

NO ALLA GUERRA!



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Care lavoratrici e cari lavoratori, sono state settimane molto intense per le diverse vertenze che abbiamo dovuto affrontare e per le notizie di licenziamenti

PRIMO PIANO



Acciaierie d'Italia: no all'accordo di programma, i lavoratori vogliono un futuro occupazionale

"Via da Taranto, via da Taranto". Con questo coro e le bandiere blu sventolate nel cielo di Roma è iniziata la manifestazione sotto il Ministero delle Imprese e del Made in Italy il 19 gennaio scorso



G&W Electric chiude e licenzia più di 120 lavoratori a Foggia e Peschiera Borromeo



Elettrodomestici: accordo su Solaro per Electrolux, e Whirlpool opta per la turca Arçelik



CCSL: prosegue la trattativa con Stellantis e Urso convoca i sindacati al Mimit



Fincantieri Marghera in attesa di conferme su sviluppo e crescita



Arriva la certificazione della parità di genere: un passo importante per contrastare le discriminazioni



Ex Alcoa: piccolo spiraglio ma la vertenza finirà solo con il rientro di tutti i lavoratori



Elezioni: la Uilm continua la sua crescita negli stabilimenti metalmeccanici italiani



Il Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro e il testo unico aggiornato a gennaio 2023

L'Editoriale

di Rocco Palombella



Care lavoratrici e cari lavoratori, sono state settimane molto intense per le diverse vertenze che abbiamo dovuto affrontare e per le notizie di licenziamenti arrivate, di punto in bianco, da alcune aziende che hanno in prevalenza stabilimenti nel Mezzogiorno.

Il 18 gennaio scorso siamo stati al Ministero delle Imprese e del Made in Italy per la convocazione al tavolo dei metalmeccanici con il Ministro **Adolfo Urso**. Nell'incontro abbiamo ribadito la centralità delle politiche e strategie industriali nazionali per risolvere le numerose crisi aziendali e vincere la sfida della transizione ecologica.

Gli effetti della totale inerzia dei vari Governi che si sono avvicendati negli anni li abbiamo sotto gli occhi: crisi irrisolte da anni, delocalizzazioni selvagge, reindustrializzazioni fallite, perdita del controllo della filiera produttiva e dipendenza dall'estero sulle materie prime, migliaia di posti di lavoro persi, record della cassa integrazione e assenza di reali prospettive occupazionali.

A oggi abbiamo 70 mila lavoratori interessati dalle crisi aziendali ai quali, se non ci saranno interventi urgenti e mirati sulla gestione della transizione ecologica nell'automotive, se ne potranno aggiungere altri 70 mila.

Siamo consapevoli che le sfide che abbiamo di fronte sono complicate, ma senza un percorso condiviso con le Istituzioni, un dialogo fattivo costante e misure concrete e attuabili dal Governo, rischiamo di trovarci presto di fronte a uno scenario ancora più drammatico.

Dalla siderurgia all'automotive, dall'elettrodomestico alla cantieristica e alle telecomunicazioni, il settore metalmeccanico rappresenta un comparto strategico per l'Italia. Per questo è indispensabile la massima attenzione e un forte impegno del Governo.

Dal Ministro ci aspettiamo un cambio di passo rispetto al passato, siamo di fronte a un bivio: o si affronta al meglio la sfida della transizione ecologica oppure l'Italia rischia di diventare marginale in Europa e nel Mondo.

Il programma di incontri fissato va nella giusta direzione, ora ci aspettiamo che si passi dai buoni propositi ai fatti, attraverso un'analisi attenta delle crisi aziendali e la ricerca delle migliori soluzioni per salvaguardare l'occupazione e il patrimonio produttivo, anche all'interno di un programma di politiche industriali europee.

Il 19 gennaio è stata invece la volta dell'ex Ilva, 700 lavoratori sono arrivati a Roma per protestare sotto il Mimit durante l'incontro, in concomitanza con lo sciopero nello stabilimento tarantino. Tuttavia, nessun accenno è stato loro rivolto né dal Ministro né dalle altre Istituzioni presenti al tavolo, tantomeno dagli esponenti dell'azienda.

La proposta dell'accordo di programma spuntata dal nulla e con il consenso generale, mentre il sindacato ne era allo

scurò, l'ho definita vergognosa. Come sappiamo, da quando ArcelorMittal ha avuto in gestione gli stabilimenti è andata avanti a colpi di cassa integrazione portando la produzione da 8,5 milioni di tonnellate a 3 milioni di tonnellate nel 2022.

L'ingresso di Invitalia non è servito a cambiare la situazione e con l'ultimo decreto si vogliono concedere ulteriori risorse all'azienda, senza garanzie e senza l'aumento di capitale previsto da parte di Invitalia. Noi ci siamo fortemente opposti e continueremo a lottare fino all'ultimo lavoratore affinché lo Stato prenda il controllo degli stabilimenti per gestire la transizione all'acciaio green.

A questa crisi atavica se ne sono aggiunte altre: la G&W ha deciso di chiudere e lasciare a casa 120 lavoratori, 114 sono nello stabilimento di Foggia dove l'azienda ha il cuore produttivo sin dagli anni Settanta; una notizia drammatica che si è aggiunta a quella di Dema, che coinvolge quattro stabilimenti e 600 lavoratori, di cui 300 sarebbero a rischio tra Brindisi e Somma Vesuviana. Noi abbiamo subito chiesto al Ministro Urso la convocazione urgente di un tavolo per affrontare queste questioni con la massima priorità, il Sud ha bisogno ora più che mai di investimenti, di lavoro, di soluzioni. E non di chiusure e licenziamenti.

