

NO ALLA GUERRA!



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Care lavoratrici e cari lavoratori, nelle ultime due settimane precedenti all'uscita di questo numero di Fabbrica società sono stato impegnato su alcuni territori, come a Taranto e Messina

PRIMO PIANO



Consiglio Uilm Taranto: ri-costruiamo il futuro, adesso

Oggi siamo qui per sottolineare ancora una volta il grande risultato che abbiamo conseguito alle ultime elezioni per il rinnovo delle rsu in Acciaierie d'Italia



#FORUMAutoMotive: le contraddizioni (ormai esplose) della transizione ecologica



Estesi ai lavoratori Marelli gli aumenti per il 2023 del CCSL



Piombino aspetta Godot, ma intanto è arrivato il rigassificatore



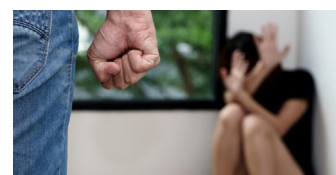
Le pari opportunità nel CCSL appena siglato



Ferrosud: il sogno, la tenacia e la rivendicazione



Federmeccanica presenta la 165° Indagine Congiunturale



Analisi dell'agenzia europea per la sicurezza sul lavoro circa la violenza domestica

L'Editoriale

di Rocco Palombella



Care lavoratrici e cari lavoratori,

nelle ultime due settimane precedenti all'uscita di questo numero di Fabbrica società sono stato impegnato su alcuni territori, come a Taranto e Messina, dove ho svolto gli attivi che, come sapete, sono una grande occasione di confronto e di dibattito che fanno crescere sempre di più la nostra Organizzazione.

In particolare, a Taranto, ci hanno raggiunti anche il Segretario generale della Uil, **PierPaolo Bombardieri**, e il Segretario organizzativo della Uil, **Emanuele Ronzoni**. Abbiamo quindi colto l'occasione per premiare i 23 rsu eletti in Acciaierie d'Italia dove la Uilm, dopo oltre 30 anni e con tutti i problemi che vive purtroppo quella fabbrica, ha continuato a mantenere il suo primato. Questo è stato possibile grazie all'impegno di tutti sul territorio e grazie alla nostra grande onestà. Abbiamo sempre detto le cose come stanno ai lavoratori, li abbiamo sempre difesi, abbiamo rifiutato la cassa integrazione chiedendo invece il lavoro. Ed è quello che continueremo fare anche adesso.

Si è svolto il 23 marzo un altro incontro al ministero del Lavoro sulla proroga della cassa integrazione per i lavoratori dell'ex Ilva, l'azienda ha chiesto un altro anno per 3mila dipendenti, di cui 2.500 a Taranto. Ma noi abbiamo ribadito che non avremmo firmato alcun accordo al buio, cioè senza sapere quali scenari e quali prospettive attendono la fabbrica. Elargire la cassa integrazione, sperperare risorse ed avere reddito da fame per i lavoratori, noi non lo possiamo accettare. Abbiamo quindi chiesto una discussione sulla prospettiva: senza l'avvio dell'altoforno 5 tanto promesso non è possibile il passaggio ai forni elettrici. Ma i lavori non sono partiti l'anno scorso e molto probabilmente non partiranno adesso.

Eppure, il mercato dell'acciaio va bene, c'è grande mercato, c'è richiesta. Il problema è che noi non siamo in grado di produrre e lo dobbiamo importare a prezzi molto alti. L'Italia era ed è un Paese produttore e utilizzatore. È possibile crederci. Noi non abbiamo mai smesso di farlo e continueremo a svolgere il nostro ruolo con grande determinazione per Taranto ma anche per tutti gli altri stabilimenti d'Italia.

Nei giorni scorsi sono stato invitato al Forum Automotive a Milano, organizzato dal giornalista **Pierluigi Bonora**. È un tema di cui si continua a discutere molto e io ho avuto modo più volte di ribadire la nostra posizione in modo chiaro: non ci serve a nulla prendere tempo sulla data del 2035 se prima il Governo non ci dice come intende gestire il passaggio all'elettrico, quali azioni intende mettere in campo, cosa pensa di fare con le infrastrutture, se è d'accordo o meno con la nostra propo-

sta di ridurre l'orario di lavoro a parità di salario. Insomma, noi ci arrenderemo mai alla modalità tutta italiana di "prendere tempo, tanto poi ci pensano gli altri".

Le grandi case automobilistiche, compresa Stellantis, si sono già organizzate, hanno pianificato investimenti che riguardano anche il nostro Paese. E noi in tutta risposta cosa gli diciamo? Che messaggio gli mandiamo? Che non siamo pronti ad accogliere i loro investimenti? Che non faremo le colonnine? Che preferiamo che ci pensino i cinesi? Perché la realtà è questa. Siamo ormai stanchi dei rimandi, i lavoratori hanno il diritto di sapere a quale destino vanno incontro. Tutti i lavoratori, in particolare quelli che lavorano nel settore della componentistica per auto, hanno bisogno di risposte certe.

La stessa trattativa sugli e-fuel tra la Germania e Bruxelles appare in salita. Leggiamo sui giornali che il ministero tedesco dei trasporti, Volker Wissing, avrebbe rifiutato la proposta dell'Ue puntando a una contromossa. Lo stallo è dovuto al fatto che la Commissione prevederebbe il riconoscimento di una nuova categoria di veicoli in grado di funzionare con i carburanti sintetici, gli e-fuel, dotati di sensori capaci di bloccare il mezzo in caso di utilizzo di carburanti convenzionali. In poche parole, questo vorrebbe dire per le case automobilistiche sviluppare motori completamente nuovi. Come sapete l'Italia, insieme alla Germania, fa parte del blocco di minoranza e questo sta innervosendo gli altri Paesi membri come la Francia. Il rischio ora è che la Germania chiuda i suoi accordi, mentre l'Italia resti ai margini senza portare a casa nulla.

Staremo a vedere come i nostri politici riusciranno a gestire l'impasse, nel frattempo noi restiamo con i lavoratori continuando a lottare per un futuro al lavoro e per un ambiente più sano.

Consiglio Uilm Taranto: ri-costruiamo il futuro, adesso

PRIMO PIANO



“Oggi siamo qui per sottolineare ancora una volta il grande risultato che abbiamo conseguito alle ultime elezioni per il rinnovo delle rsu in Acciaierie d'Italia. Abbiamo dimostrato come, dopo oltre 30 anni, i lavoratori abbiano continuato a premiare la nostra lealtà, il nostro essere tra le persone, il nostro coraggio nel dire sempre le cose come stanno”. Così il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella** a Taranto in occasione del Consiglio territoriale che si è svolto il 20 marzo scorso alla presenza di oltre 200 delegati e, tra gli altri, del Segretario generale Uil, **PierPaolo Bombardieri**, e del Segretario organizzativo Uil, **Emanuele Ronzoni**.

