

NO ALLA GUERRA!



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Care lavoratrici e cari lavoratori, questo numero di Fabbrica società coincide con un momento importante per il nostro Paese, ovvero con la nascita del nuovo Governo

PRIMO PIANO



CCSL: presentata a Torino la piattaforma alla delegazione aziendale

Per i lavoratori di CNHI, Ferrari, Iveco e Stellantis nel rinnovo del CCSL chiediamo innanzitutto la piena salvaguardia del potere di acquisto, ma anche condizioni di lavoro migliori



Fincantieri: rinnovato il contratto integrativo, messaggio positivo per il Paese



Forum AutoMotive: tra transizione ecologica e caro energia



Whirlpool: via dall'Europa nel secondo miglior anno in 111 anni di storia della multinazionale



Wärtsilä: primo incontro con la direzione aziendale deludente



Contro la violenza di genere: il 10 novembre alla Sapienza



Uilm Basilicata: al via il corso di formazione per i dirigenti sindacali



Elezioni Rsu/Rsa: la Uilm vince da Nord a Sud e ottiene risultati importanti



Salute e sicurezza sul lavoro: non sono numeri, sono persone!

L'Editoriale di Rocco Palombella



Care lavoratrici e cari lavoratori, questo numero di Fabbrica società coincide con un momento importante per il nostro Paese, ovvero con la nascita del nuovo Governo guidato dalla prima donna Premier: **Giorgia Meloni**. Siamo stati per l'ennesima volta tempestati da discorsi e promesse, ma come sempre abbiamo fatto continueremo a lavorare a testa bassa e a confrontarci con il politico di turno sul merito delle questioni.

Abbiamo ascoltato parole positive sulla volontà del nuovo Governo di voler salvaguardare la nostra industria e tornare a fare politica industriale in Italia. Tutto questo non può che trovarci d'accordo, ma dalle parole occorre al più presto passare ai fatti. Le crisi aziendali non aspettano i Governi e i tempi della politica, le aziende sono fatte di persone, lavoratori che stentano ad arrivare a fine mese, costretti a pagare bollette della luce triplicate. C'è bisogno di fare in fretta e speriamo che questo sia chiaro a tutti.

Nel frattempo, noi abbiamo avuto settimane come sempre impegnative e intense dopo il nostro Congresso e quello della Uil. Sabato scorso abbiamo manifestato a Piazza SS Apostoli insieme a Cgil Cisl e Uil. In tantissimi sono scesi in piazza insieme a noi per rivendicare la necessità di mettere al centro del lavoro salute e sicurezza con l'obiettivo #ZeroMortisulLavoro. La Uil sta portando avanti da tempo questa campagna che è stata poi abbracciata da tutti, perché si tratta di un tema cruciale a cui nessuno può restare indifferente.

Martedì scorso sono stato a Milano per partecipare per il secondo anno consecutivo al Forum AutoMotive organizzato dal giornalista de Il Giornale, **Bonora**. È stata una occasione importante per continuare ad alimentare il dibattito sulla transizione ecologica e sui problemi che dovremo affrontare da qui ai prossimi mesi. Come ho ribadito tante volte e anche nel corso della mia relazione al nostro Congresso, bisogna iniziare a gestire questo processo con idee e progetti precisi senza pensare alle scadenze, senza pensare di dover rimandare quello che non si può più rimandare. Occorre iniziare a prendere in considerazione la riduzione del lavoro a parità di salario,

uno degli strumenti che potranno aiutarci in un passaggio epocale di questa portata.

Il giorno successivo, mercoledì, sono stato a Torino per la presentazione del CCSL alle delegazioni aziendali di Stellantis, Cnhi, Iveco, Ferrari. Si tratta sempre di un momento importante che vivo sempre con grande emozione. In un momento storico come questo, dove si incrociano e si accavallano eventi inediti

come pandemia, guerra, transizione ecologica, sedersi attorno a un tavolo per rinnovare il contratto di Gruppi industriali così importanti non è una cosa da poco. Abbiamo dimostrato nel corso della pandemia che insieme si fa la storia, dobbiamo continuare a dimostrare che si può reagire ai momenti difficili mettendo al centro il lavoro. E rinnovare il contratto vuol dire proprio questo, oltre a infondere fiducia al Paese e ai mercati.

La notte tra il 26 e il 27 ottobre abbiamo firmato l'ipotesi di rinnovo dell'integrativo di Fincantieri. Un'ottima notizia e un forte messaggio di fiducia per i lavoratori e per il Paese. Abbiamo ottenuto un aumento dei salari, un incremento del welfare integrativo e della formazione, più certezze sul futuro. Ora la parola passa ai lavoratori per l'approvazione dell'ipotesi di accordo.

Sul piano delle crisi aziendali, sono state settimane impegnative anche per Whirlpool e per Wartsila. L'azienda di elettrodomestici ha deciso di lasciare il mercato europeo e si appresta a valutare le offerte di potenziali acquirenti. Sono passaggi delicati che necessitano della nostra massima attenzione, che noi non faremo di certo mancare.

Wartsila invece, dopo un primo approccio più positivo, è ripiombata nell'incubo della cessione del sito di Trieste così come espresso dai vertici aziendali nell'incontro del 25 ottobre. Questo dimostra che non ci si può affidare a una sentenza, ma bisogna continuare a rivendicare la continuità produttiva del sito triestino e l'immissione immediata in produzione di nuove commesse di lavoro.

Per saperne di più vi invito a leggere questo numero del nostro giornale.

