

NO ALLA GUERRA!



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Care lavoratrici e cari lavoratori, sono state settimane intense dedicate in parte alla preparazione del nostro Congresso nazionale si svolgerà il 4, 5 e 6 ottobre a Roma

PRIMO PIANO

Roma, 4-6 ottobre
Ergife Palace Hotel



per gestire il **cambiamento**
per il lavoro sicuro

Transizione ecologica: rischi o opportunità. La tavola rotonda al Congresso della Uilm

Si avvicinano le date del Congresso Nazionale Uilm. Il 5 ottobre si svolgerà una tavola rotonda sulla Transizione ecologica in cui discuteremo sui rischi e le opportunità nel settore metalmeccanico



Whirlpool: Governo dichiara il settore degli elettrodomestici strategico e intervenga



Wartsila: la sentenza dà ragione ai lavoratori, ora confronto vero per futuro Trieste



Marelli: parte la trattativa di armonizzazione fra CCSL e CCNL, ma preoccupano gli scenari industriali



Siderurgia, con il preridotto verso la completa svolta green?



Mariupol - San Giorgio di Nogaro, lontani e vicini



Le prossime tappe per la formazione del nuovo Governo



La sicurezza sul lavoro nel contratto metalmeccanico

L'Editoriale

di Rocco Palombella



Care lavoratrici e cari lavoratori, sono state settimane intense dedicate in parte alla preparazione del nostro Congresso nazionale che, come certamente sapete, si svolgerà il 4, 5 e 6 ottobre a Roma.

Sarà un'occasione importante e una grande prova di democrazia, parleremo delle problematiche che affliggono il nostro settore e in particolare ci concentreremo sulla Transizione ecologica. Ci attendono grandi sfide e noi metalmeccanici vogliamo, ancora una volta, fare da traino alle altre categorie e insistere con il governo affinché si stabiliscano tempi e programmi certi per il passaggio da un sistema all'altro limitando il più possibile gli effetti sull'occupazione.

Il 5 ottobre mattina, infatti, si svolgerà una tavola rotonda che ha come tema centrale proprio quello della Transizione ecologica. Tra i relatori ci saranno **Pierpaolo Bombardieri** della Uil, **Davide Mele** di Stellantis, **Franco Bernabé** di Acciaierie d'Italia e **Leonardo Becchetti** dell'Università di Tor Vergata. Modererà l'incontro il giornalista Rai **Angelo Mellone**.

Inoltre sarà l'occasione per condividere un lavoro che abbiamo realizzato in collaborazione con l'Ente di ricerca non profit, **ESTà**: una ricerca sulla Transizione ecologica che potrà essere un valido strumento per tutti noi, da utilizzare anche in futuro nei nostri Consigli territoriali.

Come sapete, le elezioni del 25 settembre scorso hanno dato al Paese una conformazione politica ben precisa: il centrodestra è stata la coalizione più votata, con oltre il 44% dei consensi. Ma il dato più allarmante riguarda l'astensionismo: un italiano su tre non si è recato a votare. E questo dimostra come cresce sempre di più la distanza tra i cittadini e la politica nel nostro Paese. L'Italia, poi, si è mostrata divisa ancora una volta tra Nord e Sud anche sul voto.

Naturalmente noi non faremo sconti a nessuno e ci confronteremo con il futuro Governo indipendente-

mente dal colore politico. Il merito delle questioni ci ha sempre consentito di tenere la barra dritta e agire con l'unico obiettivo di salvaguardare il lavoro difendendo i lavoratori.

Al nuovo Governo chiederemo comunque di fare in fretta: servono interventi immediati sul caro bollette, per abbassare l'inflazione che sta riducendo il potere d'acquisto dei lavoratori, per contenere i prezzi e per tutelare il nostro patrimonio industriale. E chiederemo ovviamente

di confrontarsi con Cgil Cisl e Uil prendendo in considerazione la piattaforma unitaria e le proposte su fisco e pensioni.

C'è una buona notizia sul fronte delocalizzazioni: il Tribunale di Trieste ha dato ragione ai lavoratori di Wart-sila obbligando i finlandesi a ritirare la procedura di licenziamento. Finalmente possiamo iniziare una discussione senza pregiudiziali e ad armi pari, alla luce anche delle nuove disposizioni contenute nel Decreto Aiuti ter che ha inasprito la procedura per le aziende che decidono di delocalizzare.

