalto, il leader dei metalmeccanici spiega che l'elenco può diventare lunghissimo. “Pagano poche aziende per tenerle buone e fare da cassa di risonanza per dire che va tutto bene. Il resto si trova invece in una situazione drammatica”. Secondo Palombella si produrrà addirittura meno dello scorso anno e le fermate continue degli impianti rischiano di decretarne la morte. Infine, ma non meno importante, quello che tutta questa incertezza comporta sulla salute e sicurezza dei lavoratori, i “quasi incidenti” si sprecano e ogni giorno che passa la paura che possa capitare qualcosa di grave aumenta. Insomma, sono tante le risposte che il sindacato pretenderà al prossimo incontro del 26 luglio.

Wärtsilä licenzia in videocall 451 lavoratori a Trieste e delocalizza in Finlandia



WÄRTSILÄ

Pochi minuti e in videoconferenza: così Wärtsilä ha annunciato il licenziamento in tronco per 451 lavoratori del sito di Trieste e la volontà di delocalizzare la produzione di motori per navi nel suo stabilimento in Finlandia.

LA NOTA UFFICIALE

In una nota ufficiale che l'azienda ha pubblicato sul sito dopo la comunicazione in video conferenza si legge: "Fa parte della nostra strategia monitorare continuamente la nostra capacità di produzione e l'impronta per garantire che la nostra efficienza operativa rimanga competitiva. L'Italia e Trieste continueranno a essere molto importanti per Wärtsilä in molte aree". La firma in calce è quella di **Håkan Agnevall**, Presidente e CEO di Wärtsilä, che ringrazia i dipendenti di Trieste. "Nelle difficili circostanze degli ultimi anni, i nostri dipendenti a Trieste hanno svolto un lavoro encomiabile. In futuro il nostro sito a Trieste si concentrerà su attività di ricerca e sviluppo, vendite, project management, sourcing, servizi e formazione. Una parte importante dei nostri dipendenti a Trieste è oggi impegnata in queste attività".

SUBITO MOBILITAZIONE

"Riteniamo inaccettabile questa decisione. Stiamo parlando di uno stabilimento centrale per il Gruppo in Italia, dove ha quattro siti in cui occupa in totale 1.150 persone, di cui 973 a Trieste, con rilevanti opportunità e prospettive produttive, anche grazie alla vicinanza al porto commerciale". Con queste parole il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella**, e il Coordinatore **Michele Paliani**, hanno commentato a caldo la notizia. I metalmeccanici della Uil hanno subito rimandato al mittente quest'azione irresponsabile con una modalità che purtroppo non è nuova: "Contrasteremo questa scelta in ogni sede per salvaguardare l'occupazione e il futuro di tutti i siti italiani. Sin da subito siamo pronti alla mobilitazione e chiediamo l'intervento immediato del ministero dello Sviluppo economico e delle istituzioni locali per avviare un tavolo di confronto che scongiuri un dramma occupazionale, sociale e produttivo che interessa centinaia di lavoratori, di famiglie e un'intera comunità".

Stellantis: pattuiti nuovi incentivi e un percorso di ricollocazione attiva per 1.820 uscite volontarie

Il processo di cambiamento e di transizione verso le nuove motorizzazioni elettriche che sta attraversando il settore dell'automotive deve essere accompagnato da una serie di interventi in grado di garantire la sostenibilità sociale, che eviti impatti traumatici e pesanti sugli attuali occupati e nello stesso tempo preveda nuovi investimenti sulla mobilità futura per gli stabilimenti italiani e un conseguente successivo ricambio generazionale. Su questa direzione il 7 luglio scorso Fim, Uilm, Fismic, Uglm, Aqcfr hanno siglato un accordo con Stellantis per migliorare ulteriormente gli incentivi già previsti negli accordi precedenti e prevedendo nuovi percorsi di ricollocazione, relativamente alle uscite esclusivamente volontarie di anticipo pensionistico e non, negli uffici e nelle fabbriche del gruppo. Questo consentirà di ridurre nel Gruppo l'utilizzo di ammortizzatori sociali che stanno impattando negativamente sui redditi dei lavoratori.

