

NO ALLA GUERRA!



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Care lavoratrici e cari lavoratori, con il primo numero di Fabbrica società del 2023 approfitto per augurare a tutti noi un buon inizio, pronti a mettere in campo la nostra determinazione

PRIMO PIANO



Acciaierie d'Italia: I lavoratori chiedono l'intervento diretto del governo

I lavoratori dell'ex Gruppo Ilva vogliono cambiare pagina e porre fine a una gestione che ha dimostrato di non aver nessun interesse a garantire un serio rilancio dello stabilimento siderurgico



Al via la stagione dei rinnovi di secondo livello



Siram Veolia Industry & Building: al via il percorso per il rinnovo dell'integrativo



Un anno pieno di spazio per l'Italia



Elettrodomestici: da Whirlpool a Electrolux il settore vive un momento di incertezza



Bosch Bari: l'accordo sul piano industriale



Fondo Cometa inaugura la nuova sede di Milano e ribadisce gli obiettivi del prossimo futuro



Infortuni sul lavoro e risarcimenti

L'Editoriale

di Rocco Palombella



Care lavoratrici e cari lavoratori,

questo è il primo numero di Fabbrica società del 2023. Ne approfitto subito per augurare a tutti noi un buon inizio, sempre pronti a mettere in campo la nostra determinazione per la salvaguardia dei lavoratori e per riportare al centro del dibattito politico il tema del lavoro.

Come sempre non mancano le vertenze aperte e i problemi da affrontare.

A cominciare dalla vicenda ex Ilva. L'approvazione del provvedimento che prevede un finanziamento a fondo perduto di 680 milioni è una resa incondizionata del Governo nei confronti della multinazionale. Un atto grave e irresponsabile, che concede questa ingente somma di denaro senza reali garanzie occupazionali e produttive né vincoli chiari sul futuro degli stabilimenti.

Proprio per questo su nostra iniziativa si è svolto un referendum nello stabilimento di Taranto e il 98,85% dei votanti si è espresso a favore di una ricapitalizzazione immediata dell'attuale gestione di Acciaierie d'Italia. Questi temi li ribadiremo con fermezza anche al prossimo incontro al Ministero delle Imprese e del Made in Italy con il Ministro Urso che si terrà il 19 gennaio, in concomitanza con uno sciopero in tutto il Gruppo e un presidio a Roma, sotto lo stesso Ministero.

Il giorno precedente invece, il 18 gennaio, sempre al Mimit incontreremo lo stesso Ministro in un tavolo sul settore metalmeccanico e sulle crisi aperte. Sarà la prima vera occasione di confronto con il nuovo Governo sugli aspetti che ci riguardano più da vicino, ci baseremo come sempre sul merito delle questioni con l'unico obiettivo di difendere il sistema manifatturiero italiano e tutti i lavoratori.

In questo numero affrontiamo già alcune questioni come quella dell'elettrodomestico che sta vivendo un periodo difficile. Da una parte l'accordo siglato con Electrolux sulle 222 uscite previste per l'Italia dal piano di riorganizzazione e di riduzione del personale annunciato dalla multinazionale, dall'altra Whirlpool che ha

annunciato una perdita di volumi di circa il 20% nel 2022 e che non ha voluto ancora confrontarsi con il sindacato sulle scelte strategiche e sulla presenza in Europa e in Italia.

Ci sono settori che stanno vivendo invece un buon momento come quello dell'aerospazio. Inoltre, questo sarà l'anno dei contratti integrativi per molte aziende e questo è importante ed è anche sintomo di "buona salute"

delle stesse aziende. Ci impegneremo al massimo per fare sì che quindi vengano raggiunti tutti gli obiettivi prefissati.

A proposito di contrattazione, la nostra categoria nel 1997 ha fatto da apripista a livello nazionale con la costituzione di uno dei più grandi fondi di previdenza complementare, Cometa. Un atto rivoluzionario per il bene dei lavoratori, per salvaguardare i loro trattamenti di fine rapporto e per garantire un futuro migliore al termine dell'attività lavorativa. L'11 gennaio scorso ho partecipato all'inaugurazione della nuova sede a Milano.

Negli anni abbiamo fatto molto, con l'obiettivo primario dell'interesse dei lavoratori. Ora bisogna migliorare e accrescere il numero degli aderenti perché, soprattutto per le giovani generazioni, la previdenza complementare sarà fondamentale. Dal Governo ci aspettiamo norme che facilitino l'adesione dei lavoratori riducendo la tassazione. Noi continueremo a fare la nostra parte, informando e coinvolgendo i lavoratori in ogni luogo di lavoro.

Chiudo questo mio editoriale mentre il nostro Segretario della Uil, PierPaolo Bombardieri, esce dal Ministero del Lavoro dopo un incontro su un tema che per noi viene prima di tutti: la sicurezza sui luoghi di lavoro. Purtroppo, anche oggi il sindacato non ha ottenuto le risposte che cercava, le persone continuano a morire e noi continuiamo a discutere. È il momento invece di agire e di fare in fretta, servono più investimenti, più controlli, più sanzioni, più formazione, meno precariato. Non smetteremo mai di ripeterlo.

Buona lettura!

Acciaierie d'Italia: I lavoratori chiedono l'intervento diretto del governo

PRIMO PIANO



I lavoratori dell'ex Gruppo Ilva vogliono "cambiare pagina e porre fine a una gestione che ha dimostrato di non aver nessun interesse a garantire un serio rilancio dello stabilimento siderurgico". A consegnare alla politica un indirizzo chiaro per un intervento diretto dello Stato, è il risultato del referendum promosso da Uilm, Fiom e Usb tra i 10mila lavoratori del gruppo: il 98,85% dei votanti pari a 6.041 sì, infatti, si è espresso a favore di una ricapitalizzazione immediata dell'attuale gestione di Acciaierie d'Italia su 6.326 votanti; 70 i no pari a 1,15% mentre 215 le schede tra nulle e bianche. Risultati questi che sono stati consegnati l'11 gennaio scorso dai sindacati a una rappresentanza parlamentare di maggioranza e opposizione alla Camera dei Deputati, che sarà chiamata a breve a convertire in legge il decreto del governo sulle misure urgenti per gli impianti di interesse strategico nazionale.

