

NO ALLA GUERRA!



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Care lavoratrici e cari lavoratori, non posso che iniziare questo numero di Fabbrica società evidenziando l'importante successo che abbiamo ottenuto con il rinnovo del CCSL a Torino, lo scorso 8 marzo

PRIMO PIANO



Rinnovo CCSL: 210 euro di aumenti mensili medi in due anni (11,29%), 600 euro una tantum, incremento dei premi del 30% e della I.F.D. del 10%

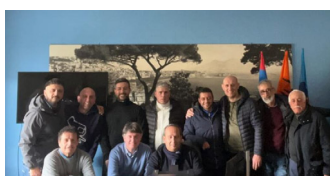
Il rinnovo del Contratto collettivo specifico di Lavoro raggiunge l'obiettivo del giusto riconoscimento salariale, oltre ad alcuni miglioramenti nella parte normativa



La Uilm tra le protagoniste del "rinnovamento" nel libro di Fabio Storchi



Leonardo: approvata la piattaforma unitaria per il rinnovo dell'integrativo



Fincantieri Castellammare, un grande passato merita un grande futuro



Non chiamiamola festa della donna



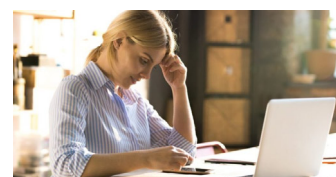
Ripensare il capitalismo: è tempo di nuove politiche



Imola Retail Solutions: la soddisfazione della Uilm di Bologna



Elezioni Rsu: grandi risultati per la Uilm che resta il primo sindacato in Acciaierie d'Italia dopo oltre 30 anni



I fattori che influenzano i rischi psicosociali sul lavoro

Care lavoratrici e cari lavoratori, non posso che iniziare questo numero di Fabbrica società evidenziando l'importante successo che abbiamo ottenuto con il rinnovo del CCSL a Torino, lo scorso 8 marzo. Un risultato storico che rimarrà sicuramente nel nostro cuore e nelle nostre menti.

Con 210 euro di aumenti mensili medi, pari allo 11,29% della paga base, 600 euro di una tantum, di cui 200 sotto forma di welfare aziendale, l'incremento dei premi del 30% e della indennità funzioni direttive del 10%, il rinnovo del Contratto collettivo specifico di Lavoro siglato con CNHI, Ferrari, Iveco e Stellantis dà un giusto riconoscimento salariale, oltre ad alcuni miglioramenti nella parte normativa, con un indice di incremento ben superiore al tradizionale parametro dell'IPCA al netto dei valori energetici importati che caratterizza normalmente la contrattazione nazionale.

Non è stato facile e il risultato non era scontato. Il CCSL riguarda circa 70mila lavoratori e rappresenta un segnale importante di fiducia nel futuro, considerando le tante e gravi difficoltà dovute alla pandemia, alla guerra e al caro energia. Come sapete, siamo in un momento non facile per il settore dell'automotive in generale. La transizione ecologica e digitale non si affronta mettendo la testa sotto la sabbia, ma compiendo scelte ben precise e mettendo in campo da subito investimenti e interventi industriali e infrastrutturali.

Per tornare al CCSL, lunedì 13 marzo l'accordo verrà presentato alla assemblea dei delegati a Roma, per poi essere sottoposto in ciascuna unità produttiva al voto dei consigli dei rappresentanti sindacali aziendali. Se abbiamo potuto raggiungere un tale risultato è stato grazie alla forza della Uilm, nel frattempo divenuta nel mondo ex Fiat la prima organizzazione in termini di iscritti e di voti alle elezioni delle RSA, e soprattutto alla capacità di leggere con rigoroso realismo le trasformazioni in atto nell'automotive. Speriamo che oggi il CCSL possa rappresentare l'avvio di una nuova stagione di incrementi salariali adeguati all'aumento del costo della vita.

A proposito di contrattazione, il 28 febbraio il Coordinamento unitario Fim Fiom Uilm ha approvato la piattaforma di rinnovo per l'integrativo di Leonardo per il periodo 2023-2025. Una notizia positiva che rappresenta anche un messaggio forte e costruttivo per il futuro occupazionale e industriale del Gruppo.

Approfitto di questo spazio per rinnovare ancora i miei auguri a tutte le donne. Come ogni anno abbiamo celebrato la Giornata Internazionale a loro dedicata ricordando il grande impegno che abbiamo messo nel CCNL di Ferdermeccanica-Assistal e in tutti gli integrativi aziendali a sostegno delle donne vittime di violenza. Non solo,

L'Editoriale di Rocco Palombella



come Uilm abbiamo aderito all'iniziativa che ha portato avanti la Uil, insieme a Cgil e Cisl, che hanno deciso di usare la visibilità di cui dispongono per accendere un riflettore sulla repressione dei diritti delle donne che, ancora oggi, in tante parti del mondo viene portata avanti in maniera incontrastata. In tanti si sono riuniti davanti all'Ambasciata della Repubblica Islamica dell'Iran, con lo slogan "Donna, vita, libertà". La questione di genere è un tema cruciale anche per il nostro Paese, l'8 marzo è una data simbolo che deve, però, ricordarci di rispettare le donne ogni giorno.

Un augurio va anche alla Uil che lo scorso

5 marzo ha celebrato i suoi 73 anni. Come si usa dire in questi casi: certamente non li dimostra. La nostra continua a essere una Organizzazione che basa la sua forza sull'esperienza e sulla conoscenza, ma che apre le porte ai giovani per avvicinarsi sempre di più al futuro. Perché i giovani possono andare lontani, ma solo gli anziani conoscono la strada.

Chiudo questo mio editoriale ricordando un altro importante successo che abbiamo conseguito in queste ultime settimane. È cambiato il nome dell'ex Ilva, ieri ArcelorMittal oggi Acciaierie d'Italia, ma la Uilm rimane sempre il primo sindacato, nonostante le tante difficoltà e circa 2.500 lavoratori in cassa integrazione.

Grazie a 2.577 voti totali, pari al 39% tra gli operai e 34,5% tra gli impiegati, la Uilm si è confermata la prima organizzazione. I lavoratori ci danno fiducia da trenta anni considerandoci il loro punto di riferimento e premiando la nostra responsabilità e il lavoro quotidiano, la nostra lotta e gli scioperi fatti in questi anni per la salvaguardia dell'ambiente, dell'occupazione e di un futuro industriale ecosostenibile. Abbiamo di fronte tanti problemi, a partire dal rinnovo della cassa integrazione per 2.500 lavoratori a Taranto per almeno un altro anno. Noi la riteniamo inaccettabile e la rispediremo al mittente come abbiamo fatto lo scorso anno.

Nonostante i 680 milioni di euro di fondi pubblici previsti dal Decreto del Governo approvato ieri dal Parlamento, nonostante le numerose dichiarazioni del ministro Urso sul rilancio dell'ex Ilva, nonostante i presunti progetti di decarbonizzazione con l'utilizzo di forni elettrici e idrogeno, ad oggi l'unica prospettiva reale rimane quella fatta da cassa integrazione, incertezza nel futuro e assenza di un vero piano industriale. Noi non possiamo tollerare questa degenerazione e non lasceremo mai soli i lavoratori.