I LIVELLI OCCUPAZIONALI

Attualmente l'occupazione complessiva in Stellantis in Italia è di quasi 49mila dipendenti, le possibili uscite volontarie previste sono massimo 1.820, pari al 3,7%. Più precisamente, in alcuni stabilimenti ed enti erano state già raggiunte delle pre-intese su uscite volontarie, pari a circa 752, mentre in altri saranno avviate le relative procedure per le restanti 1.068. Le uscite avverranno sulla base del criterio della volontarietà, o per meglio dire della non opposizione alla risoluzione del rapporto di lavoro, nell'ambito delle unità e delle mansioni interessate per cui sussiste un'eccedenza. Per chi può raggiungere la pensione entro 48 mesi, gli incentivi saranno tali da garantire per i primi 24 mesi, incluso il trattamento di naspi, il 90% della retribuzione e per i restanti 24 mesi il 70% della retribuzione più un importo pari ai contributi volontari da versare. Per gli operai che non raggiungono la pensione, l'incentivo sarà pari 24 mensilità e comunque a non meno di 55mila euro, a cui vanno aggiunti 20mila euro nel caso in cui si risolva il rapporto di lavoro entro il 30 settembre. Per gli impiegati e i quadri che non raggiungono la pensione, l'incentivo varierà in base all'età: per chi ha almeno 50 anni, 24 mensilità per un importo, comunque, non inferiore a 55.000 euro; per chi ha tra 45 e 49 anni, 18 mensilità; per chi ha tra 40 e 44 anni, 12 mensilità; per chi ha meno di 40 anni, 6 mensilità; in ogni caso a dette mensilità si aggiungeranno 20.000 euro nel caso in cui si risolva il rapporto di lavoro entro il 30 settembre.

IMPIEGATI E QUADRI

È stato inoltre concordato per impiegati e quadri un nuovo



strumento, per favorirne la rioccupabilità, che Stellantis metterà a disposizione all'interno un percorso di ricollocazione denominato "active placement", portato avanti con società specializzate del settore. In questo caso, la risoluzione del rapporto di lavoro con Stellantis avverrà nel momento in cui la

persona, sempre su base volontaria, accetti un altro impiego già concretamente individuato presso una società terza, con la formalizzazione scritta del nuovo contratto di lavoro; verrà comunque corrisposto un incentivo pari al 50% di quello normale. Sono in ogni caso fuori da questo percorso eventuali reimpieghi nelle società Iveco, CNHI e Ferrari.

ACCORDO POSITIVO

Si tratta di un accordo positivo perché permetterà di adeguare gli organici in modo socialmente responsabile prevedendo un concreto e innovativo strumento di ricollocazione attiva, a esclusiva adesione volontaria. Infatti, il passaggio all'elettrico comporta un periodo di transizione durante il quale si determinerà un calo dell'apporto lavorativo e un significativo cambiamento delle competenze professionali, che dovranno essere gestiti attraverso la formazione professionale e nuove assunzioni. Tale dinamica dovrebbe indurre tutti ad affrontare la questione occupazionale con il massimo anticipo possibile e con una pluralità di strumenti, che vanno dalle uscite volontarie e incentivate alla riqualificazione del personale e alle assunzioni di nuove figure, come abbiamo pattuito con il precedente contratto di espansione per gli enti centrali e di staff e come riteniamo si debba fare nella fabbrica di furgoni di Atessa con un nuovo contratto di espansione che consenta di mandare in pensione parte del personale e stabilizzare parte dei lavoratori precari.

ORA GLI INVESTIMENTI

È pertanto necessario che Stellantis implementi in tempi brevi gli investimenti previsti nel piano industriale. In particolare, dopo il lancio di Tonale e Grecale, la partenza delle nuove produzioni elettriche a Melfi, di Maserati GT e GC, l'assegnazione di ulteriori nuove produzioni, nonché le garanzie sulle prospettive future nelle realtà legate alle motorizzazioni endotermiche, dove diventa indispensabile effettuare una vera e propria riconversione, come deve avvenire a Termoli con la nuova Gigafactory, per cui siamo impegnati in una delicata ma importantissima discussione. A tal fine è indispensabile un incontro in sede ministeriale al fine di verificare i tempi di attuazione del piano.

Leonardo Divisione Elicotteri: risultati importanti confermano il trend positivo



Il 5 luglio si è tenuto a Roma l'incontro tra Fim Fiom Uilm e la direzione aziendale di Leonardo Divisione Elicotteri. Il responsabile **Cutillo** ha illustrato i brillanti risultati del 2021 che hanno beneficiato della ripresa del mercato civile che ha compensato il fisiologico rallentamento di quello governativo, che invece aveva sostenuto le fasi pandemiche più acute. I risultati raggiunti confermano la bontà della strategia improntata a un utilizzo duale delle piattaforme, con una riconosciuta leadership di mercato, frutto di scelte manageriali attente e di grande coesione fra i lavoratori della Divisione. La scelta di rievocare un brand distintivo come il logo AGUSTA va oltre una mera operazione di marketing di nicchia per il segmento VIP. Evoca giustamente quei valori che hanno segnato un percorso di crescita importante e costante nel tempo, riconfermandone l'apprezzamento per il terzo anno consecutivo anche a livello internazionale dalla rivista Propilot.

I NUMERI DELLA DIVISIONE

Con 4.370 miliardi di nuovi ordini, 4.157 miliardi di ricavi, un Ebita di 406 milioni si conferma il percorso di crescita della Divisione che si traduce in incremento delle ore lavorabili, nella possibilità di pianificare la crescita dell'organico e soprattutto genera le condizioni per la valorizzazione delle risorse che rendono possibile il raggiungimento di questi traguardi. I capisaldi: 5mila macchine in servizio, 1.400 clienti nel mondo, 12,5mld di Euro

di backlog. Un grande valore rappresentato dai lavoratori e una grande responsabilità che la Uilm chiede venga riconosciuta continuando il percorso di valorizzazione delle professionalità e della fase di omogeneizzazione contrattuale appena iniziata col consolidamento di una quota del PdR. Lo sviluppo futuro riparte proprio da questi elementi, ma anche dagli investimenti, che continuano ad essere effettuati, e in questa fase dovranno privilegiare anche gli ammodernamenti di quei siti che iniziano a patire la vetustà dei macchinari e generano anche comprensibili timori circa il futuro.

