

NO ALLA GUERRA!



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Care lavoratrici e cari lavoratori, è passato un anno esatto dall'inizio del conflitto voluto dalla Russia in Ucraina. Una guerra che noi abbiamo da subito condannato

PRIMO PIANO



La sfida dell'elettrico nel settore dell'auto si può vincere

Forse non tutti lo sanno: l'automobile nasce elettrica. Era il 1867 e veniva presentato all'Esposizione Universale di Parigi dall'inventore austriaco Franz Kavogl il primo veicolo a trazione elettrica...



Autonomia differenziata: un progetto per il Paese?



Stellantis: spendere bene le risorse e avere un confronto continuativo per fronteggiare passaggio all'elettrico



Wartsila: continuità e reindustrializzazione, un futuro tutto da costruire



Hitachi Rail Sts: piattaforma integrativo dia risposte concrete a esigenze reali



Ex Sevel di nuovo ferma per mancanza di componenti, Stellantis investa in Italia e in Europa



Cgil, Cisl, Uil: Raccolta fondi per sostenere popolazioni colpite dal sisma



Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza

L'Editoriale

di Rocco Palombella



Care lavoratrici e cari lavoratori,

è passato un anno esatto dall'inizio del conflitto voluto dalla Russia in Ucraina. Una guerra che noi abbiamo da subito condannato auspicando una risoluzione nel più breve tempo possibile. Purtroppo, invece, si continua a combattere dando seguito a quella che viene definita da molti la più grande tragedia europea dalla fine della Seconda Guerra Mondiale.

Uno scontro frutto della volontà di un solo uomo, Vladimir Putin, che il 24 febbraio 2022 decide di cancellare una nazione sovrana dalla carta geografica per imporre al Vecchio Continente la sua idea del Mondo. Se tutto questo a oggi non si è ancora compiuto è grazie alla resistenza degli ucraini: un popolo di oltre 40 milioni di persone che ha scelto di combattere sin dal primo giorno.

Non possiamo essere neutrali di fronte a questo, ecco perché abbiamo sempre sostenuto il popolo ucraino. In questi lunghi mesi abbiamo rivisto gli orrori della guerra, morte e distruzione che credevamo non facessero ormai più parte del nostro tempo. I numeri del conflitto ci feriscono profondamente: sono oltre 21mila i morti e i feriti secondo l'ONU, una stima purtroppo per difetto e nella quale ci sono centinaia di bambini; oltre 18 milioni di ucraini hanno attraversato i confini, intere città oggi non esistono più.

L'esito della guerra non si decide solo a Mosca e a Kiev, ma anche a Washington, in America, Paese fornitore di armi a Kiev per tentare di spezzare l'assedio russo; in Turchia dove Erdogan è diventato unico mediatore sul grano e ha favorito scambi di prigionieri; in Cina dove l'equilibrio di Xi Jinping non è mai rassicurante; e in Europa, la nostra Europa, che ha in qualche modo superato il primo test sulla tenuta della politica Ue nonostante le difficoltà.

L'Europa continuerà a sostenere Kiev fino alla fine, perché in ballo c'è anche un pezzo della sua libertà e del suo sistema democratico. I pacchetti di sanzioni contro Mosca hanno avuto un impatto importante anche sui Paesi Ue, in Italia ancor di più data la nostra fragile economia e la forte dipendenza emersa nei confronti di altri Stati.

Dopo mesi di inflazione alle stelle, in Italia si registra finalmente una flessione dovuta al calo dei prezzi energetici. Tuttavia, la strada sembra ancora lunga e piena di ostacoli. Il nostro settore metalmeccanico ha risentito fortemente della crisi energetica e delle materie prime, anche per la natura stessa del tessuto industriale italiano. Ci siamo a trovarci a gestire numerose crisi, che si sono aggiunte a quelle già esistenti, che si sono unite a sua volta a quelle generate dalla transi-

zione ecologica, che coinvolgono in particolare alcuni settori come l'automotive.

Un tema che abbiamo reso centrale nel dibattito sin dal nostro Congresso nazionale di ottobre e che ha visto recentemente un'accesa discussione tra politici, giornalisti e opinionisti. L'occasione è stata la decisione finale dell'Ue sulla data del 2035 per lo stop alla vendita delle auto endotermiche. L'Italia ha votato contro questa scelta in Europa e il Governo Meloni sarebbe favorevole a un allungamento dei tempi per la gestione del passaggio all'elettrico.

In qualità di Segretario generale della Uilm, ho sempre detto che uno o due anni in più non servono a gestire meglio il problema e che le sfide si affrontano compiendo delle scelte, pianificando le mosse da fare e facendo investimenti strutturali. È chiaro che tutto questo potrebbe avere un costo in termini di posti di lavoro, nella ricerca che abbiamo commissionato a Està e che abbiamo presentato al nostro Congresso si parla di 120mila lavoratori, ma solo prendendo coscienza del problema possiamo provare a risolverlo.

Da una parte la formazione, dall'altra la sperimentazione di altre formule come la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario; unitamente a incentivi per l'acquisto di auto elettriche, ricerca e sviluppo sulle batterie per abbattere i costi delle stesse: è possibile produrre una strategia che accompagni la trasformazione. Il cambiamento è già in atto e non possiamo continuare a ignorarlo.

C'è però una preconditione a tutto questo: far fronte comune e lavorare insieme con il solo obiettivo di salvaguardare il nostro grande patrimonio industriale. Di questo e molto altro parliamo in questo numero di Fabbrica società e non mi resta che augurarvi una buona lettura...