Insomma, celebriamo pure i successi ma non perdiamo mai di vista i nostri obiettivi. Ci aspettano settimane e mesi difficili, ma la Uilm è presente e vigile, e soprattutto capace di affrontare le sfide.

Rinnovo CCSL: 210 euro di aumenti mensili medi in due anni (11,29%), 600 euro una tantum, incremento dei premi del 30% e della I.F.D. del 10%

PRIMO PIANO



di Gianluca Ficco

Con 210 euro di aumenti mensili medi, pari allo 11,29% della paga base, 600 euro di una tantum, di cui 200 sotto forma di welfare aziendale, l'incremento dei premi del 30% e della indennità

funzioni direttive del 10%, il rinnovo del Contratto collettivo specifico di Lavoro, nato nel 2010 come contratto Fiat e oggi siglato con CNHI, Ferrari, Iveco e Stellantis, raggiunge l'obiettivo che come Uilm ci eravamo prefissati sin dalla costruzione della piattaforma rivendicativa: un giusto riconoscimento salariale, oltre ad alcuni miglioramenti nella parte normativa, con un indice di incremento ben superiore al tradizionale parametro dell'IPCA al netto dei valori energetici importati che caratterizza normalmente la contrattazione nazionale. Certo il CCSL è un contratto di primo e di secondo livello insieme, certo già nel rinnovo precedente di 4 anni fa avevamo ottenuto aumenti dell'8,26% che si erano rivelati superiori all'inflazione e che avevano vinto le pluriennali e diffuse resistenze a incrementare la parte fissa della retribuzione provenienti allora dalle logiche europee della austerità, certo il CCSL è fuori dal sistema confindustriale e dunque nel bene e nel male risulta slegato dai suoi vincoli di si-

stema, ma stavolta era particolarmente difficile conseguire un aumento salariale che alla prova dei fatti risulta essere non solo superiore a quello degli altri contratti nazionali italiani, ma anche degli accordi degli altri paesi europei stipulati nell'ultimo anno, per lo meno sulla parte strutturale della retribuzione.

LA PIATTAFORMA

In piattaforma avevamo chiesto lo 8,4% per il primo anno e il 4,5% per il secondo anno; l'accordo firmato mercoledì 8 prevede in effetti che la parte economica venga rinnovata per il biennio 2023-2024, che la paga base avrà un



incremento del 6,5% già a partire dalla prossima busta paga di marzo e poi un ulteriore incremento del 4,5% a partire da gennaio 2024. Adoperando come esempio i livelli intermedi, il terzo gruppo professionale (ex V livello metalmeccanico) di CNHI, Iveco e Ferrari avrà un aumento di 214,27 euro, di cui 123,33 subito e 90,93 il prossimo anno, mentre la seconda area professionale di Stellantis (ex IV e V livelli metalmeccanici accorpate) avrà un aumento di 206,86 euro, di cui 119,07 subito e 87,79 il prossimo anno. A questo si aggiunge però un pagamento di 600 euro una tantum, di cui 200 sotto forma di welfare aziendale. Anche l'indennità di funzioni direttive per gli impiegati così detti professional è stata incrementata di circa il 10%. Sono stati aggiornati e incrementati di circa il 30% anche i premi annui variabili, oramai nettamente differenziati per ciascun gruppo imprenditoriale firmatario del CCSL: in Stellantis si adatterà il sistema così detto del profit sharing, che similmente a quanto già fatto in altri paesi europei collega fortemente il premio alla redditività aziendale, e l'erogazione massima passa dallo 8,7% al 10,5% della paga base annua; in CNHI e Iveco si conferma invece il premio sperimentale pattuito lo scorso anno con piccole modifiche sugli indicatori e con una erogazione massima del 10,3%; in Ferrari infine continuerà a vigere il premio specifico negoziato a livello territoriale.

LA PARTE NORMATIVA

La parte così detta normativa è stata rinnovata per il prossimo quadriennio, dunque fino a fine 2026. Si conferma l'impianto generale del CCSL e si prevedono alcune no-



vità positive per i lavoratori, quali una disciplina più equilibrata dei recuperi produttivi, l'analisi dei quasi infortuni e la sperimentazione dei break formativi in materia di sicurezza, l'introduzione di un preavviso minimo per il rientro dalla cassa integrazione di 12 ore o di 24 ore prima di un giorno festivo, l'introduzione del part time verticale come strumento di conciliazione vita lavoro nei reparti produttivi, l'ampliamento dei permessi studio, il miglioramento del meccanismo di richiesta dei permessi individuali, il rafforzamento delle protezioni legali per le donne vittime di violenza, il miglioramento del sistema delle commissioni di fabbrica, l'inclusione nella assistenza sanitaria base della vaccinazione antinfluenzale annuale. Il lavoro agile viene confermato anche in questa fase post emergenziale, inoltre in Stellantis si ottiene per i lavoratori da remoto il riconoscimento di 200 euro di rimborso una tantum, mentre con CNHI e con Iveco si introduce una prima disciplina pattizia dell'istituto e con Ferrari si rinvia alla negoziazione specifica territoriale. Sono stati infine previsti due gruppi di lavoro, uno con Stellantis e l'altro con CNHI e Iveco su un possibile futuro sistema premiale individuale legato alla professionalità.

IL VOTO DEI DELEGATI

Lunedì 13 marzo l'accordo verrà presentato alla assemblea dei delegati a Roma, per poi essere sottoposto in ciascuna unità produttiva al voto dei consigli dei rappresentanti sindacali aziendali. Se abbiamo potuto raggiungere un risultato siffatto è stato grazie alla forza della Uilm, nel frattempo divenuta nel mondo ex Fiat la prima organizzazione in termini di iscritti e di voti alle elezioni delle RSA, e soprattutto alla capacità di leggere con rigoroso realismo le trasformazioni in atto nell'automotive: avendo compreso prima di altri la problematicità della sfida che ci attende, abbiamo difatti concluso accordi vitali per le nostre fabbriche, abbiamo accompagnato il calo dell'occupazione con strumenti di uscita basati sulla volontarietà, abbiamo accettato e perseguito gli sforzi per recuperare competitività, ma al contempo abbiamo difeso diritti e salario. Il Contratto Fiat nel bene e nel male è sempre stato un punto di riferimento non solo per i metalmeccanici, ma per l'intero mondo del lavoro e dunque ha un valore che va ben al di là dei circa 70.000 lavoratori a cui si applica. Speriamo che oggi il CCSL possa rappresentare l'avvio di una nuova stagione di incrementi salariali adeguati all'aumento del costo della vita. A chiedercelo sono esigenze di equità sociale ed esigenze di tenuta del sistema economico, che temiamo collasserebbe qualora gli stipendi restassero fermi mentre l'inflazione si impenna. Di certo la firma di mercoledì 8 è solo un passo per il mondo del lavoro considerato nella sua interesse, ma un passo compiuto nella giusta direzione.