SITO DI TESSERA

In un contesto di grande positività per tutti i siti, dovremo essere capaci di gestire anche il percorso del sito di Tessera che se pure non ha problemi di carico fino alla fine del 2023, non deve diventare elemento strumentale nelle mani dei competitor per insinuare il tarlo della difficoltà della Divisione Elicotteri. I capisaldi industriali sono accompagnati dal bisogno di ridefinire adeguatamente il valore del lavoro espresso all'interno della Divisione e si deve continuare ad armonizzare le partite economiche legate alla organizzazione del lavoro e per individuare una soluzione che dia respiro alle retribuzioni dei lavoratori, messe alla prova da un momento di tensione economica generale. La Uilm continuerà in questa battaglia di equità e di incremento dei trattamenti.

Whirlpool: lavoratori accolti dai Prefetti, ancora silenzio dalla multinazionale e dal Mise



Come deciso dal coordinamento unitario di Fim Fiom Uilm lo scorso 26 giugno, l'8 luglio nei territori di Fabriano, Comunanza (AP) e Carinaro (CE) i delegati sindacali, in rappresentanza di circa 2mila lavoratrici e lavoratori, hanno chiesto e avuto un incontro con i prefetti, mentre a Varese e Siena la medesima iniziativa è programmata per il 15 luglio.

TUTTO TACE

Il facile silenzio di Whirlpool e del Mise rispetto alla richiesta del sindacato di convocazione di un tavolo per confrontarsi su quanto dichiarato lo scorso aprile dal Board americano, circa la possibile revisione strategica dell'asset industriale in tutta l'area Emea (europa, Medio Oriente e Africa) continua. "Whirlpool - spiega Gianluca Ficco, Segretario nazionale Uilm - già in passato ci aveva dato gravi segnali di disimpegno che avevamo denunciato al Governo. Poi la breve ripresa economica, seguita alle chiusure da covid, aveva rilanciato anche la produzione di elettrodomestici. Con il ritorno della crisi nel nostro continente la possibilità dell'abbandono è quasi senza precedenti per una grande multinazionale leader del suo settore. Il conflitto in Ucraina provoca effetti economici dei quali in governo deve assumersi responsabilità trovando il modo di salvaguardare gli approvvigionamenti,

mantenere la produzione e salvare la occupazione". La scelta della vendita o di altre opzioni ibride è sempre più possibile. Infatti, l'accordo di cessione al gruppo concorrente turco Arçelik della totalità delle attività produttiva e commerciale di Russia e Kazakistan, rafforza drammaticamente la preoccupazione ai 5mila dipendenti Whirlpool. Questa dismissione, di un'area che rappresenta il 10-15% del fatturato del gruppo in area Emea, segue la chiusura di fatto di altri due stabilimenti, uno virtuale che ha coinvolto il settore impiegatizio di Cassinetta e Fabriano con 300 uscite, l'altro lo stabilimento di Napoli, con 357 addetti.

OTTIMA SALUTE, MA...

"Ricordiamo - dicono Fim Fiom Uilm in una nota unitaria - che il gruppo gode di ottima salute economica e finanziaria. Lo scorso febbraio ci hanno presentato dati consuntivi del 2021 molto positivi (+13% le vendite e + 16% il fatturato Emea). Tutti i prefetti hanno ascoltato questo drammatico scenario rispetto ai siti produttivi territoriali, impegnandosi a contattare il Mise per sollecitare al più presto un incontro. Le risorse del PNNR - concludono - devono essere destinate, non solo per sostenere nuovi progetti industriali, ma anche per rafforzare tessuti industriali in cui il nostro paese mantiene un forte leadership".

Uilm Roma: è tempo di pensare in grande



di **Fabrizio Fiorito**

A Roma il settore metalmeccanico non accusa crisi industriali di grande impatto sociale come in altriterritori, ma anche se non ci saranno ricadute occupazionali non possiamo non evidenziare la scelta da noi non

condivisa del gruppo Leonardo di chiudere il sito storico come quello di Pomezia. Tale scelta conferma una cultura industriale inadeguata a Roma e provincia nonostante la presenza di eccellenze come nel settore difesa e aerospazio, perché se le aziende medio-grandi hanno la capacità di incrementare investimenti e occupazione, e quindi produrre qualità e innovazione. Lo stesso non può dirsi per le aziende troppo piccole, tantissime sul territorio romano. Roma non può essere solo turismo. Non possiamo accettare che in vent'anni si costruiscano 20km di metropolitana quando a Madrid se ne realizzano 120 e a Pechino 700. Che fine ha fatto la Tiburtina Valley? Negli anni Novanta Roma era la terza città italiana, dopo Milano e Torino, per numero di addetti nel settore industriale. Nel 1993 si contavano 320mila operai e 15mila aziende. La campagna elettorale per l'elezione del sindaco è stata fatta nell'ottobre dell'anno scorso. Qualcuno ricorda che tra gli argomenti dibattuti ci sia stato quello di una seria politica industriale per la capitale d'Italia? Possiamo sicuramente affermare che c'è un ampio margine per migliorare.