La sfida dell'elettrico nel settore dell'auto si può vincere

Forse non tutti lo sanno: l'automobile nasce elettrica. Era il 1867 e veniva presentato all'Esposizione Universale di Parigi dall'inventore austriaco Franz Kavogl il primo veicolo a trazione elettrica. In Italia è il conte Giuseppe Carli di Castelnuovo Garfagnana, insieme all'ingegner Francesco Boggio, a realizzare la prima auto elettrica tricolore, siamo nel 1891.

Negli ultimi decenni dell'Ottocento le automobili alimentate con accumulatori al piombo acido iniziarono a percorrere le polverose vie dei parchi cittadini sotto gli occhi curiosi della gente e sotto quelli più allarmati delle forze dell'ordine. Le limitate prestazioni non rallentavano certo la crescita di un mercato che aveva fame di velocità. La stessa fame che portò successivamente al motore a scoppio e decretò la fine di quello elettrico. Se pensiamo al dibattito di questi giorni sullo stop alla produzione del motore endotermico nel 2035, voluto dall'Unione europea, e al fatto che nel primo decennio del Novecento negli Stati Uniti un terzo dei veicoli circolanti era elettrico, ci rendiamo conto che bisognerebbe forse tornare indietro nel tempo per andare nel futuro. E invece no, i nostri politici vogliono restare inchiodati al presente pur di non programmare la transizione ecologica e digitale, pur di non fare scelte coraggiose ma necessarie.

PRENDERE ATTO DEL CAMBIAMENTO

La differenza tra loro e il sindacato è evidente ancora una volta: noi affrontiamo le questioni, noi restiamo ancorati alla realtà perché sappiamo che solo prendendo atto della trasformazione in corso possiamo lottare davvero per i lavoratori, cercare le soluzioni migliori e assicurare un futuro al nostro Paese. Lo scorso ottobre al Congresso della Uilm Nazionale è stata presentata una ricerca proprio su questo tema, commissionata a Està, Ente di ricerca non profit che si occupa di economia e sostenibilità. Il report ha evidenziato un dato importante: la transizione ecologica e digitale impatterà notevolmente sul settore dell'automotive mettendo a rischio fino a 120mila posti di lavoro, in particolare parliamo di lavoratori in aziende che producono componentistica per auto (Secondo Anfia circa 900). Se non ci sarà program-

PRIMO PIANO



mazione, se non ci sarà formazione, se non si metterà in atto una politica industriale in grado di accompagnare il cambiamento sarà un vero disastro sul piano sociale e occupazionale.

COSA FARE?

Ma cosa si può fare nel concreto? Intanto noi siamo convinti che occorra aumentare i salari e

il potere di acquisto dei lavoratori per innescare un circolo virtuoso e risollevarne la nostra economia. Dobbiamo invertire un trend italiano che non va di pari passo con il resto d'Europa, anzi. Negli ultimi 30 anni i salari in Italia sono aumentati dello 0,3%. Allo stesso tempo in Germania e Francia +33%, in Inghilterra +50,5% e negli Stati Uniti +52%. Solo nel 2022, a causa dell'inflazione, in Italia i salari reali hanno perso 6 punti percentuali, oltre il doppio di quanto perso dalla media Ue. A questo dobbiamo aggiungere la necessaria riduzione dell'orario di lavoro, perché se non si è in grado di creare nuovo lavoro non ci resta che redistribuire quello che c'è. Molti Paesi in Europa, e non solo, stanno sperimentando questa formula con risultati anche molto soddisfacenti. È dimostrato infatti che il livello di produzione nelle aziende che stanno sperimentando la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario sia cresciuto. Si lavora meno, ma si lavora meglio. E magari si lavora tutti.

LE INFRASTRUTTURE

Nel frattempo, però, il Governo deve accelerare sapendo che il tema della mobilità elettrica è fatto dalla produzione ma anche dalle infrastrutture, dalle colonnine di rifornimento, dalla rete della componentistica. E non da ultimo, dalla convenienza economica dell'autovettura. In Italia le vendite di auto elettriche sono aumentate solo del 2,6% contro il +13% della media europea: manca una politica tesa a rendere l'acquisto conveniente. Se un'auto elettrica piccola costa più di 30mila euro e una media 50mila euro, con batterie che vanno sostituite dopo 8 anni, chi si può permettere di comprarle? Occorre mettere in sicurezza i nostri lavoratori e le nostre aziende, che costituiscono indubbiamente il vero patrimonio di questo Paese.

Autonomia differenziata: un progetto per il Paese?



Si è tenuto il 21 febbraio presso il Leon's Place Hotel a Roma il primo di una serie di appuntamenti che la Uil dedicherà al tema dell'Autonomia differenziata. Al centro del dibattito, introdotto e coordinato dal Segretario confederale **Ivana Veronese**, il cosiddetto ddl Calderoli. Alla discussione hanno preso parte **Gianfranco Viesti**, professore ordinario di Economia applicata all'Università degli Studi di Bari (in collegamento), **Eugenio Giani**, componente dell'ufficio di presidenza della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, **Luca Bianchi**, direttore di Svimez, **Simona Bonafè**, componente Commissione Affari Costituzionali alla Camera dei Deputati (PD) e **Alessandra Maiorino**, componente Commissione Affari Costituzionali al Senato (M5s). Le conclusioni sono state affidate al Segretario generale della Uil, **PierPaolo Bombardieri**.