La Uilm tra le protagoniste del “rinnovamento” nel libro di Fabio Storchi



È stato presentato il 2 marzo scorso al Betteja Hotel Massimo D'Azeglio in Via Cavour a Roma il libro “La passione per il rinnovamento. I miei anni in Federmeccanica”, scritto da **Fabio Storchi** con il contributo, tra gli altri, del Segretario generale Uilm **Rocco Palombella**. Il dibattito, moderato dalla giornalista del Corriere della Sera, **Rita Quertzè**, è stato incentrato sul rinnovo del contratto nazionale di lavoro dei metalmeccanici del 2016, considerato appunto il contratto del “rinnovamento”.

IL CONTESTO DI QUEGLI ANNI

Come ha avuto modo di raccontare Palombella, si veniva da anni di grandi conflitti all'interno delle stesse confederazioni e delle categorie. Emblematica la vertenza Fiat. “Subito dopo quello strappo - racconta - presentammo la piattaforma contrattuale del 2012: Uilm e Fim da una parte e Fiom dall'altra. Dato il contesto il rinnovo fu fatto in modo classico, non ci furono grosse novità rispetto al sistema contrattuale”. Nonostante le difficoltà



si riuscirono a stabilire un incremento salariale importante in quel periodo sui minimi contrattuali (130 euro al quinto livello), un miglioramento normativo sulle malattie superiori a tre giorni e il periodo di conservazione del posto di lavoro per le patologie gravi (comporto); si riuscì anche a condividere, insieme a Federmeccanica e Assistal, la nascita del Fondo di assistenza sanitaria MetaSalute, con la partecipazione alla spesa di lavoratori e aziende con pesi diversi.

IL CCNL DA SALVAGUARDARE

Sull'onda del contratto non firmato dalla Fiom e delle tensioni che si determinavano all'interno delle aziende, cresceva sempre di più l'orientamento all'interno del sistema industriale verso un unico livello aziendale, incentivando la contrattazione all'interno di ogni singola impresa. In gergo sindacale significava smantellare il primo livello contrattuale e il conseguente indebolimento dell'intera categoria dei metalmeccanici. Per questo è cresciuta la consapevolezza di Fim, Fiom e Uilm nel cercare di evitare un "non rinnovo" del contratto nel 2016 o un rinnovo sottoscritto da due organizzazioni come avvenuto nel 2012.

CONSAPEVOLEZZA DEL CAMBIAMENTO

"La consapevolezza del cambiamento era già presente all'interno della mia organizzazione - dice Palombella - in questo contesto però la radicalità della proposta di Federmeccanica e Assistal di un contratto di 'rinnovamento' devo confessare che mi ha colto di sorpresa. Con altrettanta sincerità devo ammettere che ritengo sia servito invece ad approfondire e a convincerci sulla ineluttabilità del percorso fatto fino a quel momento. Infatti, abbiamo realizzato un contratto che ha messo in primo piano il sistema di relazioni industriali in una ottica partecipativa, non solo tra Federmeccanica, Assistal e le organizzazioni

sindacali, ma soprattutto tra le strutture sindacali e le aziende". Le modifiche apportate necessitavano di questo tipo di rapporto. Tra i temi principali inseriti in quel rinnovo sicuramente ci sono le 24 ore di formazione come diritto soggettivo individuale a cui è stata dedicata una parte consistente dei minimi contrattuali. Una scelta coraggiosa, questa, che a distanza di tempo è diventata consuetudine e ha assunto sempre maggiore importanza. Altro elemento fondamentale è quello del welfare contrattuale con l'istituzione del più grande Fondo di sanità integrativa, MetaSalute, che ha interessato 1 milione e 400mila lavoratori più i familiari a carico, in grado di sopperire alla difficoltà che ha avuto il servizio sanitario nazionale nel garantire prestazioni, per esempio, durante la pandemia. Molto importante è stata anche la condivisione della gestione delle normative sulle politiche attive del lavoro e quella sul tema della sicurezza, dove sindacati e imprese erano generalmente sempre in conflitto.

RECUPERARE L'UNITA'

Il "rinnovamento" messo in atto con la firma del contratto del 2016 ha avuto il privilegio di aver, in una situazione di crisi industriale, recuperato l'unità delle organizzazioni dopo oltre sette anni di divisioni interne. Quindi l'approccio è stato propositivo. Sono trascorsi circa sei anni dalla firma del contratto che ha creato una linea di demarcazione molto evidente con passato. "All'inizio della discussione della piattaforma del 2016 abbiamo considerato il termine 'rinnovamento' un macigno sulla prosecuzione della discussione. Dalla firma e con la gestione del contratto abbiamo invece consolidato due aspetti chiave: il primo è la presa d'atto che non esistono più parte e controparte, il secondo è lo spirito del 'fare insieme'. Tutto questo - conclude Palombella - è il frutto del tipo di percorso e della rivoluzione che abbiamo voluto iniziare con la firma del contratto del 2016.

Leonardo: approvata la piattaforma unitaria per il rinnovo dell'integrativo

Il 28 febbraio a Roma si sono riuniti i Coordinamenti Nazionali di Fim Fiom Uilm di Leonardo per discutere e approvare la Piattaforma per il rinnovo del Contratto di Secondo Livello per il periodo 2023-2025. All'assemblea ha partecipato ed è

interventato il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella**, insieme al Segretario Generale Fim **Roberto Benaglia** e alla Segretaria nazionale Fiom **Barbara Tibaldi**. Dopo un'ampia discussione, che ha visto l'intervento di diciotto persone tra delegati e Segretari nazionali, il Coordinamento ha approvato all'unanimità la piattaforma, frutto di analisi e approfondimenti con le Rappresentanze sindacali aziendali nei diversi siti del Gruppo avvenuti nei mesi scorsi. "Una notizia positiva che rappresenta un messaggio forte e costruttivo per il futuro occupazionale e industriale" ha commentato il leader della Uilm Rocco Palombella.

I PUNTI PRINCIPALI

Le principali richieste sindacali riguardano gli aumenti salariali per i 30mila lavoratori del gruppo Leonardo in Ita-



lia, oltre al rafforzamento del sistema di welfare aziendale universale, delle relazioni industriali, attraverso una partecipazione attiva dei rappresentanti dei lavoratori, la formazione continua e il rispetto della salute e sicurezza. Per la Uilm, sottoli-

nea Palombella, "i due obiettivi principali sono le richieste di aumenti salariali e del premio di risultato per un totale di 2.500 euro annui a regime, per ridurre l'impatto dell'inflazione record, e la sperimentazione di un percorso di riduzione dell'orario di lavoro a parità salariale". Secondo il numero uno dei metalmeccanici della Uil "Leonardo, come principale Gruppo italiano del settore metalmeccanico, che opera in comparti strategici, dovrà assumersi la responsabilità di fare da apripista a livello nazionale su temi che non sono più rinviabili".

NUOVI STRUMENTI

Nei prossimi anni i cambiamenti epocali, accelerati dalla pandemia, rivoluzioneranno i sistemi sociali, produttivi ed economici. Per questo Rocco Palombella propone che si avvi "un percorso innovativo, che preveda strumenti nuovi per affrontare al meglio le sfide future e che metta al centro una migliore conciliazione vita lavoro". Per affrontare le sfide future "Leonardo può rappresentare il primo grande Gruppo del settore metalmeccanico ad avviare il percorso della riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario" continua Palombella dicendo di essere pronto a discuterne con l'azienda.