IL PROVVEDIMENTO

Un provvedimento questo che ha sbloccato circa 1,7 mld di euro, di cui 680 mln da utilizzare quale finanziamento soci convertibile in futuro in un aumento di capitale, per dare modo ad Acciaierie d'Italia di fronteggiare la crisi industriale e debitoria che sta attraversando da tempo. "Con il referendum tenutosi in questi giorni in fabbrica, i lavoratori dell'ex Ilva di Taranto hanno espresso la volontà che il governo intervenga per assicurare una prospettiva industriale, ambientalmente compatibile, che garantisca il lavoro. Dopo oltre 10 anni di sofferenze e incertezze diciamo basta alla cassa integrazione e agli interventi estemporanei con cui si sprecano denari pubblici senza alcuna certezza di futuro". Lo dichiarano **Guglielmo Gambardella** e **Davide Sperti**, rispettivamente segretario nazionale Uilm per la siderurgia e segretario responsabile Uilm Taranto, a margine dell'iniziativa sindacale odierna

di Uilm, Fiom e Usb tenutasi a Montecitorio presso la Commissione Ambiente Territori e Lavori Pubblici.

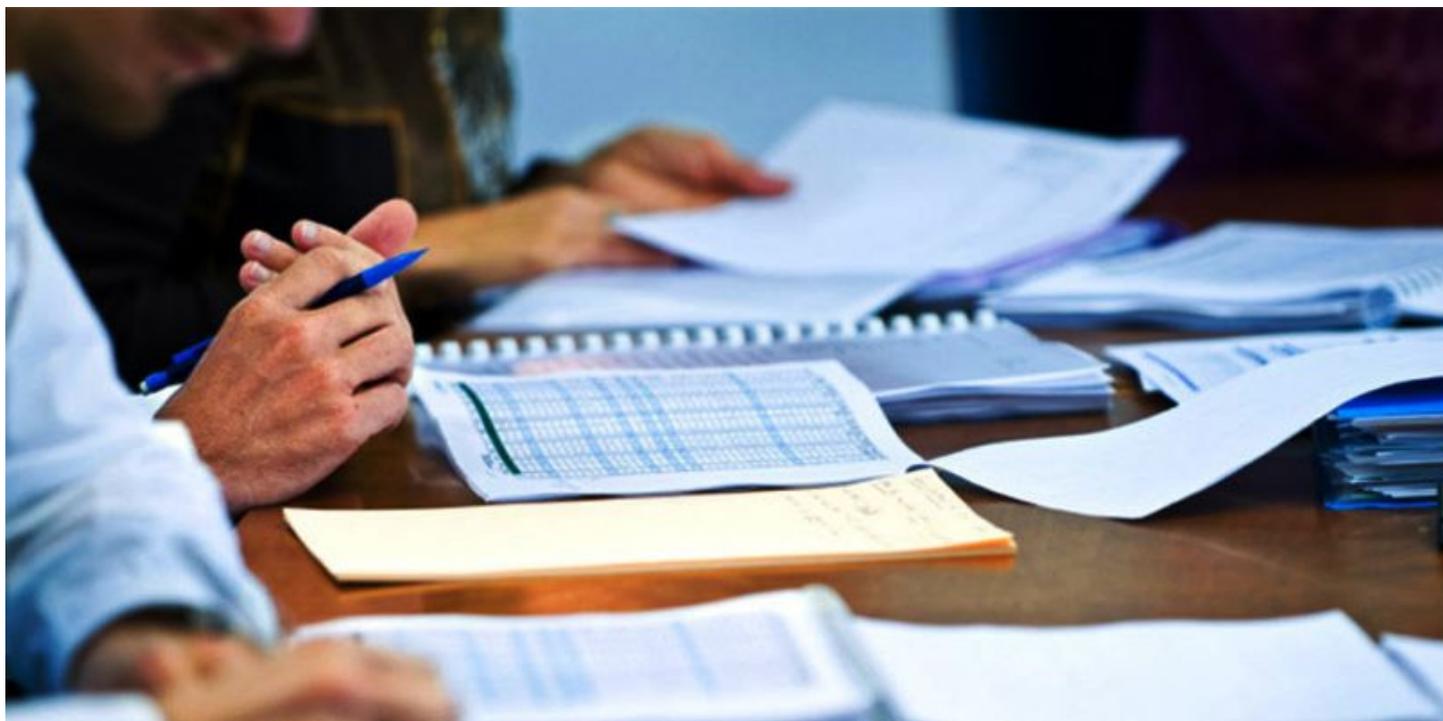
STOP ALLA CATTIVA GESTIONE

"Il governo in carica - aggiungono - deve decidere adesso come dare discontinuità alla cattiva gestione di un asset strategico per il nostro sistema manifatturiero e per l'economia dell'intera provincia di Taranto. Non è più accettabile l'instabilità e l'incertezza determinata dalla continua rinegoziazione di patti tra Stato ed ArcelorMittal sulla governance dell'ex Ilva, continuando a lasciare la gestione a Mittal; non sono accettabili i piani industriali disattesi, gli accordi sindacali non rispettati, i licenziamenti nelle ditte di appalto". "La gestione Mittal - sottolineano Gambardella e Sperti - ha prodotto debiti, più cassa integrazione per migliaia di lavoratori, ormai quasi 5mila in modo stabile oltre a quelli dell'indotto, e meno produzione di acciaio, neanche 3 milioni di tonnellate rispetto ai potenziali 8 milioni, soprattutto nei periodi in cui il mercato ne richiedeva ancora di più e tutti gli altri produttori di acciaio hanno fatto profitti".

APPUNTAMENTO AL 19 GENNAIO

Nell'incontro del 19 gennaio, in concomitanza con lo sciopero nelle fabbriche e nell'indotto, la Uilm ribadirà con forza al ministro Urso le istanze dei lavoratori e chiederà un progetto industriale serio e definitivo, che assicuri l'ambiente e il lavoro. Un progetto che dia la possibilità ai sindacati di contribuire al rilancio dell'azienda, come già fatto con l'accordo del 6 settembre 2018, in armonia con le necessità dei cittadini di Taranto. I lavoratori hanno confermato ancora una volta di non volersi rassegnare a una gestione che inevitabilmente senza l'intervento diretto dello Stato porterà alla chiusura delle fabbriche.