PREMIATI GLI RSU ELETTI

Con l'occasione Bombardieri ha consegnato un premio ai 23 delegati eletti alle ultime elezioni per il rinnovo delle rsu. Il Leader Uil ha ribadito come l'ex Ilva sia unica in Italia per l'alto tasso di sindacalizzazione, ben oltre l'88% dei lavoratori si è recato a votare: “Avete dato una lezione alla politica!”.

“Non abbiamo bisogno di legittimazioni esterne o politiche - ha aggiunto- sono questi risultati che ci legittimano ed è proprio forti di

questo consenso che ci rapportiamo ai nostri interlocutori. Peraltro - ha ricordato Bombardieri - da due mesi a questa parte, la Uil ha avviato un percorso di mobilitazione in tutto il Paese, perché abbiamo sentito la necessità di confrontarci con i nostri lavoratori e con le nostre lavoratrici e perché non ci hanno convinto le scelte del Governo. L'ultima, in ordine di tempo, è la riforma fiscale che, però, bisognerebbe conoscere: non c'è un testo

scritto, non c'è chiarezza, ma solo demagogia e propaganda. Aspettiamo i dati e poi daremo un giudizio. Intanto - ha precisato Bombardieri - tra qualche giorno, ci dovremmo incontrare con Sbarra e Landini per definire, insieme, un percorso di mobilitazione che noi, lo ribadisco, abbiamo già avviato e che ora vorremmo far diventare unitario”.

AMBIENTE E LAVORO

Tornando all'Ilva, Palombella ha poi ribadito: “Quello che continuiamo a chiedere alla politica è la gestione di una fase di passaggio come quella che stiamo vivendo che salvaguardi l'ambiente e l'occupazione, il grande dilemma di questo territorio. E questo si può fare solo



continuando a produrre, rifacendo l'altoforno 5, e nel frattempo facendo gli investimenti per i forni elettrici e il DRI. Alle ultime elezioni il 38% ha votato per la Uilm, perché noi chiediamo il lavoro. Gli accordi di programma si possono fare a valle di progetti che stabiliscono tempi, obiettivi, procedure, e non prima. Ecco perché noi non ci stancheremo mai di dirlo, non vogliamo cassa integrazione, vogliamo il lavoro e lo vogliamo per tutti, diretti, indiretti, indotto, Ilva in As”.

RISPOSTE CERTE

Alle sue parole ha fatto eco Bombardieri: “Bisognerebbe dare finalmente risposte certe sull'impianto siderurgico pugliese, ma questo Governo, come quello precedente, continua a non scegliere e a dare fiducia a un gruppo dirigente che sta dimostrando di voler chiudere lo stabilimento. Noi siamo convinti che l'Ilva sia un asset strategico per l'industria manifatturiera del nostro Paese. Pertanto chiediamo al Governo di fare scelte concrete e immediate, di allontanare l'attuale gruppo dirigente e di prendere la gestione direttamente nelle proprie mani, facendo coincidere lo sviluppo industriale con la salvaguardia occupazionale e del territorio”. “In Puglia - ha concluso poi Palombella - ci sono molte altre fabbriche importanti dove la Uilm è presente e vince le elezioni, come Leonardo e Vestas, grandi eccellenze italiane con professionalità di alto livello. Faremo sempre tutto quello che è nelle nostre possibilità per difendere il patrimonio ambientale, industriale e umano che è un bene per l'Italia intera”.



NO ALLA CIGS IN ACCIAIERIE D'ITALIA

Mentre scriviamo c'è un confronto aperto al Ministero del Lavoro per la proroga della cassa integrazione richiesta da Acciaierie d'Italia. La Uilm ha ribadito la sua posizione senza tentennamenti.

Se firmassimo l'accordo di cigs certificherebbero 3mila esuberanti strutturali, che si aggiungerebbero ai 1.600 in Ilva AS che non rientrerebbero a lavoro, e la fine della validità dell'accordo del 2018, che non prevedeva assolutamente utilizzo di ammortizzatori sociali.

L'azienda non ha mantenuto gli impegni con la cigs richiesta lo scorso anno, a partire dall'obiettivo della produzione di 5,7 milioni

di tonnellate, e non lo farà nemmeno con questa per i prossimi 12 mesi.

Senza un piano industriale, senza la certezza di investimenti, senza un piano di risalita produttiva saremmo complici di un disastro ambientale, occupazionale e industriale che vede anche il nuovo Governo in carica passivo ed inerme di fronte ad una gestione fallimentare. La cosa più grave è quella di una governance che vede al suo interno la partecipazione dello Stato attraverso Invitalia che, fra l'altro, ha finanziato recentemente l'azienda con 680 milioni di euro di denaro pubblico.

Per la Uilm, quindi, non può esserci nessuna moneta di scambio che giustifichi la nostra firma ad un accordo di cigs, neanche un rateo di tredicesima.



#FORUMAutoMotive: le contraddizioni (ormai esplose) della transizione ecologica

“La transizione energetica ed ecologica della mobilità, con le sue diverse ricadute (ambientali, economiche e sociali), le sue contraddizioni e le criticità”: questo il tema principale del #FORUMAutoMotive, il serbatoio di idee e centrale di dibattiti sui temi della mobilità a motore, che si è svolto il 21 marzo in presenza a Mi-

lano. Ad aprire i lavori è stato, come da tradizione, Pierluigi Bonora, giornalista e promotore dell'evento suddiviso in vari talk. A tal proposito, il Segretario generale Uilm Rocco Palombella ha preso parte al dibattito sulla transizione ecologica, soprattutto alla luce del testo approvato dall'Europarlamento lo scorso 14 febbraio: il via libera definitivo alla sola produzione e vendita di auto elettriche dal 2035, con il contestuale stop alla produzione e vendite di veicoli con motori endotermici.

OBIETTIVI INELUDIBILI

“La lotta al cambiamento climatico, la decarbonizzazione e le emissioni zero, attraverso una transizione ecologica governata - ha esordito Palombella - devono essere obiettivi ineludibili. Da oltre un anno denunciando i rischi occupazionali e industriali senza interventi immediati e ingenti da parte dei Governi nazionali. Per troppo tempo c'è stato il silenzio assordante della politica e ora viviamo nell'incertezza e nell'incapacità degli Stati europei nel prendere una decisione definitiva. Nel frattempo, le case automobilistiche stanno investendo centinaia di miliardi nell'elettrico senza una visione industriale integrata, con possibili effetti occupazionali e produttivi devastanti. Vogliamo chiarezza e iniziare a progettare il futuro del settore auto che deve rimanere centrale per il nostro Paese. Già siamo in ritardo, non possiamo accettare che si continui a posticipare decisioni che vanno prese ora”.