Anche per questo all'ultimo Esecutivo della Uil, che si è tenuto il 24 gennaio scorso, abbiamo deciso che saremo impegnati nei prossimi mesi in un percorso di mobilitazione. Convocheremo le assemblee sui posti di lavoro e decideremo le iniziative da mettere in campo da qui a maggio prossimo.

È urgente oggi più che mai far sentire la nostra voce, quella di un popolo che non vuole assistenza, ma che chiede lavoro, futuro, certezze.

Buona lettura...

Acciaierie d'Italia: no all'accordo di programma, i lavoratori vogliono un futuro occupazionale

PRIMO PIANO



“Via da Taranto, via da Taranto”. Con questo coro e le bandiere blu sventolate nel cielo di Roma è iniziata la manifestazione sotto il Ministero delle Imprese e del Made in Italy il 19 gennaio scorso. Circa 700 lavoratori dell'ex Ilva hanno letteralmente invaso via Molise contestualmente allo sciopero che ha avuto un'adesione del 60% nello stabilimento jonico del siderurgico e all'appuntamento tra i Segretari generali e il Ministro **Adolfo Urso**. Un incontro che si è trasformato ben presto in un vero e proprio scontro tra lo stesso Ministro, il Sindaco di Taranto **Rinaldo Melucci**, il Presidente di Regione **Michele Emiliano**, l'ad di Accierie d'Italia **Lucia Morselli** e i sindacati. Il motivo? Un paventato accordo di programma su cui erano tutti d'accordo, tutti tranne i rappresentanti dei lavoratori.

L'ACCORDO DEL 2018

“Oggi non siamo andati al Ministero per parlare di accordo di programma - ha subito detto il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella**, senza tentennamenti - c'è bisogno di portare la discussione sulla terra, tra comuni mortali. Noi nel 2018 abbiamo fatto un accordo, l'unico sottoscritto dal sindacato, dove abbiamo stabilito 3.700 esuberanti per 10.700 assunti in AMI con alcune garanzie: zero cassa integrazione per gli assunti. Eppure, pochi mesi dopo è partita la cassa integrazione. Era stato stabilito il tetto di 6 milioni di tonnellate di produzione come indispensabile per l'equilibrio finanziario, livello di produzione mai raggiunta”. Anzi, a dire il vero il

quadro è drammatico: la produzione è passata da 8 milioni e mezzo del 2011 a 3 milioni nel 2022, anno in cui l'acciaio ha battuto ogni record nel mondo (tranne che in Italia). Come se non bastasse, a marzo dello scorso anno è stata concessa la cigs per 3mila lavoratori, senza accordo sindacale. “E che fine fanno i 1.700 lavoratori di Ilva in AS e i 2mila dell'appalto? - si domanda Palombella - Tutto questo porta alla chiusura prima dell'area a caldo e poi di tutti gli stabilimenti. Sulla pelle dei lavoratori non si scherza”.

TUTTI A CARICO DELL'INPS

Per riepilogare e dare l'idea delle condizioni in cui versa l'ex Ilva, sono in cassa integrazione attualmente 3mila lavoratori di Acciaierie d'Italia, 1.700 di Ilva in AS e 2.500 dell'indotto per un totale di 7.200 lavoratori. Tutti a carico dell'Inps! La produzione di acciaio, nel frattempo, anziché aumentare si è ridotta ai minimi termini. Attualmente ci sono due altoforni in marcia (1-2), una sola acciaieria in funzione con la stragrande maggioranza degli impianti a freddo fermi (tubifici, laminatoi, ecc). Com'è scritto nella richiesta di cassa integrazione straordinaria dello scorso marzo: “Volumi di circa 6 milioni di tonnellate non sono sufficienti a garantire l'equilibrio e la sostenibilità finanziaria degli oneri derivanti dell'attuale struttura dei costi”. Figuriamoci i tre milioni del 2022! Inoltre, il canone di fitto è stato prima dimezzato e successivamente sospeso (180 milioni iniziali).

ULTIMO DECRETO SALVA ILVA

All'incontro Urso, rispondendo ad alcune domande, ha ribadito la possibilità per tutti di poter intervenire per tentare di far modificare il decreto legge 2/2023 "Impianti di interesse strategico nazionale". A tal proposito Palombella il 24 gennaio ha spiegato come stanno le cose alla 9° Commissione del Senato: "A nostro avviso appaiono con evidenza le inadempienze contrattuali del socio di maggioranza, l'unica certezza sono i quattro anni di gestione fallimentare che hanno dimezzato i livelli occupazionali, dimezzato la produzione e bruciato miliardi di risorse pubbliche. L'unica soluzione - continua il leader Uilm - per evitare l'ulteriore sperpero di denaro pubblico e un disastro ambientale e occupazionale non governato, è quella di vincolare i 750 milioni al contestuale cambio

di maggioranza. In alternativa, ci sarebbero a nostro avviso le condizioni affinché lo Stato si riappropriasse del bene strategico per evidenti inadempienze contrattuali".

LA LOTTA CONTINUA

Secondo Palombella ArcelorMittal non ha rispettato una sola cosa da quando è arrivata e i lavoratori hanno perso la fiducia (lo dimostra anche il recente referendum in cui oltre il 90% dei lavoratori ha chiesto il cambio di governance). "Taranto ha bisogno di occupazione e di futuro, per questo è arrivato il momento di affidare agli avvocati il rispetto dell'accordo del 2018. Io la parola fine non la scriverò mai. Lotterò fino all'ultimo lavoratore", conclude. Lunedì 30 intanto è fissato un primo incontro con Accierie d'Italia, si terrà alle 14 a Confindustria.