Invece per quanto riguarda Whirlpool, dopo mesi di manifestazioni finalmente il 28 settembre siamo stati convocati al Ministero dello Sviluppo economico. La multinazionale ha disertato l'incontro, nonostante fossero presenti i Ministri **Giorgetti** e **Orlando**, un atteggiamento inammissibile anche perché hanno spostato la discussione con il sindacato a valle delle dichiarazioni che faranno agli azionisti a fine ottobre.

In questo mio editoriale ci tengo inoltre a esprimere la mia completa solidarietà alle donne iraniane che stanno protestando per la morte della giovane Mahsa, uccisa per aver mostrato una ciocca di capelli dal velo. Secondo un ultimo rapporto diffuso dall'agenzia Fars, circa 60 persone sono state uccise dal 16 settembre. Secondo altre fonti, però, i morti sarebbero almeno 76. Oltre 1.200 manifestanti sono stati arrestati. Noi appoggiamo il coraggio e la lotta per la libertà.

Detto questo, vi invito a leggere questo numero di Fabbrica società.....

Verso il Congresso Nazionale Uilm: dal 4 al 6 ottobre a Roma

PRIMO PIANO

CON NOI



Roma, 4-6 ottobre
Ergife Palace Hotel

per gestire il **cambiamento**
per il **lavoro sicuro**

I rischi e le opportunità del processo epocale rappresentato dalla transizione ecologica nel settore metalmeccanico. La sfida ineludibile per arrestare il cambiamento climatico e le conseguenze catastrofiche che potrebbero abbattersi sul nostro Pianeta. Trovare tutte le soluzioni possibili prima che si arrivi a un punto di non ritorno. Da queste considerazioni, basate su importanti studi scientifici a livello mondiale, si snoda la ricerca commissionata dalla Uilm nazionale a ESTà, ente non profit che si occupa di economia e sostenibilità. Seguendo un approccio scientifico e comparativo, lo studio fotografa l'attuale situazione e individua i settori produttivi e di consumo che hanno le maggiori responsabilità emissive di gas climalteranti.

I RELATORI DEL DIBATTITO

La tavola rotonda prevista per il 5 ottobre dalle ore 11 alle ore 13 dal titolo "Transizione ecologica: rischi o opportunità?" sarà moderata da **Angelo Mellone**, vice direttore Rai Daytime, e vedrà la partecipazione di **Davide Mele**, Senior Vice President Corporate Affairs Stellantis Italia, **Franco Bernabè**, Presidente di Acciaierie d'Italia, **Leonardo Becchetti**, docente di Economia Politica all'Università Tor Vergata di Roma, **Pierpaolo Bombardieri**, Se-

gretario generale Uil e **Rocco Palombella**, Segretario generale Uilm.

IL COMMENTO DI PALOMBELLA

Secondo il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella**, "la transizione ecologica rappresenta una sfida storica e non rinviabile. Siamo consapevoli delle opportunità ma allo stesso tempo siamo preoccupati dalla mancanza di

determinazione e consapevolezza dei Governi italiani che si sono avvicinati negli ultimi anni. La transizione ecologica non si fa dall'oggi al domani e non sarà indolore". I fondi messi a disposizione probabilmente non saranno sufficienti e occorrerà ripensare il nostro modo di vivere, di lavorare e di produrre. La Uilm da tempo chiede, inoltre, di aprire un dibattito serio sulla riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario. "Questa è una vera proposta di politica attiva del lavoro, che disincentiva il meccanismo dell'assistenza - conclude Palombella - e può diventare uno degli strumenti, insieme alla formazione e riqualificazione professionale, per far fronte alle inevitabili conseguenze occupazionali della transizione ecologica".



17° Congresso Nazionale Uilm 2022

TAVOLA ROTONDA #CongressoUilm2022

TRANSIZIONE ECOLOGICA

Rischi o Opportunità?