REFERENDUM E AVVIO TRATTATIVA

Nei prossimi giorni inizierà il percorso e il confronto nelle assemblee dei siti italiani di Leonardo, per far conoscere e discutere i contenuti ai lavoratori per arrivare all'approvazione definitiva della Piattaforma entro il 31 marzo prossimo attraverso un referendum. Dopo il consenso dei lavoratori, la piattaforma sarà inviata al Gruppo Leonardo per avviare in tempi rapidi la trattativa per il rinnovo dell'integrativo che, si augura Palombella, "di concludere in tempi brevi e non oltre la pausa estiva".



Fincantieri Castellammare, un grande passato merita un grande futuro



di **Guglielmo Gambardella**

Castellammare è un cantiere che vuole e deve lasciarsi alle spalle un passato glorioso per inseguire un grande futuro. E' questa, in sintesi, la volontà espressa dai partecipanti alla riunione del direttivo Uilm Fincantieri Castellammare tenutasi lo scorso 3 marzo nella sede sindacale della Uilm Campania con la partecipazione del Segretario generale **Crescenzo Auriemma**, il responsabile Uilm Napoli per la cantieristica navale **Mimmo Vacchiano**, la RSU **Massimo Spalice** ed i membri del direttivo (**Giuseppe Carillo**, **Raffaele Longobardi**, **Giovanni de Coppi**, **Andrea Donnarumma**, **Catello Elefante**, **Carlo Coppola**) oltre a chi scrive in rappresentanza della segreteria Uilm Nazionale.

Castellammare è un cantiere che vuole e deve lasciarsi alle spalle un passato glorioso per inseguire un grande futuro. E' questa, in sintesi, la volontà espressa dai partecipanti alla riunione del direttivo Uilm Fincantieri Castellammare tenutasi lo scorso 3 marzo nella sede sindacale della Uilm Campania con la partecipazione del Segretario generale **Crescenzo Auriemma**, il responsabile Uilm Napoli per la cantieristica navale **Mimmo Vacchiano**, la RSU **Massimo Spalice** ed i membri del direttivo (**Giuseppe Carillo**, **Raffaele Longobardi**, **Giovanni de Coppi**, **Andrea Donnarumma**, **Catello Elefante**, **Carlo Coppola**) oltre a chi scrive in rappresentanza della segreteria Uilm Nazionale.

IL PRIMO DI UNA SERIE

Un incontro molto utile (il primo di una serie di appuntamenti da tenersi con cadenza periodica per monitorare l'evoluzione dell'andamento del cantiere) che ha prodotto una discussione costruttiva e che ha fissato obiettivi ed iniziative che la Uilm intenderà mettere in campo nei prossimi mesi. E' intenzione della Uilm di indurre i soggetti interessati (azienda, istituzioni nazionali e territoriali) a intervenire con azioni "concrete" (non solo impegni) per il conseguimento della crescita produttiva ed occupazionale stabile per il sito stabiese. E' indispensabile che ci sia la piena concertazione da parte di tutti per vincere questa sfida.

VISITA DEL CANTIERE

A questa riunione seguirà, nelle prossime settimane, la richiesta a Fincantieri, da parte di Uilm Nazionale e Uilm

Campania, di poter effettuare una visita presso il cantiere per constatare le condizioni di contesto e per confrontarsi direttamente con i lavoratori stabiesi. La tranquillità derivante dal livello degli attuali carichi di lavoro rappresenta una condizione positiva ma non esaustiva. Per la Uilm è necessario che si intervenga subito per il potenziamento del cantiere.

E' chiaro che per realizzare un grande futuro sono necessari grandi investimenti in infrastrutture e sistemi produttivi, a partire da un diverso sistema di varo per realizzare navi più grandi rispetto a quelle oggi realizzabili, impianti e attrezzature, a cominciare dall'installazione di nuove e moderne gru, fondamentali per migliorare l'efficienza del cantiere. Queste sono le richieste che la Uilm avanzerà a Fincantieri, Regione Campania e Autorità di sistema portuale (AdSp) nei prossimi incontri ma, soprattutto, la possibilità di confrontarsi su un piano industriale e missione produttiva di lunga prospettiva.

INVESTIMENTI

Da quanto ci risulta, sembrerebbe che Fincantieri abbia già realizzato una parte significativa degli investimenti previsti in attesa di quelli pubblici correlati per incrementare gli spazi e l'operatività del cantiere. Lo storico cantiere navale campano, con oltre 100 anni di storia, ha rappresentato, rappresenta e vuole continuare a rappresentare, con le sue maestranze professionali e competenti, una eccellenza nel settore navalmeccanico.

Fincantieri Castellammare vuole essere sempre di più un centro produttivo competitivo, che guarda allo sviluppo tecnologico e all'innovazione dei prodotti, alla costruzione di navi complete con i futuri sistemi di propulsione ed alimentazione degli stessi, e non essere più considerato (soltanto) un sito produttivo a presidio della legalità in un territorio "difficile".

Non chiamiamola festa della donna



di Loretta Tani

La Giornata dell'8 marzo non chiamiamola "festa della donna", non confondiamola con la kermesse commerciale dello scorso secolo "andiamo a fare festa", perché è molto di più: è

la giornata internazionale dedicata ai **diritti della donna**. Negli ultimi tempi, le notizie che ci giungono quotidianamente possono confermare che le donne hanno ben poco da festeggiare. Dall'inizio di quest'ultimo anno in Italia, per non citare il drammatico resoconto del precedente, sono già 19 le donne che hanno perso la vita per mano dei propri compagni, mariti o ex. Anche sotto l'aspetto sociale ed economico la donna ha difficoltà a raggiungere la parità: i diritti nel 2022 si attestano al 77% rispetto a quelli maschili e la donna deve ancora aspettare una cinquantina di anni per ottenere l'uguaglianza. La nostra Nazione, secondo l'ultimo rapporto Women, business and the Law della Banca mondiale ha raggiunto l'indice del 97,5% nel conseguimento degli indicatori prefissati quali la libertà di movimento, la parità di remunerazione, l'uguaglianza nel matrimonio, la protezione del lavoro in caso di maternità, l'uguaglianza nell'accesso all'imprenditoria, l'uguaglianza nell'accesso alla proprietà e all'eredità, la regolazione della pensione.

I CARICHI FAMILIARI

Certo, l'Italia ha buona posizione per quanto riguarda l'uguaglianza legale e l'eliminazione di forme di discriminazione, ma solo sotto l'aspetto normativo. Dove siamo effettivamente deficitari è la suddivisione dei carichi familiari ancora sproporzionalmente a carico delle donne; persiste l'insufficienza delle politiche di conciliazione che portano la donna ancora oggi a guadagnare di meno rispetto all'uomo, di conseguenza percepire una minore pensione per non parlare poi delle posizioni apicali all'interno delle aziende e nelle professioni. Ma se focalizziamo il nostro sguardo verso le nostre sorelle nel mondo, la situazione è veramente drammatica.