Rocco Palombella e Davide Sperti con i lavoratori dell'ex Ilva

G&W Electric chiude e licenzia più di 120 lavoratori a Foggia e Peschiera Borromeo



Un'altra multinazionale dice addio all'Italia e lascia a casa oltre 120 persone, 114 a Foggia e 7 a Peschiera Borromeo, alle porte di Milano. Il primo è lo stabilimento dove si producono quadri elettrici, il secondo è l'ufficio vendite.

DOCCIA GELATA

Il monito dei sindacati non tarda ad arrivare, il primo a commentare la notizia è il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella**: "È intollerabile quanto accaduto ai lavoratori della G&W Electric, azienda storica del territorio foggiano che realizza quadri elettrici di bassa e media tensione, acquisita nel 2019 da una multinazionale americana". Le motivazioni? Insostenibilità dei costi di produzione, anche a causa del caro energia. Lo stabilimento foggiano è sorto negli anni Settanta grazie alla famiglia ravennate Tozzi che lo ha guidato fino alla cessione al gruppo statunitense con sede in Illinois. "Una doccia gelata - continua il Leader Uilm - perché nei vari incontri con l'azienda negli ultimi anni, non erano mai emerse particolari preoccupazioni né sull'andamento produttivo né sul piano economico". Al contrario, l'azienda ha sempre ribadito una buona prospettiva industriale, grazie anche a commesse importanti e crescita futura del comparto elettrico.

LO SCIOPERO FIM FIOM UILM

Il 24 gennaio Fim Fiom Uilm hanno indetto uno sciopero di 3 ore con presidio davanti ai cancelli della fabbrica foggiana per esprimere tutta la loro contrarietà verso la decisione assunta dal management aziendale giudicata "sbagliata e pericolosa". Le sigle metalmeccaniche territoriali hanno ribadito come "la grave situazione economica, frutto unicamente delle scelte sbagliate assunte dall'azienda, non può e non deve mettere a rischio il futuro delle lavoratrici e dei lavoratori". Le organizzazioni sindacali hanno espresso la necessità che si arrivi a soluzioni alternative richiamando la responsabilità sociale d'impresa.

FAR WEST DELLE MULTINAZIONALI

"Questa purtroppo - aggiunge Palombella - è l'ennesima multinazionale che viene nel nostro Paese, compra un'azienda e poi dall'oggi al domani, senza alcun preavviso, mette in mezzo alla strada centinaia di lavoratori. Una vergogna indicibile che nessuna legge finora approvata dai vari Governi ha bloccato minimamente. L'Italia non può essere il far west dei diritti dei lavoratori, non può essere sfruttata e gettata via dalle multinazionali". Palombella chiede l'intervento immediato al Ministro Urso con l'apertura di un tavolo urgente per dare una risposta immediata ai lavoratori, alle loro famiglie e ai territori, in particolar modo quello di Foggia che già è in forte difficoltà.

Elettrodomestici: accordo su Solaro per Electrolux, e Whirlpool opta per la turca Arçelik

Il 17 gennaio scorso sono arrivate due notizie sul fronte degli elettrodomestici: da una parte è arrivato l'accordo Electrolux per il piano di rilancio dello stabilimento di Solaro, un impegno per il futuro che garantirà 102 milioni di investimenti e soprattutto l'allocazione in Italia della nuova piattaforma di lavastoviglie; dall'altra Whirlpool ha comunicato il raggiungimento di un accordo per la nascita di una nuova società che vedrà la presenza del gruppo turco Arçelik con una quota del 75% e della stessa multinazionale americana con il 25%.



ELECTROLUX: IL MIGLIOR ACCORDO POSSIBILE

L'intesa con Electrolux è stata approvata in fabbrica a larghissima maggioranza dai lavoratori con l'80% di sì e il 20% di no: su 661 aventi diritto hanno votato in 576, esprimendo 5 bianche, 8 nulle, 453 sì e 110 no. "È un risultato che ci conforta sul fatto che abbiamo raggiunto il miglior accordo possibile, contemperando le esigenze di competitività, a cui Electrolux condizionava l'investimento, con quelle di garanzia sulle condizioni di lavoro". Commenta così **Gianluca Ficco**, Segretario nazionale Uilm responsabile del settore elettrodomestici.

Electrolux chiedeva di incrementare il gettito produttivo orario delle linee di montaggio da 90 a 118 pezzi l'ora. "L'intesa raggiunta - racconta Ficco - prevede che il gettito passerà a 108 pezzi l'ora e che ci saranno 100 assunzioni fra gli addetti alla produzione, affinché i carichi individuali di lavoro e gli indici di salute e sicurezza restino invariati. Le assunzioni partiranno a inizio 2024 e poi proseguiranno man mano che entreranno in funzione le nuove linee; sulle assunzioni avranno un diritto di precedenza i lavoratori che hanno avuto un contratto a termine dal 2020 a oggi". Il dovere del sindacato sarà quello di vi-

gilare affinché tutto ciò che è previsto nell'accordo si realizzi in fabbrica nel migliore dei modi. Inoltre, la Uilm non si stancherà di chiedere al Governo politiche industriali efficaci, perché un accordo del genere dovrebbe rappresentare non

già un'eccezione, ma la regola per rilanciare l'industria e superare una fase difficile quale quella che stiamo attraversando. "Le imprese che investono in Italia, come Electrolux, meritano di essere sostenute e di trovare un ambiente ad esse favorevole", conclude Ficco.