IL SINDACATO DELLE PERSONE

Come spiega subito Ivana Veronese nella sua introduzione "come Uil pensiamo che ci si debba occupare anche dei diritti di cittadinanza e guardare oltre, ai tanti individui che molto spesso non hanno nemmeno questa forma di partecipazione. Ed ecco perché oggi ci occupiamo di autonomia differenziata, non con la supponenza di un sindacato che vuol mettere becco su tutto, ma con la consapevolezza di un'organizzazione che sa che le riforme costituzionali, il federalismo, il presidenzialismo, la distribuzione dei poteri fra stato centrale ed autonomie locali, non sono elementi indifferenti rispetto alla qualità dei servizi, all'efficienza della macchina pubblica, da cui deriva in buona misura, anche la qualità di vita, per l'appunto, delle persone". I riflettori si sono accesi sul pro-

cesso delle riforme istituzionali e costituzionali a seguito dell'approvazione, in Consiglio dei Ministri lo scorso 2 febbraio, del disegno di Legge inerente alle disposizioni per l'attuazione dell'autonomia differenziata delle Regioni a Statuto ordinario e della definizione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni prevista in Legge di Bilancio per il 2023. Sullo sfondo, la proposta di riforma costituzionale con l'introduzione del cosiddetto "presidenzialismo" o "premierato" che, stando alle parole della Presidente del Consiglio, dovrà andare di pari passo.

LE BICAMERALI

In passato, il Parlamento ha tentato tre volte di avviare processi di riforma attraverso organi composti da Deputati e Senatori, le cosiddette bicamerali per le riforme. Non sempre con successo. I primi tentativi di revisione costituzionale risalgono agli anni 80 e 90. La prima bicamerale fu istituita nel 1983 e presieduta da **Aldo Bozzi**. La Commissione non formalizzò una vera e propria proposta di revisione costituzionale, ma formulò alcune proposte, tra cui un taglio del numero dei Parlamentari. Il secondo tentativo, risale al 1992 con la bicamerale, presieduta prima da **Ciriaco De Mita** e poi da **Nilde Iotti**, ma la fine anticipata della legislatura bloccò il progetto. L'ultima bicamerale fu costituita nel 1997 ed era presieduta da **Massimo D'Alema**. La Commissione riuscì a portare un testo di riforma in aula, frutto del cosiddetto "patto della crostata", evento importante, anche se avvenuto fuori dal contesto istituzionale. Infatti, il vertice si tenne a casa di **Gianni Letta**, in cui i partiti di allora (PDS, FI, AN e PPI) raggiunsero l'intesa per una Repubblica semipresidenziale, una legge elettorale a doppio turno di coalizione e

la riforma del Titolo V. L'aula della Camera dei Deputati discusse le proposte per sei mesi. Furono presentati più di 42 mila emendamenti, finché i lavori vennero sospesi per forti divergenze fra le diverse parti politiche coinvolte. Dopo questi tre tentativi di lavorare su una riforma strutturale della Costituzione in maniera bipartisan e condivisa, il Parlamento ha abbandonato la via delle bicamerali e le riforme, da allora, sono state fatte tutte a colpi di maggioranza.

LE RIFORME

La prima, la più importante fu nel 2001, conosciuta sotto il nome di riforma del "Titolo V". Tutt'oggi in vigore, avendo superato il referendum costituzionale che vide prevalere i sì con il 64%, a fronte, però, di un'affluenza alle urne solo del 34% degli aventi diritto. Toccò, poi, al Governo di centrodestra approntare nel 2005, con il "patto di Lorenzago", nella baita di montagna dell'allora Ministro **Tremonti**, una riforma Costituzionale ben più ampia, ad iniziare dalla forma di Governo fino a un decentramento esasperato con la cosiddetta "Devolution". Allora come oggi, il "padre" della riforma era **Calderoli** all'epoca Ministro alle riforme istituzionali. Venendo alla devolution, il tentativo naufragò con il referendum confermativo dove, a fronte di un'affluenza che raggiunse il 52% degli aventi diritto, la legge fu respinta dagli elettori che, con il 61% risposero in maniera negativa al quesito. È stata poi la volta della riforma costituzionale a firma **Renzi** e **Boschi** per il superamento del bicameralismo paritario, la riduzione del numero dei Parlamentari, il contenimento dei costi di funzionamento delle istituzioni, la soppressione del CNEL e delle Province e la revisione del Titolo V. Anche questa volta il tentativo è fallito sotto i colpi del referendum confermativo, che vide un'affluenza alle urne pari a circa il 65% degli elettori residenti in Italia e all'estero e una netta preponderanza dei pareri contrari alla riforma, che superarono il 59% delle preferenze espresse. In porto, invece, con il referendum confermativo, nel 2020, la riduzione del numero dei Parlamentari con un'affluenza alle urne del 51% e un consenso pari al 70% dei voti espressi.

IL DDL CALDEROLI

Venendo a oggi, la Uil ritiene che questo Paese, per essere ammodernato e per competere sul piano dello sviluppo e ridurre le disuguaglianze, abbia bisogno di riforme molto ampie, condivise, partecipate, realizzate dalle forze politiche ma avvertite come opportune anche dalle forze sociali e dall'intera cittadinanza. L'attuale Governo ha scelto invece una strada diversa con un intervento riformatore, sostanzialmente vincolato su due obiettivi: da una parte l'autonomia differenziata, dall'altra la strada del presidenzialismo o semi presidenzialismo. "A nostro avviso - dice Veronese - si tratta di 'riforme bandiera' che non arrivano al nocciolo della questione; parafrasando lo slogan scelto per oggi: si vuole veramente cambiare il nostro sistema Paese?". A questa domanda ri-

sponde con forza PierPaolo Bombardieri: "Siamo di fronte a una norma incostituzionale e bisogna avere il coraggio di dirlo". E aggiunge altri quesiti sul tavolo: "Quali sono le disuguaglianze in questo Paese e come colmiamo i divari? E, solo per fare un esempio, i livelli essenziali delle prestazioni spettano al Governo o al Parlamento? Il progetto sull'autonomia non risponde a queste e a tante altre domande. Noi non possiamo accettare divergenze a livello di scuola, di sanità, di infrastrutture, di politiche energetiche, di contratti di lavoro. Su tutti questi capitoli servono decisioni di carattere nazionale. La verità è che, complessivamente, anche sui temi del lavoro, manca un confronto vero con il Governo: siamo stati chiamati solo per essere informati. Evidentemente, è una scelta politica".