CCSL: presentata a Torino la piattaforma alla delegazione aziendale

PRIMO PIANO



“Per i lavoratori di CNHI, Ferrari, Iveco e Stellantis nel rinnovo del CCSL chiediamo innanzitutto la piena salvaguardia del potere di acquisto, ma anche condizioni di lavoro migliori e relazioni industriali pienamente improntate al dialogo”. Lo dichiarano **Rocco Palombella**, segretario generale Uilm, e **Gianluca Ficco**, segretario nazionale Uilm responsabile del settore auto, al termine del primo incontro di trattativa tenutosi il 26 ottobre a Torino per il rinnovo del Contratto collettivo specifico di Lavoro in scadenza a fine anno.

In particolare, Palombella ricorda come “durante la pandemia questi Gruppi industriali hanno fatto la differenza mettendosi a disposizione del Paese. Sono state prodotte mascherine e altri dispositivi di sicurezza, e questa non è una cosa secondaria. Noi siamo stati i primi a dire che questo era possibile e abbiamo fatto storia”. “Questo dimostra - sottolinea ancora - la solidità delle relazioni industriali e il rapporto con i lavoratori. Oltre agli effetti devastanti della pandemia è arrivata la guerra e oggi siamo nel pieno della transizione ecologica. Tanti eventi inediti e concomitanti che rendono questo periodo particolarmente difficile. Io penso che però noi siamo qui per reagire, per continuare a mettere al centro il lavoro e il rinnovo del contratto è centrale”.

SALVAGUARDIA DEL SALARIO

“La prima urgenza del mondo del lavoro - spiegano i sindacalisti della Uilm - è la salvaguardia del salario dagli improvvisi aumenti del costo della vita e specificamente dei beni essenziali. Per questo rivendichiamo aumenti tali da recuperare appieno l’inflazione dell’anno precedente, pari in base alle attuali stime al 8,4% nel 2023, al 4,5% nel 2024, al 2,5% nel 2025, mentre per il 2026 non si hanno ancora previsioni minimamente attendibili. Al contempo chiediamo di rivalutare e di migliorare i premi aziendali, differenziandoli per i vari gruppi sulla scorta di quanto già in parte fatto”. “Al contempo dobbiamo evitare - proseguono Palombella e Ficco - che le esigenze di riduzione di costo, causati indirettamente dal passaggio alla elettrificazione, si traducano in peggioramenti delle condizioni di lavoro, poiché la salvaguardia di condizioni pienamente rispettose della salute e della sicurezza è del tutto irrinunciabile. Inoltre chiediamo di discutere temi importanti quali lo smart working, le trasferte, la formazione, il diritto allo studio e altri ancora che possono essere oggetto a nostro avviso di miglioramento”.



Rocco Palombella intervistato a Torino per il rinnovo del CCSL

LA RISPOSTA AZIENDALE

Le Direzioni aziendali in risposta all'esposizione della piattaforma hanno sottolineato la difficoltà del momento, determinata innanzitutto dalla aggressività della strada scelta dalla politica europea per la transizione energetica, e hanno puntualizzato la necessità di contenere i costi, in aumento sul versante degli approvvigionamenti energetici, finanziari e delle materie prime, giudicando di conseguenza pesanti le rivendicazioni del sindacato. In ogni caso è stato stabilito un calendario serrato di confronto che fa sperare, pur in un contesto mutato, nella possibilità di rinnovare quelle relazioni partecipative che hanno rappresentato l'aspetto migliore del CCSL. Gli incontri si terranno a Torino i giorni 15, 21 e 22 novembre, 5, 6, 12 e 13 dicembre.



La delegazione Uilm a Torino

Fincantieri: rinnovato il contratto integrativo, messaggio positivo per il Paese



Con la sottoscrizione dell'ipotesi d'accordo del rinnovo del contratto integrativo aziendale di Fincantieri, avvenuta dopo una trattativa finale che si è protratta per tutta la notte del 26 ottobre e fino alle prime ore del giorno successivo, secondo la Uilm è stata data una importante risposta economica e normativa alle lavoratrici e ai lavoratori del più grande gruppo cantieristico navale del nostro Paese. "Un'ottima notizia - commenta il Segretario generale della Uilm, **Rocco Palombella** - e rappresenta un forte messaggio di fiducia per i lavoratori e per il Paese. Nonostante gli effetti della pandemia e del caro energia, che hanno messo a dura prova Fincantieri e l'intero settore della cantieristica, abbiamo scongiurato il ricorso alla cassa integrazione in tutti gli stabilimenti".

TRA I PIU' AVANZATI

"Con l'incremento di 720 euro del Premio di Risultato, incremento delle indennità, buoni pasto, trattamenti di trasferta, migliori prestazioni sanitarie integrative e welfare - aggiungono Gambardella e Paliani della Uilm Nazionale - il contratto integrativo aziendale di Fincantieri si posiziona tra i più avanzati nel panorama delle relazioni industriali del sistema manifatturiero italiano". "L'ultrattività dell'intesa raggiunta - spiegano - rappresenta un ulte-

riore elemento di avanzamento rispetto ai rinnovi precedenti". Da questo momento l'ipotesi di accordo verrà illustrata agli oltre 8.500 lavoratori di otto cantieri e due sedi aziendali per la sua approvazione definitiva. Infine, nelle prossime settimane è previsto un incontro fra le organizzazioni sindacali e il management aziendale per il confronto sul nuovo Piano industriale per verificare le linee strategiche, le missioni produttive dei cantieri ed i volumi di investimenti che il Gruppo intende mettere in campo per lo sviluppo e la crescita industriale ed occupazionale.