WHIRLPOOL: SERVONO GARANZIE

Per quanto riguarda Whirlpool, l'accordo con il Gruppo Arçelik prevede una quota del 75% ai turchi e del 25% alla stessa multinazionale americana. Secondo quanto pattuito, Whirlpool trasferirà il business europeo dei grandi elettrodomestici con i sette stabilimenti e tutta la forza lavoro, mentre Arcelik conferirà due stabilimenti produttivi rumeni. La transazione dovrebbe concludersi nella seconda metà del 2023, successivamente alla valutazione sulle norme in materia di antitrust da parte della commissione europea. Tutte le operazioni di questo genere comportano forti rischi industriali e occupazionali, a causa delle così dette sinergie e ottimizzazioni dei costi. E di fatto nel comunicato di Whirlpool questo è già previsto quando dice che "si prevede che le attività combinate genereranno sinergie di costi per oltre 200 milioni di euro". "Per questo - spiega Ficco - abbiamo chiesto con urgenza la convocazione di un tavolo ministeriale. È necessario avere garanzie sul mantenimento occupazionale dei 4.700 dipendenti e industriale con tutti gli stabilimenti e i centri ricerca, prima della costituzione della nuova società". L'incontro con i vertici aziendali dovrebbe avvenire il 3 febbraio a Roma.

CCSL: prosegue la trattativa con Stellantis e Urso convoca i sindacati al Mimit



A gennaio, dopo la pausa natalizia, è ripresa puntualmente a Torino la trattativa con CNHI, Ferrari, Iveco e Stellantis per il rinnovo del Contratto collettivo specifico di Lavoro. Nel dettaglio gli ultimi incontri hanno riguardato i temi del lavoro agile (smart working), dell'inquadramento e dell'organizzazione del lavoro già oggetto di discipline differenziate fra i gruppi imprenditoriali firmatari.

I TEMI SUL TAVOLO

Come spiega il Segretario nazionale Uilm responsabile del settore, **Gianluca Ficco**: "Sul lavoro agile abbiamo chiarito che lo stesso sia oramai un metodo normale di svolgimento della prestazione quando questa può essere svolta da remoto, così come abbiamo esplicitato meglio che le Parti terranno vivo un confronto sull'istituto sia nelle commissioni nazionali sia in quelle delle unità produttive. C'è inoltre la disponibilità aziendale a riconoscere un rimborso delle spese sostenute dal dipendente fino a un massimo di 200 euro una tantum, mentre c'è preclusione sui ticket restaurant". "Sull'inquadramento - continua - come sindacato abbiamo argomentato e dettagliato le nostre richieste inserite in piattaforma, ma ancora non siamo arrivati a una possibile intesa".

FRIZIONI CON STELLANTIS

Stellantis ha espresso la volontà di introdurre ulteriori flessibilità modificando il regime delle pause retribuite per la refezione, collocandole sempre a fine turno riducendole di 10 minuti e monetizzandole. "Abbiamo espresso la nostra contrarietà a tale proposta", sottolinea Ficco. Il prossimo incontro, con il medesimo ordine del giorno, si terrà con CNHI, Ferrari e Iveco il 30 e il 31 gennaio; il 6 e 7 febbraio invece è prevista la ripresa degli incontri in sessione comune.

IL TAVOLO MINISTERIALE

Sempre per quanto riguarda Stellantis, è stato convocato per il 14 febbraio il tavolo sul piano industriale presso il Ministero delle Imprese e del Made in Italy. La Uilm chiederà un aggiornamento su tutti i siti, a partire da Termoli e Cento dove sono in corso delicati processi di riconversione e di riorganizzazione, nonché un focus specifico su Teksid, che necessita di una nuova missione produttiva a causa del processo di elettrificazione. "Il piano industriale di Stellantis - spiega Ficco - procede con l'assegnazione di nuovi modelli, ma è necessario fare il punto della situazione perché il percorso di elettrificazione purtroppo determina di per sé esuberanti diffusi, cessazioni di attività e quindi necessità di riconversioni industriali. Al contempo chiederemo al Governo di assumere iniziative valide per sostenere il settore".

Fincantieri Marghera in attesa di conferme su sviluppo e crescita



di **Guglielmo Gambardella**

La conferma della missione produttiva, un piano di investimenti che rafforzi le grandi potenzialità del cantiere navale e la crescita occupazionale sono le principali richieste che la Uilm

di Venezia porrà alla direzione aziendale nel prossimo confronto sulle prospettive del sito veneto. È questa la sintesi della riunione del direttivo Uilm Fincantieri Marghera tenutosi lo scorso 24 gennaio nella sede sindacale Uilm all'interno dello stesso cantiere con la partecipazione del segretario **Diego Panisson** e di chi scrive.

INTERVENTI COSTRUTTIVI

Un incontro molto importante in cui sono stati registrati tanti interventi utili e costruttivi da parte di tutti i partecipanti, affrontando anche i temi relativi all'organizzazione del lavoro e alle cosiddette "esternalizzazioni", delineando un quadro complessivo sull'andamento delle attività attualmente svolte in un cantiere. Una discussione che ha voluto volgere uno sguardo verso un futuro in cui la Uilm e il direttivo Fincantieri Marghera, le RSU **Antonio Urgias**, **Fiorenzo Apriceno** e **Maurizio Preo** vorranno svolgere un ruolo propositivo e da prota-

gonista con azioni che producano il miglioramento delle condizioni complessive dei lavoratori e la loro massima valorizzazione.

ECCELLENZA NELLA CANTIERISTICA NAVALE

Il cantiere navale veneto rappresenta una eccellenza della divisione civile del gruppo cantieristico navale: un'estensione di circa 350mila metri quadri, un organico di quasi 1.100 dipendenti sociali e fino a 4mila addetti dell'indotto, con impianti moderni (la gru più grande d'Europa per larghezza ed una panel line di ultima generazione con saldatura laser robotizzata) in grado di realizzare le più grandi navi da crociera. È chiaro che il destino del futuro di Marghera si inserirà nel piano di sviluppo e di crescita complessivo dell'intero gruppo Fincantieri di cui, al momento, si conoscono le linee strategiche illustrate con la presentazione del piano industriale 2023-2027 alle segreterie nazionali di Uilm Fim Fiom lo scorso 22 dicembre dall'ad **Pierroberto Folgiero**.