COLMARE LE DISUGUAGLIANZE

Bombardieri, poi, ripropone alcuni dati che confermano le condizioni di disparità territoriale e sociale. "L'analisi dei Conti pubblici territoriali - sottolinea - ha messo in evidenza che, già oggi, la distribuzione dei fondi avvantaggia le Regioni settentrionali che, in media, ottengono un finanziamento pro capite di 12.908 euro a fronte dei 10.484 euro dei cittadini del Sud. Se si considera, poi, la spesa complessiva del Settore Pubblico allargato, nel 2020, le Regioni del Nord sono state destinatarie di circa il 49% dei finanziamenti, mentre poco meno del 28% è stato appannaggio del Sud: una distribuzione sostanzialmente invariata da oltre 20 anni a questa parte. Inoltre, la spesa corrente pro capite, sempre nel 2020, è stata pari a 16.785 euro al Nord, mentre al Sud si è fermata a 12.927 euro: una differenza di circa 4 mila euro, rimasta costante negli ultimi dieci anni, durante i quali, dunque, ogni singolo cittadino del Sud è stato destinatario, complessivamente, di 40 mila euro in meno di spesa pubblica rispetto a ogni singolo cittadino del Nord. E, infine - conclude Bombardieri - anche il differenziale retributivo è notevole: un lavoratore del Sud percepisce 8.900 euro annui in meno rispetto a un suo collega del Nord".

COINVOLGERE LE PARTI SOCIALI

L'autonomia differenziata, così come disegnata dal dispositivo normativo approvato dal Governo, non solo non pone riparo alle evidenti disfunzioni delle attuali Regioni, ma al contrario rischia di accentuarne le inefficienze, fino ad arrivare vicino alla "disgregazione" del nostro già fragile Stato nazionale. La Uil nel tempo ha presentato proposte, idee e piattaforme per le quali ha richiesto un confronto con le altre parti sociali e soprattutto con tutte le forze politiche. Confronto che, purtroppo, negli ultimi anni è stato realizzato o qualche volta soltanto promesso, con scarsi risultati e ancor meno attenzione. Se si vuole davvero colmare le disuguaglianze allora si proceda con un disegno strategico per il rinnovamento del sistema istituzionale del Paese, organico, coerente, ma soprattutto condiviso tra le forze politiche e con un ampio confronto che coinvolga le parti sociali.

Stellantis: spendere bene le risorse e avere un confronto continuativo per fronteggiare passaggio all'elettrico

“Il primo passo per difendere l'industria dell'auto in Italia è spendere nel migliore dei modi le risorse che sono state stanziare lo scorso anno, anche grazie alle pressioni sindacali, e che ancora non sono state impegnate. Ma per fare ciò il confronto dovrebbe essere continuativo e non sporadico come sta avvenendo, insediando da una parte un tavolo di settore funzionale e dall'altro articolando la discussione con Stellantis e il Governo stabilimento per stabilimento”. Lo dichiarano **Rocco Palombella**, segretario generale della Uilm, e **Gianluca Ficco**, segretario nazionale della Uilm responsabile del settore auto, il 14 febbraio al termine dell'incontro con Stellantis convocato e presieduto dal Ministro Adolfo Urso.



Grecale, la cui gamma sarà completata con la variante elettrificata entro fine anno; a Modena è stata allocata la 'supercar' MC20, di cui è stata annunciata la versione spider; a Cento è in corso una riorganizzazione con focalizzazione sui motori industriali e marini; a Mirafiori sono state concentrate le produzioni torinesi e saranno lanciate le gamme elettriche delle Maserati, mentre la 500 elettrica continua a crescere, inoltre sono stati annunciati nuovi investimenti sulle trasmissioni e sulla economia circolare. Ma Stellantis ha molto insistito sul fatto che le tecnologie elettriche comportano maggiori costi di circa il 50% e dunque ha sottolineato l'esigenza da una parte di incentivi alla domanda e dall'altra di azioni di recupero di competitività.

GLI STABILIMENTI

Il Ministro Urso ha ricordato che lo scorso anno è stato creato un fondo pluriennale automotive per il periodo 2022-2030 di 8,7 miliardi di euro; di questi 2,7 miliardi sono stati già oggetto di programmazione di spesa per il 2022-2024. Stellantis in particolare ha beneficiato di quattro accordi di sviluppo e cinque accordi di innovazione. Stellantis ha invece riepilogato la situazione delle fabbriche italiane: a Melfi è avviato il piano per la nuova piattaforma che dal 2024 porterà a 4 modelli completamente elettrici, con una linea di assemblaggio delle batterie; a Termoli sta partendo la gigafactory con la joint venture ACC; a Pratola Serra dal 2024 si espanderà la produzione di motori per veicoli commerciali; ad Atesa si conferma la piattaforma del Ducato, che si gioverà anche degli accordi con Opel e con Toyota; a Pomigliano a fine 2022 è arrivato il nuovo modello Tonale, oltre alla Panda che continua ad avere buone vendite grazie soprattutto alla versione ibrida; a Cassino, in aggiunta alle vetture Alfa già allocate, è stata avviata la produzione della Maserati

