

NO ALLA GUERRA!



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Si è svolto il 15 dicembre il Consiglio nazionale Uilm presso la Domus Australia a Roma. È stata una riunione importante, di bilancio rispetto al 2022

PRIMO PIANO



Consiglio nazionale Uilm: un bilancio sull'anno trascorso con lo sguardo verso il futuro

Si è svolto il 15 dicembre il Consiglio nazionale Uilm presso la Domus Australia a Roma. È stata una riunione importante, di bilancio rispetto al 2022



La Manovra sbagliata del Governo, il sindacato si mobilita



CCSL: affrontato il tema dell'orario di lavoro, a gennaio anche la parte economica



Leonardo: intesa con sindacati per piano cambio mix generazionale e delle competenze



Fincantieri: approvato piano industriale, si attende crescita occupazionale dei cantieri italiani



Un Consiglio territoriale in un luogo particolare e fortemente simbolico



Elezioni Rsu: vittorie della Uilm da Nord a Sud



La responsabilità per l'infortunio di un lavoratore non formato

Pubblichiamo integralmente la lettera con gli auguri di Natale del Segretario generale, Rocco Palombella

Carissimi,

sembra trascorso velocemente l'anno che sta per concludersi e questo momento, puntualmente, mi porta a dedicarvi un pensiero di affetto e stima e a condividere un bilancio di tutto quello che abbiamo vissuto insieme.

Il 2022 è stato per certi versi l'anno in cui ci siamo "lasciati alle spalle" la pandemia, e non perché non c'è più il virus, ma perché abbiamo imparato a convivere e non agiamo più nella paura dell'inizio.

Questo è stato però, purtroppo, anche l'anno della guerra in Ucraina e delle conseguenze che ha portato in termini economici anche al nostro Paese. Una guerra inaccettabile che i media sembrano aver dimenticato e che noi ci auguriamo possa finire prima possibile.

Per molti mesi siamo stati impegnati nei Congressi, prima le assemblee di fabbrica, poi i congressi territoriali per arrivare a quello nazionale che si è svolto a Roma, dal 4 al 6 ottobre. Sono stati momenti entusiasmanti, in cui abbiamo avuto finalmente la possibilità di incontrarci di persona, di condividere le nostre idee e di progettare insieme il nostro futuro.

Un futuro che non sarà facile, sia a causa dello spettro della recessione, sia per la sfida della transizione ecologica e digitale che vedrà il nostro settore esposto più di molti altri. A tutto questo si è aggiunta la nascita di un nuovo governo con il quale, seppur sollecitato più volte, non abbiamo ancora avuto modo di confrontarci su fatti concreti. Come sapete il nostro settore vive un momento difficile e ci sono tante crisi irrisolte, tavoli aperti presso il neo Ministero delle Imprese e del Made in Italy, che ha cambiato nome ma non la sostanza.

Per citarne alcune quelle di Piombino e dell'ex Alcoa. Per quanto riguarda quella dell'ex Ilva, a distanza di dieci anni dal sequestro non trova pace e continua a tenere con il fiato sospeso migliaia di lavoratori tra diretti, indiretti, degli appalti e di Ilva in A.S. Siamo ancora in attesa di risposte, ma certamente non resteremo fermi a guardare.

L'Editoriale di Rocco Palombella



Siamo concentrati anche su altri fronti come quello delle delocalizzazioni che ha visto coinvolta ad esempio la Wartsila di Trieste; ma anche sul problema degli elettrodomestici con l'annuncio di Whirlpool di voler abbandonare il mercato europeo e quello di Electrolux sulla sospensione degli investimenti e sulla riduzione del personale a causa di un crollo delle vendite.

Come sapete abbiamo rinnovato il contratto integrativo di Fincantieri e in Leonardo è positiva una ripartenza, seppur ancora lenta, della Divisione Aerostrutture e siamo pronti ad avviare il rinnovo dell'ottimo integrativo. Sul fronte dell'automotive la trattativa per il rinnovo del CCSL con Stellantis, Cnhl, Iveco e Ferrari è già in una fase avanzata, e abbiamo iniziato anche quella per il passaggio di Marelli nel CCNL Federmeccanica-Assistal. Il settore sta attraversando una fase di grande trasformazione dopo la decisione dell'Unione Europea sullo stop alla vendita delle auto con motore a scoppio entro il 2035. Vogliamo una strategia di politiche industriali seria e concreta, che trasformi i rischi in opportunità di sviluppo.

Ci aspetta un 2023 con molti ostacoli da superare, serve un grande impegno per affrontare ogni giorno le lotte per l'affermazione dei diritti e la difesa dei lavoratori e per far continuare a crescere la nostra Uilm. Siamo già la prima organizzazione in molte aziende, anche con alcuni risultati storici come in Piaggio, ma questo deve essere un punto di partenza e non di arrivo. Sono estremamente orgoglioso di quello che siamo oggi e mi auguro che lo siate anche voi.

Concludo questa mia breve lettera augurandovi un sereno Natale, insieme ai vostri affetti. Sarà sicuramente un Natale diverso, soprattutto a causa del caro bollette e del record dell'inflazione. Ma guardiamo al 2023 con fiducia e restiamo uniti, perché solo così riusciremo a cambiare pezzo dopo pezzo, in meglio, questo nostro Paese.

Vi abbraccio forte.