Al via la stagione dei rinnovi di secondo livello



di **Bruno Cantonetti**

Leonardo, MBDA, Telespazio, Hitachi Rail Sts, Data Management ed Engie sono alcune delle aziende con cui ci accingiamo ad avviare una fase di confronto per arrivare al rinnovo dei contratti di secondo livello.

IL CONTESTO GENERALE

Questo percorso che in altri momenti della storia sindacale è stato affrontato con la giusta tensione e in un contesto economico più stabile, si carica in questa fase congiunturale di molte, giuste, aspettative. In uno scenario così articolato, complicato da decifrare con chiarezza, ciò che sembra sufficientemente nitido nel medio periodo è che l'inflazione così repentinamente balzata verso l'alto tanto da superare l'11%, resterà elevata e continuerà ad erodere inesorabilmente il potere d'acquisto delle famiglie dei lavoratori e dei pensionati. Quasi quotidianamente ci troviamo a commentare grafici che mettono in luce le differenti percentuali di crescita delle retribuzioni italiane rispetto a quelle degli altri paesi europei e evidenziano un trend che nel corso degli ultimi dieci anni ci posiziona a metà di una classifica che vede relegati agli ultimi posti i paesi dell'Est, la Svizzera al primo posto ma davanti a noi quasi tutti gli altri tranne la Grecia e la Spa-

gna. Grazie allo schema previsto fra le parti all'interno del nostro CCNL, un parziale recupero arriverà dagli incrementi tabellari previsti a giugno prossimo. L'altra leva su cui intendiamo agire è proprio quella della contrattazione integrativa, che rappresenterà un elemento fondante del riequilibrio salariale. Anche perché tutte le aziende in questione sono in ottima salute e alcune di queste, unilateralmente, hanno corrisposto premi aggiuntivi a tutti i lavoratori proprio in virtù dei risultati raggiunti.

GLI OBIETTIVI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il Contratto Integrativo per un'azienda è lo strumento per creare un habitat aziendale attrattivo di carattere generale, che possa essere riconosciuto, anche all'esterno, come patrimonio condiviso da tutti e valore aggiunto, su cui poi potranno essere inserite le giuste politiche di valorizzazione personale che però da sole non sarebbero sufficienti a determinare quel clima che genera un vero modello partecipativo alle sfide industriali che consentono di crescere, competere e raggiungere risultati e accrescere occupazione e asset di un Paese. Da tale paradigma discendono aspetti economici e normativi che dovranno rappresentare l'esercizio doveroso da svolgere con coscienza, e per fortuna si partirà da un elemento importante, la consapevolezza di tutte le parti in causa che non si dovrà essere conservativi se si affrontano temi

come quello della flessibilità oraria o dello smart working. Appare innegabile che ci troviamo davanti ad un cambiamento degli stili di vita, delle priorità e dovremo essere pronti a discutere di un modello di lavoro e di orari diversi laddove possibile. La consapevolezza di questo cambiamento deve essere la spinta per affrontare questi temi evitando di farli restare patrimonio di sociologi o di economisti che invece dissertano di filosofia.

LA RIVENDICAZIONE ECONOMICA

Le difficoltà superate sono servite a tutte queste aziende per misurare le forze ed acquisire la consapevolezza di dei propri mezzi. Bilanci chiusi con una sostanziale tenuta del business globale nonostante alcune criticità è il tratto che le accomuna, aver costruito un modello di relazioni industriali che funziona ha aiutato molto. Anche le parti

datoriali hanno consapevolezza di quanto sia necessario dare risposte economiche di tipo collettivo per fronteggiare l'erosione salariale e questa condivisione aiuterà le discussioni nella ricerca di quell'equilibrio obbligatorio durante le negoziazioni. Noi della Uilm siamo stati in grado di anticipare questo trend e abbiamo l'ambizione che in questa fase potremo esserlo di nuovo ponendo al centro incrementi economici dignitosi che per i comparti in cui queste realtà operano, potranno diventare riferimento importante per tante altre realtà. Questo sarà lo svolgimento del percorso a cui lavoreremo insieme a Fim e Fiom per rinnovare in tempi ragionevoli i contratti integrativi per tutte queste realtà e dare respiro alla morsa dell'inflazione. È l'inizio di un anno importante, continueremo a scrivere la storia con la stessa passione che abbiamo dimostrato fino a ora.

Siram Veolia Industry & Building: al via il percorso per il rinnovo dell'integrativo



di Guglielmo Gambardella

Con la presentazione, nella giornata del 12 gennaio 2023, della piattaforma di rinnovo dei trattamenti integrativi aziendali è stata finalmente aperta la trattativa con i rappresentanti

di Siram Veolia Industry & Building. Una giornata storica per la vita di quest'azienda, per il sindacato e per tutte le lavoratrici e lavoratori dato che l'ultimo contratto integrativo aziendale risale all'anno 2007 quando all'epoca si chiamava ancora Simav. Le diverse fasi di trasformazione organizzativa e societaria del maggiore cliente Leonardo (all'epoca Finmeccanica), i numerosi cambi di management e piani strategici dell'ex Simav, i cambi appalti susseguitesi nel corso degli anni non avevano fino ad oggi consentito di creare le condizioni per l'avvio del rinnovo della contrattazione integrativa aziendale.

I TEMPI MATURI

SVIB è una società con circa 400 dipendenti, controllata interamente dalla multinazionale francese Veolia presente in Italia da oltre trent'anni, che si rivolge al mercato privato dell'Industria e del Real Estate. Le Organizzazioni sindacali hanno ritenuto non più procrastinabile l'avvio di

un percorso di rinnovo atteso da oltre un decennio dai lavoratori. Soprattutto in questa difficile fase storica che ha fatto emergere ancor di più la necessità nell'incrementare le retribuzioni delle lavoratrici e lavoratori in ragione dell'aumento esponenziale dell'inflazione registrata negli ultimi mesi, anche a seguito dell'invasione russa dell'Ucraina.

IMPEGNO DA PREMIARE

Nel corso dell'incontro di presentazione della piattaforma abbiamo evidenziato ai rappresentanti aziendali che la professionalità espressa dalle lavoratrici e lavoratori di SVIB, quotidianamente al fianco di quelli di Leonardo, continua a rappresentare un elemento di certezza per il più grande gruppo aerospaziale italiano. Un impegno dei lavoratori che non è venuto meno soprattutto nella fase più critica della pandemia Covid continuando a garantire, in particolare, i servizi di manutenzione degli impianti generali e produttivi degli stabilimenti di Leonardo. Uilm, con Fiom e Fim, saranno impegnate a cogliere questa importante occasione per dare risposta alle aspettative e ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori a partire dal miglioramento delle condizioni di lavoro e degli sviluppi professionali, l'allargamento dei diritti collettivi e individuali e la distribuzione di quote di incremento salariale legate al miglioramento delle performance aziendali.