CONFERMA DEI DUE LIVELLI

"Questo rinnovo dell'integrativo - conclude Palombella - conferma il modello contrattuale dei due livelli ed è un riconoscimento e un investimento nei confronti dei lavoratori che hanno sostenuto l'azienda nelle fasi molto delicate. Abbiamo ottenuto un aumento dei salari, un incremento del welfare integrativo e della formazione, più certezze sul futuro. Ora la parola passa ai lavoratori per l'approvazione dell'ipotesi di accordo. Attendiamo di conoscere il piano industriale per verificare la strategia aziendale e come si vorranno affrontare le sfide future legate alla transizione ecologica".

Forum AutoMotive: tra transizione ecologica e caro energia



“Automotive al bivio decisivo: il buonsenso come via maestra”, sotto questo slogan si è tenuto il 25 ottobre scorso a Milano il Forum AutoMotive promosso dal giornalista **Luigi Bonora** e al quale ha partecipato tra gli altri il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella**.

“Imprese automotive tra riconversione all'elettrico e bollette impazzite” la tavola rotonda a cui ha preso parte il Leader delle tute blu della Uil.

Prima del talk show con **Gianmarco Giorda**, direttore generale di Anfia, **Corrado La Forgia**, vice presidente Federmeccanica con delega alla Transizione tecnologica ed ecologica, Fim e Fiom, sono intervenuti in collegamento alcuni delegati.

Gianluca Rindone, delegato Uilm alle Carrozzerie Mirafiori, ha parlato del problema legato alla mancanza di microchip che va avanti ormai da diversi mesi e della difficoltà per una famiglia come la sua, composta da quattro persone, di pagare bollette triplicate con stipendi medi.

IL DIBATTITO

La Forgia, riconoscendo le preoccupazioni di tutti, ha ricordato che l'Italia è solo una piccola parte del processo che riguarda la transizione ecologica in uno schema “forzato” voluto da un'Unione europea che ha fissato il capo da gioco e le sue regole. Inoltre ha riconosciuto la neces-

sità di intraprendere un percorso unitario e consapevole per chiedere al Governo in che direzione intende andare e se l'Italia può esprimere ancora un unicum. Per Rocco Palombella: “I lavoratori e i cittadini hanno buoni motivi per essere preoccupati. Noi abbiamo affrontato negli anni una riorganizzazione del settore dell'automotive e siamo riusciti in 10 anni a rendere questa industria competitiva nel mondo. Nel momento in cui svolgevamo questo compito, la politica dormiva”. “La riduzione della CO2 - aggiunge - non è una moda, ma una necessità e come tale va trattata. L'Europa incide per l'8% e l'Italia per l'1%, dobbiamo sapere quindi che se anche altri Paesi nel mondo, in particolare la Cina e gli Stati Uniti, non decideranno di seguire questa strada, da soli non saremo in grado di salvare l'ambiente”. “Lo stop al motore endotermico dal 2035 voluto dell'Unione europea è una realtà - spiega il leader dei metalmeccanici della Uil - e noi siamo stati capaci soltanto di chiedere un rinvio. Ma che Paese è mai questo? Non si può gestire un Paese con i rinvii e con la superficialità”. Giorgia ha quindi illustrato alcuni dati dell'Anfia circa le imprese della componentistica che per il 78,8% sono ancora legate ai motori tradizionali. Nei prossimi cinque anni serviranno nuove figure professionali da destinare ai processi produttivi (62%), all'automazione e ai sistemi mecatronici (53%), ai prodotti e materiali (48%), alla sostenibilità ambientale (47%). Il 2021



Il delegato Uilm Gianluca Rindone in collegamento

si era chiuso in ripresa, dice, ma ora per le imprese della filiera si moltiplicano le sfide: alti costi energetici e delle materie prime, crisi internazionale e accelerata transizione ecologica. “Senza una ripresa dell’economia e l’aumento degli stipendi - aggiunge Palombella - le persone non potranno acquistare un’auto elettrica né fare il pieno

di energia. Come ho già detto altre volte, uno degli strumenti che la politica dovrebbe prendere in considerazione è la riduzione dell’orario di lavoro a parità di salario. Bene questa iniziativa di oggi - conclude - insieme dobbiamo incidere su chi ha responsabilità per fare gli interessi del nostro Paese nel rispetto dell’ambiente”.

Whirlpool: via dall'Europa nel secondo miglior anno in 111 anni di storia della multinazionale

Nella tarda serata del 20 ottobre Whirlpool ha informato le Segreterie nazionali di Fim Fiom Uilm del fatto che sono in corso trattative con due potenziali acquirenti per la interezza delle attività europee. Circa 10 le manifestazioni di interesse per i 10

stabilimenti, di cui 5 in Italia, ma al vaglio appunto solo "due potenziali investitori strategici" interessati a rilevare le operazioni europee. La cessione sarebbe, infatti, "in fase di valutazione finale".