Consiglio nazionale Uilm: un bilancio sull'anno trascorso con lo sguardo verso il futuro

PRIMO PIANO



Si è svolto il 15 dicembre il Consiglio nazionale Uilm, in presenza, presso la Domus Australia a Roma. È stata una riunione importante, di bilancio rispetto al 2022 che sta per concludersi. Un anno inizialmente di crescita rispetto a quello precedente e poi purtroppo segnato dalla crisi economica, dalla guerra, dall'imminente transizione ecologica e digitale e dall'arrivo dell'inflazione che unitamente al caro energia sta mettendo a dura prova le famiglie e i lavoratori.

FAR VIVERE IL CCNL

Se nel 2021 sono stati rinnovati il CCNL Federmeccanica-Assistal e tutti i contratti nazionali, nel 2022 si sono riunite e attivate le commissioni come quella delle Pari Opportunità ed è stato lanciato MetApprendo per la formazione continua dei lavoratori metalmeccanici. Quest'anno è iniziata la trattativa per il rinnovo del CCNL in Stellantis, Cnhi, Iveco e Ferrari e quella per il passaggio di Marelli nel CCNL Federmeccanica-Assistal. Inoltre, nel 2022 si è continuato rinnovare gli integrativi aziendali come accaduto in Fincantieri.

LA TRANSIZIONE ECOLOGICA

A proposito della transizione ecologica e digitale, il Consiglio ha ribadito che uno dei settori maggiormente colpiti sarà quello dell'automotive che attraverserà una fase difficile e che nel 2035 vedrà la fine della vendita del motore endotermico nei Paesi dell'Unione europea. Una data che preoccupa per i risvolti che questo avrà sull'occupazione se non ci saranno interventi del governo seri, concreti e mirati a far sì che questo cambiamento possa diventare una opportunità e non un problema.

UNA SETTIMANA DI MOBILITAZIONE

Il Consiglio ha preso atto delle valutazioni che la Confederazione UIL ha fatto sulla Legge di Bilancio e della necessità di mettere in campo ogni iniziativa necessaria a livello territoriale e categoriale per alzare la voce e farsi ascoltare. Ci si aspettava, infatti, che il nuovo Governo cambiasse il modello precedente e cioè che il sindacato non venisse più convocato a manovra fatta. Purtroppo così non è stato e il sindacato rivendica la possibilità di partecipare attivamente alla discussione e che il Governo prenda in considerazione la piattaforma Cgil Cisl Uil. Per questo la Uilm ha aderito e lanciato una settimana di mobilitazione sui territori dal 12 al 16 dicembre. A tal proposito il Segretario generale, **Rocco Palombella**, ha dichiarato: "Nei momenti complicati, con emergenze senza precedenti e cambiamenti epocali le organizzazioni sindacali devono essere ascoltate e coinvolte dalla politica, perché rappresentano milioni di lavoratori e pensionati che stanno soffrendo. Non possiamo accettare che da anni i vari Governi che si sono succeduti hanno continuato a ignorarci. Dalle politiche industriali al cuneo fiscale dei lavoratori dipendenti, da una seria gestione della transizione ecologica al contrasto alla precarietà. Se non arriveranno risposte concrete continueremo a mobilitarci per salvaguardare l'occupazione e il patrimonio industriale italiano".

UN PUNTO DI PARTENZA

Il Consiglio ha poi illustrato tutte le crisi aziendali che interessano il settore specifico, a partire da Acciaierie d'Italia e Piombino. Infine, è stato fatto un bilancio rispetto alla stagione congressuale della Uilm che è sicuramente positivo e che deve essere un punto di partenza per portare avanti le idee e i programmi dell'organizzazione per favorirne la crescita continua e costante.

La Manovra sbagliata del Governo, il sindacato si mobilita



Giornata clou, quella del 16 dicembre, della mobilitazione indetta da Uil e Cgil per manifestare contro la manovra del Governo. Molte le iniziative che hanno visto le due Organizzazioni sindacali in piazza o nelle sedi sindacali, per spiegare le ragioni della propria contrarietà e per ribadire le proposte sui temi del lavoro, del welfare e del fisco. Il Segretario generale della Uil, **PierPaolo Bombardieri** è stato a Napoli dove la categoria della sanità e degli enti locali, ha incontrato le lavoratrici e i lavoratori del settore.

MANCANO RISPOSTE

“È una manovra sbagliata - ha dichiarato Bombardieri - e questa è stata una settimana importante di mobilitazione, perché con le nostre manifestazioni e le nostre iniziative in giro per l'Italia, abbiamo spiegato alle lavoratrici e ai lavoratori che nella manovra ci sono misure che non danno risposte alle emergenze del Paese. I salari e le pensioni - ha proseguito il leader della Uil - devono recuperare potere d'acquisto e nella manovra non ci sono scelte che vanno in questa direzione. Noi avevamo proposto di detassare la tredicesima e gli aumenti contrattuali, ma c'è stato solo un parziale intervento sul cuneo fiscale, che si

traduce in soli 15 euro lordi al mese. Bisogna poi affrontare il problema della precarietà - ha sottolineato Bombardieri - ma la scelta di ampliare l'utilizzo dei voucher va nella direzione opposta. Così come non va bene la decisione su opzione donna. Né ci sono risposte sul Mezzogiorno e sulla sanità. Ed è proprio questo il motivo per cui oggi siamo qui a Napoli con i lavoratori di questo settore - ha concluso Bombardieri - duramente provati nel periodo della pandemia”.