5 ottobre 2022 / ore 11-13
Roma Ergife Palace Hotel

Presentazione di una ricerca scientifica in collaborazione con ESTà

Moderato:
Angelo Mellone
Vicedirettore Rai Daytime

Interventi:
Davide Mele
Senior Vice President Corporate Affairs
Stellantis Italia

Franco Bernabè
Presidente Acciaierie d'Italia

Leonardo Becchetti
Docente Ordinario Economia Politica
Università Roma Tor Vergata

Pierpaolo Bombardieri
Segretario Generale UIL

Rocco Palombella
Segretario Generale UILM

f t y

Whirlpool: Governo dichiarare il settore degli elettrodomestici strategico e intervenire



All'incontro convocato il 28 settembre dal Ministero dello Sviluppo economico, su richiesta delle organizzazioni sindacali, Whirlpool ha addirittura scelto di non presentarsi e si è limitata a inviare una scarna comunicazione scritta, che in sostanza rimanda a dopo il 21 ottobre. "Si tratta di un comportamento grave verso i lavoratori e verso le Istituzioni, che conferma una linea di disimpegno e che fa presagire il peggio", dichiara **Gianluca Ficco**, segretario nazionale Uilm responsabile del settore degli elettrodomestici.

ASSENZA OFFENSIVA

"La assenza della multinazionale - argomenta Ficco - è offensiva non solo verso i lavoratori, ma anche verso le Istituzioni italiane, tanto più se si considera che hanno presieduto l'incontro i Ministri **Giancarlo Giorgetti** e **Andrea Orlando**. La comunicazione di Whirlpool si è limitata a confermare che è in corso una revisione strategica della loro presenza in Europa e che possibili aggiornamenti si potranno avere solo dopo le comunicazioni agli azionisti, vale a dire dopo il 21 ottobre".

PASSAGGIO DI CONSEGNE

Ai Ministri è stato chiesto di istruire un dossier da trasmettere al prossimo Governo, facilitando e velocizzando quel passaggio di consegne che troppe

volte ha implicato tempi lunghi, incompatibili con quelli della vertenza Whirlpool. Più in particolare, si è chiesto al Governo subentrante di varare una politica di settore che salvaguardi l'industria degli elettrodomestici dalla crisi incipiente e che aiuti a stanare la multinazionale, per sapere se cederà le sue attività e a chi. "Soprattutto - aggiunge Ficco - dobbiamo conoscere il piano industriale di Whirlpool e del potenziale acquirente. Nel caso in cui si trattasse di un piano inaccettabile per l'Italia, chiederemmo al Governo di intervenire anche con i poteri speciali che la legge gli riconosce a protezione dei settori strategici. In una nazione povera di materie prime come la nostra, pensiamo difatti che tutta l'industria manifatturiera ed esportatrice sia da ritenere e formalmente qualificare come strategica".

ALLA MULTINAZIONALE

"Alla multinazionale invece - conclude Ficco - diciamo che i sindacati dei lavoratori chiedono non solo di conoscere la realtà delle cose, ma di aprire un confronto, in mancanza del quale dobbiamo mettere in campo reazioni adeguate. Siamo in una fase cruciale della storia di Whirlpool in Italia e faremo tutto ciò che possiamo, verso la multinazionale e il Governo, per chiedere che la voce dei lavoratori venga ascoltata, che la continuità produttiva e l'occupazione siano salvaguardate".

Wartsila: la sentenza dà ragione ai lavoratori, ora confronto vero per futuro Trieste



Niente licenziamento per i 451 dipendenti Wartsila dello stabilimento di San Dorligo. Il giudice del lavoro del Tribunale di Trieste, **Paolo Ancora**, ha accolto il ricorso presentato dai sindacati di categoria in merito al comportamento antisindacale della azienda, revocando la procedura di licenziamento per i lavoratori.

IL RISARCIMENTO

Il Gruppo è stato condannato al pagamento di 50mila euro a ciascuna delle sigle sindacali a titolo di risarcimento per danno di immagine, al pagamento delle spese legali e di pubblicazione del decreto su alcuni quotidiani nazionali. Il Giudice ha invece dichiarato inammissibile l'intervento della Regione Friuli-Venezia Giulia.

UN RISULTATO IMPORTANTE

“La sentenza del Tribunale di Trieste che ha riconosciuto la condotta antisindacale di Wartsila è un importante risultato per tutti i lavoratori. L'annullamento della procedura di licenziamento deve indurre la multinazionale a

rivedere le sue posizioni e le strategie di delocalizzazione. Ora questa decisione giudiziaria ci deve consentire di aprire un serio e vero confronto, senza avere un 'contatore che gira', con tutte le parti interessate sul futuro di Trieste e di tutto il Gruppo in Italia”. Lo dichiara **Michele Paliani**, Coordinatore nazionale Uilm per il Settore cantieristica navale.