IL SECONDO MIGLIOR ANNO

La multinazionale ha presentato anche i dati del terzo trimestre 2022 che registrano, causa rallentamento della domanda, un calo dei ricavi per l'area stessa, di circa il 9% rispetto allo stesso trimestre dello scorso anno. "Sebbene i nostri risultati del terzo trimestre siano stati influenzati da continue condizioni macroeconomiche avverse e dai livelli elevati di inflazione che hanno provocato un rallentamento della domanda, rimaniamo sulla buona strada per realizzare nel 2022 il secondo miglior anno nei nostri 111 anni di storia", ha spiegato **Marc Bitzer**, presidente e Ad di Whirlpool Corporation presentando i dati. Guardando al futuro, ha aggiunto, "vediamo che queste sfide persisteranno anche nella prima metà del 2023, ma crediamo di aver messo in atto le azioni giuste che ci permetteranno di attraversare l'attuale contesto, portando avanti la trasformazione del nostro portafoglio e garantendo forti rendimenti agli azionisti". Whirlpool, si legge ancora nella trimestrale, "è strutturalmente migliorata ed è ben posizionata per affrontare l'attuale contesto e beneficiare delle condizioni favorevoli della domanda a lungo termine". L'azienda ha assicurato "un piano di continuità per l'Europa qualora gli esiti delle negoziazioni non dovessero positivamente concludersi". Tuttavia, il comportamento fin qui tenuto dalla multina-



zionale fa temere il sindacato che la vendita possa avvenire senza alcuna garanzia per l'Italia. Anche per questo motivo è stato chiesto un incontro al Ministero dello Sviluppo economico con lo scopo di restituire centralità all'intero settore

degli elettrodomestici con l'obiettivo di salvaguardare l'occupazione in Italia.

WHIRLPOOL NAPOLI

Per quanto riguarda il sito di Napoli, sempre al Mise è stato siglato il 21 ottobre un verbale di intesa tra Ministero, Prefetto di Napoli, Comune di Napoli, Commissario della Zes (Zona speciale economica), Regione Campania e organizzazioni sindacali. Nel verbale il Comune conferma il mantenimento della vocazione industriale dell'area. Il Commissario della Zes Campania dichiara la disponibilità, in presenza delle idonee condizioni normative, ad acquisire la proprietà del sito di via Argine entro il 30 novembre 2022, al fine di mettere in sicurezza lo stabilimento con l'impegno di cederlo in un secondo momento al soggetto che si occuperà della reindustrializzazione (con il vincolo di assorbire tutti i lavoratori alle medesime condizioni economiche e normative della società di provenienza). Le Istituzioni si impegnano ad accompagnare il progetto, anche con il coinvolgimento di Invitalia, affinché i tempi di assunzione di tutto il bacino rimangano nei limiti del periodo coperto dagli ammortizzatori sociali. La cessione ai privati dello stabilimento ex Whirlpool di Napoli sarà invece contestuale alla definizione di un accordo di programma al Mise con i sindacati sul progetto occupazionale e industriale del sito di via Argine. Il Mise conferma che convocherà il tavolo di crisi relativo alla reindustrializzazione una volta insediato il nuovo governo e comunque entro il 30 novembre 2022.

Wärtsilä: primo incontro con la direzione aziendale deludente

Il 25 ottobre si è svolto l'incontro tra la direzione aziendale di Wärtsilä - nelle persone del neoamministratore delegato **Cafagna**, in collegamento la referente di Wärtsilä Corporation **Traskback**, della responsabile delle risorse umane **Tessitori** e del responsabile di produzione **Taboga** - e il coordinamento nazionale di Fim Fiom Uilm. L'incontro è stato convocato dall'azienda per ottemperare al pronunciamento del Giudice del Lavoro del Tribunale di Trieste dello scorso 23 settembre il quale, nel dichiarare l'azienda rea di condotta antisindacale, la condannava anche ad adempiere agli obblighi di informazione previsti dall'art 9 del Ccnl industria metalmeccanica e dagli accordi integrativi aziendali del 2016 e del 2018.

INCONTRO DELUDENTE

Si è trattato di un primo incontro, deludente, che non ha fornito alle organizzazioni sindacali e alla Rsu informazioni di dettaglio sull'andamento economico e produttivo del gruppo e dei singoli siti, sulle prospettive occupazionali, sugli investimenti. L'azienda ha ripercorso lo sviluppo industriale degli ultimi 20 anni della produzione dei motori, evidenziando che il mercato di riferimento di Wärtsilä continuerà ad alimentare una domanda di motori per un lungo tempo, anche con caratteristiche diverse: più piccoli, più efficienti, più potenti e più flessibili nel poter essere alimentati da diverse tipologie di combustibile. A precisa domanda ha confermato che in questi anni nello stabilimento triestino la produzione dei motori è stata di alta qualità riconosciuta dai clienti.

ULTIMO PERIODO PRODUTTIVO

In particolare, l'azienda sull'ultimo periodo produttivo si è limitata a genericamente descrivere una insaturazione della capacità produttiva installata negli stabilimenti della corporate conseguente alla riduzione dei volumi nel mercato della motoristica per effetto della pandemia e della guerra in corso tra Ucraina e Russia; i contenuti

degli accordi intragruppo tra Wärtsilä Italia e Wärtsilä Finland relativi al "Contract Manufacturing Services", segnatamente l'assenza di clienti propri di Wartsila Italia,

nei fatti esecutrice di attività e commesse ordinate alla stessa da Wärtsilä. Sulla base di tali, generiche, informazioni la direzione aziendale ha confermato l'intenzione di dismettere la produzione dello stabilimento di Trieste, anticipando una disponibilità, condizionata alla consegna dei motori, a pianificare transitoriamente nuove commesse

di produzione (motori). Il Coordinamento Fim, Fiom, Uilm nel respingere qualsiasi ipotesi di dismissione della produzione di motori, ha sfidato l'azienda rivendicando la continuità produttiva del sito triestino e l'immissione immediata in produzione di nuove commesse di lavoro, dichiarandosi disponibile a proseguire il confronto sul futuro industriale, produttivo e occupazionale del gruppo anche per approfondire l'informativa prevista dal Ccnl e dall'integrativo.