ASSENZA DI POLITICA INDUSTRIALE

Il tema fondamentale per il leader Uilm è l'assenza di politica industriale: “Il rinvio può dare certo una boccata di ossigeno alle aziende, soprattutto quelle della componentistica, ma il problema è che questo slittamento creerà un altro effetto tipico italiano che conosciamo da anni:

quello di dire 'prendiamo tempo'. E invece il tema va affrontato nell'immediato in tutta la sua drammaticità, soprattutto sul fronte occupazionale, con soluzioni che se non saranno messe a terra in tempi brevi si trasformeranno solo in un dramma industriale e occupazionale”. A preoccupare il Segretario generale dei metalmeccanici della Uil è soprattutto il Mezzogiorno, dove tutto questo può aggravare ed esasperare il problema dell'assenza di lavoro. “Occorre mettere in campo tutti gli strumenti necessari per evitare il dramma occupazionale - ha spiegato - da un lato la formazione, dall'altro occorre puntare anche sulla riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario”.

LE AZIENDE SONO PRONTE

Palombella fa notare che ci sono già investimenti realizzati dalla stessa Stellantis in tutti gli stabilimenti, compresa la Gigafactory di Termoli. “Quando saremo invasi dalle macchine elettriche che succederà, diremo che noi in Italia non l'abbiamo deciso? - si domanda - Rinviare la decisione, in un paese che già mancava di direttrici industriali certe, di un piano per tappe definito, e che ha sempre fatto agio sulla possibilità di rivedere la data del 2035, dunque, è pericolosissimo. Gli altri paesi sono già avanti ed i tanto temuti cinesi non si limiteranno a esportarci la componentistica ma ci porteranno direttamente le auto in Italia”. Il settore automotive, insomma, è chiamato a dare un segnale forte. Sulle spalle ha la responsabilità del futuro di milioni di famiglie. Adesso i tempi sono strettissimi.

Estesi ai lavoratori Marelli gli aumenti per il 2023 del CCSL



di Gianluca Ficco

Grazie a una sessione di trattativa tenutasi a Roma dal 20 al 23 marzo, sono stati siglati con Marelli tre importanti accordi su armonizzazione, premio di risultato ed esuberi.

In autunno Marelli aveva difatti annunciato la volontà di lasciare il CCSL, meglio noto come Contratto Fiat, e di rientrare nel CCNL dell'industria metalmeccanica. Come Uilm manifestammo allora il nostro consenso al passaggio purché i lavoratori non ci perdessero nemmeno un euro, compreso l'aumento che contavamo di ottenere nel CCSL per il 2023 e che nel frattempo abbiamo in effetti conseguito con il rinnovo dell'8 marzo. Ebbene è stato concordato che anche i lavoratori Marelli a partire da aprile avranno il medesimo aumento previsto dal CCSL per il 2023, vale a dire il 6,5% della paga base per ciascun livello di inquadramento, pari a 120 euro medi mensili, più 520 euro una tantum, 320 ad aprile e 200 a luglio.

NELLO SPECIFICO

L'importo della una tantum può sembrare in apparenza un po' diverso da quello del CCSL, ma in realtà il valore è identico se si considera che in Marelli gli aumenti entrano in vigore un mese dopo e che, una volta applicato il

CCNL, i 200 euro di welfare aziendale verranno corrisposti in virtù di questo annualmente in modo strutturale. In ogni caso quando entrerà in vigore la nuova paga base del CCNL, che sarà prevedibilmente più bassa di quella del CCSL anche dopo gli aumenti di giugno parametrati all'IPCA al netto dei valori energetici importati, il differenziale sarà inserito in una voce collettiva specifica e permanente, detta Elemento specifico Marelli; va da sé che dal 2024 gli aumenti che i lavoratori Marelli percepiranno saranno quelli del CCNL e non più quelli del CCSL. Con l'intesa di armonizzazione vengono peraltro garantiti tutti gli altri trattamenti di miglior favore del CCSL rispetto al CCNL, come il sesto scatto di anzianità aggiuntivo, la quota oraria di incentivo di produttività e le maggiorazioni notturne.

IL NUOVO PDR

Per quanto concerne il nuovo premio di risultato, anche in questo caso si è fatto qualcosa di analogo al CCSL, incrementando la cifra massima raggiungibile dallo 8,7% al 10,5% della paga base annua. In ulteriormente positivo però si possono segnalare due novità: innanzitutto abbiamo assunto come riferimento due livelli di inquadramento mediani del CCNL, C3 e A1, anche per i livelli più bassi, con evidente effetto positivo sulle cifre erogabili; inoltre la maturazione è garantita anche durante la cassa integrazione. Gli indicatori saranno per il 75% di stabili-

mento (costi variabili rapportati al valore delle vendite e qualità) e per il 25% di gruppo (utile lordo Marelli Italia). Il premio maturerà durante la cassa integrazione e il suo monitoraggio è affidato alle commissioni di fabbrica. Viene confermato l'incentivo di produttività.

GLI ESUBERI

Per quanto concerne i 400 esuberanti dichiarati fra il personale impiegatizio ed operaio indiretto di produzione, a causa della necessità di ridurre i costi fissi, è stato raggiunto un accordo quadro che esclude i licenziamenti coatti e individua l'unico criterio della non opposizione. Gli incentivi per i pensionabili saranno tali da assicurare per i primi due anni il 90% della retribuzione insieme alla NASPI e gli altri due anni lo 80% della retribuzione più l'equivalente dei contributi da versare. Per chi non raggiunge la pensione l'incentivo sarà da 35 a 39 anni pari a 12 mensilità, fra 40 e 49 anni a 24 mensilità, fra 50 e 54 anni a 30 mensilità, da 55 anni in su a 36 mensilità; a queste cifre si aggiungono per chi esce entro il 31 maggio 20 mila euro fino a 49 anni e 30 mila da cinquanta anni in su.

Per avere gli incentivi occorrerà in ogni caso avere una anzianità aziendale minima di 2 anni. Infine sarà offerto uno specifico servizio di outplacement.