NORMA ANTI DELOCALIZZAZIONI

Nell'ultimo Decreto Aiuti ter, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 223 del 23 settembre 2022, sono previste sanzioni molto più severe per le imprese che delocalizzano la propria attività senza prevedere misure a tutela dei lavoratori. I datori di lavoro saranno tenuti a pagare una multa maggiorata del 500 per cento rispetto a quanto previsto sino ad oggi se non presentano il piano per le ricadute occupazionali ed economiche. Inoltre, saranno obbligati a restituire tutti i benefici ricevuti negli ultimi 10 anni se riducono oltre il 40 per cento del personale.

Marelli: parte la trattativa di armonizzazione fra CCSL e CCNL, ma preoccupano gli scenari industriali



di Gianluca Ficco

In un incontro tenutosi a Torino il 19 settembre, la Direzione di Marelli ha annunciato l'intenzione di uscire dal CCSL, comunemente noto come Contratto Fiat e in scadenza a fine anno, per rientrare nel CCNL dei Metalmeccanici nel corso 2023. Ha precisato che la scelta scaturisce dal venir meno di qualsiasi legame societario con Stellantis, Iveco, Cnhi e Ferrari, dalla volontà di avviare relazioni sindacali autonome e, in qualità di leader della componentistica, dalla esigenza di rappresentare i propri interessi all'interno di un sistema confindustriale, oggi anche grazie alle pressioni finalmente impegnato della Uilm ai tavoli istituzionali sul processo di transizione ecologica.

UNA SCELTA GRADITA, MA...

La scelta di Marelli non ci meraviglia e per noi della Uilm, firmatari sia del CCSL sia del CCNL, è anzi una opzione gradita, ma solo a patto che siano mantenuti con esplicito accordo aziendale tutti i trattamenti di miglior favore a cominciare da quelli salariali. Non si tratta solo dei premi aziendali, ma anche di paghe base, di indennità e di maggiorazioni per i turni più alte, nonché di una serie di voci salariali aggiuntive, di trattamenti di miglior favore e di permessi sindacali che andranno assolutamente preservati. La Direzione di Marelli si è detta in linea di principio disponibile al confronto col sindacato e infatti ha

dichiarato che l'ingresso nel CCNL dei metalmeccanici avverrà nel corso del 2023 e che nel frattempo continuerà a trovare provvisoria applicazione la regolamentazione del CCSL, dandoci il tempo di negoziare un accordo integrativo di gruppo. È un buon inizio, ma si tratta di una trattativa assai delicata, in cui non accetteremo che i lavoratori perdano nemmeno un centesimo di euro. Naturalmente ci aspettiamo che la Direzione aziendale analogamente ci chieda di preservare quegli aspetti del CCSL che sono di suo interesse, in tema ad esempio di orario di lavoro e di esigibilità.

UNA BUONA OCCASIONE

Dal punto di vista negoziale si potrebbe trattare perfino di uno straordinario laboratorio in cui cercare una soluzione originale che riporti ad unità CCSL e CCNL. Speriamo inoltre che questa sia l'occasione propizia per un ritorno negoziale della Fiom, ma sappiamo che un ostacolo a ciò sarà rappresentato proprio dalla questione della esigibilità e più in generale dal recepimento delle normative tipiche del CCSL. La nostra preoccupazione concerne, invece, le prospettive industriali ed è una preoccupazione fortissima. Stiamo percependo difatti un deterioramento dei rapporti fra Marelli e Stellantis che potrebbe pregiudicare il futuro degli stabilimenti italiani. Molte fabbriche hanno difatti Stellantis come cliente principale o addirittura come cliente unico e noi dovremo vigilare sugli sviluppi produttivi ed occupazionali con la massima attenzione e in ogni sede possibile. La tutela salariale e la difesa occupazionale restano le massime priorità della Uilm.

Siderurgia, con il preridotto verso la completa svolta green?



di **Guglielmo Gambardella**

Con l'approvazione dell'art.25 contenuto nel decreto Aiuti Ter dello scorso 16 settembre il sistema siderurgico italiano sembra indirizzarsi verso un futuro ancora più "verde". Il governo, in

attuazione al PNRR e ai previsti investimenti legati all'utilizzo dell'idrogeno, ha destinato fino a 1 miliardo di euro per la progettazione, la realizzazione e la gestione di un impianto per la produzione di preridotto (Direct Reduce-Iron) con derivazione dall'idrogeno necessario ai fini della produzione esclusivamente da fonti rinnovabili.