NEL RESTO DEL MONDO

In Ucraina, a un anno dall'attacco russo, le donne vengono stuprate e uccise dall'invasore, per rivendicare il possesso di territorio che non è loro, nonostante tutto ciò sia stato decretato "crimine di guerra". In Afghanistan, il regime dei talebani ha negato l'istruzione superiore, le professioni con contatto al pubblico, e ha istituito l'obbligo di indossare il burca. In Birmania, un tempo le donne avevano goduto di un alto grado di indipendenza, col mantenimento pieno di tutti i loro diritti legali ed economici; oggi dopo aver subito un completo arretramento dei diritti, sono alla guida di una lotta contro un regime militare violento e corrotto per riconquistare la libertà e i



I Segretari generali di Cgil Cisl e Uil davanti all'Ambasciata dell'Iran l'8 marzo 2023

diritti. In Iran, la mobilitazione va avanti dallo scorso settembre, dopo l'uccisione da parte della polizia morale di **Mahsa Amini**, ragazza Curda di 22 anni uccisa per una ciocca di capelli fuori dal velo islamico. Sempre in Iran, l'ultima notizia sconvolgente è l'avvelenamento di centinaia di bambine al fine di poter chiudere le scuole femminili.

LE INIZIATIVE DELLA UIL

La Uil, insieme alle altre due Confederazioni, ha promosso un'iniziativa importante che ha visto al centro delle celebrazioni di quest'anno, in occasione dell'8 marzo, una fiaccolata di fronte all'ambasciata iraniana, per la difesa di tutti quei diritti che sono stati violati alle donne. Un'iniziativa che ha visto partecipare commossi i tre Segretari generali e le segreterie confederali in toto. Abbiamo sentito per voce di narratrici raccontare la storia personale di tante donne e bambine, provenienti dalla Somalia, dall'Afganistan, dall'Irak, dall'Iran, dalla Birmania, dall'Ucraina



riuscite a scappare portando con se un bagaglio infinito di dolore e di soprusi per tutta la violenza subita - fisica, sessuale, psicologica, economica - tanto da indurre alcune di loro a tentare il suicidio o a scappare per mare affidando la propria vita a una barca di legno, e altre a lottare preferendo la ribellione fino alla morte piuttosto che essere sopraffatte.

IL VALORE DELLA DONNA

A **Ivana Veronese**, Segretaria confederale Uil, è stata affidata la conclusione di questa iniziativa. Ha ripercorso quindi ogni storia, ha sottolineato che la violenza è sempre perpetrata a danno della donna quasi a volerle ricacciare indietro la dignità, la voglia di protagonismo, la capacità di essere messaggera di valori antichi e nuovi al tempo stesso. La donna è portatrice di novità per la crescita dell'economia e dello sviluppo del paese elemento per una nuova coesione sociale rispettosa di tutte e di tutti. Veronese, quindi, ha lanciato un messaggio importante, accolto da tutti: "Donne, tante ovunque, donne sorelle, donne decise e soprattutto assieme in Italia, in Europa e nel Mondo.

DONNA, VITA, LIBERTA'!

Noi della Uilm abbiamo sostenuto appieno questa iniziativa perché crediamo nei principi fondamentali della Costituzione Italiana: Lavoro, Libertà, Rispetto. La Uilm è sempre in prima linea nella difesa dei diritti delle lavoratrici e lavoratori. E oggi siamo stati tutti in strada per difendere quelle donne che non hanno più nulla.

Ripensare il capitalismo: è tempo di nuove politiche

Ripensare il capitalismo:

è tempo di nuove politiche

Policy Brief



Il 28 febbraio, nella sede nazionale della UIL, all'interno della cornice della rinnovata sala Buozzi, si è svolto un convegno dal titolo eloquente: "Ripensare il capitalismo". Un'occasione di discussione importante su un tema centrale per uno sviluppo economico e sociale più equo e sostenibile, ma anche il momento per presentare i risultati di una ricerca promossa dalla UIL e realizzata insieme ai professori **Elisa Giuliani** e **Simone D'Alessandro**, del Dipartimento Remarc dell'Università di Pisa. Ha tratto le conclusioni di una discussione animata e interessante il Segretario generale della UIL **Pierpaolo Bombardieri**.

IL RAPPORTO STATO-IMPRESA

La necessità di "ripensare" o "re-immaginare" il capitalismo - si legge nel report - emerge a livello internazionale, perché il modello attuale, impostato sulla crescita economica come elemento trainante, ha sì ridotto la povertà e consentito un processo di convergenza economica tra Paesi, ma ha anche dimostrato alcuni limiti importanti che sono diventati meritevoli di attenzione dal punto di vista delle policy. La crescita economica osservata negli

ultimi quaranta anni nelle principali economie mondiali si è basata fortemente su un modello di impresa che ha fatto free riding su diritti e ambiente. In altre parole, una visione di impresa improntata alla massimizzazione del profitto a vantaggio dei soli azionisti ha permesso alle aziende di non internalizzare i costi socio-ambientali delle loro operazioni (esternalità negative), lasciando che questi ricadessero su governi e cittadini in senso più lato. Per questo motivo, si parla oggi della necessità di ripensare il capitalismo e si discute su come far sì che le imprese si assumano i costi di una gestione più responsabile dal punto di vista socio-ambientale. Questo implica la necessità di dare vita ad un capitalismo in cui le imprese sono chiamate a fare profitti e a crescere senza distruggere l'ambiente o sfruttare il lavoro. A questo problema si aggiunge un secondo elemento di preoccupazione, che riguarda l'indebolimento degli Stati a fronte di una crescente concentrazione del potere economico, e dunque anche politico, in poche imprese su scala mondiale. Serve quindi un ribilanciamento del rapporto stato-impresa, soprattutto con riferimento alle grandi imprese.

LA GIUSTA TRANSIZIONE

La transizione giusta richiede un intervento urgente dei governi nel proporre nuove politiche sociali che possano garantire la resilienza del sistema stesso e una evoluzione che garantisca l'equità. Non manca la consapevolezza che i cambiamenti strutturali veicolati dai nuovi investimenti necessitano di essere accompagnati da strategie volte a difendere la coesione sociale e fare sì che gli incrementi di produttività in alcuni settori non determinino sperequazioni tra categorie di lavoratori e un ulteriore aumento delle diseguaglianze. In quest'ottica, la politica industriale gioca un ruolo cruciale all'interno delle politiche di transizione eco-sociale messe in campo dai governi, andando a condizionare i processi che, tramite il mercato del lavoro, aprono opportunità di reddito e di realizzazione personale. Ma occorre una visione sistemica capace di coordinare le politiche sociali necessarie per prevenire e ridurre gli impatti sociali avversi della transizione ecologica, con lo sviluppo di una nuova industria orientata a produrre un benessere diffuso in un modo ecologicamente sostenibile.

LE RELAZIONI DEI PROF

Le relazioni dei Professori hanno seguito due separati filoni. La prima del prof. Simone D'Alessandro poneva linee guida per una politica economica per una transizione giusta, proponendo nello specifico: la riduzione dell'orario di lavoro, il salario minimo, un reddito di

emergenza di livello pari a quello minimo dei contratti nazionali di categoria per permettere la riqualificazione dei lavoratori esclusi dalle trasformazioni del mercato del lavoro, un reddito di base universale, di livello analogo a quello del Reddito di cittadinanza italiano; la seconda relazione della professoressa Elisa Giuliani è stata incentrata sulle problematiche per una nuova politica industriale, evidenziando come i cambiamenti non possano perseguirsi semplicemente direzionando le politiche a favore di tecnologie o settori green.