LA PARTE DELLA UILM

Anche i metalmeccanici hanno aderito alla settimana di mobilitazione a livello territoriale. “Non è una questione di essere al potere da 40 giorni o meno, ma la direzione che si è intrapresa. Anche con il nuovo Governo continua la mancanza di coinvolgimento delle organizzazioni sindacali. È inaccettabile che non si ascolti chi rappresenta milioni di lavoratori e pensionati, chi rappresenta i bisogni e le necessità di chi crea la ricchezza nel nostro Paese. Non ci rassegniamo a questa condizione, per questo ci mobilitiamo”, ha detto il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella**.



CCSL: affrontato il tema dell'orario di lavoro, a gennaio anche la parte economica



Nell'ultima sessione di trattativa con CNHI, Ferrari, Iveco e Stellantis del 13 dicembre per il rinnovo del Contratto collettivo specifico di Lavoro, è stato definito il tema assai delicato dell'orario di lavoro e introdotto quello delle relazioni sindacali. "Confidiamo che alla ripresa delle trattative di gennaio si possa esaurire la parte normativa, per poi passare a quella economica", dichiara **Gianluca Ficco**, segretario nazionale Uilm responsabile del settore automotive.

RECUPERI PRODUTTIVI

Più in particolare, nel corso della trattativa è stato precisato che in caso di rientro anticipato dalla cassa integrazione la comunicazione ai lavoratori dovrà essere data con un preavviso normale di 12 ore, nonché di 24 ore prima di un giorno festivo. Quanto al controverso tema dei recuperi produttivi, su cui come sindacati e imprese eravamo partiti da posizioni addirittura opposte, è stato pattuito che il testo vigente potrà essere emendato sui seguenti punti: i recuperi non potranno essere richiesti se si saranno accumulate negli ultimi 12 mesi 4 giornate ancora non recuperate, non potranno essere riprogrammati più di una volta qualora non sia rispetto il preavviso minimo di disdetta di quattro giorni, potranno essere effettuati entro 12 mesi trascorsi i quali gli anticipi pagati ai lavoratori si consolideranno senza possibilità alcuna di trattenute; vengono inoltre precisate alcune modalità

operative relative alle modalità di richiesta dei permessi retribuiti e alla individuazione esatta del termine di comunicazione; infine l'indennità sarà rivalutata del 10% passando da 25 a 27,5 euro.

VOLONTÀ COMUNE "La volontà comune di proseguire il negoziato fino all'agognato rinnovo - spiega Ficco - è attestata proprio dalla sofferta mediazione alla fine raggiunta sui recuperi produttivi, pur partendo da posizioni addirittura opposte, quella imprenditoriale di maggiore flessibilità e quella dei lavoratori di evitare un utilizzo abnorme dell'istituto. Abbiamo difatti convenuto una serie di regole volte a riportare in limiti più ragionevoli ma funzionali una prassi andata in troppi casi fuori controllo. Naturalmente anche queste disposizioni, come tutte le altre, entreranno in vigore solo se e quando si arriverà al rinnovo del CCSL".

LA RIPRESA A GENNAIO

È stato definito il calendario degli incontri di gennaio per i giorni 12 e 13, 19 e 20, 30 e 31. Alla ripresa della trattativa si affronteranno i temi dei permessi e dei diritti sindacali e poi le parti si ripromettono finalmente di affrontare tutte le materie di rilevanza economica, dall'inquadramento, ai premi, alla paga base. "Oggi più che mai, a fronte dei rincari del costo della vita, c'è una urgenza salariale a cui siamo tutti chiamati a dare una risposta", conclude Ficco.

Leonardo: intesa con sindacati per piano cambio mix generazionale e delle competenze



Si è concluso positivamente il confronto tra Leonardo e le organizzazioni sindacali con la firma dell'accordo per il prepensionamento di circa 400 lavoratori in tutta Italia, in forza alle funzioni Corporate e di Staff delle società Leonardo, Leonardo Global Solutions e Leonardo Logistics. L'accordo prevede che l'accesso al piano di prepensionamento da parte dei dipendenti interessati - su base volontaria - avrà luogo nel corso del biennio 2023-2024 e sarà riservato ai dipendenti che avranno raggiunto i requisiti pensionistici entro e non oltre il 30 novembre 2028.

ADEGUAMENTO DELLE COMPETENZE

L'accordo crea, inoltre, i presupposti per un contestuale processo di adeguamento delle competenze, prevenendo - a fronte dell'effettiva realizzazione dei prepensionamenti - un programma di circa 600 assunzioni, che sarà realizzato nello stesso biennio, con l'obiettivo di acquisire nuove competenze in linea con l'evoluzione dei processi aziendali e dei profili professionali e funzionali al raggiungimento degli obiettivi di consolidamento ed evoluzione dei vari settori di business.

PERCORSO DI CRESCITA

"L'accordo sottoscritto oggi rappresenta un contributo decisivo nell'ambito del Corporate Value Creation Program di Leonardo. Un'iniziativa volta a raggiungere un più efficace posizionamento competitivo dell'Azienda nei propri mercati di riferimento, attraverso un rafforzamento delle nostre aree di diretto supporto al business,

dove stiamo realizzando investimenti chiave, legati ad una chiara strategia di sviluppo tecnologico e di prodotto". Così **Lucio Valerio Cioffi**, direttore generale di Leonardo. Per **Antonio Liotti**, Chief People & Organisation Officer di Leonardo: "Questo accordo conferma ancora una volta l'efficacia del modello di relazioni industriali portato avanti da Leonardo unitamente alle organizzazioni sindacali, e ci consente così di fornire un diretto supporto per lo sviluppo dei nostri settori chiave del business".