L'INIZIO DI UN PERCORSO...

Nel corso della stessa riunione del 12 gennaio abbiamo già richiesto all'azienda di aprire il percorso di confronto, che si svilupperà nelle prossime settimane a partire dalla data già prevista nei primi giorni del mese di febbraio, dalla definizione di un quadro complessivo dell'andamento aziendale, dalla rappresentazione del modello organizzativo e delle linee strategiche del piano di sviluppo che SVIB intende adottare per il prossimo triennio. Le Organizzazioni sindacali hanno dichiarato la necessità di capire come sarà possibile acquisire una maggiore incisività e determinazione per garantire l'eccellenza dei servizi offerti, gli adeguati investimenti per il miglioramento delle prestazioni offerte, formazione e il monitoraggio dell'implementazione del nuovo modello organizzativo aziendale, che dovrà tener conto anche di eventuali situazioni di inefficienza non ancora risolte. A seguire verrà affrontato il tema del miglioramento delle Relazioni industriali

e successivamente tutti gli altri capitoli della piattaforma (appalti, contratti atipici, formazione, inquadramento, pari opportunità, salute e sicurezza, welfare) fino ad arrivare alla discussione in merito alle richieste salariali.

...NON FACILE

Siamo consapevoli che non sarà un percorso di confronto facile soprattutto per la eterogeneità attualmente riconosciuti ai lavoratori SVIB in ragione delle diverse acquisizioni avvenute negli anni a partire dalla costituzione della stessa società con l'ingresso di attività e personale da società dell'ex Finmeccanica (Alenia, Selex Galileo, Ansaldo Breda) e quelle successive (Saccir e Simmec). Infine, nel corso dell'incontro, è avvenuto l'avvicendamento della responsabilità del coordinamento nazionale Uilm SVIB dallo scrivente alla persona di Luigi Bennardi della Uilm di Taranto. Buon lavoro a tutto il coordinamento nazionale Uilm Siram Veolia Industry & Building.

Un anno pieno di spazio per l'Italia



di Enrico Ferrone

Il 2023 si apre con i migliori auspici per le attività spaziali nazionali. I fondi liberati dall'Italia all'ultimo consiglio dell'Agenzia Spaziale Europea svoltosi in dicembre scorso a Parigi hanno

consolidato il posizionamento nazionale a poche frazioni di punto dalla Francia, ma lasciandola comunque ultima della terna che vede in testa la Germania con il 20,8% dei contributi. Il risultato resta assai buono secondo il governo appena insediato e si è espresso con soddisfazione il ministro rappresentate del settore, che ha ricevuto la delega dalla Presidente del Consiglio poco dopo essere giunto nella capitale francese per presenziare i lavori. Da parte nostra ci auguriamo che la forte esposizione riporti all'Italia dignità e autorevolezza che sono sicuramente mancate negli anni scorsi nelle nomine apicali dell'ente europeo.

LE PROSPETTIVE DELLA CONOSCENZA

L'Agenzia Spaziale Italiana approccia l'anno con un budget praticamente triplicato rispetto al 2019: una consapevolezza dell'importanza strutturale e sociale di un comparto che non rappresenta soltanto il raggiungimento di una soglia tecnologica apprezzabile ma che offre le prospettive di una conoscenza scientifica ed in-

dustriale molto efficace per il benessere, la sicurezza e la produzione di ricchezza; secondo le stime dell'OSCE l'attuale valore della space economy globale passerà dagli attuali 310 miliardi di euro a volumi di mercato tra 1.500 e 2.000 miliardi entro i prossimi 20 anni. Naturalmente sono cifre teoriche e tutte da verificare. Al momento sul territorio italiano sono insediate circa mille imprese del settore, di cui la quasi totalità è costituita da piccole e medie entità con oltre 7.000 occupati in tutto - comprese le sei numericamente più grandi - e due miliardi annui di fatturato. Una fascia produttiva classificata sesta al mondo, ma fortemente legata come Giano bifronte alle industrie d'oltreatlantico e pure alle realtà europee. La conformazione appare solida senza però che sia evidente un percorso industriale definito con le principali aziende nazionali della difesa, che rappresentano indubbiamente l'elemento traente dell'intera filiera dell'alta tecnologia. Una visione di netto disallineata da quella dei grandi partner e competitori europei, ovvero di Francia - con cui si condividono proprietà manifatturiere di livello "prime" - e di Germania. Sul piano dei lanciatori, segmento essenziale per una nazione che si definisce spaziale, l'unica oggettività nazionale sta vivendo un momento molto difficile per alcune difficoltà tecniche che avrebbero causato fallimenti di missioni. Ma la gravità del caso sta più nella assoluta dipendenza strategica dalla Francia, che di fatto decide mercati e acquirenti di piccola e media taglia imbarcabili sui vettori di costruzione italiana.

LA FUTURA COSTELLAZIONE SATELLITARE ITALIANA

Lo scorso maggio è stata rivelata la denominazione della futura costellazione satellitare italiana: si chiama IRIDE e la scelta è stata effettuata tra 1.061 proposte ricevute da 638 istituti scolastici che hanno partecipato a "Spazio alle Idee", il concorso lanciato dal Dipartimento per la trasformazione digitale con il Ministero dell'Istruzione e l'agenzia spaziale. Così l'Italia sarà impegnata a realizzare una costellazione che vale circa un miliardo di euro. La notizia in sé fece scalpore quando si appurò che nel quadro del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, si è dovuto ricorrere ad una convenzione con l'Agenzia Spaziale Europea per la gestione del programma, data la evidente inadeguatezza delle istituzioni nazionali all'amministrazione del piano. L'inefficienza, oltre ad aver comportato un sostanziale aggravio dei costi del programma, ha traslato su una mentalità eurocentrica tutto quanto avrebbe dovuto essere sviluppato in base ad una conoscenza precisa del territorio e delle sue esigenze. I satelliti di cui si doterà l'Italia serviranno a monitorare i cambiamenti climatici, a contrastare il dissesto idrogeologico e gli incendi, a tutelare le coste del Paese, a tenere sotto controllo le infrastrutture critiche, la qualità dell'aria e le condizioni meteorologiche generali. IRIDE fornirà inoltre dati analitici per lo sviluppo di applicazioni commerciali ad alta tecnologia da parte di startup e di piccole e medie imprese. Se l'impegno punta a rilanciare l'ambizione dell'Italia con l'obiettivo di rafforzare l'industria nazionale attiva nel campo spaziale e in particolar modo nell'osservazione della Terra che con