CASA NOSTRA

Ma veniamo alle cose di casa nostra. La Uilm di Roma è in buona salute nonostante le difficoltà del contesto socio-economico e sanitario. In questo ultimo anno e mezzo abbiamo rafforzato la squadra investendo sull'inserimento di altri nuovi funzionari e collaboratori che hanno dato un valido contributo ai risultati già positivi della struttura.

Oggi la Uilm di Roma conta su quindici persone in organico tra segretari, funzionari dell'apparato tecnico e funzionari dell'apparato politico, con una età media bassa e con una importante componente femminile. A questi si aggiungono quelli che abbiamo chiamato i "referenti per materia", come su mètaSalute, Cometa, Salute e Sicurezza, Pari opportunità e Ambiente e sostenibilità, i quali sono per la maggior parte delegati sindacali. Abbiamo costituito il gruppo di lavoro sull'ambiente che si è riunito periodicamente e che ha preparato, nello specifico sulla contrattazione per la sostenibilità, seminari e corsi di formazione. Nell'ottobre del 2021 abbiamo aderito alla campagna sulla giusta transizione di Industria All, la Confederazione Mondiale dei Sindacati dell'Industria, per tenere assieme la protezione dell'ambiente con il progresso sociale e la crescita economica nell'ambito delle politiche di decarbonizzazione della Ue e delle Nazioni Unite. Così come abbiamo costituito il gruppo di lavoro sulle pari opportunità, tema altrettanto cruciale, di cui non se ne parla mai abbastanza, e sul quale si continua a fare poco.

GIOCO DI SQUADRA

I risultati ottenuti alle elezioni per il rinnovo delle RSU/RLS ci hanno visto spesso primeggiare e rispetto ai dati della certificazione relativa al 2021, oggi risultiamo essere la seconda organizzazione sul territorio romano in termini di rappresentanza e rappresentatività. Questi importanti risultati sono stati raggiunti soprattutto grazie alle delegate e ai delegati, a cui va tutto il nostro ringraziamento e plauso per il lavoro che svolgono quotidianamente nelle aziende. E un ringraziamento va anche rivolto a tutti i nostri iscritti che sono coloro che ci sostengono e rendono possibile le nostre azioni presenti e future, anche attraverso il contributo mensile del tesseramento. La Uilm di Roma proseguirà nel suo cammino di crescita, sostenendo i delegati e i quadri della struttura perché solo così potrà essere vicina a un mondo del lavoro che cambia in maniera repentina.

Ge Avio Aero: accordo ponte PDR 2022, prossimo impegno il rinnovo dell'integrativo



Lo scorso 1° luglio si è tenuto l'incontro fra il Comitato nazionale Avio Aero e la Direzione aziendale per il rinnovo dell'accordo del Premio di Risultato 2022 da erogare nel 2023. La Uilm doveva necessariamente provare a raggiungere un accordo (non scontato) per continuare ad assicurare, a tutte le lavoratrici e i lavoratori di Ge Avio anche per l'anno in corso, il PdR da erogare con il medesimo sistema degli anticipi mensili, il conguaglio a luglio del prossimo anno e beneficiare della prevista defiscalizzazione. L'obiettivo è stato raggiunto.

ACCORDO DI PROROGA

La Uilm ha voluto ricercare un accordo di proroga del PdR con un incremento dei valori teorici previsti dal regolamento in vigore. È stato quindi aggiunto un ulteriore indicatore (Qualità) del valore di 300 euro portando il valore complessivo teorico del PdR, insieme agli altri due indicatori (Economico ed Industriale) a 4.200 euro al raggiungimento del 100% degli obiettivi. La Uilm ha chiesto alla Direzione aziendale di confermare la disponibilità ad avviare la trattativa per il rinnovo dell'integrativo aziendale all'atto della prossima presentazione della piattaforma rivendicativa (che presumibilmente potrà avvenire entro l'anno in corso). Siamo consapevoli di non aver risolto tutti i problemi e le difficoltà che le famiglie dei dipendenti di Ge Avio stanno affrontando in questa difficile fase storica, ma di aver solo assicurato la continuità a una importante voce della retribuzione (Premio di Risultato) che, nonostante i due ultimi "terribili" anni di crisi di mercato dovuti alla pandemia, ha confermato la sua validità

ricompensando l'impegno dei lavoratori con importanti quote economiche previste con lo schema definito nel 2016.