RISPOSTE AI LAVORATORI

Fim Fiom Uilm ritengono importante che a fronte di un numero di uscite vi sia un numero del 50% superiore di assunzioni per rafforzare i livelli occupazionali all'interno di tutta Leonardo. Contestualmente L'azienda ha formalizzato che la procedura Art.4 non avrà nessun impedimento sul prossimo rinnovo dell'integrativo di Gruppo e anzi si è resa disponibile ad aprire un confronto appena riceverà la piattaforma per il rinnovo. Parimenti è stato acquisito l'impegno aziendale a riprendere dopo le chiusure per le festività natalizie, il confronto in tutti i tavoli ancora aperti per addivenire a delle intese che chiudano le questioni ancora aperte a livello di One Company e nelle Divisioni. "Riteniamo - scrivono i sindacati - che l'accordo sia estremamente positivo, in quanto consente di dare risposte ai lavoratori più anziani e a quelli più giovani che verranno, dimostrando come la negoziazione sindacale tiene insieme le nuove e le vecchie generazioni di lavoratrici e lavoratori".

Fincantieri: approvato piano industriale, si attende crescita occupazionale dei cantieri italiani



“L’approvazione del Piano industriale 2023-2027 del 16 dicembre scorso, da parte del Consiglio di Amministrazione di Fincantieri, rappresenta una tappa importante per il consolidamento e lo sviluppo di questa eccellenza industriale del nostro Paese”. Lo dichiarano **Rocco Palombella**, Segretario generale Uilm, e **Guglielmo Gambardella**, Segretario nazionale Uilm e responsabile nazionale Fincantieri.

GRANDI SUCCESSI

Il gruppo negli ultimi anni ha registrato successi importantissimi fino a diventare un consolidato player internazionale, il primo costruttore navale occidentale con circa 7 miliardi di euro di ricavi nel 2021, un carico di lavoro complessivo pari a circa 34 miliardi ed oltre 20 mila dipendenti in tutto il mondo di cui 8800 in Italia. Il 22 dicembre scorso, l’ad di Fincantieri **Pierroberto Folgiero** ha illustrato ai sindacati le linee strategiche del piano industriale che, come spiegano Palombella e Gambardella “indicano una prospettiva di crescita interessante che può e deve avere successo nell’interesse del Paese se le istituzioni nazionali sapranno porla al centro di una politica industriale di sviluppo dell’intero settore cantieristico navale e se il sistema finanziario saprà supportare adeguatamente il piano industriale approvato dal CdA lo scorso 15 dicembre”. È ciò che si auspica la Uilm a partire dal prossimo anno in cui si dovranno porre le basi per gli anni a venire per raggiungere l’obiettivo di 9,8 miliardi di ricavi nel 2027 anche in ottica di rafforzamento dell’intera filiera produttiva. La rotta è stata tracciata.

INVESTIMENTI INFRASTRUTTURALI

La Uilm valuta positivamente la scelta del management di sviluppare il business nel solco della sostenibilità ambientale, della valorizzazione delle risorse umane, delle competenze, dell’innovazione tecnologica e della digitalizzazione dei processi. “Riteniamo - aggiungono i sindacalisti - che saranno necessari investimenti infrastrutturali, a cui sono chiamate a partecipare anche le istituzioni locali da tempo già sollecitate a rispondere, per rafforzare la competitività dei cantieri italiani e per lo sviluppo territoriale”. “Rispetto alle prospettive di crescita del settore della Difesa - continuano - il Governo è invece chiamato a supportare il settore, con gli strumenti legislativi e finanziari, a partire dalla legge navale, anche per rispondere alle necessità di questo comparto e per mantenere il vantaggio competitivo dei suoi prodotti, acquisito con importati investimenti realizzati negli ultimi anni, e per rafforzare il ruolo strategico di questo importante asset industriale. La scelta di Fincantieri - proseguono - di continuare a valorizzare le sinergie con Leonardo attraverso la Joint Venture Orizzonte Sistemi Navali deve rappresentare il punto di partenza dell’intero progetto di sviluppo”.

IL CONFRONTO CONTINUA

Il confronto con Fincantieri proseguirà nei primi mesi del 2023, al fine di acquisire maggiori elementi di dettaglio sul piano industriale e su investimenti, carichi di lavoro e occupazione.

Un Consiglio territoriale in un luogo particolare e fortemente simbolico



di Vittorio Sarti

Stiamo vivendo un momento storico difficile, anche a causa della guerra Russia-Ucraina che si sta combattendo ai confini europei, per esser precisi a poco più di mille chilometri da Milano. La parola “guerra” ha

sempre fatto paura, ma con il passare del tempo si è affievolita la memoria storica, le persone che ne hanno vissuto gli orrori diminuiscono sempre più per ragioni anagrafiche e, quanto leggiamo sui libri di storia, di certo, non ci tocca nel profondo come invece i racconti dei nostri nonni. Per questo motivo quest'anno ho pensato di organizzare la riunione del Consiglio Territoriale del 5 dicembre in un luogo insolito e che poche persone conoscono: i bunker Breda. Si tratta di un luogo misterioso che ci ha fatto ricordare gli orrori della guerra, e soprattutto riflettere su quanto hanno vissuto gli operai di una delle più importanti fabbriche milanesi durante i bombardamenti.