IL PROGETTO

L'iniziativa del progetto sarà affidata alla società DRI d'Italia SpA totalmente controllata da Invitalia e costituita, lo scorso febbraio, a tale scopo sotto la presidenza di **Franco Bernabè** già a capo del consiglio di amministrazione di Acciaierie d'Italia. Nelle prossime settimane sarà avviata l'attività per la realizzazione degli studi di fattibilità sotto il profilo industriale. L'iniziativa, pertanto, non riguarderà solo l'ex Ilva ma l'intero settore con la possibilità di partecipazione di soggetti industriali e/o capitali privati.

DUPLICE OBIETTIVO

Questo consentirà di raggiungere un duplice ambizioso obiettivo: la riduzione delle emissioni di anidride carbonica (CO2) e raggiungere la neutralità "zero emissioni" entro il 2050 e far beneficiare all'intera filiera siderurgica

l'immissione di DRI nel mercato italiano per ridurre la dipendenza da rottame estero e far fronte alla riduzione di disponibilità delle materie prime dovute, in particolare, a ragioni "geopolitiche". La totalità delle acciaierie italiane, ad eccezione della sola Taranto, è dotata di forni elettrici caricati prevalentemente con rottame, materia prima soggetta a variazioni di prezzo in relazione alla sua disponibilità nel mercato.

UNA SCELTA OBBLIGATA

Nel 2020 (dati Federacciai) il fabbisogno italiano di rottame, pani di ghisa e HBI (Hot Briquettes Iron) è stato pari a circa 18 milioni di tonnellate di cui 5 milioni derivanti da importazioni. Dunque, se il sistema produttivo di Acciaierie d'Italia, come più volte annunciato dal management dell'ex Ilva, prevederà un assetto ibrido con una produzione di 6 milioni di acciaio da altoforno ed ulteriori 2,5 milioni di tonnellate per i futuri forni elettrici di Taranto, l'installazione di un impianto di preridotto sarà una scelta obbligata per soddisfare il fabbisogno di materia prima (rottame/DRI/HBI) destinato ad aumentare nei prossimi anni.

UNA SFIDA GLOBALE

Del resto, la stessa ArcelorMittal nel corso del meeting i sindacati della rete mondiale IndustriALL Global Union Network lo scorso 6/7 settembre ha confermato per il 2022 il piano di investimento di 300 milioni di euro nei siti di Belgio, Spagna e Germania per la produzione di DRI. Una sfida globale a cui l'Italia non può sottrarsi per rimanere un paese leader nella produzione di acciaio eco-compatibile.

Mariupol – San Giorgio di Nogaro, lontani e vicini



di Luigi Oddo

Il momento è difficile per tutti, non è la mancanza di lavoro una volta tanto a pesare, ma il costo energetico che sta generando un pesante arretramento delle ore lavorate, alle quali seguono meno retribuzione e meno capacità di spesa per le famiglie.

AVANTI CON FIDUCIA

C'è chi dice no e si proietta verso il futuro, con coraggio e determinazione, mette in campo la prima scommessa, ovvero la fiducia verso i propri dipendenti prima del mercato: è la Metinvest Tramesta spa, il sito di San Giorgio di Nogaro (Udine) che fa parte del Gruppo Metinvest Holding. La più grande società privata dell'Ucraina occupa il 13° posto tra le più grandi aziende dell'Europa centrale e orientale ed è uno dei maggiori produttori di materie prime di minerale di ferro e acciaio. Metinvest è tra le prime 50 più grandi aziende siderurgiche del mondo, la capacità di produzione di acciaio grezzo è di 15 milioni di tonnellate all'anno. Una grande multinazionale siderurgica, un colosso da 13 miliardi e mezzo di dollari di ricavi, con 11mila dipendenti occupati prima della guerra.