INCONTRO SOSPESO

L'incontro durato quattro ore è stato sospeso e rimandato a data da concordare. Dopo l'incontro si rafforza il convincimento che la scelta che ha portato all'apertura della procedura di licenziamento dello scorso 14 luglio è totalmente immotivata e pare essere una scelta "politica" della Corporation. L'alta qualità produttiva, confermata dalla stessa direzione aziendale, e la possibilità nell'aumentare la produzione dei motori nel sito triestino permetterebbero a Wärtsilä di mantenere redditività. La vertenza quindi continua, per difendere la produzione, l'occupazione, il know how di operai, tecnici e impiegati nei siti di Trieste, Napoli e Genova. Il coinvolgimento delle Istituzioni permane. Nei prossimi giorni solleciteremo l'incontro al Presidente della Regione Friuli-Venezia Giulia e successivamente al Ministero dello Sviluppo Economico (di nuova denominazione Ministero delle Imprese e del Made in Italy).



WÄRTSILÄ

Contro la violenza di genere: il 10 novembre alla Sapienza



di **Loretta Tani**

Ogni anno in Italia circa 100 donne sono vittime di violenza di genere. Ad oggi sono 74 i femminicidi in questi primi mesi del 2022, 12 i figlicidi e 24 gli orfani. Una conta tragica.

Donne uccise da un uomo a cui erano o erano state legate da una relazione, fatti di cronaca nera di cui ogni giorno siamo spettatori.

NON POSSIAMO ESSERE INDIFFERENTI

Come sindacato non possiamo e non dobbiamo rimanere indifferenti a così tanta efferata violenza. La Commissione Pari Opportunità di Fim Fiom Uilm Federmeccanica e Assistal a sostegno della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne, 25 novembre, ha organizzato per il **10 novembre** presso l'auto-revole Aula Magna dell'Università La Sapienza un evento interamente dedicato a questo tema. Il titolo scelto è "Contro la violenza, il

contratto dell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti azioni e cultura di genere". Nell'organizzarlo abbiamo portato avanti il proposito di non metterci sul palco, ma di dare spazio a coloro che per primi intervengono nel momento in cui una donna diventa vittima di violenza. Parliamo di: pronto soccorso, polizia e centri antiviolenza. Saranno loro gli attori principali che ci illustreranno e spiegheranno protocolli e procedure.

CHI PARTECIPA

Avremo il piacere di ascoltare **Marco Elefanti**, Direttore Generale Policlinico Universitario Gemelli, il Prefetto **Francesco Messina**, Direttore Centrale Anticri-

mine della Polizia di Stato, **Antonella Veltri** Presidente di Donne in Rete contro la violenza (DI.RE).

Il compito della commissione è anche quello di sensibilizzare lo sviluppo della cultura del rispetto della dignità della donna. Il nostro scopo è raggiungere il maggior numero di persone, siano esse RSU, RSA, RLS, giovani, e dare la forza e il coraggio a ogni donna di denunciare ogni forma di molestia e violenza. Tutti insieme si può fare.







contro la violenza

**Il contratto dell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti
Azioni e cultura di genere**



ROMA, 10 NOVEMBRE 2022

AULA MAGNA DELLA SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA, PIAZZALE ALDO MORO 5

10.00 REGISTRAZIONE DEI PARTECIPANTI

INTERVENGONO

Giuseppe Ciccarone Prorettore Vicario della Sapienza Università di Roma

Patrizia Romito Docente di Psicologia sociale, Università di Trieste (in collegamento esterno)

Valentina Carnelutti Attrice

Francesca Bagni Cipriani Consigliera Nazionale di Parità

Antonella Veltri Presidente D.i.Re - Donne in Rete contro la violenza

Marco Elefanti Direttore Generale Policlinico Universitario A. Gemelli

Alessandra Kustermann Presidente SVS Donna Aiuta Donna Onlus

Barbara Sirotti Attrice (in collegamento esterno) e interprete del Cortometraggio "Aria"

Francesco Messina Direttore Centrale Anticrimine della Polizia di Stato

Q&A

MODERA L'INCONTRO: **Rita Querzè**, Corriere della sera

La conclusione dei lavori è prevista per le ore **14.30**

Uilm Basilicata: al via il corso di formazione per i dirigenti sindacali



di Giovanni Galgano

Il 17, 18 e 25 ottobre la UILM Basilicata "ha ripreso il cammino", in presenza, della formazione dei propri dirigenti sindacali attraverso la realizzazione di un nuovo programma formativo,

che interesserà non solo il 2022 ma l'intero 2023, il cui fine è quello dell'accrescimento della nostra organizzazione da realizzare attraverso la crescita delle competenze, a tutto tondo, di ciascun nostro rappresentante. Crescere nell'organizzazione che si traduce ovviamente anche nella valorizzazione del significato nobile della rappresentanza delle persone e quindi dei lavoratori. Dunque, formazione intesa come pilastro della rappresentanza, quest'ultima vero valore di una società civile basata sulla libertà, sulla democrazia e soprattutto sul valore del bene comune.