RUOLO ATTIVO

Sarà importante avere la capacità di svolgere un ruolo attivo da parte delle rappresentanze sindacali che saranno impegnate nelle diverse commissioni e gruppi di lavoro, previsti dal contratto integrativo aziendale sottoscritto lo scorso 27 novembre, per rendere l'accordo integrativo



uno strumento per apportare ulteriori miglioramenti degli accordi in essere, a partire da quello per lo smart working e orario di lavoro fino ad arrivare alle commissioni inquadramento e welfare. Sarà di estrema importanza, per comprendere la "rotta" che Fincantieri vorrà seguire, l'incontro nazionale del Comitato Consultivo,

previsto entro il primo trimestre dell'anno, per poter acquisire elementi strategici della visione aziendale a partire da scenario di mercato, eventuali alleanze o partnership industriali, sviluppo commerciale e innovazione. Certamente la Uilm sarà pronta a quell'appuntamento!

Arriva la certificazione della parità di genere: un passo importante per contrastare le discriminazioni



di **Loretta Tani**

Il 17 gennaio si è svolta la riunione del Coordinamento Nazionale UILM delle pari opportunità, convocato on line. Il gruppo è formato dalle responsabili regionali e da alcune

responsabili territoriali delle pari opportunità, ma comunque aperto a tutte coloro che desiderano farne parte. Più siamo e più faremo sentire le nostre voci! La riunione è stata l'occasione di conoscerci meglio dato che nelle precedenti, mi riferisco al Congresso e al Consiglio nazionali, benché tutte presenti, abbiamo avuto veramente difficoltà a trovare un momento sia per confrontarci che per approfondire il tema complesso della Certificazione della parità di genere (legge del 5 novembre 2021 n. 162) entrata in vigore lo scorso dicembre.

LE RICHIESTE DELL'UE

L'istituzione della Certificazione della parità di genere nasce dagli impegni richiesti dall'Unione Europea ai Paesi che ne fanno parte al fine di contrastare la discriminazione di genere e sostenere la crescita occupazionale femminile. Il legislatore, per adempiere agli impegni, ha

introdotto nuove misure e strumenti di premialità per le imprese che si dimostreranno maggiormente virtuose, quindi un sistema nazionale di certificazione della parità di genere (previsto nel codice delle Pari Opportunità dall'art. 46 bis in vigore dal 1° gennaio 2022) atto a valutare le misure che il datore di lavoro ha adottato per ridurre il divario di genere in rapporto alle opportunità di crescita, alla parità di salario a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità/paternità. La certificazione ha validità triennale ed è soggetta a monitoraggio annuale. Ciò significa che ogni tre anni bisognerà richiedere una nuova valutazione e che, nel corso dell'anno, si potrebbe addirittura revocare quella ottenuta per perdita dei requisiti.

COME OTTENERLA

Ma nello specifico, quali sono i parametri minimi che l'azienda deve conseguire per ottenerla, e quali sono le norme da seguire? Ci spiegano tutto le linee guida della norma UNI/PDR 125/22, elaborata dall'Ente Italiano di Normazione (UNI) e contenuta nella della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le pari opportunità pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 152 del 1 luglio 2022.

UNI/PDR 125/22 redatta a seguito di una consultazione

pubblica, rispecchia gli esiti del confronto svolto nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere nelle imprese, previsto dal PNRR - Missione 5 coordinato dall'allora Ministero delle Pari Opportunità dipartimento per le politiche della famiglia (oggi Ministero della Famiglia, della natalità e delle pari opportunità), dal Ministero dell'economica e delle Finanze, dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dal Ministero dello Sviluppo Economico e dalla Consigliera Nazionale di Parità. Nel testo delle linee guida sono state individuate 6 aree di riferimento, ogni area ha il suo peso percentuale specifico, fino ad arrivare ad un totale del 100%, cioè al raggiungimento dell'uguaglianza. In ciascuna area sono stati specificati degli indicatori chiave di prestazione (KPI), in totale 31, che serviranno a misurare il grado di maturità dell'organizzazione aziendale. Le aziende sono state suddivise in base alle loro dimensioni in 4 fasce e gli indicatori sono applicabili proporzionalmente in base alla loro grandezza. Per il raggiungimento della certificazione, bisogna ottenere un punteggio minimo complessivo del 60%, fino a una posizione ottimale del 100%.

MONITORARE PER MIGLIORARE

Le aziende che accedono alla certificazione di parità dovranno istituire un sistema di gestione e di monitoraggio interno in modo da garantire nel tempo non solo il mantenimento dei requisiti ma anche il progressivo miglioramento degli indicatori-chiave; inoltre all'azienda spetta, come previsto dal Decreto Ministeriale del 29 aprile 2022, l'onere di presentare un'informativa annuale sulla parità di genere, alle rappresentanze sindacali aziendali ed alla consigliera/e territoriale o regionale di parità, ciò al fine di far valutare il rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione di genere. A loro il compito di rilevare le anomalie che, qualora ci fossero, dovranno pervenire all'Ente Certificatore, che a sua volta informerà l'azienda concedendole, un termine massimo di 120 giorni per ri-

muoverle. Ricordiamo che la Certificazione è su base volontaria, ma le aziende che hanno oltre i 50 dipendenti per ottenerla debbono ottemperare all'obbligo biennale della redazione del rapporto sulla situazione del personale femminile e maschile (art. 46 del dlgs 198/2006).