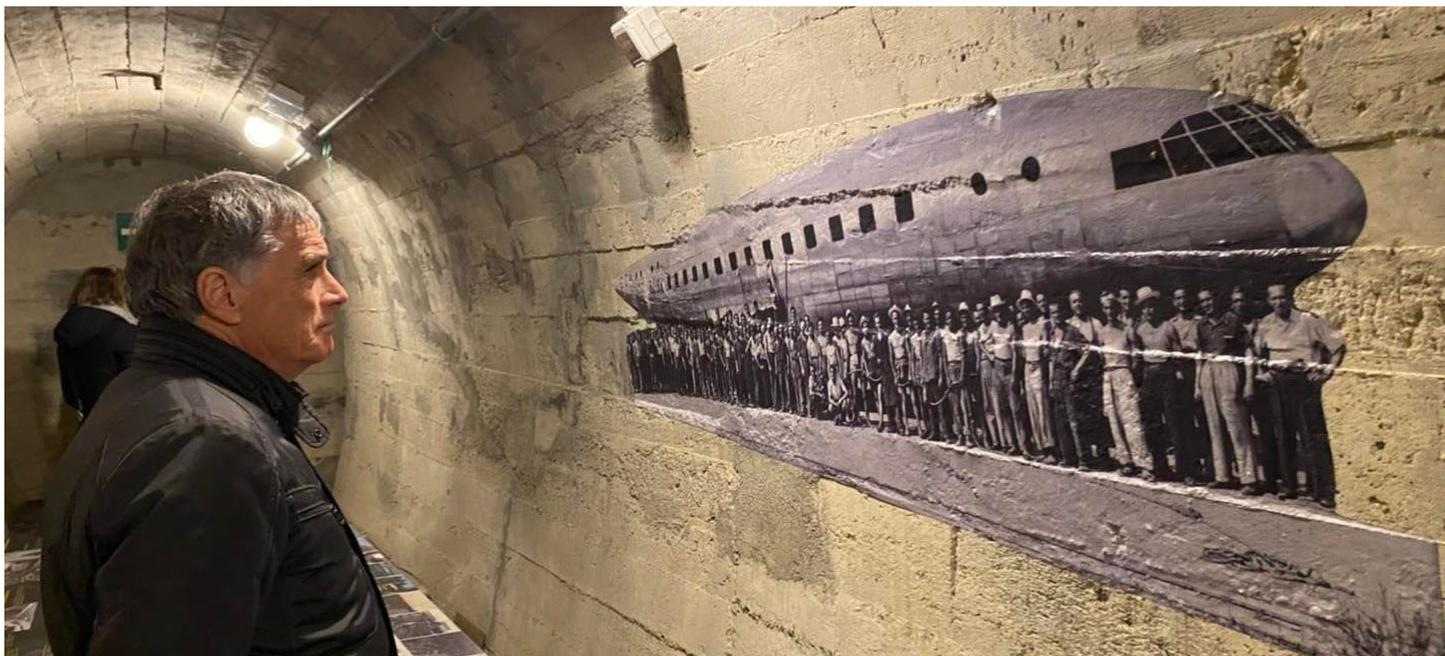
I BUNKER BREDA: LA STORIA

Il triangolo industriale Milano-Genova-Torino decolla a

partire dal 1870 con la Seconda Rivoluzione Industriale, grazie alle nuove fonti di energia, elettricità e petrolio che trasformano il processo produttivo, rivoluzionando il sistema economico e sociale. Solo pochi anni dopo, nel 1883, apre a Milano la prima centrale elettrica d'Europa, seconda al mondo e nel 1886 l'Ing. Ernesto Breda fonda l'accomandita Ernesto Breda & C. per la produzione di materiale ferroviario. Nel 1900 Milano è al centro dell'economia del paese e a Sesto san Giovanni si concentrano molte delle grandi industrie siderurgiche, chimiche e meccaniche (OSVA, Breda, Marelli, Falck, Spadaccini, Gabbioneta, Garelli, Pirelli).

LA PRIMA GUERRA MONDIALE

Nel 1914 scoppia la Prima Guerra Mondiale e all'industria viene richiesta la produzione di materiale bellico: le officine della Breda producono in tre anni 6 milioni di proiettili, 100mila bombe, 600 siluri, 200 carri ferroviari, oltre ad aerei, mortai ed obici. Nasce l'aeroporto di Bresso e alla fine del conflitto il complesso industriale copre quasi 2 milioni e mezzo di mq dove vi lavorano 8mila persone tra operai, impiegati, dirigenti e maestranze varie. Nel 1918 muore Ernesto Breda, l'Austria firma l'armistizio e finisce la Grande Guerra con un bilancio spaventoso: 65 milioni di militari impiegati e 16 milioni di vittime.



IL BIENNIO ROSSO

Nel 1922, dopo un biennio di forti scontri operai, scioperi rivendicazioni sindacali (biennio rosso), in Italia sale al Governo Benito Mussolini, con l'assenso del Re e delle grandi industrie. Nel 1933 con Adolf Hitler si ha l'affermazione

zione del regime nazista. Nel 1935 la Breda conta 15mila dipendenti negli stabilimenti di Sesto, Niguarda e Cinesello. A Sesto San Giovanni il complesso industriale si articola in cinque sezioni produttive: elettromeccanica e locomotive, ferroviaria, fucine, siderurgica, aeronautica.