SINERGIA TRA GLI STABILIMENTI

In conclusione abbiamo non solo raggiunto tre accordi importanti, ma anche gettato le basi per la sigla definitiva del futuro contratto integrativo Marelli, presentando le nostre richieste ad esempio in materia di conferma dello smart working anche nella fase post emergenziale e di incremento delle indennità per i turni disagiati. Siamo però consapevoli che una volta concluso il confronto contrattuale, si aprirà a giugno quello ancor più complesso sulle prospettive industriali, a iniziare dagli stabilimenti che risentono dei contraccolpi della elettrificazione o delle incertezze nei rapporti col maggior cliente Stellantis. Chiederemo di rafforzare la sinergia fra gli stabilimenti in sofferenza e quelli in espansione, laddove possibile unificandoli del tutto, nonché l'interessamento delle Istituzioni per sostenere i necessari processi di riconversione industriale.

Piombino aspetta Godot, ma intanto è arrivato il rigassificatore



di Guglielmo Gambardella

Se non ci fossero tante famiglie che da anni soffrono e sopravvivono con estreme difficoltà, la storia della ex Lucchini di Piombino potrebbe essere la sceneggiatura di un'opera comica

che si arricchisce, col passare del tempo (15 anni), di attori diversi che si avvicendano negli stessi ruoli: il ministro, il sindaco, il presidente, i parlamentari, i manager ed i proprietari dell'azienda, consulenti dei quali nessuno decide.

Ma purtroppo la realtà è triste e la vive, non solo i lavoratori della JSW Steel Italy, ma un'intera comunità in attesa di un destino (positivo) certo. E quindi la vertenza di Piombino la potremmo definire una tragicommedia.



DEINDUSTRIALIZZAZIONE

E' bene ricordare che dal futuro dell'acciaieria dipende il futuro dell'intero territorio che, al pari di tanti altri distretti industriali dal grande passato, ha subito la deindustrializzazione che ne ha impoverito l'economia senza mai realizzare una alternativa. E questo è il motivo per cui noi difenderemo a denti stretti quello che rimane e ci batteremo per pretenderne il rilancio. Non saremo mai d'accordo che Piombino possa vivere solo di "ombrelloni" o come luogo di transito per la bellissima isola d'Elba. Continueremo a ribadire che una ricchezza adeguata e duratura la si può ottenere solo con un importante tessuto industriale che anche in modo sinergico fra le diverse realtà, nel caso di Piombino interesserebbero Liberty Steel e Tenaris, sviluppino attività correlate e filiere in grado di creare effetti moltiplicatori, sia in termini di occupazione che di servizi. Un'economia basata solo sul terziario e sulla stagionalità del settore turistico non è in grado di sviluppare un elevato valore aggiunto che assicuri benessere ai cittadini. Questa è una lezione che purtroppo abbiamo imparato dalla tragicità della pandemia Covid.

SITO DI INTERESSE STRATEGICO

Ma se queste premesse non fossero sufficienti per argomentare la posizione della Uilm, potremmo riferirci alla strategicità del sito di Piombino che rappresenta l'unico sito produttivo in Italia in grado di poter produrre rotaie. A breve (se non già assegnata mentre vi scrivo) dovrebbe essere aggiudicata una commessa miliardaria da Rete Ferroviaria Italiana per la fornitura di rotaie per il piano infrastrutturale con i fondi del PNRR: è possibile che si possa affidare a una multinazionale un'operazione così importante a fronte dell'inaffidabilità dimostrata in questi anni? E se anche questa ulteriore motivazione non fosse

sufficiente allora ci chiediamo: in questo Paese è possibile non far rispettare gli impegni sottoscritti da un'azienda in sede istituzionale, ovvero il piano industriale atteso dal 2018? Queste sono le cose che vorremmo poter esporre al ministro Urso che, per carità,

è l'ultimo attore entrato in scena in questa commedia tragicomica o fiction (lascio al lettore la definizione più adeguata di questa storia) e che non ha alcuna responsabilità del passato. Ma una responsabilità possiamo già attribuirgli al ruolo da lui svolto: la drammaticità della vertenza non può essere gestita con annunci e dichiarazioni a mezzo stampa. Nel frattempo, lo scorso 19 marzo, è arrivata in porto la nave rigassificatrice Golar Tundra; l'interesse nazionale è stato salvaguardato. Quando verrà salvaguardato quello di Piombino?

TEMPO SCADUTO

Capisco che la società moderna ci induca sempre di più a una comunicazione a distanza, riducendo i tempi e aumentando la distanza fra le persone, ma quest'ultime non vivono un disagio "virtuale": la sofferenza dei lavoratori di Piombino è reale ed è fatta dell'impossibilità nel curare i propri cari, fare la spesa, pagare gli affitti o mutui. Attendiamo fiduciosi nella convocazione di un incontro da parte del ministero delle Imprese e del Made in Italy al più presto. Il tempo dell'attesa è finita.

Le pari opportunità nel CCSL appena siglato



di **Loretta Tani**

Nella giornata dedicata ai diritti della donna, l'8 marzo, quest'anno la Uilm insieme alle altre organizzazioni ha firmato il rinnovo del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro. La parte

economica è stata rinnovata per il solo biennio 2023-2024, al fine di tutelare i lavoratori dall'inflazione preoccupante, mentre la parte normativa per l'intero quadriennio fino al 2026. L'accordo è stato presentato all'Assemblea Nazionale dei delegati a Roma il 13 marzo, che ne ha dato un giudizio favorevole, sottoposto poi a votazione in ciascuna unità produttiva dai consigli dei delegati, ottenendo il massimo della soddisfazione ed approvazione anche all'interno delle assemblee indette con tutte le lavoratrici e i lavoratori.