IL CONTESTO DIFFICILE

Purtroppo, lo scenario attuale risente fortemente del difficile contesto globale caratterizzato da elevato costo dell'energia, difficoltà nell'approvvigionamento di componenti e materie prime, dell'instabilità del quadro geopolitico accentuata dall'invasione della Ucraina da parte della Russia. La crescente inflazione, mai così alta da diversi decenni, mette a dura prova il benessere delle famiglie: è un tema complesso a cui chi ha responsabilità di governo non può rispondere con interventi spot ma con azioni strutturali. La questione della bassa crescita dei salari, dai sindacati sempre denunciata, di cui la politica sembra accorgersene solo oggi dichiarando di voler intervenire con soluzioni, a nostro avviso, sbagliate deve essere affrontata nel merito, a partire dalla riduzione del cuneo fiscale per i lavoratori e la defiscalizzazione degli incrementi economici previsti dai Ccnl. La Uilm, insieme a Fim e Fiom, può agire nel proprio ambito di competenza continuando a svolgere il compito di soggetto negoziale per la crescita del salario aggiuntivo attraverso la contrattazione aziendale di secondo livello. Anche questa azione non risolverà tutti i problemi delle famiglie ma contribuirà ad attenuarne gli effetti. Questo è l'impegno assunto e che vogliamo portare avanti fino in fondo per migliorare le condizioni complessive delle lavoratrici e dei lavoratori di Ge Avio.

Il nuovo protocollo anticontagio nelle aziende



di **Andrea Farinazzo**

Non vi è alcun dubbio che il nuovo Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro sia il risultato

di un confronto che, al di là del contrasto e contenimento della diffusione del COVID-19, si spera possa permettere in futuro anche un migliore “radicamento della prevenzione efficace nel mondo del lavoro”. Del nuovo protocollo, che aggiorna e rinnova i precedenti e che prevede nella data del 31 ottobre 2022, termine entro il quale rivedere le misure prevenzionali introdotte, abbiamo già presentato diverse parti: la modalità di ingresso nei luoghi di lavoro; la pulizia e sanificazione in azienda; l'uso dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie; le precauzioni igieniche personali; la sorveglianza sanitaria; le indicazioni per il lavoro agile e i lavoratori fragili.

L'aggiornamento nelle aziende del protocollo anti-contagio In premessa si indica che “in continuità e in coerenza con i precedenti accordi sottoscritti dalle Parti sociali” (14 marzo 2020, 24 aprile 2020, 6 aprile 2021), il Protocollo condiviso “ha l'obiettivo di fornire indicazioni operative aggiornate, finalizzate a garantire negli am-

bienti di lavoro non sanitari, l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate per contrastare l'epidemia di COVID-19”. Il virus SARS-CoV-2/COVID-19 – si sottolinea – “rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione”. Il Protocollo contiene “misure che seguono la logica della precauzione” e i datori di lavoro dovranno “aggiornare il Protocollo condiviso di regolamentazione all'interno dei propri luoghi di lavoro, applicando le misure di precauzione” elencate, “da integrare con altre eventuali equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali e sentito il medico competente”. Non bisogna perdere di vista che il punto 13 è dedicato all'**aggiornamento del protocollo**. In particolare si indica, in modo non dissimile a quanto già indicato in precedenza, che “sono costituiti nelle aziende i **Comitati per l'applicazione e la verifica delle regole** contenute nel presente Protocollo di regolamentazione, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS”. E laddove, “per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali, non si desse luogo alla costituzione di comitati aziendali, verrà istituito, un **Comitato Territoriale** composto dagli Organismi paritetici per la salute e la sicurezza, laddove costituiti, con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle Parti sociali”. Tenendo presente che

sia il precedente Protocollo che l'attuale non recano alcuna scadenza o alcun regime transitorio. Adesso le imprese sono chiamate, alla modifica del Protocollo, all'evoluzione normativa o scientifica ad aggiornare prima possibile i protocolli aziendali con il coinvolgimento del Comitato del punto 13, ricordando che, come già evidenziato nella premessa del Protocollo fin dalla sua prima stesura del 2020, che ciascuna azienda potrà integrare il proprio documento con misure equivalenti o più incisive.

Le azioni che si reputano più opportune sono:

- acquistare mascherine di tipo FFP2, laddove il datore di lavoro non ne sia già in possesso
- organizzare un sistema che garantisca a tutti i lavoratori l'effettiva disponibilità di mascherine di tipo FFP2 e ne gestisca e regoli la distribuzione, ricordando che la normale durata di una mascherina FFP2 è di circa 8 ore (in assenza di particolare deterioramento);
- diffondere una informativa relativa al determinante passaggio costituito dal punto 6 del Protocollo relativo, in particolare, ai seguenti punti;
- salve le ipotesi particolari segnalate dal medico competente o dal RSPP, il nuovo obbligo del datore di lavoro è esclusivamente mettere a disposizione di tutti le mascherine FFP2;
- il Protocollo responsabilizza i lavoratori in ordine all'uso corretto della mascherina FFP2 almeno nelle situazioni di maggior rischio - i lavoratori sono ovviamente liberi di usarle anche a prescindere di situazioni particolarmente a rischio;
- il mancato utilizzo della mascherina e le relative conseguenze non sono più imputabili al datore di lavoro;
- il datore di lavoro potrà imporre l'uso della mascherina FFP2 in ipotesi particolari, su indicazione del medico competente o del RSPP.