LA SECONDA GUERRA MONDIALE

Nel 1939 Mussolini stringe il "Patto d'Acciaio" con la Germania. Con lo scoppio della Seconda Guerra Mondiale, nel 1940 la Breda riceve nuove commesse per la produzione di materiale bellico. La sezione siderurgica è il sesto produttore nazionale di acciaio. A questo punto Milano diventa un obiettivo strategico per gli Alleati, iniziano i bombardamenti che sganciano sulla città le bombe chiamate "blockbuster", cioè "spiana isolati". Nel 1942 la Breda aeronautica, per difendere il personale dalle incursioni aeree, costruisce i rifugi, i **Bunker Breda**, in grado di ospitare sino a 400 operai. La Breda, come altre fabbriche di Sesto, è coinvolta fortemente negli scioperi del 1943, gli operai si organizzano in Gruppi di Azione Patriottica (GAP) che combattono clandestinamente prima il regime e poi l'occupazione tedesca (solo un 4% di operai aderisce al regime fascista). Vengono organizzati 19 scioperi, eseguiti 400 arresti, la maggior parte degli arrestati finisce a San Vittore e 40 di essi vengono deportati nei lager, di questi 24 troveranno la morte. Il 30 aprile 1944 un'incursione aerea alleata rade al suolo gli stabilimenti, fortunatamente è domenica e perdono la vita solo 5 custodi. Nel 1945 i partigiani e le truppe alleate liberano il nord Italia e Mussolini viene arrestato e fucilato. Nel 1946 l'attività della Breda viene riconvertita alla produzione civile ma nel 1952 viene chiusa la V Sezione Aeronautica.

Elezioni Rsu: vittorie della Uilm da Nord a Sud



Elezioni Rsu: vittorie della Uilm da Nord a Sud

Continua la crescita dei metalmeccanici della Uil in tutta Italia.

Con circa il 60% dei voti la Uilm vince le elezioni per il rinnovo delle Rsu nell'azienda genovese **Enrico Polipodio** ed elegge due delegati. Segue la Fiom. E. Polipodio è un'azienda situata nel cuore del porto industriale di Genova, specializzata nella protezione catodica navale e industriale. L'azienda produce anodi in varie leghe a base di zinco e alluminio, e sistemi attivi a correnti impresse, anche customizzati a seconda delle esigenze del cliente. Distribuisce anche pitture e prodotti vernicianti per il settore navale, grazie alla partnership con PPG, leader mondiale del settore, e svolgiamo opere di refitting per navi, yacht e piccole imbarcazioni.

Ottimo risultato alle elezioni Rsu nel sito di Latina di **Aviointeriors S.p.A.**, importante azienda del territorio che produce sedili per aerei. I metalmeccanici della Uil aumentano il consenso rispetto alle scorse elezioni e, grazie al 50% dei voti totali, si sono confermati prima organizzazione e hanno conquistato 1 Rsu su 3 disponibili, risultato il più votato dai lavoratori.

Con 12 voti su 56, la Uilm elegge per la prima volta un delegato in **Aep Ticketing Solution Srl** Signa (FI) superando anche la Fiom (6 voti). Da oltre vent'anni AEP è focalizzata esclusivamente sulla bigliettazione elettronica per il trasporto pubblico con impegno concreto e volontà di innovazione.

Il 14 dicembre hanno avuto luogo le elezioni delle Rsu ed Rls nell'azienda **Metal Tirrena Srl** di Taranto dove la Uilm, per la prima volta, ha eletto propri rappresentanti guada-

gnando tre Rsu su tre. L'azienda svolge attività di progettazione e montaggio di impianti industriali e opera presso lo stabilimento Acciaierie d'Italia.

Ottimo risultato per i metalmeccanici della Uil che con 122 voti su 665 conquistano 4 seggi su 8 alle elezioni per il rinnovo delle Rsu in **Arneg Spa**, leader mondiale nella produzione di banchi frigoriferi per supermercati. Attualmente è anche l'industria del settore metalmeccanico con più dipendenti del territorio padovano. Sono circa 700 i dipendenti e 140 i somministrati. L'azienda nasce nel 1963 da due giovani fondatori, Roberto Marzaro e Luigi Finco. Da lì, sulla base di solidi principi e valori morali, è cresciuta fino a diventare l'odierno gruppo internazionale che progetta e fornisce attrezzature e servizi per l'intero mondo del retail.

I metalmeccanici della Uil, per la prima volta, eleggono i propri rappresentanti ottenendo tre Rsu su tre nell'azienda **Cmn Service Srl**, a Taranto che svolge attività di costruzione e manutenzione meccanica e opera presso lo stabilimento di Acciaierie d'Italia.

Importante risultato delle tute blu della Uilm nelle elezioni Rsu nel sito di Pomigliano (Napoli) di **Leonardo Logistics**, società del Gruppo Leonardo e uno dei principali operatori logistici italiani nel settore dell'Aerospazio, Difesa e Sicurezza. La Uilm ha ottenuto 3 Rsu su 3 nella prima elezione che si è svolta in questo sito.

Tutta la Segreteria nazionale e il Segretario generale, **Rocco Palombella**, si congratulano con le Segreterie territoriali, con gli eletti, gli attivisti e tutti coloro che hanno lavorato per raggiungere questi risultati. È solo l'inizio.