UN OTTIMO CONTRATTO

La piattaforma per il rinnovo del CCSL fu approvata dall'assemblea dei 500 nell'ottobre scorso, e da lì in poi iniziò la trattativa durata appunto quattro mesi, concludendosi con un ottimo contratto, che ha portato alle lavoratrici e lavoratori un incremento della paga base del 6,5% già a partire dalla paga di marzo e poi un ulteriore incremento del 4,5% dal gennaio 2024. In questo articolo vorrei soffermarmi

sulla parte normativa evidenziando in particolare ciò che con questo contratto si è ottenuto per i dipendenti e per la conciliazione vita lavorativa e vita familiare, intanto facendo un passo indietro al precedente rinnovo, quello del 2019. In quell'occasione fu istituita la Commissione Pari opportunità al fine di evitare ogni forma di discriminazione, promuovere le pari opportunità all'accesso al lavoro sia rispetto alle condizioni che alla formazione. Le sue competenze, stabilite già allora, sono così riassumibili: l'esamina del rapporto biennale sulla situazione occupazionale maschile e femminile; lo studio sulla fattibilità di proposte di azioni positive e di interventi atti a diffondere e promuovere comportamenti coerenti con i principi delle pari opportunità; la prevenzione delle forme di molestie e discriminazione; l'elaborazione di proposte e la realizzazione di iniziative atte a creare un rapporto tra i lavoratori anziani e quelli giovani valorizzando le esperienze dei primi a vantaggio dei secondi; l'esame di eventuali controversie di carattere collettivo al fine di trovare una soluzione senza l'intervento di altre forme di tutela. Con l'ultimo rinnovo del CCSL sono state ampliate le competenze della commissione, che avrà il compito di impegnarsi a promuovere azioni di sensibilizzazioni sul tema delle molestie in tutte le sue forme e in particolare alle lavoratrici vittime di violenza. Questo contratto, tenendo conto della diffusione del fenomeno, ha apportato una miglioria nella tutela delle

donne vittime di violenza in regime di protezione di cui al comma 1 dell'art. 24 Dlgs 80/125 dando la possibilità alla lavoratrice una volta ultimati i tre mesi concessi per legge, di utilizzarne altri 3 di congedo retribuito a carico dell'azienda, presentando naturalmente la certificazione attinente al suddetto percorso. Il periodo di congedo, utilizzabile in diverse forme quindi frazionato in giornate o a gruppi di 4 ore, sarà computato sia ai fini dell'anzianità sia della maturazione delle ferie, della tredicesima e del trattamento di fine rapporto e dovrà essere utilizzato nell'arco temporale di 3 anni. La lavoratrice avrà anche il diritto di chiedere la trasformazione del contratto da tempo pieno a quello parziale, per poi poter ritornare, sempre su sua richiesta, al contratto precedente. L'azienda, inoltre, si rende disponibile su richiesta della lavoratrice al trasferimento in un'altra sede, qualora ci siano le condizioni di una adeguata collocazione a parità di inquadramento e retribuzione.

COMMISSIONE WELFARE

Nel contratto del 2019 fu istituita anche la Commissione Welfare che, in questi anni e per alcune sue spettanze, ha lavorato in sinergia con la Commissione Pari Opportunità studiando soluzioni atte a incidere positivamente sul bilanciamento vita-lavoro. In ambito normativo-economico e fiscale hanno studiato insieme la composizione e l'applicazione del pacchetto flexible benefit, o anche le possibili soluzioni finalizzate all'integrazione contrattuale dei Fondi. Nel recente accordo si affida alla commissione Welfare il compito di aggiornare il pacchetto flexible benefit. Mentre ad entrambe le Commissioni è affidato quello di monitorare la sperimentazione già in corso e introdotta anche in CNHI e Iveco, fino al 30 aprile 2024, del lavoro Agile e nello specifico vigilare sulla tutela del diritto alla disconnessione e sul lavoro straordinario. In Stellantis la lavoratrice o lavoratore in smart working, qualora reso necessario da eventuali patologie e su indicazioni

del medico competente, potrà avere una strumentazione informatica integrativa aggiuntiva. Inoltre, è stato inserito un rimborso per le spese di attrezzature (ad esempio scrivania, sedia ergonomica, schermo, tastiera, cuffie con microfono, stampante, dotazioni hardware per la connessione di rete) del valore di 200 euro, per il solo anno 2023 per acquisto effettuato dai dipendenti che hanno sottoscritto l'accordo individuale di smart working. Nell'ottica di tutelare la parte economica delle famiglie e solo per quest'anno, per tutti i dipendenti l'azienda metterà a disposizione, nel mese di maggio 2023, un importo pari a 200 euro nel paniere del Welfare. Questo importo sarà esclusivamente utilizzabile nella apposita piattaforma informatica. Tale somma non è incrementata dall'apporto aggiuntivo del 10% da parte aziendale e qualora l'importo non venga utilizzato non potrà essere liquidato.

ALTRI VANTAGGI

Nel capitolo della genitorialità è stato aggiunto un percorso aggiuntivo di formazione per tutti i dipendenti che rientrano da una lunga assenza relativa alla fruizione del congedo maternità/paternità, al fine di facilitare il loro rientro lavorativo. Alle lavoratrici in congedo di maternità obbligatoria sarà corrisposta l'intera retribuzione globale, quindi più vantaggioso rispetto alla legge che prevede invece un'indennità pari all'80% della retribuzione percepita dall'INPS. Per ciò che concerne il congedo di paternità e il congedo parentale l'azienda ha previsto il totale adeguamento alle nuove norme in vigore. Questi sono alcuni degli esiti ottenuti, frutto di un lavoro della squadra Uilm, insieme alle altre organizzazioni sindacali, che ha lavorato con l'unico obiettivo di portare a casa dei risultati e dei benefici per tutte le lavoratrici e lavoratori del Gruppo Stellantis, CHNI, Iveco e Ferrari, a dimostrazione che l'unione fa sempre la forza. I metalmeccanici della Uilm andranno avanti per le prossime sfide aperte sui tavoli negoziali.

Ferrosud: il sogno, la tenacia e la rivendicazione



di Marco Lomio

La Ferrosud nasce nel 1963 nel territorio materano al confine con Altamura a seguito di un intervento per lo sviluppo industriale del Mezzogiorno e in particolare per lo sviluppo del-

l'occupazione in Basilicata e Puglia. Da allora, passando per il gruppo FIAT e poi per Ansaldo, subirà una lunga serie di vicissitudini poco fortunate. Nel 2011, la crisi profonda e i tagli al personale, portarono l'allora management della Ferrosud, appurata l'impossibilità di proseguire l'attività aziendale, a presentare un concordato preventivo. Concordato che non fece altro che scaricare sui lavoratori le inadeguatezze della proprietà. Si aprirono vari tavoli presso la Regione Basilicata e il MiSE che però non trovarono soluzioni reali e concrete.