Quali sono i vantaggi per una azienda che ottiene la certificazione?

- Può accedere allo sgravio fiscale pari all'1% dei contributi dovuti dal datore di lavoro, fino ad un massimo di 50 mila annui. Parliamo del cosiddetto "esonero contributivo" i cui soggetti beneficiari sono i datori di lavoro privati, anche non imprenditori. Per ottenerlo, oltre alla certificazione, l'azienda deve essere in regola con il DURC, non deve aver commesso violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro, inoltre deve osservare il rispetto di ogni obbligo di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, territoriali, aziendali. La durata dell'esonero si riferisce a tutto il periodo della certificazione;
- Può ottenere la riduzione del 30% della garanzia provvisoria per la partecipazione alle gare pubbliche per i contratti relativi a servizi e forniture;
- Può ricevere un punteggio maggiore da parte degli enti pubblici in caso di offerte relative a beni, lavori e servizi;
- Può ottenere l'attribuzione di un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali, da parte delle autorità titolari di Fondi europei nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato o cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

Il compito delle rappresentanze sindacali aziendali, in quelle imprese che hanno ottenuta la certificazione, non è di poca importanza: sta anche a loro, oltre che alla consigliera, valutare le misure adottate; se sono tutte rispettate, se nel corso degli anni ci sia stato un progressivo miglioramento degli indicatori o se ci siano delle anomalie. La tematica è tutta nuova, nuove regole, nuove modalità, e noi come UILM dobbiamo seguire il passo.

Ex Alcoa: piccolo spiraglio ma la vertenza finirà solo con il rientro di tutti i lavoratori



di Renato Tocco

Dopo oltre dieci anni si accende un lumicino di speranza per i lavoratori dell'ex Alcoa di Portovesme, nel Sulcis Iglesiente della Sardegna. Lo storico stabilimento che produceva alluminio

primario, nelle prime settimane del 2023 ha visto una piccola ripartenza della produzione con le prime colate di placche di alluminio, dopo tanti anni dall'inizio della vertenza, impegni disattesi e centinaia di lavoratori in mobilità con meno di 500 euro al mese, al di sotto della soglia di povertà. Rimarremo vigili sino alla risoluzione di una delle crisi industriali simbolo del settore metalmeccanico regionale e nazionale.

REVAMPING DEGLI IMPIANTI

Attualmente sta proseguendo, seppur lentamente, il programma di revamping degli impianti dal valore di 150 milioni di euro, tra risorse pubbliche e private, dove sono occupati circa 120 lavoratori tra diretti e appalti. A questo

punto, tutte le istituzioni nazionali e locali devono far tornare la Sardegna e il Sulcis al centro dell'agenda di Governo sulle politiche industriali e considerare il settore dell'alluminio, nella direzione dell'ecosostenibilità, realmente strategico per il futuro del Paese. La pandemia ha dimostrato, qualora ce ne fosse bisogno, la centralità del controllo di filiere come l'alluminio, materiale fondamentale e imprescindibile in numerosi comparti.

UNA PROSPETTIVA INDUSTRIALE

Alle centinaia di lavoratori dell'ex Alcoa che si trovano in condizioni di grave difficoltà da dieci anni, bisogna ridare, nel più breve tempo possibile, una prospettiva occupazionale concreta. Chiediamo il lavoro, la dignità di un'occupazione e non assistenza e ammortizzatori sociali, insufficienti e spesso anche elargiti con ritardi intollerabili. La vertenza dell'ex Alcoa non è finita e quello accaduto nei giorni scorsi rappresenta solo uno spiraglio. La vertenza dell'ex Alcoa finirà solo quando rientrerà l'ultimo lavoratore che è rimasto in mobilità. Solamente in quel momento e con una concreta prospettiva occupazionale e industriale, potremo dire che l'ex Alcoa è realmente ripartita.

Elezioni: la Uilm continua la sua crescita negli stabilimenti metalmeccanici italiani



La Uilm ottiene un importante risultato alle elezioni Rsu nella sede di Valeggio sul Mincio (Verona) della **Scattolini**, azienda leader nella produzione di allestimenti per veicoli commerciali. I metalmeccanici della Uilm, per la prima volta, eleggono un proprio rappresentante.

Grande risultato dei metalmeccanici della Uilm anche alle elezioni Rsa nella sede storica di Roma di Viale Manzoni di **Stellantis you & me**, azienda di servizi e vendite del colosso dell'automotive. La Uilm, grazie a oltre il 57% dei voti totali, è risultata la prima organizzazione e ha conquistato 2 Rsu su 3 disponibili.

Importante risultato delle tute blu della Uilm anche alle elezioni Rsu nel sito di Modugno (Bari) della **Circet Italia Spa**, azienda leader nello sviluppo e nella realizzazione di reti ed impianti per telecomunicazioni, trasporti ed ener-

gia. I metalmeccanici della Uilm, grazie al 60% dei voti totali, si conferma prima organizzazione, conquistando 2 Rsu su 3.

Importante risultato delle tute blu della Uilm alle elezioni Rsu nello stabilimento di Castelfidardo (Ancona) della **Emc Fime**, azienda produttrice di motori elettrici e ventilatori del gruppo Elica. La Uilm, grazie al 40% dei voti totali, si conferma prima organizzazione e conquista 1 Rsu su 3 disponibili. Per i metalmeccanici Uilm è stato eletto Pieretti Andrea, risultato il delegato più votato dai lavoratori.