La responsabilità per l'infortunio di un lavoratore non formato



di **Andrea Farinazzo**

Il datore di lavoro che non adempie agli obblighi di informazione e formazione risponde dell'infortunio di un lavoratore dipeso da una condotta imprudente, trattandosi di una conseguenza diretta e prevedibile

della inadempienza degli obblighi formativi. È la formazione dei lavoratori l'argomento di cui si è interessata la Corte di Cassazione in questa sentenza emessa a seguito del ricorso alla stessa presentato dal datore di lavoro di una azienda condannato nei due primi gradi di giudizio perché ritenuto responsabile dell'infortunio mortale occorso a un lavoratore dipendente investito da alcuni pesanti elementi metallici che stava sollevando con un carrello elevatore al posto di una gru così come previsto dal POS aziendale. L'accusa era stata di non avere idoneamente formato il lavoratore, di non avere scoraggiato l'utilizzo di un mezzo diverso da quello previsto per le operazioni di sollevamento mentre la difesa era stata basata sulla notevole pregressa esperienza lavorativa posseduta dall'infortunato e sul suo comportamento ritenuto nella circostanza imprudente e negligente. Due i principi

richiamati dalla Corte di Cassazione ormai consolidati nella giurisprudenza di legittimità e ai quali la stessa ha fatto ricorso per assumere le proprie decisioni. Il primo secondo cui in tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, l'attività di formazione del lavoratore alla quale è tenuto il datore di lavoro, non è esclusa dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, o per il travaso di conoscenza che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro e il secondo in base al quale il datore di lavoro stesso che non adempie agli obblighi di informazione e formazione gravanti su di lui e sui suoi delegati risponde, a titolo di colpa specifica, dell'infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore se, nell'espletamento delle proprie mansioni, pone in essere condotte imprudenti essendo stato proprio il suo comportamento una conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi. È quindi in applicazione fondamentalmente di tali due importanti principi riguardanti la formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro che la Corte suprema ha rigettato il ricorso dell'imputato confermando le decisioni già assunte dalla Corte di Appello e condannandolo al pagamento delle spese processuali.

Il fatto, l'iter giudiziario, il ricorso per cassazione e le motivazioni

La Corte di Appello, in riforma della sentenza del Tribunale con la quale il legale rappresentante di una società, oltre che datore di lavoro e responsabile per la sicurezza del cantiere gestito dalla società stessa, era stato condannato per il reato di omicidio colposo ai danni di un lavoratore dipendente deceduto in conseguenza di un infortunio avvenuto all'interno di uno stabilimento, ha escluso uno degli addebiti colposi e rideterminata la pena, previa concessione delle attenuanti generiche. In particolare, la società doveva procedere alla realizzazione di nuove linee per la distribuzione esterna dell'acqua riscaldata mediante la realizzazione di una dorsale metallica sopraelevata e previa posa in opera di alcuni moduli metallici che assemblati avrebbero dovuto sormontare una pipe-rack preesistente. Per tale operazione doveva servirsi di una gru, così come previsto nel POS aziendale mentre la stessa era stata effettuata mediante l'impiego di un muletto, macchinario risultato inadatto allo scopo. Durante tali operazioni il lavoratore infortunato, che era anche caposquadra, non era riuscito a reggere la fiancata di uno dei moduli del peso di circa 3,5 quintali finendo con l'essere colpito dalla stessa e riportava lesioni dalle quali era poi derivato, a distanza di circa due mesi, il decesso. L'imputato in primo grado era stato giudicato responsabile di un addebito colposo commissivo e cioè di aver dato l'ordine di spostare la gru in una differente zona del cantiere all'interno della stessa area di lavoro, privando i lavoratori coordinati dalla vittima dell'unico strumento idoneo a quella operazione, nonché di omessa formazione e informazione del lavoratore stesso circa i rischi connessi alla lavorazione da eseguirsi. Il primo addebito era stato però escluso dalla Corte territoriale non essendo emersa una prova idonea della sua esistenza. La difesa del legale rappresentante della società ha proposto ricorso formulando due motivi con i quali ha dedotto un vizio di motivazione per avere la Corte territoriale addebitato al datore di lavoro di non avere formato il lavoratore deceduto e di non averlo scoraggiato a utilizzare un diverso mezzo inadatto allo scopo, pur riconoscendo che aveva disatteso le previsioni del POS in ordine alla idoneità della sola gru a eseguire tale lavorazione, e per non avere la stessa Corte valutato il suo comportamento esorbitante, eccentrico e eccezionale ritenuto tale da interrompere il nesso causale tra la condotta addebitata e l'evento. Secondo la difesa, infatti, non era stata l'omessa

formazione sul corretto funzionamento della gru a causare l'evento, ma l'uso da parte del lavoratore di un diverso macchinario il cui impiego era escluso dai documenti per la sicurezza. Il suo comportamento quindi e la sua scelta di proseguire la lavorazione con il muletto aveva generato un rischio nuovo che il datore di lavoro non poteva prevedere e neppure valutare secondo un giudizio ex ante, avendo gli obblighi di informazione e formazione riguardato solo la pericolosità del mezzo previsto per quella lavorazione. Nessuna responsabilità quindi, secondo la difesa, poteva essere ascritta all'imputato, rispetto a un rischio generato da una scelta estemporanea della vittima diverso da quelli previsti nel POS ed estraneo alle procedure lavorative in esecuzione, in quanto vi sarebbe stata l'interruzione del nesso causale tra la condotta addebitata e l'evento.