LE CONCLUSIONI DI BOMBARDIERI

A concludere il dibattito è intervenuto il segretario generale della UIL Pierpaolo Bombardieri, che ha rimarcato la necessità di costruire un modello produttivo più equo e giusto, che riduca in maniera drastica le disuguaglianze, ribadendo la necessità del confronto e del dibattito per trovare soluzioni a problemi complessi. Bombardieri è intervenuto sull'orario di lavoro, che a suo giudizio si può diminuire a parità di salario, al fine di conciliare in maniera più virtuosa i tempi di vita e di lavoro; sulla possibilità del salario minimo ma sempre a patto che venga vincolato ai minimi stabiliti dai collettivi nazionali. Il ruolo del sindacato - ha proseguito Bombardieri - è proprio quello di cercare di far pressione sulle scelte politiche, tentando di influenzarle al fine di costruire una società più inclusiva e quindi giusta socialmente.

Imola Retail Solutions: la soddisfazione della Uilm di Bologna



di **Stefano Lombardi e Giuseppe Rago**

La Imola Retail Solutions ha chiuso il 2022 con un fatturato di 63 milioni di euro (+10% rispetto all'anno precedente), dato che spinge la Uilm Bologna a togliersi qualche sassolino dalla scarpa ripensando alla nascita della società grazie all'accordo di partnership tra il gruppo svedese Itab e Cefla, che conferì nella nuova realtà lo storico ramo d'azienda shopfitting, quello che progetta e produce arredamenti per la grande distribuzione.

CORSA CONTRO IL TEMPO

Le notizie che riguardano la Imola Retail Solutions ci soddisfano in modo particolare, vista la storia che parte dalla fine del 2020 e che vide la Uilm di Bologna protagonista in una vera corsa contro il tempo per raggiungere un accordo con Cefla e Itab al fine di salvaguardare gli oltre 200 dipendenti che sarebbero transitati nella Newco e dare loro le necessarie garanzie economiche. Ci ritrovammo da soli a dover convincere non solo le aziende in-

teressate, Cefla e Itab, che occorreva un accordo forte ed esigibile, mentre Fim e Fiom erano fortemente impegnate a far saltare il tavolo di trattative e a porsi in un muro contro muro, arroccandosi in uno scontro che avrebbe decretato la disfatta.

TUTELATO TUTTI I LAVORATORI

Con quell'accordo abbiamo tutelato ogni singolo lavoratore e garantito la salvaguardia occupazionale e quella retributiva. Le miopi scelte politiche introdotte nelle realtà industriali territoriali dalle altre organizzazioni sindacali non hanno futuro. Abbiamo dimostrato di avere una lungimiranza ed una visione di lungo termine ed i fatti ci hanno dato ragione. Per questo rivendichiamo con orgoglio l'accordo all'epoca fortemente voluto e sottoscritto dalla Uilm e che ha costretto altri a adeguarsi allo stesso. Passare da 24 milioni di perdite a 63 milioni di fatturato in soli 24 mesi è un vanto per l'azienda, per i lavoratori e anche per la Uilm territoriale, per un accordo che segnerà il sistema delle relazioni industriali per gli anni a venire.

Elezioni Rsu: grandi risultati per la Uilm che resta il primo sindacato in Acciaierie d'Italia dopo oltre 30 anni



Cambia il nome dell'ex Ilva, ieri ArcelorMittal oggi **Acciaierie d'Italia**, ma la Uilm rimane sempre il primo sindacato, nonostante le tante difficoltà e circa 2.500 lavoratori in cassa integrazione. Grazie a 2.577 voti totali, pari al 39% tra gli operai e 34,5% tra gli impiegati, la Uilm si è confermata la prima organizzazione. "Ringraziamo i lavoratori che ci danno fiducia da trenta anni - ha commentato il Segretario generale, **Rocco Palombella** - considerandoci il loro punto di riferimento e premiando la nostra responsabilità e il lavoro quotidiano, la nostra lotta e gli scioperi che abbiamo fatto in questi anni per la salvaguardia dell'ambiente, dell'occupazione e di un futuro industriale ecosostenibile. Abbiamo di fronte tanti problemi, a partire dal rinnovo della cassa integrazione per 2.500 lavoratori a Taranto per almeno un altro anno - aggiunge - Noi la riteniamo inaccettabile e la rispediremo al mittente come abbiamo fatto lo scorso anno". "Nonostante i 680 milioni di euro di fondi pubblici previsti dal Decreto del Governo approvato ieri dal Parlamento, nonostante le numerose dichiarazioni del ministro Urso sul rilancio dell'ex Ilva, nonostante i presunti progetti di decarbonizzazione con l'utilizzo di forni elettrici e idrogeno, ad oggi l'unica prospettiva reale rimane quella fatta da cassa integrazione, incertezza nel futuro e assenza di un vero piano industriale - conclude - Noi non possiamo tollerare questa degenerazione e non lasceremo mai soli i lavoratori". Si

sono da poco concluse le elezioni per il rinnovo di Rsu ed RIs nello stabilimento **Magna Powertrain** (ex Getrag) di Modugno (Bari), realtà produttiva del settore automotive che occupa circa 1000 lavoratori. La Uilm ha confermato i consensi rispetto alle precedenti elezioni, ottenendo complessivamente 251 voti, pari al 32 % del totale, conquistando 3 Rsu su 9 disponibili. In particolare, nel collegio operai la Uilm ha ottenuto 201 preferenze e ha eletto 2 Rsu su 7 totali. Mentre in quello degli impiegati, grazie a 53 voti, ha ottenuto 1 Rsu sui 2 disponibili. L'azienda realizza sistemi di propulsione leader su scala mondiale ed è un fornitore di primo piano per l'industria automobilistica globale con capacità complete di progettazione, sviluppo, collaudo e produzione di sistemi complessi di propulsione.

La Uilm entra per la prima volta in **Elettronica Melara**, a La Spezia, e si aggiudica un delegato. Le elezioni per il rinnovo delle rsu si sono svolte il 2 marzo scorso e i metalmeccanici della Uil hanno ottenuto circa il 30% dei voti totali. L'azienda svolge funzioni orientate alla qualità totale nel campo dell'alta tecnologia elettronica ed elettromeccanica. Svolge attività di ricerca e sviluppo, progettazione, produzione, collaudo ed assistenza di apparati elettrici, elettronici ed elettromeccanici ad elevato contenuto tecnologico, destinati all'impiego nel settore militare, industriale e civile. Per la Uilm è stato eletto Ro-

berto Gazzanelli.