COSMO SkyMed rappresenta lo stato dell'arte mondiale, un uso di macchine più semplici, meno costose e ad alta risoluzione temporale potrà sicuramente migliorare il rapporto delle istituzioni preposte con il territorio per la sua salvaguardia sia in caso delle calamità naturali, che per la mala gestione che ne ha fatto la malavita organizzata. Occorre però che assieme alla promozione di una costellazione importante di sorveglianza vi sia una rete a terra adeguata a ricevere l'informazione, elaborarla e trasmetterla in tempo reale all'utenza finale, quale la Protezione Civile, i Vigili del Fuoco e le forze dell'ordine per poter intervenire limitando il danno degli eventi catastrofici non appena rilevati. Questo ci sembra un passaggio molto delicato di cui si parla poco ma che dovrà essere nodale perché i soldi investiti non siano utilizzati per creare inutili cattedrali nel deserto.

VIETATO FALLIRE

Ci auguriamo a questo punto che nel dopo IRIDE, le PMI italiane sappiano dare un seguito a quanto acquisito e che le istituzioni governative vogliano tutelare e sostenere tutte le potenzialità di penetrazione sui mercati mondiali. Perché il PNRR potrà dare una mano importante a tanti percorsi evolutivi del Paese solo se ogni sua componente riceverà una rigorosa architettura organizzativa e funzionale. Un fallimento a questo punto non sarebbe soltanto una beffa per l'organizzazione statale e per i suoi bracci operativi, ma metterebbe a rischio migliaia di posti di lavoro molto qualificati su cui si sta fondando la speranza della Nazione.

Elettrodomestici: da Whirlpool a Electrolux il settore vive un momento di incertezza



Per il settore degli elettrodomestici è stata una settimana impegnativa. Da una parte l'accordo siglato con Electrolux sulle 222 uscite previste per l'Italia dal piano di riorganizzazione e di riduzione del personale annunciato dalla multinazionale, dall'altra Whirlpool che ha annunciato una perdita di volumi di circa il 20% nel 2022, che diventerebbe il 13% al netto della Russia, e che non ha voluto ancora confrontarsi con il sindacato sulle scelte strategiche e sulla presenza in Europa e in Italia.

ACCORDO ELECTROLUX

Siglato il 10 gennaio, l'accordo con Electrolux sulle 222 uscite previste per l'Italia "ha stabilito il criterio esclusivo della non opposizione e dunque abbiamo escluso il timore di possibili licenziamenti". Lo dichiara **Gianluca Ficco**, segretario nazionale Uilm responsabile del settore. "Le uscite - spiega - sono suddivise per stabilimento e per qualifica: a Porcia e Pordenone 36 di produzione e 40 di staff, a Forlì 77 di produzione e 19 di staff, a Solaro 10 di staff, a Susegana 25 di staff, a Cerreto d'Esi 8 di produzione e 5 di staff, ad Assago 2 di staff. Gli operai di produzione sono quindi nel complesso 121, mentre gli impiegati di staff 101". Quanto agli incentivi, sulla falsariga di quanto previsto in precedenti accordi di gruppo, sono fissati in 3mila euro per chi ha i requisiti per la pensione, 12mila per chi aggancia la pensione entro un anno di

naspi, 25mila per chi aggancia la pensione entro due anni di naspi, 72mila per chi non aggancia la pensione entro il suddetto periodo. "Si tratta di un accordo - dice Ficco - che scongiura il timore di licenziamenti generato dall'annuncio della multinazionale di una riorganizzazione globale con ricadute anche per l'Italia".

GLI INVESTIMENTI A SOLARO

Per quanto riguarda Solaro, c'è stata la discussione sul piano di riorganizzazione e di investimenti. È stato illustrato il risultato dell'analisi svolta in stabilimento dai delegati sindacali con la direzione di fabbrica sulla futura organizzazione produttiva, al fine di verificare che almeno in fase progettuale non sia previsto un peggioramento delle condizioni di salute e sicurezza. In ogni caso, come sindacato la Uilm ha posto le sue richieste per poter provare a giungere a un accordo: contenere l'incremento dei pezzi a una soglia inferiore rispetto ai 118 richiesti dall'azienda, prevedere un cantiere di verifica della nuova organizzazione del lavoro quando sarà implementata, valutare la fattibilità di un contratto di espansione, definire garanzie di incremento occupazionale degli addetti alla produzione in concomitanza con il futuro incremento del gettito, costituire un bacino formato dai lavoratori che hanno lavorato in stabilimento negli ultimi anni affinché abbiano un diritto di precedenza sulle fu-

ture assunzioni. “La Direzione di Electrolux – conclude Ficco – si è riservata di rispondere ma ha sottolineato che le condizioni di competitività sono essenziali per effettuare l’investimento in Italia. La discussione proseguirà il 17 gennaio e in quella sede speriamo di smuovere le rigidità aziendali”.

WHIRLPOOL

Nel 2022 Whirlpool, nonostante il mantenimento delle quote di mercato, ha registrato (fino al terzo trimestre) una perdita di volumi di circa il 20%, che diventerebbe il 13% al netto della Russia; il calo è stato più marcato in particolare nella libera installazione, mentre l’incasso è andato meglio rispetto alle condizioni di mercato. I margini di profitto sono stati erosi dal forte incremento dei costi di produzione. Paragonando il terzo trimestre del 2022 con quello del 2021, le vendite sono calate dell’8%, mentre l’Ebit della regione europea è passato da 28 milioni di dollari a -28 milioni di dollari. Per l’anno corrente il mercato degli elettrodomestici a livello europeo è atteso in ulteriore contrazione fra -1% e -3%.