CRESCERE NEL VALORE

Infatti, se ci soffermiamo su ciò, viene subito da dire "come è appagante e soddisfacente" rappresentare un collega, un cittadino, una persona e noi, per evitare ciò che succede in ambito politico con l'astensionismo, dobbiamo crescere nel suo valore anche attraverso la forma-

zione. "CON NOI per gestire il cambiamento per il lavoro sicuro", titolo del nostro ultimo Congresso Nazionale, e/o anche "Più diritti e meno disuguaglianze colmiamo il vuoto", titolo dell'ultimo Congresso Nazionale UIL, sono patrimonio comune che dobbiamo realizzare, partendo dal nostro piccolo, nei luoghi di lavoro con l'accrescimento delle competenze per evitare anche di disperdere l'ultimo baluardo del significato stesso della parola rappresentare. Crescere nelle competenze a tutto tondo significa per noi anche un nuovo approccio alla formazione che non deve solo essere continua ma quotidiana, attraverso ogni mezzo, ogni cosa che possa consentire di formare, informare e dunque far crescere con la conoscenza la nostra base, i nostri iscritti con ogni elemento utile per metterli al centro di un vero sindacato riformista come la UILM.

SOLO CONCRETEZZA

No stereotipi, no slogan, ma fatti concreti attraverso i quali socializzare le nozioni così da ampliare la consapevolezza in ognuno, e non solo nel dirigente sindacale, delle immani difficoltà nell'affrontare il presente ed il prossimo futuro. Dunque, una formazione che va oltre quella classica in aula e che si apre al mondo del lavoro. Questo è il "passo oltre lo steccato" che noi abbiamo realizzato e continuiamo a realizzare per crescere non solo



in termini di iscritti ma di rappresentanza in ogni luogo di lavoro. NOI, inteso come donne e uomini che hanno un senso comune, ovvero quello di non mollare di fronte alle complessità del mondo e che credono ancora che, nonostante tutto, si possa e si debba fare meglio. Per realizzare tutto questo non possiamo tralasciare nulla: chi rappresenta la UILM non può essere in nessun caso “spettatore” ma deve essere “attore protagonista” nel confronto quotidiano con la propria azienda e con i lavoratori.

COLMARE LE DISUGUAGLIANZE

Il NOI come elemento della rappresentanza, della contrattazione e soprattutto della necessità di accrescere il valore del lavoro così da colmare le disuguaglianze o peggio ancora il “vuoto” a cui la RSU, la RSA e qualsiasi dirigente sindacale possono e vogliono porre argine. Per farlo devono essere messi in condizione di agire attraverso una Organizzazione sindacale aperta, efficiente sotto ogni punto di vista e soprattutto sensibile concretamente nell’attenzione, con rinnovato approccio, il tema della formazione. Si parte dalla nostra essenza: la conoscenza della nostra bellissima “Costituzione”, ovvero il Contratto Nazionale Metalmeccanico, Costituzione dei diritti, ma anche dei doveri, che regola i rapporti di lavoro all’interno di ciascuna fabbrica, cantiere, azienda. È necessario conoscerne ogni suo aspetto non solo dal punto di vista della nozione tecnica ma anche saperlo valorizzare nel confronto tra le parti per qualificare il valore stesso non solo del singolo dirigente, e dunque dell’Organizzazione, ma in maniera assoluta il valore della rappresentanza.

METTERCI LA FACCIA

Classi formative omogenee nei livelli di partenza e nei temi; partire dalle nuove RSU RSA ovvero da coloro che decidono di “mettere la faccia”, ma che sicuramente hanno bisogno di NOI, di ogni cosa, di ogni sostegno per non svilire il valore della nostra Organizzazione. Classi formative omogenee, di piccoli numeri, massimo dieci persone, e soprattutto approfondimenti pratici che sono

indispensabili per colmare il vuoto tra la “nozione” e la realtà del confronto sindacale. Noi ce la stiamo mettendo tutta per far crescere e valorizzare la nostra Organizzazione anche attraverso la scelta dei formatori: dirigenti sindacali appassionati della nostra essenza che trasmettono agli altri, alle nuove leve, il proprio patrimonio professionale ma soprattutto umano. Elena, Giuseppe, Salvatore, Raffaele, Michele e tanti altri sono chiamati a rendere concreto il nostro approccio formativo con l’intento unico di essere NOI non solo protagonisti del presente e del prossimo futuro ma essere in grado di “colmare il vuoto” attraverso l’accrescimento del diritto al buon lavoro; un lavoro sicuro che consenta il rientro nella propria casa a ciascun lavoratore perché, come già detto dalla UILM “senza salute e sicurezza non c’è dignità del lavoro”.

ZERO MORTI SUL LAVORO

Per noi l’obiettivo è #zeromortisullavoro, obiettivo comune di una classe dirigente capace di affrontare una vera e propria piaga della nostra società perché 1200 morti, anzi 1200 omicidi, sono inaccettabili. Affrontare tutto ciò significa porre in essere, per ciascuno di noi, il tema della sicurezza come vera priorità anche nella formazione della nostra RLS. La formazione obbligatoria dovrebbe essere, in primis, implementata perché quelle “poche ore” non sono congrue rispetto al ruolo e alle responsabilità delle nostre RLS. E poi NOI dobbiamo, come stiamo facendo in Basilicata, fare la nostra parte anche attraverso una formazione adeguata che qualifichi, in ogni senso, coloro i quali vengono designati dai lavoratori a rappresentarli nei luoghi di lavoro sulla sicurezza. La formazione è fondamentale ma è necessario anche che chi rappresenta le persone, i lavoratori, maturi in sé quel qualcosa o quel sentire che può essere tradotto nella passione del valore comune. Credere in ciò che si fa è la base di partenza del nostro NOI comune, solo così saremo in grado davvero di essere protagonisti e soprattutto capaci di governare i cambiamenti futuri.