UN ACCORDO SUL PDR

Un primo momento critico per lo stabilimento di San Giorgio si è verificato all'inizio della guerra, in quanto dipendenti dalla produzione di Azvostal con i suoi 4 milioni di tonnellate di acciaio l'anno, e con una esportazione notevole. Rifornivano il sito di San Giorgio di Nogaro, il quale ha sofferto l'interruzione della fornitura di brame. Il conseguente costo energetico aumentato a dismisura ha comportato, anche se per un breve periodo, il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria con un fermo produttivo su quasi tutto lo stabilimento. Il recupero delle brame è avvenuto su altri fronti e consente oggi di poter continuare a produrre con più tranquillità. Nonostante le difficoltà, l'azienda ha sottoscritto con la Uilm un accordo sul premio di risultato aziendale, incrementando notevolmente il reddito dei dipendenti: un nucleo di circa 300 addetti professionalmente preparati e volenterosi che si sono visti corrispondere in aggiunta un aumento salariale per contrastare l'inflazione pari al 3,5%. Iniziativa che trova grande soddisfazione, che consolida un rapporto tra dipendenti, azienda e rappresentanze sindacali, ove il mantenimento dell'occupazione è la base che consente di guardare al futuro con meno preoccupazione.

Le prossime tappe per la formazione del nuovo Governo

Dalle elezioni politiche del 25 settembre è uscito un risultato netto: il centro-destra è risultata la coalizione più votata ottenendo oltre il 44% di consensi. Allo stesso tempo è emerso il record storico dell'astensionismo: il 36%, più di un terzo dei cittadini non è andato a votare. Tutto questo rappresenta una crescente disaffezione e distanza nei confronti della politica.

VERSO IL NUOVO GOVERNO

Dopo la riforma costituzionale che ha ridotto il numero dei parlamentari, avremo una Camera dei Deputati che passerà da 630 a 400 membri e da un Senato della Repubblica che passerà da 315 a 200 membri. Dopo l'esito delle elezioni del 25 settembre si attende la proclamazione degli eletti da parte degli uffici elettorali presso le Corti d'appello. Per il prossimo 13 ottobre è stata già fissata la riunione dei nuovi deputati e senatori. In questa

prima seduta verranno proclamati gli eletti e si procederà all'elezione dei Presidenti di Camera e Senato. Dopo l'elezione dei Presidenti delle due Camere, secondo la prassi il Presidente della Repubblica convoca le consultazioni. Prevedibilmente la finestra per le consultazioni si potrebbe aprire già dal 17-18 ottobre. I primi che saliranno al Quirinale saranno gli ex presidenti della Repubblica, seguiti dai due Presidenti appena eletti e i rappresentanti dei partiti presenti in Parlamento, di solito i capigruppo a cui normalmente si uniscono i leader.

L'INCARICO AL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO

Se l'esito delle consultazioni sarà chiaro, ci sarà un iter veloce che si concluderà con l'incarico a un presidente del Consiglio da parte del Presidente della Repubblica. Solitamente l'incaricato accetta con riserva e conduce proprie

"consultazioni" con i partiti disposti a sostenere il suo esecutivo. Si comincia a formare un programma e a stilare una lista di ministri. Se il risultato è netto indicativamente la conclusione avverrà nell'arco di uno o due giorni. In caso di esito positivo, l'incaricato torna al Quirinale, scioglie la riserva e viene nominato presidente del Consiglio.

All'uscita dallo studio alla Vetrata, dove ha appena parlato con il Capo dello Stato, il neopresidente del Consiglio legge la lista dei ministri. A questo punto, il giorno dopo o poche ore dallo scioglimento della riserva, il presidente del Consiglio e i ministri giurano al Quirinale nelle mani del presidente della Repubblica. Indicativamente, qualora non sorgesse nessun problema nella coalizione vincitrice, il Governo potrebbe giurare già negli ultimi giorni di ottobre.

SCADENZE E INTERVENTI

Il nuovo Governo avrà di fronte molte scadenze, in primis la legge di Bilancio, e gli interventi urgenti da mettere in campo per contrastare l'alta inflazione, il caro energia, l'aumento del carrello della spesa e per evitare una recessione economica. Per quanto riguarda la Legge di Bilancio, la scadenza ufficiale per l'invio a Bruxelles del Documento programmatico di Bilancio, ovvero una bozza di manovra con i principali interventi, è prevista per il 15 ottobre. Ma nel caso in cui un Paese non abbia a quella data un governo in carica con pieni poteri, come già avvenuto in Germania, Austria e Portogallo, la Commissione Ue è disposta ad accettare un progetto di bilancio a politiche invariate, senza indicare nuove misure. Quindi la scadenza per la presentazione della legge di Bilancio completa alla Commissione europea, quella che rispecchia l'orientamento politico del nuovo esecutivo, è prevista per la fine di novembre. L'approvazione da parte del Parlamento italiano dovrà avvenire entro il 31 dicembre.