Tutta la Segreteria nazionale e il Segretario generale, **Rocco Palombella**, si congratulano con i Segretari territoriali, con gli eletti, gli attivisti e tutti coloro che hanno lavorato per raggiungere questi brillanti risultati.

Il Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro e il testo unico aggiornato a gennaio 2023



di Andrea Farinazzo

Il quadro strategico in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027 della Commissione europea definisce le priorità e le azioni chiave per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori, affrontando i rapidi cam-

biamenti che si stanno verificando nell'economia, nell'evoluzione demografica e nei modelli di lavoro.

Priorità strategiche

Il quadro strategico adotta un approccio tripartito — coinvolgendo le istituzioni dell'UE, gli Stati membri, le parti sociali e altre parti interessate — e si concentra su tre priorità chiave:

1. **anticipare e gestire il cambiamento** nel contesto della transizione verde, digitale e demografica;
2. migliorare la **prevenzione** degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali e adoperarsi per raggiungere un approccio «Visione Zero» rispetto alla mortalità connessa al lavoro;
3. aumentare la **preparazione** per rispondere alle crisi sanitarie attuali e future.

Attuare il quadro un ruolo chiave per l'EU-OSHA

Il successo del quadro dipende dalla sua attuazione a livello europeo, nazionale, settoriale e aziendale, in termini di **applicazione** efficace, **dialogo sociale**, **finanziamento**, **sensibilizzazione** e **raccolta di dati**. Grazie alla sua vasta rete di partner, l'EU-OSHA si trova in una posizione privilegiata per agevolare l'azione, la cooperazione e lo scambio e realizzare gli ambiziosi obiettivi del quadro.

Gli studi **prospettici** e i progetti di **sintesi** dell'EU-OSHA mirano a prevedere i rischi e a individuare le priorità al fine di orientare la formulazione delle pratiche e delle politiche in materia di SSL in settori quali la digitalizzazione e i lavori ecosostenibili, nonché lo stress e i rischi psicosociali. Per approfondire questi temi leggi:

- Sviluppi nelle TIC e digitalizzazione del lavoro
- La sicurezza e la salute dei lavoratori nei lavori "verdi"
- Cosa di può fare per prevenire e gestire i rischi psicosociali?

L'EU-OSHA fornisce inoltre **risorse** di facile utilizzo a sostegno dell'applicazione di misure di prevenzione nei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione numerose guide che aiutano a preservare la sicurezza dei lavoratori durante la pandemia, siano essi esposti in prima linea o in fase di adattamento al telelavoro da casa. Il suo coinvol-

gimento nella tabella di marcia sugli agenti cancerogeni e le sue campagne Ambienti di lavoro sani e sicuri dimostrano l'impegno dell'Agenzia nel promuovere, in tutta Europa e non solo, una cultura della prevenzione che rappresenta un elemento cardine della politica di SSL dell'UE.

Il Testo unico aggiornato

Continua l'importante opera di continuo aggiornamento del testo del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, coordinato con il D.Lgs. 106/2009 e con tutte le varie normative che negli anni lo hanno modificato e integrato.

Riprendiamo alcune delle novità del documento "**D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Testo coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106**", nella versione di **gennaio 2023**:

- Inserito il **Decreto Ministeriale 28 settembre 2021** recante "Modalità di separazione delle funzioni di formazione, svolte dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, da quelle di attestazione di idoneità, a norma dell'articolo 26-bis, comma 5, del d.lgs. n. 139/2006"
- Inserito l'**Accordo Stato Regioni rep. n. 142/CSR del 27.07.2022**, recante "Indicazioni operative per le attività di controllo e vigilanza ai sensi dell'art.13 del decreto legislativo 81/2008, come modificato dal decreto legge 21 ottobre 2021, n.146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n.215, recante le misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili";
- Sostituito il Decreto Direttoriale n. 02 del 20 gennaio 2021 con il **Decreto Direttoriale n. 63 del 01 agosto 2022** - Decimo elenco dei soggetti abilitati e dei formatori per l'effettuazione dei lavori sotto tensione;
- Inserite le modifiche al **decreto 1° settembre 2021**, recante: "Criteri generali per il controllo e la manutenzione degli impianti, attrezzature ed altri sistemi di sicurezza antincendio, ai sensi dell'articolo 46, comma 3, lettera a), punto 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81", operate dal **Decreto del Ministero dell'Interno del 15/09/2022** (G.U. n. 224 del 24/09/2022, in vigore dal 25/09/2022);
- Inserito il **Decreto Interministeriale 30/09/2022** sulla definizione di criteri e modalità per le autorizzazioni alle deroghe al rispetto dei valori limite di esposizione (VLE) di cui all'articolo 208, comma 1, del medesimo Decreto legislativo n. 81 del 2008 (Comunicato pubblicato sulla G.U. del 15/10/2022 n. 242);

- Inserito il **Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 171 del 11.10.2022**, sull'istituzione del repertorio nazionale degli organismi paritetici;
- Inserita la **nota DCPREV prot. n. 12301 del 07/09/2022** avente ad oggetto: **DM 2 settembre 2021** «Criteri per la gestione dei luoghi di lavoro in esercizio ed in emergenza e caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, ai sensi dell'articolo 46, comma 3, lettera a), punto 4 e lettera b) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81». Ulteriori indicazioni procedurali per le attività di formazione e materiali didattici per i corsi di formazione per addetti antincendio;
- Inserita la **circolare VVF prot. 16579 del 07/11/2022** avente ad oggetto: "decreto 15 settembre 2022 - Modifica al decreto 1° settembre 2021 recante "Criteri generali per il controllo e la manutenzione degli impianti, attrezzature ed altri sistemi di sicurezza antincendio, ai sensi dell'art. 46, comma 3, lettera a), punto 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n° 81".
- Inserito il collegamento esterno alla **nota MLPS prot. 10912 del 24.11.2022**, riguardante l'aggiornamento delle tariffe per l'attività di verifica periodica delle attrezzature di lavoro di cui all'allegato VII e dell'art. 71, comma 11;
- Sostituito il Decreto Direttoriale n. 62 del 29 luglio 2022 con il **Decreto Direttoriale n. 116 del 19 dicembre 2022** - Trentacinquesimo elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'art. 71 comma 11;
- Inserite le modifiche introdotte dal **Decreto 29 settembre 2022, n. 192** (G.U. 13/12/2022, n. 290, entrata in vigore del provvedimento 27/12/2022) agli artt. 1 e 2 e l'inserimento dell'art. 5-bis al Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 22 gennaio 2008, n. 37.