LE RICHIESTE DELLA UILM

“Intanto - dichiarano Palombella e Ficco - accogliamo con soddisfazione sia gli ottimi risultati di Stellantis sia quelli del premio annuale che sarà riconosciuto ai lavoratori, pari a complessivi 1.879 euro medi, di cui 1.429 a titolo di premio efficienza annuale e 450 a titolo di erogazione straordinaria in virtù dei dati positivi di bilancio. Le buone performance speriamo che possano costituire basi solide per affrontare la incipiente sfida della elettrificazione. A tal proposito a Stellantis - aggiungono - chiediamo di procedere con tutti i lanci programmati fino alla completa saturazione delle fabbriche e di assegnare nuove missioni produttive a quegli stabilimenti che sono legati al motore endotermico e che ancora non conoscono il loro futuro. Al Governo, invece, chiediamo invece di sostenere gli investimenti necessari ad accompagnare la transizione all'elettrico non solo in Stellantis, ma nelle numerose imprese della componentistica che stanno già stanno soffrendo moltissimo”.

Wartsila: continuità e reindustrializzazione, un futuro tutto da costruire



di Guglielmo Gambardella

Con l'accordo del 29 novembre 2022 presso il ministero delle Imprese e del Made in Italy sono state poste le basi di un difficile percorso per assicurare la continuità occupazionale di

Wartsila Italia e quella della futura reindustrializzazione dell'area produttiva che la multinazionale finlandese ha deciso di chiudere comunicandolo il 14 luglio scorso. Annuncio fatto contestualmente all'avvio della procedura di licenziamento di 450 addetti alla produzione dei motori del sito di Trieste.

INCONTRO AL MIMIT

L'incontro del 1° febbraio di quest'anno al Mimit, in cui è stato presentato un piano industriale da parte del management italiano, non ha fugato i dubbi della Uilm sulle reali intenzioni di Wartsila Corporate di voler rimanere sul nostro territorio nazionale con le altre linee di business. Certo il piano presentato può essere una base di discussione, ma è necessario approfondire la proposta per capire innanzitutto se gli investimenti previsti saranno sufficienti a sostenere il piano oltre il triennio 2023-25. Al momento, come già evidenziato dalla delegazione Uilm in occasione del suddetto incontro, non sono previsti investimenti su tutte le linee di business. Occorre invece, come già richiesto, la presentazione di un business plan, oltre al piano industriale, che chiarisca la sostenibilità economica e finanziaria; è inoltre necessario che le rimanenti attività di Wartsila Italia siano di qualità e che producano un elevato valore aggiunto; occorre prevedere, all'interno dello stesso piano, la possibilità di introdurre anche nuove attività.

IL CENTRO RICERCA&SVILUPPO

La Uilm auspica che Wartsila Italia possa avere, nonostante la dismissione delle attività produttive, uno sviluppo come centro di Ricerca & Sviluppo anche al servizio dell'intero sistema produttivo triestino e del contesto industriale italiano. Siamo poi in attesa di capire se, nel previsto incontro della prima settimana di marzo presso l'ex dicastero dello Sviluppo Economico, le proposte finalizzate alla continuità produttiva potranno dare certezze rispetto al futuro della parte interessata alla riqualificazione industriale dell'area produttiva. Dunque, un futuro tutto da costruire con la variabile tempo tutt'altro che indipendente in questo processo in ragione del 30 settembre prossimo, data in cui cesseranno le attività di produzione. Abbiamo sollecitato l'azienda, ma anche le stesse Istituzioni che dovranno essere garanti del percorso, a procedere celermente con l'acquisizione delle manifestazioni d'interesse da parte dei soggetti interessati a insediarsi sull'area produttiva in dismissione per evitare che le competenze e le professionalità, oggi presenti in azienda, procedano in esodo verso altre realtà industriali alla ricerca di una alternativa occupazionale "certa". Occorre che in tempi brevi ci sia un progetto serio e di lunga prospettiva.

UNA SOLUZIONE PER TUTTI

Per la Uilm, come abbiamo già avuto modo di dichiarare in occasione dell'incontro del 1° febbraio, i processi di verifica di sostenibilità del piano industriale e della reindustrializzazione dovranno camminare di pari passo, come un binario: nessun lavoratore dovrà rimanere senza una soluzione di prospettiva certa. La Uilm continuerà a seguire con attenzione la vertenza, in tutte le sedi preposte, per costruire un "diverso" futuro industriale al sito triestino.



Hitachi Rail Sts: piattaforma integrativa di risposte concrete a esigenze reali



Si è tenuto il 14 febbraio a Roma il coordinamento unitario delle Rsu Fim Fiom Uilm della Hitachi Rail STS che supportati dalle segreterie territoriali e dalle segreterie nazionali hanno condiviso l'impostazione e i temi da inserire all'interno della piattaforma rivendicativa che darà avvio al percorso di rinnovo del contratto integrativo.