La sicurezza sul lavoro nel contratto metalmeccanico



di **Andrea Farinazzo**

Il Contratto Nazionale dei lavoratori del settore metalmeccanico è dedicato, nella sua Sezione quarta - Titolo V, al tema della salute e della sicurezza sul lavoro.

Art. 1. - Ambiente di lavoro -

Salute e sicurezza.

a) **La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive sono valori condivisi dalle parti a tutti i livelli e costituiscono obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori**, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Prendendo lo spunto dall'esperienza dei Comitati per l'applicazione delle misure di prevenzione anti Covid-19 di cui all'articolo 13 dell'Accordo del 24 aprile 2020, nella logica di favorire proposta e condivisione di obiettivi ed interventi, i soggetti responsabili della materia di cui al comma precedente individueranno gli strumenti più idonei e le modalità maggiormente efficaci, tenendo conto delle specificità dei diversi luoghi di lavoro, per perseguire anche in collaborazione con la **Rsu** il massimo coinvolgimento possibile dei lavoratori nella gestione della

sicurezza in azienda.

B) Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare:

- provvede affinché gli **RLS** siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produt-

tiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

- provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;
- informa periodicamente i lavoratori, di norma trimestralmente, previa consultazione con gli RLS, attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli RLS.

In tutto ciò prende fondamentale importanza, la gestione dei near miss, i break formativi e la root causes analysis.

Cosa sono i Near miss?

Un near-miss (alternativamente qualificabile come "quasi-incidente" o "quasi-infortunio") è definibile come "qualsiasi evento, correlato al lavoro, che avrebbe potuto causare un infortunio o danno alla salute (malattia) o morte ma, solo per puro caso, non lo ha prodotto: un evento quindi che ha in sé la potenzialità di produrre un infortunio". Se il focus del near-miss è legato al mondo della **sicurezza e salute dei Lavoratori**, tuttavia il concetto è ben estendibile anche al mondo dei **rischi industriali rilevanti**: in questo campo, l'obbligo di "analisi dell'Esperienza Operativa" ha effettivamente portato negli stabilimenti a RIR (Rischio di Incedente Rilevante) ad una abitudine all'analisi ed alla classificazione dei near-miss incidentali. Ma ritornando al mondo della sicurezza e salute dei lavoratori, in senso lato possono inoltre far parte della categoria dei "near-miss" anche gli infortuni più lievi, con danni trascurabili, i quali **sono peraltro esclusi anche dall'obbligo legislativo di registrazione e di comunicazione al SINP (Sistema Informativo Nazionale per la Pre-**

venzione) a fini statistici: si tratta cioè di quegli eventi infortunistici lievi che non determinano giorni di assenza da lavoro (oltre quello in cui si è verificato l'evento) e che **rischiano quindi di restare non registrati e men che meno analizzati** a fini prevenzionistici. Ma al di là dell'obbligo legislativo di registrazione, **perché è invece importante provvedere alla raccolta ed analisi (per fattore causale) anche dei "near miss"?** La letteratura tecnica in materia di rischio, insieme all'esperienza operativa in azienda, ci insegna che **il verificarsi di un evento con danni più o meno importanti è sempre associato al precedente verificarsi di numerose anomalie (malfunzionamenti o eventi imprevisi) e near miss**, che non necessariamente producono quindi danni materiali o conseguenze sull'uomo: gli studi dimostrano che su 1000 incidenti, 3 sono infortuni con conseguenze rilevanti, 88 con effetti minori e i restanti sono cosiddetti quasi infortuni o near misses (definiti anche "near loss"), ossia episodi che -pur avendone il potenziale intrinseco- non hanno prodotto danni.

Cosa sono i Break Formativi?