ILLUSIONI E OCCASIONI MANCATE

Nel 2015 l'illusione che la crisi fosse finita con l'arrivo del Gruppo Mancini si tradusse nella amara realtà di commesse ridotte all'osso e Ferrosud si ridusse a un sito di mera dismissione delle carrozze. Nel 2019 la Ferrosud decise quindi di rigiocare la carta del concordato annunciando una crisi che era nei fatti iniziata già il primo giorno della avventura nel Gruppo Mancini. L'esperienza acquisita in oltre 40 anni e il know how posseduto, unitamente alle dotazioni e agli impianti, avevano messo la Ferrosud SpA in condizione di poter costruire qualsiasi tipo di carrozza in acciaio al carbonio, acciaio inox e lega leggera ma sembravano non bastare per metterla al sicuro dal rischio di chiusura. Grande lustro le è stato conferito dalla produzione di carrelli per le metropolitane di

Boston, San Francisco, Copenaghen e ultima in termini di tempo la produzione dei carrelli per i tram SIRIO. Ma, oltre al lustro, molte importanti occasioni mancate e accantonate e tra queste non possiamo non ricordare i riallestimenti extralusso sui convogli dell'Orient Express, in loco e a Venezia, e di altre ferrovie d'epoca di paesi anglosassoni. Opera delle professionalità oltre che di Ferrosud anche di piccole aziende locali.

ARRENDERSI MAI

Non si è mai arresa però, la Ferrosud. E la UILM, sindacato di maggioranza all'interno dell'azienda, ci ha creduto sempre insieme e accanto a tutti i lavoratori che, conservando conoscenze e capacità produttive uniche nel loro genere, scrivono oggi il nuovo capitolo della storia della Ferrosud che prosegue con il gruppo Mermec che finalmente le dà nuova vita. Un investimento di 40 milioni di euro per produrre treni diagnostici elettrici in grado di raggiungere i 200 km orari attraverso la rete elettrica e i 120 km orari a batteria ridà speranza non solo ai 64 operai già in pianta organica, pronti a rientrare in azienda, ma a tutto il territorio appulo-lucano che potrà contare su una realtà produttiva solida, al passo con i tempi e con una «testa» in Italia.

IL LIETO FINE

Ferrosud tornerà quindi a produrre grazie all'innovazione, alla tecnologia e alla sostenibilità, nel massimo rispetto dell'ambiente, favorendo nuova occupazione, oltre l'assorbimento di tutti i cassintegrati in forza alla società, per il rilancio di un hub industriale di fondamentale importanza per l'economia del Paese. Una storia tormentata quella della Ferrosud, ma a lieto fine grazie alla tenacia della Uilm a tutti i livelli: la più storica e problematica vertenza di Basilicata è stata risolta.



Federmeccanica presenta la 165° Indagine Congiunturale



Sono stati diffusi i risultati della 165ª edizione dell'Indagine congiunturale di Federmeccanica sull'Industria Metalmeccanica - Meccatronica italiana. **Il 2022 si è chiuso in negativo per l'attività produttiva del Settore, segnando un -0,4 rispetto al 2021.** Il dato congiunturale del **quarto trimestre**, ha fatto registrare un aumento dell'**1,3% rispetto al precedente**, mentre nel confronto con l'ultimo trimestre del 2021, c'è stata una variazione del +0,2% dopo il calo dell'1,9% osservato nei tre mesi estivi.

ANDAMENTI DIFFERENTI

Malgrado le tendenze positive dell'ultimo periodo dell'anno, nell'ambito dell'aggregato metalmeccanico sono stati osservati **andamenti differenziati tra i vari comparti**. In particolare, le attività della Metallurgia, negli ultimi due trimestri del 2022 hanno segnato cali produttivi a doppia cifra non registrati altrove nel settore. A livello europeo, nella media dell'anno, la flessione produttiva registrata per il settore metalmeccanico si confronta con i risultati positivi realizzati dai principali paesi della UE. **Le esportazioni nel confronto con il 2021 hanno fatto registrare un +14,4%**, mentre le importazioni sono cresciute del 19,7%, determinando un **saldo commerciale attivo di**

quasi 45 miliardi di euro. Occorre sottolineare che gli incrementi dell'interscambio sono stati influenzati dalla crescita dei valori medi unitari.

PROSPETTIVE

Le **prospettive a breve** emerse dall'indagine condotta presso un campione di imprese metalmeccaniche associate, indicano un'**attenuazione della fase negativa della congiuntura** settoriale:

- Il 32% delle imprese intervistate si dichiara soddisfatto del proprio portafoglio ordini.
- Il 28% prevede incrementi di produzione, a fronte del 18% che pronostica riduzioni.
- Il 22% ritiene di dover aumentare, nel corso dei prossimi sei mesi, gli attuali livelli occupazionali.

Rimane comunque significativa (pari al 10%) la quota di imprese che valuta cattiva o pessima la situazione della **liquidità aziendale**. Il **sentiment delle imprese rimane fortemente condizionato** dalle conseguenze economiche e umanitarie del prolungamento del **conflitto russo-ucraino**, che continua a inasprire la spirale dei prezzi dei prodotti energetici e delle materie prime, rendendo più complessa e onerosa l'attività produttiva delle imprese.

DUE FOCUS

Per la 165^a Indagine Congiunturale, Federmeccanica ha realizzato due focus specifici.

1. Il primo è dedicato alle **ATTIVITÀ DI INVESTIMENTO** Tra tutte le imprese che hanno risposto al questionario, **la quota che prevede di attuare forme di investimento nei prossimi sei mesi è aumentata** rispetto allo scorso trimestre, **passando dal 64% di fine settembre all'attuale 70%**. Con riferimento alle tematiche ambientali, nel 63% dei casi le attività di investimento avranno ricadute positive sia sul risparmio energetico sia sulla sostenibilità ambientale. Il 29% delle imprese si focalizzerà solo sul risparmio energetico e il restante 8,0%, invece, sulla riorganizzazione del processo produttivo e/o adozione di nuovi modelli di produzione; sull'utilizzo materie prime seconde (es. recupero e riutilizzo scarti del processo produttivo); sul contenimento emissioni atmosferiche; sul riutilizzo/riciclo acque di scarico. Per quanto riguarda le altre aree di investimento: il 32% degli investimenti sarà destinato al capitale fisso (capannoni, macchinari ecc.), mentre il 25% in tecnologia e digitalizzazione (es. Industria 4.0). A seguire troviamo la formazione (21%), investimenti in ricerca e sviluppo (19%) e altre allocazioni (3%).