In merito a tutto ciò già vi sono le prime questioni interpretative da inserire nel merito.

Ci sono margini per stabilire nel proprio protocollo aziendale che la FFP2 è obbligatoria o raccomandata solo in determinati contesti o mansioni?

La mascherina non è più obbligatoria nei luoghi di lavoro. Il datore di lavoro la mette a disposizione per permettere al lavoratore di usarla nei luoghi di lavoro. In questo modo il Protocollo rimette a ciascun lavoratore l'onere (e la responsabilità) di proteggersi, previa adeguata informazione. Si tratta del vero cambio di passo del Protocollo rispetto al passato. A fronte della apparente rimessione ai lavoratori di tutte le scelte in ordine all'uso della ma-

schierina, per consentire ai datori di lavoro di gestire situazioni particolari (possibilità che altrimenti sarebbe venuta meno), il secondo capoverso del punto 6 lascia spazio a decisioni aziendali, previa specifica indicazione da parte del medico competente ed il RSPP. È una situazione che non contempla una valutazione dei rischi e che è differente da quella disciplinata, in via generale, nella premessa del Protocollo, che prevede la possibilità di introdurre misure equivalenti o di maggior rigore, dove il Protocollo inserisce questa decisione all'interno del confronto tra le parti (es., a fronte del venir meno dell'obbligo della mascherina, il comitato potrebbe decidere di mantenere obbligatoriamente le chirurgiche laddove i lavoratori non optino individualmente per la FFP2, che comunque deve essere messa a loro disposizione, e laddove non ricorra una situazione di obbligo indicata nella seconda parte del punto 6) In questo caso, invece, manca un riferimento al Comitato, e la decisione è di natura tecnica (specifica indicazione del medico competente o del RSPP), il che non impedisce ovviamente al datore di lavoro di condividere volontariamente il tema all'interno del Comitato.

Nei casi di spazi comuni condivisi e visto il caldo, si può continuare con l'obbligo di usare la chirurgica piuttosto che raccomanda la FFP2 (che poi nessuno mette)?

Manca una previsione di raccomandazione, è il Protocollo che fa della FFP2 un utile protezione nelle particolari situazioni indicate nel documento. Il comitato può disciplinare anche l'uso della mascherina chirurgica. A fronte del venir meno dell'obbligo, infatti, la mascherina chirurgica - per quanto non sia più un DPI - diminuisce oggettivamente la diffusione del virus.

Il datore di lavoro deve mettere a disposizione la FFP2 per ciascun dipendente, con evidente aumento di costi, anche se l'uso è solo raccomandato?

L'azienda deve mettere a disposizione la mascherina, ma dall'altra parte c'è l'obbligo di rispettare le indicazioni aziendali e di usare correttamente i dispositivi di protezione individuale (art. 20, Dlgs 81/2008), per cui sarebbe opportuno che l'azienda disciplinasse le modalità con le quali mette a disposizione le mascherine FFP2, ricordando che la mascherina ha una durata media di efficacia di circa 8 ore.

Il nuovo protocollo: informazione e gestione degli appalti

Riguardo al punto 1 "Informazione", nel testo non è più presente l'indicazione relativa all'obbligo del lavoratore di rimanere a casa in caso di febbre o sintomi influenzali.

Si indica che il datore di lavoro, "attraverso le modalità

più idonee ed efficaci, **informa tutti i lavoratori e chiunque entri nel luogo di lavoro** del rischio di contagio da Covid-19 e di una **serie di misure precauzionali** da adottare, fra le quali:

- la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano i sintomi del Covid-19 (in particolare i sintomi di influenza, di alterazione della temperatura);
- l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità sanitarie e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda;
- l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti".

Inoltre, il datore di lavoro "fornisce un'informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi in particolare sul corretto utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione del contagio". Riguardo poi al punto 3 "Gestione degli appalti", molto semplificato rispetto al precedente punto 3 del protocollo del 6 aprile 2021 (modalità di accesso dei fornitori esterni), si indica che "in caso di lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o Vigilanza, etc.) che risultassero positivi al tampone COVID-19, l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente, per il tramite del medico competente laddove presente". E l'azienda committente "è tenuta a dare, all'impresa appaltatrice, completa informativa dei contenuti del Protocollo aziendale e deve vigilare affinché i lavoratori della stessa o delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale, ne rispettino integralmente le disposizioni".

Il nuovo protocollo: le novità sull'organizzazione aziendale

Ci soffermiamo poi sul punto 7 "Gestione degli spazi comuni (mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack)" che ha poche, in realtà, differenze rispetto al precedente protocollo. Si indica che "l'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali e di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi".