RINNOVO RAPIDO

Il Coordinamento è stato caratterizzato da una lunga e articolata discussione che, forte degli spunti venuti da più di 20 interventi, ha consentito di far emergere in modo chiaro l'esigenza sentita da tutte le lavoratrici e i lavoratori di procedere a un rinnovo rapido dell'integrativo per contrastare gli effetti dell'inflazione che inesorabile, erode il potere d'acquisto dei salari. La piattaforma si caratterizzerà non solo per importanti richieste economiche, che sono sicuramente prioritarie per dare risposte tangibili agli effetti inflattivi, ma anche per far diventare il contratto di secondo livello l'occasione per Hitachi Rail STS di

diventare ancor più attraente nel panorama delle aziende che operano nel settore del ferroviario e del segnalamento; un riferimento per condizioni di lavoro e trattamenti economico/normativi che diano la possibilità a tutti coloro che ci lavorano, partecipi ed artefici di un grande risultato.

CI SONO LE CONDIZIONI

In quest'ottica Fim Fiom Uilm ritengono, alla luce del trend positivo dei risultati aziendali, ci possano essere tutte le condizioni per addivenire a un rinnovo rapido e di piena soddisfazione. Nei prossimi giorni verranno fissate le date delle assemblee per l'illustrazione della piattaforma con la partecipazione delle segreterie nazionali di Fim, Fiom e Uilm che sono le naturali interlocutrici di questa contrattazione. A valle di questo percorso assembleare si presenterà la piattaforma all'azienda con la consapevolezza che una larga partecipazione di tutte le lavoratrici e dei lavoratori della Hitachi Rail STS darà maggiore energia a tutte le rivendicazioni.

Ex Sevel di nuovo ferma per mancanza di componenti, Stellantis investe in Italia e in Europa



di Nicola Manzi

Lo stabilimento Fca Italy, ex Sevel, ferma nuovamente la produzione per mancanza di componenti. Una situazione che, dal 2019 ad oggi, riguarda principalmente la mancanza di

semi conduttori e microchip. Se si considera che un veicolo moderno, e in questo caso il furgone commerciale leggero costruito nello stabilimento Stellantis di Atesa, può contenere migliaia di microchip, si può capire qual è la portata di questa crisi per il comparto automotive, crisi che non accenna a diminuire e che, per alcuni analisti, potrebbe perdurare fino al 2026.

LA CRISI DELLA COMPONENTISTICA

Se da un lato infatti la domanda di semi conduttori da parte della platea delle comunicazioni e del mercato informatico avrebbe raggiunto il picco massimo (l'inflazione sta portando le persone ad essere più caute nell'acquisto di computer portatili, smartphone e device tecnologici), dall'altro la crisi della componentistica elettronica, anche secondo le previsioni dello stesso amministratore delegato di Stellantis, **Carlos Tavares**, durerà ancora per tutto il 2023 per il gruppo motoristico che può contare su due-tre fornitori che in questo momento stanno avendo grossi problemi di approvvigionamento sia delle materie prime che nell'assemblaggio.

SERVE INVESTIRE

L'industria europea e una grande casa automobilistica come Stellantis, quarto produttore mondiale di veicoli a motore non possono sottostare alla fornitura altalenante

dei semiconduttori da parte dei paesi asiatici. In Europa stabilimenti che producono microchip sono presenti in Francia, Germania, Paesi Bassi ed anche in Italia a partire dalla LFoundry di Avezzano. Se Stellantis vuole guardare anche oltre il 2023 e superare lo stallo produttivo, dovrà investire in Europa su aziende che garantiscano la fornitura dei semiconduttori per rendere autonoma la produzione dei veicoli commerciali leggeri e delle auto. Non riuscire a produrre il Ducato nello stabilimento di Atesa crea danni economici ai lavoratori diretti e indiretti e favorisce i marchi concorrenti che stanno approfittando delle difficoltà di casa Stellantis per produrre prodotti simili che ancora tirano moltissimo sul mercato, come conferma l'alto numero di commesse di Fca Italy che però lo stabilimento non riesce ad evadere.

INVERTIRE LA ROTTA

È il momento di investire in stabilimenti che possano rendere l'Europa non più alle dipendenze dei paesi asiatici. La stessa presidente della Commissione europea, **Ursula von der Leyen** ha ricordato nel 2022 nel Digital summit di Tallin in Estonia che "senza chip non c'è economia moderna". Quasi l'80% dei fornitori delle aziende europee che operano nel settore dei semiconduttori ha sede al di fuori dell'Unione Europea: è giunto il momento di invertire la rotta. Come sottolineato dal segretario generale della Uilm, **Rocco Palombella**, al recente tavolo del Mimit con Stellantis è necessario accelerare i tempi delle misure da mettere in campo, che prevedano la ridefinizione dell'intera filiera della componentistica, compresi i semiconduttori e la creazione di una rete infrastrutturale presente in tutta Italia, Abruzzo compreso. Per farlo Governo e Regione Abruzzo non possono restare a guardare.

Cgil, Cisl, Uil: Raccolta fondi per sostenere popolazioni colpite dal sisma



Una raccolta fondi destinata ad aiutare le popolazioni che abitano i luoghi colpiti dal sisma. È l'iniziativa lanciata in tutti i luoghi di lavoro e nei territori da Cgil, Cisl, Uil. “Continua ad aggravarsi il bilancio del fortissimo terremoto che nella notte tra il 5 e il 6 febbraio ha colpito i territori della Siria meridionale e della Turchia. Intere città rase al suolo, decine di migliaia le vittime e centinaia di migliaia le persone sfollate. Numeri purtroppo destinati a crescere di ora in ora e che determineranno una vera e propria crisi umanitaria senza precedenti”, sottolineano i segretari organizzativi di Cgil, Cisl, Uil, **Luigi Giove, Daniela Fumarola, Emanuele Ronzoni.**

IL DRAMMA NEL DRAMMA

“Un territorio già fortemente provato dalla guerra civile che da anni dilania le popolazioni si trova, oggi, a dover affrontare anche questa drammatica realtà. Sin dalle prime ore successive al sisma si è messa in moto la macchina internazionale degli aiuti. Molti Paesi, tra cui l'Italia, si sono mobilitati per contribuire ai soccorsi inviando uomini, mezzi, beni essenziali e risorse economiche. Anche Cgil, Cisl, Uil vogliono fare la propria parte attraverso una raccolta fondi, destinata ad aiutare le popolazioni che abitano i luoghi colpiti dal sisma, un sostegno concreto attraverso un gesto di solidarietà e di vicinanza”.