INVESTIMENTI IN ITALIA

Per quanto concerne gli investimenti nelle fabbriche italiane, nel 2023 sono previsti 95 milioni, di cui 60 in pro-

dotto e 35 in processo, a cui si aggiunge 1,2 milioni nel magazzino di Carinaro. I volumi produttivi sono previsti in generale in lieve crescita; sono anche previsti lanci di prodotto secondo quando dettagliato in sede locale. “Tuttavia – dice Gianluca Ficco – restano irrisolti alcuni problemi di fondo degli stabilimenti, in termini sia di mancati interventi strutturali e sia di perdurante utilizzo degli ammortizzatori sociali che tanto pesano sul reddito dei lavoratori. Per questo motivo abbiamo ribadito la nostra richiesta di riconoscere ai lavoratori una erogazione salariale, anche sotto forma di flexible benefit finché questo è normativamente possibile. L’aumento dei prezzi denunciato dalla azienda non ha difatti inciso solo sui costi di produzione ma anche sulla vita e sul potere di acquisto dei lavoratori”. Per la Uilm è inaccettabile che la Direzione di Whirlpool non si sia confrontata sulle scelte strategiche e sulla presenza in Europa e in Italia. Al riguardo è attesa una comunicazione agli azionisti il 26 gennaio o nei giorni immediatamente successivi; di conseguenza l’azienda ha comunicato che si terrà un incontro di coordinamento nazionale immediatamente a ridosso della comunicazione. “Ci attendiamo – conclude Ficco – che si tratti di un incontro chiarificatore in cui ribadiremo, qualsiasi sia la scelta della multinazionale americana, l’obiettivo del sindacato di tutela dell’occupazione e delle condizioni di lavoro”.

Bosch Bari: l'accordo sul piano industriale



di Riccardo Falcetta

Lo scorso luglio 2022 presso quello che era allora il Ministero dello Sviluppo economico, alla presenza dei Segretari nazionali, provinciali, delle Rsu e della Regione Puglia, è stato sottoscritto il piano industriale della

Bosch Bari. Piano che ha scongiurato il rischio di 700 licenziamenti per 5 anni e allo stesso tempo l'azienda ha preso impegni precisi finalizzati alla salvaguardia del personale che a oggi conta quasi 1.800 dipendenti a cui si aggiungono gli oltre 300 dipendenti impiegati presso il Centro Ricerca e sviluppo Bosch.

MONITORAGGIO COSTANTE

L'accordo prevede inoltre incontri semestrali di monitoraggio, sia in sede ministeriale che regionale per verificare l'avanzamento dei programmi finalizzati alla ricerca di nuovi progetti industriali con l'obiettivo di diversificare il più possibile il sito. Infatti, a oggi il sito di Bari risulta fortemente sbilanciato in quanto più del 70% dei dipendenti è impiegato per la produzione di componentistica endotermica (common rail diesel).

ALTRI IMPEGNI

In continuità con gli impegni assunti, successivamente sono stati sottoscritti altri accordi che da un lato coprono i lavoratori con gli ammortizzatori sociali e dall'altro spingono la flessibilità a 21 turni sulle poche linee dell'unico nuovo investimento (e-bike) che ha grossi volumi di mercato. Inoltre, il sindacato locale ha concordato un ulteriore elemento di flessibilità, ovvero la pianificazione obbligatoria delle ferie residue anni precedenti e maturande entro il 2023 salvo 8 giorni a godimento individuale oltre passaggio su base volontaria a forme di contratto a part time.

SOLLECITARE LA POLITICA

Il sindacato non può fare altro per continuare a rendere appetibile il sito. Adesso i lavoratori si aspettano dalla Regione la possibilità di finanziare corsi per la formazione alle nuove professionalità che il mercato globale impone. Infine, occorre continuare a sollecitare la politica a tutti i livelli affinché si possano attirare su Bosch Bari qualsiasi altro tipo di finanziamento pubblico (pnrr e accordi per rendere Modugno zona zes) finalizzati alla salvaguardia della piena occupazione e alla prospettiva industriale su nuovi investimenti che i lavoratori meritano dopo tantissimi anni di sacrifici.

Fondo Cometa inaugura la nuova sede di Milano e ribadisce gli obiettivi del prossimo futuro



Si è tenuto l'11 gennaio mattina l'evento di inaugurazione della nuova sede del Fondo Cometa, situata in via Giovanni Battista Sammartini 5 a Milano. L'acquisto dei nuovi uffici - in cui il Fondo ha appena completato il trasferimento delle attività - rappresenta un investimento che permetterà di ottenere un significativo risparmio sui costi nel medio-lungo periodo, a vantaggio degli aderenti. Cometa è il fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori dell'industria metalmeccanica, dell'installazione di impianti e dei settori affini e per i lavoratori dipendenti del settore orafa e argentiero. È il principale fondo pensione operante in Italia, con un patrimonio di oltre 13 miliardi di euro e più di 450.000 iscritti.

TAGLIO DEL NASTRO

All'evento di inaugurazione erano presenti il presidente **Riccardo Realfonzo**, i consiglieri di Amministrazione e i sindaci del Fondo insieme a tutti i rappresentanti delle parti istitutive: i presidenti di Federmeccanica e Assisat, **Federico Visentin** e **Angelo Carlini**, e i Segretari di Fim Fiom Uilm e quindi naturalmente **Rocco Palombella**. "La nostra categoria nel 1997 ha fatto da apripista a livello nazionale con la costituzione di uno dei più grandi fondi di previdenza complementare - ha detto Palombella - Un atto rivoluzionario per il bene dei lavoratori, per salvaguardare i loro trattamenti di fine

rapporto e per garantire un futuro migliore al termine dell'attività lavorativa. Negli anni abbiamo fatto molto, con l'obiettivo primario dell'interesse dei lavoratori. Ora bisogna migliorare e accrescere il numero degli aderenti perché, soprattutto per le giovani generazioni, la previdenza complementare sarà fondamentale. Dal Governo ci aspettiamo norme che facilitino l'adesione dei lavoratori riducendo la tassazione. Noi continueremo a fare la nostra parte, informando e coinvolgendo i lavoratori in ogni luogo di lavoro". Secondo Realfonzo: "L'acquisto della nuova sede e i risparmi gestionali che ne conseguono permetteranno di portare ancora più avanti il lavoro di efficientamento e ottimizzazione delle attività, che già permette a Cometa di offrire costi di gestione finanziaria e amministrativa, e quindi anche costi di adesione a carico degli iscritti, ai minimi assoluti nel settore in Italia". La previdenza complementare ha davanti a sé numerose sfide, in una cornice di mercato particolarmente complessa. Cometa si affaccia al 2023 forte degli importanti traguardi raggiunti. Da poche settimane sono operativi i nuovi comparti finanziari, gestiti da alcuni tra i principali operatori del mondo, che si accompagnano a una revisione della politica di investimento pensata per offrire ai lavoratori aderenti una risposta ancora più efficace, e rendimenti di medio-lungo periodo sempre più adeguati.