La Uilm, nell'ultimo mese, ha collezionato anche altre vittorie e per la prima volta vince le elezioni per il rinnovo delle Rsu presso l'azienda **Borgwarner System Lugo** a Santa Maria in Fabriago, in provincia di Ravenna. La competizione elettorale è stata avvincente con un testa a testa tra i vari candidati e, solo nello spoglio delle ultime schede si è capito che la maggioranza relativa dei seggi era a favore della Uilm decretando un meritato successo grazie anche all'impegno dei candidati in campagna elettorale. La BorgWarner Systems di Lugo opera nel settore della propulsione elettrificata e fa parte della multinazionale statunitense BorgWarner. L'azienda solo da pochi anni ha delle rappresentanze sindacali stabili che hanno permesso di raggiungere una contrattazione di secondo livello con un premio di produzione.

La Uilm Bergamo-Cremona fa incetta di voti nel rinnovo della Rsu della **Ims Technologies** di Seriate. Il 21 febbraio scorso tre delegati Uilm sono stati eletti come rappresentanti sindacali all'interno del sito produttivo di via Comonte. Sessanta i votanti, 57 i voti validi: Gianpaolo Sangaletti è stato eletto con 20 preferenze, Mauro Finazzi con 15 e Andrea Zanchi con 10. Il quarto rappresentante candidato, Claudio Vettori, anche lui della Uilm, ha ricevuto nove preferenze. Saranno loro a guidare la Rsu, l'organismo che tutela i lavoratori collettivamente, controllando l'applicazione del contratto o trasformando in una vertenza una particolare istanza. Nata dall'unione di società specializzate e diversificate, Ims Technologies è il punto di riferimento a livello internazionale nella progettazione e realizzazione di soluzioni high-tech personalizzate applicabili in diversi campi, quali il settore Converting, Packaging e altri comparti industriali.

Eccellente risultato dei metalmeccanici della Uil nelle elezioni Rsu nello stabilimento di Monsampolo del Tronto (Ascoli Piceno) di **Allegion Cisa**, azienda leader mondiale

in prodotti e soluzioni per la sicurezza. La Uilm, grazie al 44% dei voti totali, è diventata la prima organizzazione e ha eletto 2 Rsu su 4 totali.

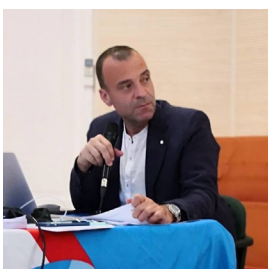
È stato completato il rinnovo delle Rsu nelle due divisioni **Engie Servizi** ed **Engie Italia** di Bari, azienda leader mondiale nel settore della produzione, manutenzione e distribuzione di energia elettrica, nel settore del gas naturale e dell'energia rinnovabile. I metalmeccanici della Uil si sono confermati prima organizzazione, conquistando 4 delegati su 6 disponibili. Per la Uilm sono stati eletti Nicola Camposeo e Filippo Racano, risultati i più votati, e Marco Simonetti per la Engie Servizi e Giovanni Nardone, risultato il più votato, per Engie Italia. Inoltre, sono stati eletti come Rls Marco Simonetti in Engie Servizi e Michele Giglione in Engie Italia.

Importante risultato dei metalmeccanici della Uil nelle elezioni Rsu alla **Faia** di Foggia, azienda di logistica che opera nello stabilimento foggiano di Leonardo. Per la prima volta i lavoratori sono stati chiamati a votare per l'elezione dei propri rappresentanti sindacali e, grazie al 67% delle preferenze totali, la Uilm è risultata prima organizzazione, eleggendo 2 Rsu e 1 Rls.

La Uilm diventa per la prima volta il sindacato di maggioranza con 38 voti su 75 alla **Stena Recycling** srl di Angiari (VR) dove si sono da poco svolte le elezioni per il rinnovo delle Rsu. Si tratta di un'azienda leader per lo smaltimento di rifiuti elettronici, frigo e trattamento plastica da rae (elettronica). La Uilm passa da uno a due Rsu e 1 Rls, Francesco Carta è il più votato con 34 voti.

Tutta la Segreteria nazionale e il Segretario generale, **Rocco Palombella**, si congratulano con le strutture territoriali per i risultati raggiunti: "Le lavoratrici e i lavoratori hanno espresso la loro preferenza per la Uilm, segno di una grande fiducia nel nostro sindacato e nelle persone che portano avanti le nostre idee all'interno di questa realtà. Ai nuovi eletti l'augurio di un buon lavoro".

I fattori che influenzano i rischi psicosociali sul lavoro



di **Andrea Farinazzo**

La UNI ISO 45001:2021 che è andata a sostituire la OHSAS 18001 è finalizzata all'implementazione, nel sistema di gestione per la salute e sicurezza, dei fattori che inducono rischi psicosociali. All'interno della norma,

a differenza della 45001, è presente un capitolo specifico dedicato ai fattori esterni, segno che questi, nel caso dei rischi psicosociali, rappresentano un punto di particolare interesse.

Cosa sono i fattori?

I fattori sono quegli elementi che possono influenzare la mia organizzazione. L'insieme di tutti i fattori determina il contesto dell'organizzazione (UNI EN ISO 9000:2015 3.2.2). I fattori possono determinare influenze positive (opportunità) o negative (rischi) e conoscerle permette di massimizzare le opportunità e ridurre i rischi associati. I fattori possono essere interni all'organizzazione o esterni.

Quali fattori esterni influenzano i rischi psicosociali?

I fattori esterni sono tutti quelli che influenzano l'organizzazione provenendo dall'esterno. Essendo esterni, non sono sotto la diretta influenza dell'organizzazione, quindi, la stessa, non può modificarli ma può adattare se stessa per rispondere a questi fattori. Conoscere i fattori esterni

è, quindi, assolutamente necessario per poter definire il proprio sistema in modo che sia realistico in quanto influenzato dal contesto esterno. La UNI ISO 45003 individua, come fattori esterni che influenzano i rischi psicosociali dell'organizzazione: la catena di approvvigionamento; le relazioni con i fornitori; la condivisione dei luoghi di lavoro; le richieste dei clienti; le condizioni economiche; la natura dei contratti; la demografia dei lavoratori; rapidi cambiamenti tecnologici; la mobilità della forza lavoro; il contesto geografico dell'organizzazione. Pubblicata a giugno 2021 la norma ISO 45003 dell'International Organization for Standardization (ISO) la quale è il primo standard a livello globale che fornisce una guida pratica sulla gestione della salute psicologica e la promozione del benessere sul lavoro sul posto di lavoro, come parte integrante di un sistema di gestione della sicurezza e salute.

La norma ISO 45003

Occupational health and safety management - Psychological health and safety at work - Guidelines for managing psychosocial risks' infatti si integra con lo standard ISO 45001, che indica i requisiti e le azioni necessarie per implementare, promuovere e migliorare un sistema di gestione dei rischi sul lavoro. I rischi psicosociali sono la combinazione della probabilità che si verifichi un'esposizione a pericoli di natura psicosociale (fattori ambientali, sociali, organizzativi, ecc.) legati al lavoro, e della gravità

delle conseguenze sulla salute (infortuni, malattie). Il benessere sul lavoro è dato dalla soddisfazione delle aspettative e dalla realizzazione dei bisogni fisici, mentali, sociali e cognitivi, relativi a tutti gli aspetti della vita lavorativa. Esso può anche contribuire alla qualità di vita al di fuori del lavoro.