Inoltre sono stati inseriti gli interpelli n. 1 del 19/07/2022, n. 2 del 26/10/2022 e n. 3 del 15/12/2022.

Le funzioni di formazione e l'attestazione di idoneità

Riguardo alle novità presentate e inserite nel documento ci soffermiamo brevemente sul **Decreto del Ministero dell'interno del 28 settembre 2021** "Modalità di separazione delle funzioni di formazione, svolte dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, da quelle di attestazione di idoneità, a norma dell'articolo 26-bis, comma 5, del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139".

Per riepilogare le novità di questo decreto riprendiamo quanto indicato dal documento Inail “Progettazione della sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro”, nato dalla collaborazione tra Inail e Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

Si indica che il decreto stabilisce la “separazione delle funzioni di formazione da quelle di attestazione di idoneità dei lavoratori addetti alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione dell'emergenza”.

In particolare “sono considerati separatamente:

- l'espletamento della funzione di accertamento dell'idoneità tecnica;
- le modalità per la separazione delle funzioni di formazione da quelle di attestazione dell'idoneità, con riguardo al principio di rotazione degli incarichi”.

All'articolo 1 il DM prevede che, “su istanza del Datore di lavoro, il Comando VV.F. competente sul territorio ove ha sede l'attività lavorativa, rilasci, previo superamento di prova tecnica, l'attestato di idoneità di cui all'art. 3, comma 3, del d.l. 1° ottobre 1996, n. 5128, ai lavoratori designati dal Datore di lavoro ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera b) del d.lgs.9 aprile 2008 n. 81 e s.m.i”. Inoltre, ai fini dell'ammissione alla prova tecnica, “il predetto Comando verifica che i lavoratori siano in possesso dell'attestato di frequenza al corso di formazione specifica e all'aggiornamento periodico di cui all'art. 37, comma 9 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, rilasciato da strutture centrali o territoriali del CC.N.VV.F., oppure da soggetti, pubblici o privati, aventi i requisiti individuati dai decreti emanati ai sensi dell'art. 46, comma 3 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e s.m.i.”.

Le indicazioni operative per le attività di controllo e vigilanza

Parliamo delle “Indicazioni operative per le attività di controllo e vigilanza ai sensi dell'art.13 del decreto legislativo 81/2008, come modificato dal decreto legge 21 ottobre 2021 n.146 convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n.215, recante le Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili”, Accordo sancito il 27 luglio 2022 in sede di Conferenza Stato-Regioni.

Ricordiamo che le “indicazioni operative” stabiliscono importanti regole per il coordinamento nella programmazione e nell'attività delle Regioni/ASL e dell'INL. Inoltre stabiliscono che le circolari, con indirizzi operativi e procedurali, siano emanate congiuntamente dall'Ispettorato e dalle Regioni e impegnano il Ministero Salute a percorsi di formazione sia per ASL che per INL.

In particolare si indica che in ragione della “necessaria visione unitaria degli accertamenti di vigilanza sulla salute e sicurezza e sulla regolarità dei rapporti di lavoro, si ritiene necessario:

- valorizzare la complementarità e l'integrazione degli interventi ispettivi;
- rafforzare la cooperazione e il coordinamento dell'attività ispettiva e le misure di prevenzione e formazione;
- sviluppare la pianificazione ed il coordinamento delle attività;
- migliorare la qualità e l'efficienza dei controlli;
- definire strategie e piani per la vigilanza in settori a priorità di rischio”.

L'accordo individua e definisce alcuni termini:

1. **vigilanza integrata:** “la vigilanza realizzata contestualmente nella medesima azienda dal personale dall'ASL per gli aspetti di salute e sicurezza e dal personale ispettivo dell'INL per gli aspetti giuslavoristici;
2. **vigilanza coordinata:** la vigilanza che i due Enti effettuano separatamente in aziende e momenti diversi, con condivisione successiva al primo accesso al fine di evitare duplicazioni degli accertamenti. La registrazione degli accertamenti su piattaforme tecnologiche rappresenta strumento privilegiato della vigilanza coordinata;
3. **vigilanza congiunta:** la vigilanza realizzata contestualmente nella medesima azienda in cui gli aspetti in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro sono curati congiuntamente dal personale tecnico dell'ASL e dell'INL. Il ricorso a questa modalità è da intendersi residuale giacché in contrasto con la logica della legge n. 215/2021 di potenziamento della vigilanza mediante l'incremento dei numeri dei controlli ad opera di un secondo Ente. Pertanto, potrà essere effettuata in condizioni straordinarie, individuate nell'ambito dell'organismo di coordinamento territoriale. Peraltro, la vigilanza congiunta implica in sé criticità nell'occasione in cui siano accertate non conformità che determinerebbero l'emanazione di provvedimenti/notizie di reato congiunti, con aggravio amministrativo per entrambi gli Organi”.

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

“ D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Testo coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 – gen23”