Elezioni Rsu/Rsa: la Uilm vince da Nord a Sud e ottiene risultati importanti



I metalmeccanici della Uil continuano a mieterne successi alle elezioni per il rinnovo di Rsu/Rsa. Il 26 ottobre la Uilm torna a eleggere suo rappresentante nelle elezioni Rsu alla **Fromm** di Caprino Veronese (Verona), importante azienda che produce macchine per imballaggio, grazie a circa il 27% dei voti validi, ottenendo 1 Rsu su 4 disponibili.

Il 21 ottobre scorso ottengono un risultato eccezionale nelle elezioni Rsa nel sito di Pomigliano d'Arco (Napoli) di **Stellantis**, colosso mondiale nel settore auto. Grazie a 1.250 voti è risultata la prima organizzazione ottenendo 14 delegati su 40 totali.

Il 19 ottobre, per la prima volta la Uilm elegge un suo rappresentante alla **Leonardo Logistics** di Brindisi, società del Gruppo Leonardo e uno dei principali operatori logistici italiani nel settore dell'Aerospazio, Difesa e Sicurezza. Le tute blu della Uil si sono presentate per la prima volta alle elezioni Rsu e sono riuscite a eleggere 1 Rsu su 3 totali.

L'11 ottobre, invece, la Uilm ottiene un risultato eccezionale nel sito di San Martino Buon Albergo (Verona) di **Cascade Italia**, azienda leader mondiale nella progettazione e produzione di attrezzature per la movimentazione di materiali di carrelli elevatori. Grazie a oltre il 65% dei voti totali, la Uilm conquista 2 Rsu su 3 totali.

Il 3 ottobre, i metalmeccanici della Uil ottengono un risultato fantastico nelle elezioni Rsu nel sito di Reggio Calabria di **Hitachi Rail STS**, azienda leader nel settore dei trasporti. Le tute blu della Uil aumentano il loro consenso e rappresentanza rispetto alle scorse elezioni. Grazie a 193 voti su 352 totali, la Uilm si è confermata prima organizzazione, conquistando 3 Rsu su 6 totali.

Tutta la Segreteria nazionale e il Segretario generale, **Rocco Palombella**, si congratulano con i Segretari territoriali, con gli eletti e con tutte le squadre che hanno raggiunto risultati importanti. La Uilm ripagherà la fiducia dei lavoratori con determinazione, lungimiranza e approfondendo il massimo impegno.

Salute e sicurezza sul lavoro: non sono numeri, sono persone!



di **Andrea Farinazzo**

Sabato 22 ottobre a Roma le organizzazioni sindacali di Cgil, Cisl, Uil e tutte le categorie di riferimento sono scese in piazza per manifestare il forte dissenso per le continue morti sul lavoro

che non accennano a scendere. La manifestazione è stata preceduta da una settimana di assemblee e di scioperi in

ogni regione, il tutto per richiedere un vero piano nazionale che si occupi di sicurezza sul lavoro. I numeri che emergono a partire di gennaio sono devastanti: 677 morti, 484mila infortuni e 39mila malattie professionali, sono dati preoccupanti e che non si interviene immediatamente con politiche serie e mirate al controllo e alla formazione con addestramento i dati continueranno ad innalzarsi.



IL RUOLO DEGLI RLS

Il compito dell'rls è fondamentale in questo percorso di crescita, deve essere coinvolto in ogni questione relativa alla sicurezza sul lavoro, essendo lui il rappresentante dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Bisognerà istituire un percorso di formazione e di aggiornamento più specifico per gli rls, percorso congiunto con gli rspp, per fare in modo che la gestione della sicurezza sul lavoro sia patrimonio di tutti, è fondamentale l'uscita del nuovo accordo Stato/Regioni dove al suo interno trova spazio la formazione per il datore di lavoro in materia di sicurezza, cosa mai pensata e che ad oggi è giusto che sia la principale fonte di informazione.

PIU' CONTROLLI

Bisognerà fare in modo che vi siano più controlli nei luoghi di lavoro, ma soprattutto che quando ci sono le ispezioni gli rls vengano convocati immediatamente nel

momento in cui accedono nell'azienda in modo che così si possa essere in contatto con l'ambiente di lavoro. Tutto deve avere una sincronia di controllo e di rispetto del decreto Legislativo 81/08, poiché le leggi in Italia ci sono e devono essere applicate. La formazione dovrà essere coadiuvata dalla formazione, ma soprattutto dall'addestramento e su ciò ci viene in aiuto la legge 215/21 che impone l'addestramento sull'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, viene da sé che tutto verte sul giusto riconoscimento dei ruoli e delle mansioni. Sicuramente la strada è lunga e

tortuosa ma se mai si inizia, mai si potrà valutare a che punto si è nel percorso di presa coscienza del mondo del lavoro in luogo sicuro.

Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul lavoro (EU-OSHA)

Nel contesto di questo periodo, si inserisce la

Settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, che si svolge ogni anno in ottobre (quarantatreesima settimana dell'anno dal 24 al 28 di ottobre), rappresenta il punto culminante di ogni campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri». Dal 2020 fino a questo anno la tematica che si va a sensibilizzare è quella relativa ai Disturbi Muscolo Scheletrici (DMS).

Di cosa si tratta?