2. Il secondo è relativo all'impatto del **RINCARO DEI PREZZI DELLE MATERIE PRIME** Nel quarto trimestre del 2022 la percentuale di imprese sofferenti per i costi dell'energia, è sempre molto alta, e pari al 71%, nonostante l'attenuazione registrata dei prezzi sui mercati internazionali. Nel 51% dei casi gli elevati costi delle materie prime e dell'energia hanno comportato la riorganizzazione del lavoro e/o dell'attività produttiva, nel 20% si è verificata una riduzione dell'attività di investimento, mentre il 22% ha dichiarato altre conseguenze. È rimasta invariata, e pari all'8%, la percentuale di imprese che ha indicato come possibile conseguenza l'interruzione dell'attività aziendale. L'andamento dei prezzi delle materie prime energetiche continua a ripercuotersi sui prezzi alla produzione e nel settore metalmeccanico, che risulta il maggior utilizzatore di metalli, nel 2022 i prezzi alla produzione sono aumentati in termini tendenziali del 12,3%. Tali dinamiche hanno un impatto negativo sulla competitività di molte imprese con ricadute sui margini di profitto già condizionati dai costi dell'energia: **il 64% delle imprese ha registrato una riduzione del Margine Operativo Lordo**. Infine, **il 43% delle imprese partecipanti all'indagine sta risentendo delle ripercussioni del conflitto russo-ucraino**: il 57% prevede una contrazione dell'attività produttiva, mentre il 4% corre il rischio di doverla interrompere; il 9% prospetta la riduzione dell'attività di investimento e nel 30% dei casi si sono verificati altri effetti.

Analisi dell'agenzia europea per la sicurezza sul lavoro circa la violenza domestica



di **Andrea Farinazzo**

Gli effetti della violenza domestica sulla vita delle vittime sono raramente circoscritti al luogo in cui tale violenza si verifica, in quanto per la maggior parte di esse ne conseguono interruzioni di carriera. L'impatto

negativo degli abusi sulla loro salute, produttività e benessere generale può ripercuotersi anche sui colleghi e datori di lavoro. L'EU-OSHA, in occasione dell'8 marzo, ribadisce la sua posizione a favore del diritto delle donne e delle ragazze di vivere e lavorare senza subire violenze, sia online che offline. L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro fa proprio l'invito di UN Women ad affrontare il problema della violenza contro le donne negli ambienti digitali. È essenziale adottare un approccio all'innovazione e alla tecnologia che accresca la consapevolezza delle donne in merito ai loro diritti. Coglie inoltre l'occasione per varare il documento di riflessione **"Building safe spaces: domestic violence and the workplace"** (Costruire spazi sicuri: violenza domestica e sul posto di lavoro) in merito all'impatto della violenza domestica sul luogo di lavoro, che argomenta come gli abusi incidano sulla salute, sul benessere e sulla produttività delle vittime, comportando spesso interruzioni di

carriera e talvolta ripercussioni su colleghi e datori di lavoro. La pubblicazione dell'EU-OSHA delinea i quadri politici dell'UE e nazionali e formula suggerimenti concreti sulle misure da adottare negli ambienti di lavoro per individuare le donne a rischio e offrire sostegno alle vittime di tali violenze. Il tema della Giornata internazionale della donna - IWD 2023 è "DigitALL: innovazione e tecnologia per l'uguaglianza di genere", in linea con il tema prioritario della prossima sessione della Commissione sulla condizione delle donne (CSW-67) "Innovazione e cambiamento tecnologico e istruzione nell'era digitale per raggiungere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione di tutte le donne e ragazze".

La violenza domestica perché è un problema sul posto di lavoro?

Secondo l'ILO, anche se la violenza domestica può avere origine in casa, può estendersi al mondo lavoro (ILO, 2021) (cfr. riquadro 1). La violenza domestica può avere un impatto grave e duraturo sulla sicurezza, la salute e il benessere dei lavoratori e la loro capacità di continuare a lavorare e di lavorare al massimo delle loro potenzialità. Per questo la Convenzione ILO 190 riconosce che anche i datori di lavoro possono aiutare a riconoscere, rispondere e affrontare gli impatti della violenza domestica sul posto di lavoro. Mentre si riconosce che è lo Stato che ha la responsabilità primaria di affrontare la violenza domestica

e, sebbene i datori di lavoro non ne siano responsabili, sono in grado di agire come alleati per affrontarlo e ridurre i rischi nella misura in cui si trovano nell'ambiente di lavoro. I sondaggi rilevano costantemente che i sopravvissuti alla violenza domestica affrontano problemi di sicurezza e protezione sul lavoro o spostamenti da e verso il lavoro, livelli più elevati di assenze per malattia/permessi e ritardi, presenzialismo/problemi di produttività, e non poter cogliere opportunità di formazione e avanzamento di carriera. L'abuso finanziario/economico è una forma comune di violenza domestica, con circa il 90% dei casi di violenza domestica che comporti abusi finanziari, come privare una donna dell'accesso al suo stipendio o altre risorse come pagare i viaggi da e per il lavoro o accumulare debiti a suo nome (ILO, 2021; Women's Aiuti & TUC, 2015). Inoltre, l'abuso finanziario/economico, che nasce dal controllo del denaro e delle finanze, può avere un impatto sull'indipendenza finanziaria e sulla capacità di continuare a lavorare di un sopravvissuto, rendendolo un problema critico correlato al lavoro. Un reddito indipendente è uno degli indicatori più vitali e un percorso per i sopravvissuti per lasciare abusive relazioni. Inoltre, può essere difficile lasciare un partner violento quando le donne non possono guadagnarsi un reddito decente salariale a causa del potere e del controllo loro inflitti durante la loro vita lavorativa. In questi casi, finanziario il sostegno può essere una delle più importanti fonti di sostegno che un datore di lavoro può fornire a un sopravvissuto. Allo stesso tempo, ci deve essere un intervento precoce per consentire a un sopravvissuto di accedere a servizi specializzati nella comunità, compresi i servizi finanziari, per consentirle di continuare a lavorare e vivere in modo indipendente. I sopravvissuti alla violenza domestica possono anche affrontare i rischi per la sicurezza della violenza sul lavoro. Piuttosto che essere un luogo di sicurezza, il posto di lavoro può essere un luogo dove partner ed ex partner perpetrano aggressioni, controllo psicologico e femminicidio (TUC, 2014; Wathen et al., 2015). L'abuso può verificarsi a seguito di stalking durante il tragitto verso lavoro e sul posto di lavoro, aggressione sul posto di lavoro o nel parcheggio, e molestie per telefono, e-mail e social media dei lavoratori durante e dopo l'orario di lavoro. Anche i colleghi sono potenzialmente interessati, ad esempio, se devono coprire un collega che non può lavorare al massimo delle sue potenzialità. Gli autori possono rappresentare la sicurezza e rischi per la sicurezza per i colleghi, ad esempio, se incontrano un autore che perseguita il loro partner o ex partner sul posto di lavoro o se ricevono telefonate o

messaggi di testo offensivi e minacciosi. Stesura di una sicurezza un piano con un sopravvissuto può svolgere un ruolo essenziale nel ridurre al minimo questi rischi per la sicurezza.