COME DONARE

Le donazioni potranno effettuarsi sul seguente conto corrente intestato a

CGIL CISL UIL SOLIDARIETÀ POPOLAZIONI
TERREMOTATE TURCHIA E SIRIA

IBAN IT 38 I 01030 03201 000006700060.

Per bonifici effettuati all'estero BIC: PASCITMIRM1.

Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza



di **Andrea Farinazzo**

La formazione, insieme all'informazione e all'addestramento, fa parte di **processo di trasmissione di conoscenze e procedure** finalizzato a fare acquisire al lavoratore la competenza necessaria per svolgere il proprio

lavoro in totale sicurezza identificando e gestendo i rischi correlati alla propria mansione. Le procedure di informazione, formazione e addestramento del lavoratore sono definite nello specifico dagli **articoli 36 e 37 del D.Lgs. 81/08** che ne stabilisce l'**obbligo**. La durata i contenuti minimi e le modalità della formazione per i lavoratori sono definiti dall'Accordo tra Stato e Regioni 223 del 21/12/2011 che stabilisce che il loro programma sia essenzialmente diviso in due parti:

Parte generale

che tratta conoscenze base sulla sicurezza sul lavoro, cenni normativi, definizioni e principi ed è comune a tutti i lavoratori.

Parte specifica

che tratta argomenti di durata e contenuto variabile in base al livello di rischio presente in azienda; per quanto riguarda la durata specifica dei corsi di formazione ini-

ziale, in base al livello di rischio avremo:

- Corso per lavoratori esposti a **rischio basso** di **8 ore** (4 ore parte generale + 4 ore parte specifica);
- Corso per lavoratori esposti a **rischio medio** di **12 ore** (4 ore parte generale + 8 ore parte specifica);
- Corso per lavoratori esposti a **rischio alto** di **16 ore** (4 ore parte generale + 12 ore parte specifica).

Ai sensi della normativa, la preparazione ottenuta con i corsi di formazione deve essere rinnovata **ogni 5 anni** frequentando appositi **corsi di aggiornamento della durata di 6 ore**. Per quanto riguarda l'erogazione dei corsi online, secondo l'**Accordo Stato-Regioni del 2016** è possibile svolgere in **modalità e-learning (FAD Asincrona)**:

- la parte generale di 4 ore;
- la parte specifica a rischio basso di 4 ore;
- il corso di aggiornamento di 6 ore;

Mentre le parti specifiche per i lavoratori esposti a **rischio medio e alto** sono valide online soltanto in FAD sincrona, ovvero in videoconferenza.

Quando deve avvenire la formazione ed informazione del lavoratore? La formazione deve avvenire in occasione della costituzione del rapporto di lavoro e prima che il lavoratore venga adibito alla mansione da svolgere e deve

concludersi entro un **limite massimo di 60 giorni dall'avvenuta assunzione**. Deve essere somministrata tramite corsi di formazione cui modalità, contenuti e durata sono stabilite dalla normativa. Inoltre, la formazione dei lavoratori deve ripetersi:

- In occasione di trasferimento o cambio di mansione;
- In occasione di modifiche al processo lavorativo che alterino la sicurezza (introduzione di nuove attrezzature, sostanze pericolose ecc);
- Ogni 5 anni per motivi di aggiornamento delle competenze.

Per quanto riguarda l'ultimo punto va puntualizzato che è prevista un'**eccezione per i lavoratori dell'edilizia** in quanto, ai sensi del nuovo CCNL di settore siglato a marzo 2022, è necessario svolgere l'**aggiornamento ogni 3 anni**.

La formazione dei lavoratori viene realizzata in orario di lavoro? Sì, l'attività formativa e informativa **viene realizzata in orario di lavoro** e nell'ipotetico caso in cui ciò non sia possibile e si debbano somministrare i **corsi di formazione fuori orario di lavoro** le ore extra impiegate devono essere corrisposte al lavoratore sotto forma di **retribuzione di ore di straordinario**. Infatti l'art.37 del D. Lgs. n. 81/2008 stabilisce come la formazione dei lavoratori, così come la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, deve avvenire in orario di lavoro. Allo stesso modo l'articolo di legge statuisce che la formazione non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori. In considerazione del fatto che i costi della formazione non possono pesare su lavoratori. Sul punto evidenziamo anche come anche la frequenza dei corsi di formazione in modalità E-learning (così detti corsi online in sicurezza sul lavoro) dovrebbero svolgersi in orario di lavoro. Non sono previste sanzioni per il datore di lavoro che effettua i corsi al di fuori dell'orario di lavoro e che formi il dipendente al di fuori dell'orario di lavoro. questo nonostante il preciso obbligo di formazione dell'articolo 37 comma 12 del decreto legislativo 81/08. Nulla vieta sia al datore di lavoro sia al dipendente di potersi accordare per lo svolgimento della formazione in sicurezza sul lavoro in orario concordato da entrambe le parti. un accordo del genere ricade all'interno del diritto civilistico, poiché attinente agli obblighi di natura Patrimoniale - contrattuale. verosimilmente alle volte, la scelta di frequentare il corso in sicurezza sul lavoro potrebbe essere dovuta ad una libera scelta del dipendente. il dipendente potrebbe volersi or-