Allo scopo di incrementare l'efficacia dei momenti formativi e di coinvolgimento diretto dei lavoratori, all'interno del **CCNL Metalmeccanici (Industria)** e più specificamente all'interno della Sezione IV, Disciplina del rapporto individuale di lavoro, Titolo V, Ambiente di lavoro, articolo 1, viene prevista la possibilità per le aziende di sperimentare «i cosiddetti **break formativi** consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla **sicurezza** attraverso brevi **momenti formativi (15-20 minuti al massimo)** da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/R.S.P.P. affiancato dal preposto e dal R.L.S., il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza». Prima di mettere in luce le peculiarità di questa particolare ed innovativa metodologia rivolta all'aggiornamento della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro, è bene richiamare quantomeno due provvedimenti.

Definizione

Il break formativo è una metodologia di formazione dei lavoratori **che non si svolge in un'aula tradizionale o mediante e-Learning, ma direttamente nei luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni, all'interno dei reparti di lavoro o presso le postazioni di lavoro**. Un percorso formativo basato sul coinvolgimento attivo dei lavoratori nel percorso di miglioramento continuo della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. I break formativi **sono collocati durante l'orario di lavoro** in funzione delle esigenze tecnico - organizzative e sono finalizzati a migliorare l'ef-

ficacia 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.** I “break formativi” non sostituiscono l’addestramento ma sono finalizzati a rafforzarlo e integrarlo e **possono essere validi per l’aggiornamento del lavoratore (nell’ambito del monte ore quinquennale di 6 ore previsto dall’art. 9 Accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011 in applicazione dell’art. 37 del D.Lgs. 81/08) se erogati da formatori in possesso dei requisiti di Legge** (Decreto 6 marzo 2013).

Erogazione

L’erogazione della formazione tramite i Break – formativi è adottata previa consultazione dei RLS. Il preposto è aggiornato sui contenuti e programma dei break riguardanti il gruppo di lavoratori di riferimento. Le modalità di attivazione e svolgimento dei break – formativi sono illustrate ai lavoratori da parte di preposti, RSPP e RIs, anche congiuntamente.

Il metodo dei “5 perché?” e la Root Cause Analysis

Quando in azienda si presenta una criticità, sia qualunque natura essa sia (NC, problematiche di prodotto, guasti lungo le linee di produzione, infortuni,), spesso la si bolla come incidente di percorso. Così facendo, non si dedica né tempo né risorse, ad analizzare nel dettaglio quali siano le reali cause dei problemi, permettendo che questi, prima o poi, si ripresentino. In questo post, voglio introdurre un approccio molto semplice che può evitare che questo succeda, il metodo dei “5 perché?” applicato alla **Root Cause Analysis**. La Root Cause Analysis, o Analisi

delle Cause alla Radice (a me piace di più la definizione in inglese), è un approccio pensato per indagare e categorizzare le cause di eventi che hanno un significativo impatto sulla sicurezza, salute, ambiente, qualità, affidabilità. In parole povere, la Root Cause Analysis è uno strumento progettato per aiutare a identificare non solo cosa e come si è verificato un evento, ma anche perché è successo. Solo quando si è in grado di determinare il motivo per cui un evento si è verificato essi saranno in grado di specificare le misure correttive attuabili che impediscono eventi futuri del tipo osservato. Lo strumento più semplice per andare a caccia della radice del problema è la tecnica dei “5 perché?”. Chiedere “Perché?” è la tecnica di apprendimento preferita da tutti i bambini di circa tre anni, che fanno impazzire i loro papà. È però anche un semplice, ma allo stesso tempo, potente metodo per individuare e comprendere le aree di miglioramento. La **tecnica dei “5 Perché?”** è utilizzata, nell’approccio Lean6Sigma” nella fase Analyze del circolo DMAIC (Definire, Misurare, Analizzare, Migliorare, Controllare). Questa tecnica non richiede di conoscere e utilizzare complesse tecniche statistiche, ma solo voglia, e capacità, di approfondimento. Chiedendo ripetutamente “Perché?” (cinque è una buona regola, nulla e nessuno ci impedisce di fermarci prima o continuare), è possibile individuare la causa principale di un problema, scavando a fondo nei sintomi del problema stesso. Molto spesso la prima ragione apparente ci porterà a un’altra domanda. E così via. La sicurezza sul lavoro, rappresenta il diritto di ogni lavoratore, è nell’esigenza delle proprie mansioni, bisogna ricordare che solo il rispetto delle norme e una giusta consapevolezza da parte del Datore di Lavoro può portare ad una coscienza di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.