La prevenzione dei rischi e le misure da attuare per la sicurezza sul lavoro?

Sebbene un datore di lavoro non possa prevenire la violenza domestica, ci sono misure che possono adottare per sostenere le vittime di violenza domestica e aiutarli a mantenerli al sicuro sul posto di lavoro. Se un lavoratore comunicasse al proprio datore di lavoro di essere a rischio di violenza domestica, il datore di lavoro dovrebbe prendere in considerazione la possibilità di effettuare una valutazione dei rischi sul posto di lavoro per garantire che il rischio potenziale per il dipendente e i colleghi di lavoro è ridotto al minimo. Se c'è una ragione per ritenere che il l'autore rappresenta un rischio per gli altri dipendenti, il datore di lavoro dovrebbe anche considerare quali misure devono essere prese adottate per proteggere altri dipendenti. I datori di lavoro devono anche considerare quali misure potrebbero essere necessarie per garantire il dipendente rimane al sicuro sia sul posto di lavoro che se lavora da remoto. I datori di lavoro potrebbero averne bisogno richiedere consulenza esterna a specialisti in violenza domestica e/o team di sicurezza. Quando una persona rivela di essere vittima di violenza domestica, deve essere in grado di farlo confidenzialmente. Le misure di sostegno devono essere discusse e concordate con il dipendente. Esempi di supporto le misure includono: - concordare con il dipendente cosa dire ai colleghi e come dovrebbero rispondere se l'aggressore contatta o visita il posto di lavoro; - un cambiamento del luogo di lavoro, dei modelli di lavoro e delle mansioni lavorative, come il passaggio temporaneo da una posizione di contatto con il cliente a una posizione di back office; - un posto auto sicuro; - sicurezza negli spostamenti da e per il lavoro, fornendo un veicolo per consentire al sopravvissuto di andare e tornare dal lavoro; - modifiche alle apparecchiature informatiche o telefoniche o agli indirizzi e-mail, o reindirizzamento di chiamate ed e-mail a collega; - garantire che il dipendente non debba lavorare da solo o in un'area isolata; - se il dipendente lavora da casa, assicurandosi di essere quotidianamente in contatto con un collega; - avvisare il personale di accoglienza e sicurezza se è probabile che l'abusante si rechi sul posto di lavoro; - maggiore sicurezza in cantiere; e - tenere un registro di eventuali incidenti abusivi, ad es. telefonate insistenti. Data l'applicabilità dell'approccio di valutazione

del rischio, la violenza domestica potrebbe essere inclusa nella SSL aziendale politiche. È anche una questione di parità di genere. Pertanto, l'approccio sensato è quello di coinvolgere entrambi i sessi e SSL in un approccio cooperativo. Ad affrontarlo efficacemente, non solo i dirigenti ma anche i responsabili per la SSL e i membri del comitato per la SSL (dove esiste un comitato) dovrebbero essere formati sulla violenza domestica, compresa la prevenzione sul posto di lavoro e le misure di sostegno. Alcune aziende hanno nominato un genere consulente per l'uguaglianza per svolgere un ruolo nella prevenzione dei rischi di violenza e molestie. I sindacati in alcuni paesi hanno stabilito connessioni più strette tra i loro dipartimenti sindacali per la SSL e i dipartimenti per la parità da creare migliori approcci congiunti nella formazione e nell'attuazione della valutazione del rischio sensibile al genere. I sopravvissuti alla violenza domestica saranno più a rischio di violenza e molestie se le politiche e le misure lo saranno non attuate completamente o se le valutazioni del rischio non individuano rischi specifici affrontati da diversi gruppi di donne. Ad esempio, potrebbero esserci maggiori rischi affrontati dai sopravvissuti che lavorano turni notturni in aree isolate e possono farlo sì che le donne diventino più vulnerabili quando viaggiano da e verso il lavoro. Bisognerà inserire una sua lista di controllo sul fatto che le valutazioni del rischio coprano la violenza e le molestie contro le lavoratrici include a sezione sull'impatto della violenza domestica sul posto di lavoro. I fattori di rischio coperti includono: l'assenza di politica e formazione sulla vita domestica e sul posto di lavoro, una cultura del silenzio - che rende difficile per qualcuno cercare aiuto, mancanza di un sistema per valutare e rispondere quando si verificano incidenti, rischi durante il telelavoro, rischi di stalking o aggressione quando un lavoratore lavora in isolamento o a tarda notte, o mancanza di sicurezza nel parcheggio.

Assistenza ai dipendenti

Un altro modo in cui viene fornito supporto confidenziale è tramite il servizio di medicina del lavoro o il dipendente di un'azienda programma di assistenza, che può essere il

caso se un sopravvissuto non vuole rivelare la situazione a una linea manager. Tuttavia, è importante sottolineare che la salute sul lavoro e i programmi di assistenza ai dipendenti non forniscono servizi specializzati di sostegno alla violenza domestica. Tuttavia, potrebbero essere in grado di fornire una cassaforte spazio per parlare di un'esperienza di violenza domestica e per conoscere il supporto e lo specialista sul posto di lavoro supporto nella comunità se necessario. Assistenti sociali, psicologi e altri operatori della medicina del lavoro sono formati nell'ambito di programmi di sostegno per le vittime di violenza domestica per fornire sostegno confidenziale, consulenza e informazione. Potrebbero anche essere in grado di fare rinvii per supporto specializzato da parte domestica organizzazioni violente.

Sostegno alla persona e organizzazioni di supporto

Quando le aziende prendono posizione contro la violenza domestica, invia un messaggio forte a tutti gli attori del mondo del lavoro e della società in generale che la violenza domestica non è tollerata all'interno e all'esterno del posto di lavoro. Alcuni le aziende hanno istituito un fondo speciale per la violenza domestica o l'assegnazione di risorse specifiche come parte del loro impegno caritatevole per porre fine alla violenza domestica. Oltre a fornire supporto per la violenza domestica organizzazioni, questi fondi sono talvolta utilizzati per fornire sostegno finanziario ai dipendenti che hanno subito abusi finanziari e necessitano di assistenza finanziaria di emergenza. Un ulteriore importante elemento di sostegno per le vittime di violenza domestica è sapere quando e dove fornire segnalazione e/o rinvio a organizzazioni specializzate in violenza domestica per assistenza legale, alloggio, consulenza e altro supporto. Stabilire una partnership con un'organizzazione per la violenza domestica non può solo aiutare a formalizzare questo supporto, può anche garantire che le politiche sul posto di lavoro siano adatte allo scopo e che i lavoratori ricevano lo specialista aiuto di cui hanno bisogno in modo tempestivo.