Inoltre:

- "occorre provvedere all'organizzazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi, per lasciare nella disponibilità dei lavoratori luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro e garantire loro idonee condizioni igieniche sanitarie";
- occorre garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti, dei locali delle mense, delle tastiere dei distributori di bevande e snack".

Molto semplificati alcuni punti relativi all'organizzazione aziendale, ad esempio con riferimento (punto 8) alla "Gestione entrata e uscita dei dipendenti". Si indica che "si favoriscono orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare assembramenti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sale mensa). Laddove possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni".

Dispositivi di protezione delle vie respiratorie

Entriamo nel merito della gestione delle mascherine che richiede un approfondimento viste le alte temperature nelle aziende in questo periodo e che vede la sua spiegazione nel punto 6 del protocollo. Si tratta del punto di maggior novità dell'intero Protocollo, in quanto chiarisce esplicitamente che l'uso della mascherina nei luoghi di lavoro non è più obbligatoria e che l'utilizzazione volontaria da parte dei lavoratori è legata al ricorrere di alcune condizioni particolari di rischio: "l'uso dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo facciali filtranti FFP2, anche se attualmente obbligatorio solo in alcuni settori secondo la vigente disciplina legale, rimane un presidio importante per la tutela della salute dei lavoratori ai fini della prevenzione del contagio nei contesti di lavoro in ambienti chiusi e condivisi da più lavoratori o aperti al pubblico o dove comunque non sia possibile il distanziamento interpersonale di un metro per le specificità delle attività lavorative". Per apprezzare i passaggi di questa previsione occorre discostarsi dalla tradizionale impostazione della sicurezza sul lavoro, dalla affermazione della consueta iper-responsabilizzazione del datore di lavoro per la pervasività degli obblighi, generici o specifici, presenti nel Dlgs 81/2008. Per la prima volta si dà attuazione al principio giurisprudenziale secondo il quale "in materia di prevenzione antinfortunistica, si è effettivamente passati da un modello "iperprotettivo", interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori (non soltanto fornendo i dispositivi di sicurezza idonei, ma anche con-

trollando che di questi i lavoratori facessero un corretto uso, imponendosi contro la loro volontà), ad un modello "collaborativo" in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori, sui quali, ai sensi dell'art. 20 d.lgs. n. 81/2008, grava effettivamente l'obbligo di attenersi alle specifiche disposizioni cautelari e agire con diligenza, prudenza e perizia".

La fine dell'obbligo di uso della mascherina

Il Protocollo parte dalla osservazione che la recente normativa (espressamente individuata nell'art. 10-quater del decreto-legge 22 aprile 2021 n. 52 convertito con modificazioni dalla legge 17 giugno 2021 n. 87, come modificato dall'art. 11, comma 1, del decreto-legge 16 giugno 2022, n. 68) ha fatto venir meno in via generalizzata l'obbligo dell'uso della mascherina. In allegato 1 è riportato uno specchietto che ripercorre i termini di decadenza dell'uso della mascherina nelle diverse attività. Il puntuale riferimento normativo citato nel protocollo consente sia di cogliere con precisione il venir meno dell'obbligo e di individuare le uniche ipotesi nelle quali esso è invece ancora vigente, ossia il settore dei trasporti (con esclusione del trasporto aereo) e il settore della sanità. Quindi, la Premessa contiene il chiarimento, richiesto da Confindustria, in ordine alla permanenza dell'obbligo solamente in due settori, per evitare incertezze interpretative a fronte di un cambiamento così importante.

Il perdurare del rischio di contagio

Il venir meno generalizzato dell'obbligo, tuttavia, va coniugato con l'andamento epidemiologico, ancora non tranquillizzante ed anzi in ripresa. Quindi, lungi dal poter affermare la fine del rischio, il Protocollo precisa opportunamente che le mascherine costituiscono un "presidio importante" in tre situazioni puntualmente indicate: ambienti chiusi e condivisi da più lavoratori; ambienti aperti al pubblico; ambienti dove, comunque, non sia possibile il distanziamento interpersonale di un metro per le specificità delle attività lavorative. La disposizione costituisce un monito rivolto all'utilizzatore in ordine al fatto che la liberalizzazione dell'uso della mascherina deve tener conto della perdurante possibilità di contagio.