Le decisioni in diritto della Corte di Cassazione

Il ricorso è stato rigettato dalla Corte di Cassazione. La stessa ha messo in evidenza che la Corte territoriale aveva ritenuto provata la responsabilità del datore di lavoro essendo emersa dalle evidenze la mancanza di una formazione del lavoratore e aveva ritenuta irrilevante l'esperienza dello stesso maturata sul campo. In particolare, era emerso che il lavoratore infortunato, benché era un caposquadra e un preposto di fatto, non era mai stato formato per tali attività; il suo bagaglio professionale vantava anche una SOA che certificava la sua partecipazione a lavori pubblici ma i giudici territoriali tuttavia avevano ritenuto che tale condizione non esentasse il datore dagli obblighi di cui all'art. 37 del D. Lgs. n. 81/2008, recante la disciplina della formazione del lavoratore sotto il profilo specifico della sicurezza. Proprio tale gap formativo, secondo la Corte suprema, è stato correlato alla scelta infelice operata il giorno dell'infortunio non essendo stato provato che l'ordine di spostare la gru in altro sito e di procedere con il muletto per quella lavorazione fosse stato impartito dal datore di lavoro o che costui lo avesse in alcun modo saputo e avallato. I giudici di merito, ha sottolineato ancora la Corte di Cassazione, erano giunti alla conclusione secondo cui il lavoratore infortunato, nella qualità di preposto, soggetto al quale è anche destinata l'attività contemplata nella norma citata, avrebbe dovuto ricevere una formazione non limitata all'impiego della gru, ma indirizzata anche alla conoscenza dei fattori di rischio connessi alla lavorazione assegnatagli e, quindi,

estesa anche alle ragioni per le quali era la gru il macchinario da utilizzare, come tale insostituibile per la sua esecuzione. Né tale difetto poteva ritenersi compensato dalla professionalità acquisita negli anni dal lavoratore, il cui agire, nell'occorso certamente colpevole, non poteva comunque ritenersi imprevedibile per il datore di lavoro, stante il difetto di informazioni allo stesso fornite. Il lavoratore quindi, secondo la suprema Corte, aveva agito nell'ambito delle funzioni assegnategli e del segmento di lavorazione attribuitogli, in assenza di adeguata e specifica formazione che avrebbe potuto scoraggiare l'impiego di un mezzo non idoneo per la lavorazione, in un cantiere nel quale, nonostante le possibili interferenze tra le lavorazioni in corso, non esisteva neppure una figura di controllo e organizzativa, essendo il datore di lavoro l'unica figura apicale. La suprema Corte, inoltre, non ha ritenuto condivisibile l'obiezione difensiva correlata alla asserita imprevedibilità per il gestore del rischio di quello introdotto dalla condotta imprudente del lavoratore, ritenuto dalla difesa del tutto eccentrico rispetto a quello oggetto della regola cautelare violata. La sentenza impugnata, secondo la Sezione IV, ha fatto corretta applicazione di un principio più volte affermato dal giudice di legittimità, a mente del quale "il datore di lavoro che non adempie agli obblighi di informazione e formazione gravanti su di lui e sui suoi delegati risponde, a titolo di colpa specifica, dell'infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore il quale, nell'espletamento delle proprie mansioni, pone in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi" citando in merito, come precedente, la sentenza n. 39765 del 2/10/2015, pubblicata e commentata dallo scrivente nell'articolo "Infortunio per comportamento abnorme e mancata formazione: le responsabilità". Né la difesa ha colto nel segno, ha sostenuto ancora la Sezione IV, allorché ha agitato, anche in sede di ricorso, l'argomento che fa leva sul profilo professionale e sull'esperienza della vittima, maturata sul campo. Ancora una volta pertanto la risposta della Corte di merito è risultata essere coerente con un condivisibile principio più volte affermato dalla Corte di legittimità e

cioè che in tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, l'attività di formazione del lavoratore, alla quale è tenuto il datore di lavoro, non è esclusa dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, o per il travaso di conoscenza che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro. Quindi in conclusione, secondo la Sezione IV, la Corte territoriale ha correttamente evidenziato nel caso in esame che la condotta del lavoratore non era stata imprevedibile, proprio in relazione alla sua mancata formazione e informazione sui rischi specifici connessi all'impiego di un macchinario diverso da quello contemplato nel POS e che nessun rischio eccentrico poteva dirsi essere stato introdotto imprevedibilmente dallo stesso ponendosi la sua condotta quale diretta e prevedibile conseguenza della mancanza conoscitiva sui rischi connessi alla lavorazione nel corso della quale era avvenuto l'infortunio.

Ruolo del rls nei programmi di formazione del Datore di Lavoro

Rispondiamo alla domanda partendo dal generale, ovvero dalle **attribuzioni del RLS** indicate nell'**articolo 50** del testo unico che, di seguito, citiamo testualmente: "il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: **d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37**; Il fine ultimo di queste mansioni è **fornire al Datore di lavoro ulteriori conoscenze e informazioni** rilevate ai pericoli reali riscontrati durante lo svolgimento dell'attività lavorativa che possono influenzare il contenuto della formazione obbligatoria o che richiedano una rivalutazione della stessa. Tuttavia, si tratta di valutazioni di cui il datore di lavoro deve tener conto per avere una visione più dettagliata del profilo di rischio della sua azienda, per poi decidere quali misure attuare in autonomia. Ciò vuol dire che il **RLS non ha potere decisionale** e, di conseguenza, responsabilità in materia, può solo riferire e segnalare le problematiche riscontrate.