Rocco Palombella all'inaugurazione della nuova sede

LA SOSTENIBILITA'

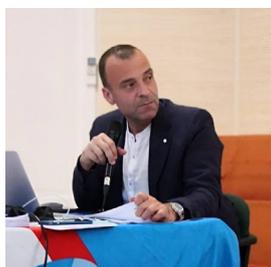
In tema di sostenibilità, Realfonzo ha aggiunto: "Insieme a una grande attenzione ai fattori ESG nella selezione degli investimenti - a cui i nuovi mandati dedicano un ruolo assolutamente centrale - e alle attività di engagement, quest'anno andrà a regime la nostra innovativa Politica di Voto. Interverremo nelle assemblee delle società quotate in Europa di cui Cometa possiede pacchetti azionari al fine di sostenere i diritti dei lavoratori e per affermare sempre più il modello sociale, ambientale e di governance avanzato che è stato concordato con il Contratto collettivo nazionale dei lavoratori metalmeccanici. Come Fondo negoziale dei metalmeccanici siamo infatti convinti che per sostenere gli interessi degli aderenti occorre puntare a rendimenti che consentano di raggiungere pensioni decorose ma anche a realizzare investimenti di qualità in termini di sostenibilità e a diffondere il più possibile le conquiste realizzate dai lavoratori nell'industria metalmeccanica italiana. Per questo abbiamo varato la nuova Politica di Voto". Nelle parole del Presidente, anche l'obiettivo di lavorare per un aumento delle adesioni al Fondo. Per questo motivo, è stato pubblicato il bando per realizzare un progetto di comu-

nica finalizzato a raggiungere i lavoratori metalmeccanici non iscritti, ai quali Cometa intende illustrare l'importanza della previdenza complementare negoziale e le ragioni per cui la proposta del Fondo rappresenta una risposta puntuale ai loro bisogni pensionistici. Cometa, principale fondo pensione italiano, continuerà a impegnarsi al massimo per portare avanti la sua missione previdenziale, con l'obiettivo di diventare uno strumento sempre più efficiente e diffuso, e rappresentare un punto fermo per il futuro dei lavoratori metalmeccanici.

IL PROSSIMO DIRETTORE GENERALE

In conclusione della cerimonia Realfonzo ha anche presentato il prossimo direttore generale di Cometa, che è stato scelto a valle di una lunga e partecipatissima selezione pubblica condotta dal Consiglio di Amministrazione con il supporto di una primaria società di executive search. Si tratta di **Federico Spiniello**, che attualmente è direttore generale del Fondo Previdenza Cooperativa e che dal 2012 al 2018 è stato direttore generale e responsabile della Funzione Finanza dei fondi pensione Cooperlavoro e Previcoper. Spiniello sarà attivo presso il Fondo Cometa dal prossimo aprile.

Infortunati e malattie professionali, online gli open data Inail dei primi nove mesi del 2022



di **Andrea Farinazzo**

A tutela dei lavoratori la normativa vigente prevede per il datore di lavoro l'obbligo di stipulare con l'INAIL un'assicurazione obbligatoria sia contro gli infortuni sia contro le malattie professionali. Ma come avviene il risarcimento per infortunio sul lavoro? Vediamo un approfondimento affrontando i seguenti argomenti.

viene il risarcimento per infortunio sul lavoro? Vediamo un approfondimento affrontando i seguenti argomenti.

QUALI SONO I CASI CHE DETERMINANO UN RISARCIMENTO PER DANNO DA INFORTUNIO SUL LAVORO EROGATO DALL'INAIL?

Come sappiamo, ai sensi della normativa vigente si considera infortunio sul lavoro un incidente avvenuto per causa violenta in occasione di lavoro dal quale derivi la morte, l'inabilità permanente o l'inabilità assoluta temporanea per un periodo superiore a tre giorni. L'infortunio sul lavoro può determinare una menomazione sulla persona del lavoratore tale da accertare in capo allo stesso un "danno biologico".

Se l'infortunio sul lavoro determina:

- una menomazione permanente inferiore al 6% non è dovuto alcun indennizzo (franchigia) da parte dell'INAIL;

- una menomazione permanente di entità tra il 6% e il 15% viene erogato un indennizzo, o risarcimento per infortunio sul lavoro, in capitale, determinato con riferimento a Tabelle aggiornate periodicamente (ultimo aggiornamento contenuto nel D.M. 45/2019);
- una menomazione permanente di entità tra il 16% e il 100% prevede un indennizzo, o risarcimento per danno da infortunio sul lavoro, che viene erogato in rendita da determinare sempre con appropriate Tabelle di coefficienti (art. 39 DPR 1124/1965), aggiornate ogni quinquennio.

In sostanza:

- qualora dall'evento si verifichi un infortunio sul lavoro o una malattia professionale che comunque derivi una percentuale di menomazione compresa tra il 6% e il 15%, il risarcimento per infortunio sul lavoro, o indennizzo del danno biologico, avviene attraverso il pagamento di una somma liquidata in un'unica soluzione.
- Nell'ipotesi in cui il lavoratore abbia subito un infortunio sul lavoro o una malattia professionale invalidante per una percentuale superiore al 15%, l'INAIL riconosce una rendita vitalizia che potrà essere corrisposta a vita qualora il grado di inabilità, nel tempo, non scenda al di sotto del 11%.

In caso di morte del lavoratore per infortunio sul lavoro, l'INAIL versa agli aventi diritto un risarcimento per infortunio sul lavoro in forma di rendita o contributo a tantum.

QUANDO E COME VIENE PAGATA L'INDENNITÀ INAIL?