ganizzare da solo oppure potrebbe volere recuperare un permesso di lavoro o per altri motivi. In ogni caso il datore di lavoro che organizza la formazione al di fuori dell'orario di lavorativo, senza accordarsi con il dipendente o senza retribuirgli il tempo dedicato nell'attività formativa si espone al rischio di poter essere citato in sede giudiziale civile. senza accordo, il lavoratore potrebbe esercitare il diritto di richiedere il rimborso del costo del tempo dedicato alla formazione, ai sensi dell'articolo 37 comma 12 del decreto legislativo 81/08. Nel caso si verifichi questa eventualità lo stesso potrà richiedere anche eventuali interessi e rivalutazione degli importi. Per quanto detto il datore di lavoro non può, contro ogni previsione, decidere di eseguire la formazione al lavoratore, del preposto o del dirigente, al di fuori dell'orario di lavoro senza il consenso del dipendente. Precisiamo che, dall'altro lato il dipendente, non può rifiutarsi di partecipare al corso di formazione sulla sicurezza sul lavoro organizzati all'interno dell'orario lavorativo.

Chi deve pagare i corsi di formazione sulla sicurezza? I corsi di formazione non devono comportare oneri economici a carico dei lavoratori, secondo il Testo Unico le spese devono essere sostenute il **Datore di Lavoro**. Oltre al **costo** del corso di formazione il datore di lavoro deve garantire il regolare compenso lavorativo durante tutto il tempo che il lavoratore spende per la sua formazione; quindi, **le ore impiegate nella formazione non devono essere recuperate dal lavoratore**. In caso di corsi fuori sede, al lavoratore dovrà essere corrisposto anche il rimborso delle spese di viaggio. Nel caso in cui il datore di lavoro si rifiutasse di retribuire ai lavoratori il tempo in questione, questi ultimi potrebbero agire in sede giudiziale richiedendo il **rimborso del costo della formazione dovuto alla mancata retribuzione**.

Formazione professionale obbligatoria Nel giungere a definire i periodi di **formazione obbligatoria** come orario lavorativo la Corte di Giustizia Europea richiama **la direttiva 2003/88** che fissa le prescrizioni minime, in materia di tempo di lavoro e riposo, a cui ciascuno Stato membro si deve adeguare. In Italia, si precisa, questa direttiva è stata recepita dal **Decreto legislativo n. 66/2003**. Alla base del principio espresso dalla Corte ci sono le definizioni contenute nella **Carta dei diritti fondamentali dell'UE** di "orario di lavoro" e "periodo di riposo" le quali, specificano i giudici europei, non possono essere interpretate in maniera restrittiva dalle legislazioni nazionali (art. 31).

In particolare, gli elementi che descrivono l'orario lavorativo "in senso stretto" sono due, ovvero:

- la circostanza che il dipendente, in un determinato orario, sia tenuto a essere **presente nel luogo designato** dal datore di lavoro;
- l'**obbligo di rimanere a disposizione** del datore di lavoro anche a prescindere dal normale orario stabilito dal contratto.

La vicenda su cui si basa la pronuncia della Corte riguarda un lavoratore chiamato a seguire **160 ore di formazione professionale obbligatoria** fuori dalla sede lavorativa e fuori dall'orario prestabilito dalle clausole contrattuali. Ecco, quindi, che nell'ipotesi in cui il periodo di formazione sia stato voluto dal datore di lavoro, come nel caso della formazione professionale obbligatoria, i due elementi richiamati sono ben presenti: il dipendente deve recarsi in un luogo designato e deve comunque rimanere a disposizione del titolare. Per questi motivi, conclude la Corte nella **sentenza del 28 ottobre**:

"L'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, deve essere interpretato nel senso che il lasso di tempo durante il quale un lavoratore segue una formazione professionale impostagli dal suo datore di lavoro,

che si svolge al di fuori del suo luogo di lavoro abituale, nei locali del prestatore dei servizi di formazione, e durante il quale egli non esercita le sue funzioni abituali, costituisce orario di lavoro, ai sensi di tale disposizione".

Il dipendente, tra l'altro, ha diritto per tutta la durata della formazione professionale alla **totalità della sua retribuzione** stabilita nel contratto di lavoro. **Formazione professionale obbligatoria, rientra nell'orario di lavoro anche se svolta fuori sede.** La Corte, nell'esprimere il principio citato, precisa che è **del tutto irrilevante** la circostanza che i periodi di formazione professionale si svolgano, in tutto o in parte, **al di fuori del normale orario di lavoro.**

La direttiva 2003/88, infatti, nel definire tale orario non si riferisce a quello stabilito dal contratto. E, ancora, non ha nessuna importanza che la formazione professionale si svolga **non sul luogo abituale** di lavoro ma nei locali dell'impresa che fornisce i servizi di formazione. Questa circostanza, chiarisce la Corte, non esclude che così il lavoratore sia costretto comunque ad essere **fisicamente presente sul luogo stabilito.** Infine, neppure il fatto che questa attività di formazione **sia diversa** da quella che il lavoratore svolge normalmente impedisce di qualificare tali periodi come orario di lavoro. Anche in questo caso, infatti, basta che la formazione professionale sia seguita su iniziativa del datore di lavoro e che il dipendente sia soggetto, nell'ambito di tale formazione, alle sue istruzioni.