Milioni di lavoratori in tutta Europa sono affetti da disturbi muscoloscheletrici (DMS) lavoro-correlati. In base ai dati provenienti dalla sesta Indagine europea sulle condizioni di lavoro, nell'Unione europea circa tre lavoratori su cinque lamentano tali disturbi. I disturbi muscoloscheletrici lavoro-correlati sono compromissioni delle strutture corporee, quali muscoli, articolazioni e tendini, che sono causati o aggravati principalmente dal lavoro o dagli effetti dell'ambiente di lavoro immediato. Possono essere estremamente nocivi per la qualità di vita individuale e la capacità di lavorare e rappresentano una delle cause più frequenti di disabilità, congedi per malattia e prepensionamenti. I **DMS lavoro-correlati più comuni** sono il mal di schiena e i dolori agli arti superiori. Possono contribuire al loro sviluppo fattori fisici, organizzativi, psicosociali e individuali. Secondo l'Indagine europea del 2019 fra le im-

prese sui rischi nuovi ed emergenti, il fattore di rischio più frequentemente identificato nell'UE-27 è costituito da movimenti ripetitivi della mano o del braccio (segnalato dal 65 % delle imprese). Altri rischi connessi ai DMS includono la postura seduta prolungata (61 %), spesso considerata un rischio di DMS nuovo o emergente, il sollevamento o lo spostamento di persone o carichi pesanti (52 %), pressioni esercitate da urgenze temporali (45 %) e posizioni faticose o dolorose (31 %). Benché sia possibile prevenirli, i DMS restano il problema di salute legato all'attività lavorativa più frequente in Europa. Ciò costituisce motivo di preoccupazione non solo per i loro effetti sulla salute dei singoli lavoratori, ma anche per il loro impatto nocivo sulle aziende e sulle economie nazionali.

Perché è così importante?

Nonostante gli sforzi per prevenirli, i DMS restano al primo posto dell'elenco dei problemi di salute connessi all'attività lavorativa in Europa e spesso si verificano in combinazione con altri problemi di salute. I DMS lavoro-correlati sono una delle cause più comuni di disabilità e congedi per malattia e sono la malattia professionale più comunemente riconosciuta in paesi quali Francia, Italia, Lettonia e Spagna. È dunque fondamentale che i datori di lavoro siano informati del problema e ricevano assistenza e orientamenti per la prevenzione o la gestione dei DMS.

Chi dev'essere coinvolto?

È essenziale che tutti collaborino per prevenire i DMS nell'ambiente di lavoro. La collaborazione tra datori di lavoro, dirigenti e lavoratori crea una comprensione comune del problema e porta a miglioramenti duraturi. I datori di lavoro hanno la responsabilità giuridica di garantire che i rischi sul luogo di lavoro siano valutati e controllati adeguatamente e devono riconoscere l'esigenza di adottare in prima linea un approccio preventivo per affrontare i DMS. Per una valutazione e una prevenzione efficaci dei rischi è necessario che i datori di lavoro si tengano ben formati e informati e facciano altrettanto per i propri lavoratori. È importante incoraggiare i lavoratori a parlare apertamente e il più presto possibile dei DMS. Se i lavoratori si sentono a loro agio nel discutere della propria salute fisica, hanno maggiori probabilità di prendersi cura di sé stessi e di ricevere un sostegno e un trattamento tempestivo. La campagna non si prefigge solo l'obiettivo di accrescere la consapevolezza in merito ai DMS lavoro-correlati e al loro impatto negativo sulle

persone, sulle imprese e sulla società, ma mira anche a promuovere la collaborazione per garantire che vengano adottate misure preventive per affrontare i DMS.

Come si può gestire il problema? I DMS si possono prevenire e gestire: per affrontare il problema è fondamentale adottare un approccio integrato (basato sui principi della) e promuovere una cultura di prevenzione che coinvolga sia i datori di lavoro che i lavoratori.

- **Valutazione dei rischi sul luogo di lavoro:** è essenziale per una prevenzione efficace e dovrebbe comprendere la preparazione, la valutazione e l'attuazione di misure preventive e protettive. Il processo di valutazione dei rischi dovrebbe essere rivisto e aggiornato periodicamente.
- **Una combinazione di misure preventive per eliminare/controllare i rischi:** questa dev'essere la priorità principale per tutti i luoghi di lavoro. Poiché i DMS sono causati da molteplici fattori, la soluzione migliore è un approccio combinato che, per esempio, coinvolga azioni destinate all'ambiente lavorativo (per es. il ricorso all'ergonomia), l'organizzazione del lavoro (per es. il permesso di effettuare pause), fattori psicosociali (per es. la possibilità per i lavoratori di controllare il ritmo di lavoro) e i dipendenti (per es. fornendo loro una formazione sulle buone posture).
- **Incoraggiare la partecipazione dei lavoratori:** i dipendenti dovrebbero essere coinvolti nell'individuazione dei rischi di DMS e delle soluzioni preventive per aiutare le aziende a sviluppare strategie esaustive per la gestione dei disturbi muscoloscheletrici. Gli dell'EU-OSHA per i dibattiti sul luogo di lavoro in materia di disturbi muscoloscheletrici possono essere utilizzati per facilitare le discussioni di gruppo sul luogo di lavoro o durante le formazioni.

Nel quadro della campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri. Alleggeriamo il carico!», abbiamo creato una per incoraggiare la partecipazione dei lavoratori e fornire assistenza nei luoghi di lavoro in tema di gestione dei DMS. Altre pubblicazioni e altri materiali utili relativi alla campagna sono disponibili nella . Come è ben evidente, anche l'agenzia europea ritiene che per una migliore soluzione delle problematiche, ci sia bisogno sia delle parti sociali con gli RI, ma anche dei lavoratori, per fare in modo che ci possa essere una soluzione al problema dei disturbi muscolo scheletrici. In tutti questi contesti sarà necessario tenere conto dei Disturbi muscolo scheletrici relativi al telelavoro.