L'INAIL, una volta accertata la dinamica e la regolarità dell'infortunio, potrà corrispondere al lavoratore l'indennità dal quarto giorno successivo all'infortunio. Tale somma potrà essere anticipata all'infortunato da parte del datore di lavoro, al quale poi verrà rimborsata dall'INAIL. Qualora al lavoratore sia stata diagnosticata una prognosi superiore a 20 giorni, l'INAIL erogherà acconti, mentre il saldo verrà versato all'avvenuta guarigione clinica.

Il pagamento dall'INAIL al lavoratore può avvenire con le seguenti modalità:

- assegno circolare o vaglia postale (solo per importi non superiori a 1.000 euro);
- accredito su c/c bancario o postale (obbligatorio per importi superiori ai 1.000 euro);
- accredito su libretto di deposito nominativo bancario o postale (obbligatorio per importi superiori ai 1.000 euro);
- carta prepagata dotata di codice IBAN.

QUALI SONO I CASI CHE DETERMINANO UN RISARCIMENTO PER DANNO DA INFORTUNIO SUL LAVORO EROGATO DAL DATORE DI LAVORO?

Il risarcimento per danno da infortunio sul lavoro viene erogato dal datore di lavoro qualora in capo all'infortunato sia stato accertato un danno biologico inferiore al 6% (franchigia dell'INAIL) o per differenza tra l'indennizzo erogato dall'INAIL per il danno permanente riconosciuto ed il maggior danno (danno morale, esistenziale) eventualmente patito dal lavoratore (danno differenziale). In questo caso il danno del lavoratore potrà essere risarcito secondo il diritto civile (danno da lesioni micro permanenti o danno non patrimoniale). L'indennizzo dell'INAIL è riconosciuto automaticamente ope legis, mentre il danno differenziale potrà essere preteso dal lavoratore con apposita azione giudiziaria nei confronti del datore di lavoro o del terzo responsabile, limitatamente alla quota parte che ecceda quanto già erogato dall'ente assicurativo pubblico.

IN QUALI CASI PUÒ NON AVVENIRE IL RISARCIMENTO PER DANNO DA INFORTUNIO SUL LAVORO?

A fronte di regolare denuncia di infortunio sul lavoro, l'INAIL nella maggior parte dei casi eroga il risarcimento per danno da infortunio sul lavoro. Tuttavia, è bene precisare che il lavoratore può non ricevere il risarcimento per infortunio sul lavoro, qualora, sebbene si infortuni sul posto di lavoro, la sua condotta sia stata del tutto avulsa dalla prestazione lavorativa affidatagli, nonché a fronte di comportamenti abnormi ed imprevedibili (esorbitanti dalla sfera lavorativa governata dal soggetto datoriale al quale può essere attribuibile l'evento).

LA COLPA DEL LAVORATORE COMPORTA L'ESCLUSIONE RISARCIMENTO PER INFORTUNIO SUL LAVORO?

Sotto il profilo assicurativo, per giurisprudenza consolidata, il comportamento colposo del lavoratore, tra cui rientra anche la violazione dell'obbligo di utilizzare i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), non comporta di per sé l'esclusione dell'operatività della tutela prevista dall'assicurazione gestita dall'INAIL. Il comportamento colposo del lavoratore potrebbe però ridurre o escludere la responsabilità del datore di lavoro, facendo venir meno il diritto dell'infortunato al risarcimento del danno per infortunio sul lavoro nei suoi confronti.

QUALE RETRIBUZIONE PER INFORTUNIO SUL LAVORO PERCEPISCE IL LAVORATORE?

In caso di infortunio sul lavoro il lavoratore percepisce regolarmente la retribuzione dal datore di lavoro dal giorno dell'evento al terzo giorno di assenza per infortunio. La retribuzione sarà pari al:

- 100% nel giorno in cui è avvenuto l'incidente (giornata di lavoro completa);
- 60% per i 3 giorni successivi a carico del datore di lavoro, salvo diverse disposizioni contenute nei CCNL.

A partire dal quarto giorno di assenza per infortunio il lavoratore percepisce un'indennità dall'INAIL pari al:

- 60% della retribuzione fino al 90° giorno di infortunio;
- 75% della retribuzione media giornaliera dal 91° giorno fino alla guarigione.

L'indennità erogata dall'INAIL spetta al lavoratore anche per i festivi ed è anticipata dal Datore di Lavoro nella prima busta paga. L'INAIL, inoltre, copre anche tutti i costi

sopportati dal lavoratore a causa dell'infortunio qualora dimostrati e riconosciuti dall'ente quale conseguenza dell'infortunio stesso (come ad es. visite specialistiche, medicinali, riabilitazione, ecc.). Solitamente è prevista un'integrazione rispetto al trattamento INAIL da parte del datore di lavoro, in modo che il lavoratore percepisca una somma pari al 100% della retribuzione. Importante segnalare come in alcuni Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) sia previsto un limite temporale per l'infortunio sul lavoro: dopo 180 giorni di astensione infatti il lavoratore non ha diritto a conservare il posto di lavoro.

OBBLIGO DI REPERIBILITÀ E FASCE ORARIE IN CASO DI INFORTUNI SUL LAVORO

L'INAIL ha risposto (FAQ) a questa domanda chiarendo che l'ente "non effettua controlli domiciliari e, quindi, non esistono fasce orarie di reperibilità che devono essere rispettate nei confronti dell'Istituto".

L'INAIL può, però, chiamare a visita il lavoratore infortunato inviando apposite cartoline di convocazione presso le proprie sedi territoriali. L'assicurato, a fronte di tale convocazione, ha l'obbligo di sottoporsi alle visite di controllo che l'Istituto intende eseguire (art. 87 del DPR n. 1124/1965: "l'infortunato non può, senza giustificato motivo, rifiutare di sottoporsi alle cure mediche e chirurgiche che l'Istituto assicuratore ritenga necessarie."). Tuttavia - come stabilito dalla sentenza 15773 del 9 novembre 2002 - i CCNL possono prevedere l'obbligo di reperibilità nelle fasce orarie anche per le assenze dei lavoratori dovute a infortunio o a malattia professionale. Il mancato rispetto di tale obbligo, se accertato dai medici ASL o INPS, autorizza il datore di lavoro ad applicare la sanzione disciplinare, eventualmente prevista dal CCNL, ma non comporta la perdita delle indennità INAIL da parte del lavoratore.