La ponderazione tra assenza di obbligo e rischio di contagio

Pertanto, nell'effettuare una ponderazione tra la decadenza dell'obbligo di legge ed il quadro epidemiologico ancora critico, il Protocollo (che pure avrebbe potuto conservare l'obbligatorietà della mascherina FFP2) pone a carico del datore di lavoro esclusivamente l'obbligo di assicurare la disponibilità delle mascherine FFP2 e non anche quello di vigilare in ordine al suo effettivo utilizzo

e reagire di fronte al mancato uso o all'uso non corretto e lascia libero il lavoratore di utilizzarla autodeterminandosi, nella consapevolezza che, soprattutto nelle situazioni indicate, è ancora presente un rischio per la salute. Come precisa il Ministero del lavoro nella propria nota, infatti, "l'attuale Protocollo è più snello e contiene una serie di misure di prevenzione che tengono conto dell'evoluzione della situazione pandemica: è una semplificazione importante del quadro di regole ma non è un liberi tutti, considerata l'impennata dei contagi di questi giorni". Questa differente responsabilizzazione identifica la logica collaborativa sopra richiamata: la responsabilità del datore di lavoro per il contagio cede rispetto a quella del lavoratore, il quale è l'unico a poter decidere se indossare la mascherina. Va precisato che la disponibilità della mascherina FFP2 va assicurata a tutti i lavoratori e non solamente a quelli esposti alle situazioni maggiormente rischiose sopra esplicitate.

Il mantenimento dell'obbligo in situazioni particolari

Dal venir meno delle disposizioni - sia di legge che di Protocollo - che impongono o raccomandano l'uso della mascherina, deriva anche il venir meno del fondamento giuridico, per il datore di lavoro, del diritto/dovere di imporla. Vi possono essere, tuttavia, delle ipotesi particolarmente critiche, nelle quali - nonostante il venir meno dell'obbligo - non si può lasciare spazio all'autodeterminazione del lavoratore ed il datore di lavoro deve poter recuperare la gestione della tutela precauzionale. Per assicurare tale possibilità, si è accolta e adeguatamente modificata la proposta contenuta nella seconda parte del punto 6, che configura una ipotesi aggiuntiva rispetto alla precedente. Il medico competente o il RSPP possono indicare, sul piano tecnico od organizzativo, uno specifico motivo per il quale, nei contesti lavorativi critici sopra indicati (ambienti chiusi e condivisi da più lavoratori; ambienti aperti al pubblico; ambienti dove, comunque, non sia possibile il distanziamento interpersonale di un metro per le specificità delle attività lavorative), l'uso della mascherina viene reputato necessario. In sostanza, si individuano fattori ulteriori a quelli già critici, che rendono necessaria l'adozione di un presidio che, già reputato importante, diviene imprescindibile. In presenza di tale eventuale indicazione, il datore di lavoro può imporre l'uso della mascherina ai lavoratori interessati, che dovranno indossarla. Ovviamente, la prima ipotesi espressamente presa in considerazione direttamente nel Protocollo è la tutela dei lavoratori fragili; nel corso della circolare si sono evidenziate altre ipotesi che potrebbero portare il medico o il RSPP a individuare ulteriori fattispecie. Si tratta di una questione di ordine tecnico/organiz-

zativo, individuata dietro indicazione specifica del medico o del RSPP, non di una soluzione oggetto di confronto sul piano sindacale, e quindi da gestire all'interno del Comitato. È stata infatti respinta una richiesta in tal senso avanzata dal sindacato, fermo restando che il datore di lavoro, laddove la ritenga utile, può farne oggetto di condivisione nel comitato. Ovviamente, vengono meno sia l'equiparazione della mascherina chirurgica ai DPI (essendo decorso il termine ultimo che consentiva tale equiparazione) sia, opportunamente, la "raccomandazione" di utilizzo dei DPI, ad ulteriore dimostrazione che il protocollo non prevede né l'obbligo né la raccomandazione nell'uso delle mascherine. In ambito sanitario, infatti, la raccomandazione equivale ad un obbligo. Come noto, "nell'orizzonte epistemico della pratica medico-sanitaria, la distanza tra raccomandazione e obbligo è assai minore di quella che separa i due concetti nei rapporti giuridici. In ambito medico, raccomandare e prescrivere sono azioni percepite come egualmente doverose in vista di un determinato obiettivo, tanto che sul piano del diritto all'indennizzo le vaccinazioni raccomandate e quelle obbligatorie non subiscono differenze"⁶. Sulla base di tali considerazioni:

- il datore di lavoro deve mettere a disposizione di tutti i lavoratori mascherine di tipo FFP2, informandoli sulla importanza e non più sull'obbligo di indossarla nei luoghi di lavoro. Ne consegue che, il datore di lavoro non è più tenuto ad alcuna vigilanza in ordine all'utilizzo della mascherina nei luoghi di lavoro e la sua responsabilità al riguardo si esaurisce nella messa a disposizione di dispositivi FFP2;
- esclusivamente nei casi indicati dal medico competente o dal RSPP, il datore di lavoro è tenuto a imporre ai lavoratori interessati l'utilizzo della mascherina FFP2 e a vigilare sull'osservanza di tale prescrizione. Al riguardo, si segnala la necessità di assicurare adeguata protezione alle informazioni sottese alle indicazioni del medico competente o del RSPP in ordine all'utilizzo della mascherina, in modo da garantire la riservatezza e la dignità dei lavoratori interessati;
- **salvi i casi indicati dal medico competente o dal RSPP che, come anticipato, attengono a questioni di ordine tecnico/organizzativo, il datore di lavoro non può in via generalizzata imporre l'utilizzo della mascherina FFP2 nei luoghi di lavoro.**