I punti cardine della nuova norma:

Il controllo dei rischi psicosociali correlati al lavoro sono alla base della salute e del benessere sul luogo di lavoro e fuori. È importante che i rischi psicosociali siano monitorati costantemente, mediante un sistema di gestione integrato ed implementato. La corretta gestione del rischio psicosociale apporta vantaggi e benefici, ad esempio una maggiore produttività dei lavoratori in termini di organizzazione ed efficienza.

A chi è destinata la ISO 45003?

La ISO 45003 si rivolge a tutte le organizzazioni di tutte le dimensioni e in tutti i settori, per lo sviluppo, l'implementazione, il mantenimento e il miglioramento continuo di luoghi di lavoro sani e sicuri. ISO 45003 è stato stilato per aiutare le aziende e le organizzazioni che utilizzano un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro basato su ISO 45001 - Salute e Sicurezza sul Lavoro; È utile anche per le organizzazioni che non hanno ancora implementato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro; la nuova ISO 45003 **descrive esempi di fattori psicosociali**, dà indicazioni per la valutazione e gestione dei rischi a loro associati, e per le misure di controllo che possono essere utilizzate per eliminare i pericoli o ridurre i rischi.

Cosa si intende per fattori psicosociali?

Si tratta di associati al modo in cui è organizzato il lavoro, a fattori legati all'ambiente lavorativo stesso, alle attrezzature utilizzate e ai compiti da svolgere.

Cos'è il rischio psicosociale?

La ISO definisce il **rischio psicosociale** come una combinazione:

- della probabilità che si verifichi un'esposizione a uno o più pericoli legati al lavoro di natura psicosociale e
- della gravità delle lesioni e dei problemi di salute che possono essere causati da tali fattori.

La gestione dei fattori psicosociali nella Struttura di Alto Livello (HLS). Ecco alcuni degli aspetti più rilevanti per ciascuna delle parti della HLS.

ISO 45003 - Contesto dell'organizzazione

Vanno considerati **gli aspetti del contesto interno ed esterno** che possono influenzare i risultati di salute e sicurezza, e comprese le esigenze e le aspettative dei lavoratori e delle altre parti interessate, adeguando allo specifico contesto la progettazione delle attività per la gestione del rischio psicosociale. Andranno adattate **le attività migliorando la gestione del rischio psicosociale** e determinando come verrà utilizzata la valutazione dei rischi psicosociali al fine di realizzare piani d'azione efficaci.

ISO 45003 - Leadership

Occorre dimostrare **leadership e impegno nella gestione del rischio psicosociale** e nella promozione del benessere sul lavoro, determinando anche le risorse necessarie e rendendole disponibili. La gestione dei fattori psicosociali va resa sostenibile includendola nelle strategie e nei processi esistenti. Vanno fatti sforzi per **responsabilizzare i lavoratori**, garantendo loro un adeguato livello di competenza per la gestione dei fattori psicosociali, e per dare e ricevere riscontri sull'efficacia della gestione dei fattori psicosociali, rimuovendo anche le barriere alla partecipazione e al dialogo, e proteggendo da ritorsioni chi segnala incidenti, pericoli, rischi e opportunità. Di particolare importanza l'integrazione, nella politica organizzativa per la sicurezza e salute, della considerazione dei fattori psicosociali, determinando anche se occorra una separata politica per questi ultimi, e garantendo la coerenza con le altre politiche organizzative.

ISO 45003 - Pianificazione

Sulla base dell'analisi del contesto, occorre **determinare i rischi e le opportunità** da affrontare, dando priorità alle azioni in modo da tenere conto della valutazione dei rischi psicosociali. L'identificazione dei pericoli deve basarsi su processi continui e proattivi, comprendendo le fonti di danno prima dell'adozione delle misure di controllo. I fattori possono includere aspetti organizzativi, fattori sociali, fattori ambientali incluse le attrezzature e le attività pericolose. Vanno stabiliti obiettivi misurabili e coerenti con la politica, e sviluppati e attuati piani per il loro raggiungimento.

ISO 45003 - Supporto

Le risorse (umane, finanziarie, tecnologiche e di altro tipo) necessarie per raggiungere gli obiettivi in relazione alla gestione del rischio psicosociale vanno **stabilite, fornite e mantenute**. Fra le risorse da gestire, sono presenti anche la competenza e la consapevolezza, la comunicazione, le informazioni documentate.

ISO 45003 - Operatività

I processi per gestire in modo adeguato ed efficace i rischi psicosociali e le nuove opportunità vanno pianificati, implementati, controllati e mantenuti. Vanno messi in atto processi per l'eliminazione dei pericoli e la riduzione dei rischi psicosociali, l'analisi dei controlli già in essere e dei loro effetti sugli individui e l'organizzazione. Altri processi specifici che vengono menzionati sono:

- il riesame, l'analisi e la valutazione delle pratiche gestionali in essere e il supporto ai lavoratori per il controllo dei fattori psicosociali, dello stress correlato al lavoro e di altri fenomeni collegati
- l'adozione di una strategia globale a lungo termine
- la progettazione e la gestione del lavoro per la prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza psicologica e per la promozione del benessere sul lavoro.

Come effettuare la valutazione dei rischi psicosociali?

La valutazione dei rischi psicosociali va completata tenendo conto dei **controlli esistenti**, con il fine di determinare l'adeguatezza dei controlli oppure se essi necessitano di miglioramenti; se la valutazione dei rischi psicosociali ha individuato un danno effettivo o potenziale derivante dall'esposizione a pericoli psicosociali occorre verificare se sono necessari nuovi controlli. Vanno **eliminati i rischi psicosociali legati al lavoro**, e se non è possibile occorre controllarne i rischi associati, seguendo il principio della gerarchia dei controlli. Gli interventi nella gestione dei rischi psicosociali possono essere definiti attraverso una combinazione dei livelli di intervento.

ISO 45003 - Valutazione della prestazione

Va stabilito e attuato un **sistematico monitoraggio** e la misurazione delle attività di gestione del rischio psicosociale e delle prestazioni del sistema di gestione. Fra le altre cose, occorre determinare **in che misura la politica è stata rispettata** e gli obiettivi raggiunti, determinare se la gestione dei rischi è efficace, se occorrono miglioramenti. Misure qualitative e quantitative dovrebbero essere sviluppate in consultazione e con la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

ISO 45003 - Miglioramento

Tenendo conto della valutazione delle prestazioni, dei rapporti sugli incidenti, della consultazione e raccomandazioni dei lavoratori e rappresentanti, degli audit, del riesame, l'organizzazione dovrebbe **implementare azioni per migliorare continuamente il sistema di gestione** e le sue prestazioni in relazione ai fattori psicosociali. In questo processo di miglioramento continuo vanno raccolte informazioni sulle opportunità di miglioramento nella gestione dei rischi psicosociali, sull'adempimento dei requisiti, sul raggiungimento degli obiettivi; vanno inoltre valutate le opportunità di attuazione di cambiamenti dando la priorità a quelli che hanno il maggior potenziale di miglioramento della salute psicologica, la sicurezza e il benessere sul lavoro. La valutazione dei rischi psicosociali rappresenta la nuova metodologia di rischio per tutte le lavoratrici e lavoratori nel contesto di globalizzazione sociale in cui viviamo.