

NO ALLA GUERRA!



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Care lavoratrici e cari lavoratori, la scomparsa di Silvio Berlusconi, nonostante sapessimo tutti delle sue condizioni di salute, ci ha colti di sorpresa.

PRIMO PIANO



I metalmeccanici di Fim Fiom Uilm tornano a scioperare

Quattro ore di sciopero generale dei metalmeccanici: è quanto annunciato da Fim Fiom Uilm in una conferenza stampa che si è tenuta nella storica sede dell'FLM in Corso Trieste 36 a Roma



Acciaierie d'Italia: mancato accordo sulla cigs in deroga, ora da Governo risposte definitive sul futuro



Ipca: grazie alla clausola di salvaguardia nel CCNL i metalmeccanici riceveranno in busta paga 123,40 euro



Raggiunto accordo con Electrolux per Susegana: maggior produttività in cambio di investimenti e modelli



Hitachi: presentata la piattaforma, fissate le date per un confronto serrato



G&W Electric: ritratto di un Paese in balia della speculazione industriale d'oltreoceano



Contro la violenza ognuno faccia la sua parte



Al via il corso per RLST della Uilm Nazionale

Care lavoratrici e cari lavoratori, la scomparsa di Silvio Berlusconi, nonostante sappiamo tutti delle sue condizioni di salute, ci ha colti di sorpresa. Non possiamo esimerci dal considerare questo avvenimento come la chiusura di un'epoca in cui Berlusconi è stato leader indiscusso sul piano mediatico, economico e politico.

L'Italia in questo momento è divisa sul suo giudizio, certamente la morte di un uomo non cancella i fatti storici; tuttavia, dobbiamo anche riconoscere la sua forte personalità, il suo essere innovatore sotto ogni punto di vista e ciò che ha costruito in quanto imprenditore. Questo è il momento del cordoglio, noi tutti insieme alla Uil, lo rivolgiamo alla sua comunità politica e alla sua famiglia.

Nel frattempo, il nostro Paese vive una condizione di povertà sempre più accentuata. Dagli ultimi dati dell'Istat si evince che nel 2022 quasi il 25% della popolazione è a rischio di povertà o di esclusione sociale, quasi come nel 2021.

Il nostro settore vede al Ministero delle Infrastrutture e del Made in Italy 57 tavoli di crisi, di cui 34 attivi e 23 di monitoraggio. Il 70% di queste coinvolge proprio lavoratori metalmeccanici, circa 50mila. A questi dobbiamo aggiungere i 70mila posti a rischio nel settore dell'automotive se, come diciamo da tempo, non verrà gestita al meglio la transizione ecologica e digitale.

Dalla siderurgia all'elettrodomestico, dall'auto all'installazione d'impianti passando per le TLC, il caro energia e la mancanza di materie prime unite all'assenza di politica industriale stanno mettendo a dura prova gli asset strategici del nostro Paese. Anche per questo insieme a Fim e Fiom abbiamo proclamato quattro ore di sciopero generale della categoria da svolgersi in due giornate divise tra Nord e Sud (il 7 luglio e il 10 luglio).

A proposito di siderurgia, c'è stato al ministero del Lavoro il mancato accordo sulla cigs. Tuttavia il Consiglio dei ministri ha approvato il 15 giugno scorso un pacchetto di norme in cui una dedicata alle crisi aziendali, con riferimento alle aziende di più di mille dipendenti, aziende di interesse strategico e interessate da complesse riorganizzazioni, che non sono riuscite a dare completa attuazione alle procedure che garantiscono la cassa integrazione straordinaria. Il Governo ha dunque deciso di consentire ad ADI di ricorrere alla cassa integrazione in deroga fino al 31 dicembre 2023.

Il Governo deve capire che non si può andare avanti così, con rinvii continui di decisioni. I problemi, se non verranno affrontati adeguatamente, hanno conseguenze serie. L'Italia si trova a un bivio fondamentale per il suo futuro: o si affrontano i cambiamenti con strumenti straordinari, a partire da un corretto utilizzo dei fondi del

L'Editoriale di Rocco Palombella



PNRR in progetti che servono al Paese, oppure ci sarà la fine di intere filiere produttive con la perdita di decine di migliaia di posti di lavoro.

Una nota positiva, di cui leggerete in un articolo specifico su questo numero di Fabbrica società, riguarda l'Ipca. Come sapere, infatti, grazie alla 'clausola di salvaguardia' sull'inflazione stabilita nell'ultimo rinnovo del CCNL Federmeccanica-Assistal siglato il 5 febbraio 2021 e sulla base della stima dell'inflazione misurata dall'indice Ipca al netto dei beni energetici importati, i lavoratori metalmeccanici riceveranno in busta paga 123,40 euro e non i 27 stabiliti al momento della stipula. La clausola prevede

infatti un adeguamento in positivo rispetto all'Ipca, che si attesta appunto al +6,6% nel 2023.

Ancora una volta siamo stati lungimiranti adottando una soluzione unica nel suo genere, uno strumento importante che adeguando i salari al costo della vita restituisce ai nostri lavoratori una parte del potere di acquisto che avrebbero altrimenti perso.

La prossima settimana sarà a Città del Capo per la Conferenza di metà mandato di IndustriAll Global dove verrà approvato un piano d'azione comune, così come è stato per IndustriAll Europe. A livello globale, infatti, dobbiamo trasmettere un forte messaggio politico affermando che gli attuali accordi commerciali non sono in linea con il miglioramento dei diritti dei lavoratori e dello sviluppo sostenibile. La richiesta di una politica commerciale alternativa, che tenga conto delle esigenze dei lavoratori di tutto il mondo, della crescita economica inclusiva e dello sviluppo sostenibile, dovrebbe essere diffusa nei forum chiave che guidano la politica commerciale globale.

La deindustrializzazione, iniziata da molti decenni, e la dipendenza dalle catene mondiali di produzioni e di scambio, hanno praticamente ridotto la nostra capacità di produrre i beni essenziali, sia che si tratti di cibo che di dispositivi di protezione individuale, anche di prodotti farmaceutici e medicali di base. Una riconversione delle industrie, come è stata innescata in molti settori di attività che noi rappresentiamo, può rivelarsi utile per definire delle politiche industriali sostenibili. Queste politiche devono guidare i piani di ripresa economica e le misure devono mirare ai luoghi di lavoro, che fanno parte delle nostre rivendicazioni urgenti.

I modelli di sviluppo dirompenti della Cina e le pratiche commerciali sleali che sopprimono i diritti economici e sociali dei lavoratori in Cina rappresentano una minaccia significativa per lo sviluppo sostenibile e i diritti dei lavoratori in tutto il mondo.

Come sempre, porterò la voce di tutti voi.

I metalmeccanici di Fim Fiom Uilm tornano a scioperare

PRIMO PIANO



Quattro ore di sciopero generale dei metalmeccanici: è quanto annunciato da Fim Fiom Uilm in una conferenza stampa che si è tenuta nella storica sede dell'FLM in Corso Trieste 36 a Roma. Alla base dello sciopero la volontà di rimettere al centro della discussione politica il lavoro metalmeccanico.

Secondo i dati del Ministero delle Infrastrutture e del Made in Italy, 70mila lavoratori oggi sono interessati da crisi aziendali e di questi oltre 50mila sono metalmeccanici (ben il 70%), a cui si devono aggiungere i 70mila posti a rischio nel settore dell'automotive in caso di mancata gestione della transizione ecologica.

Nel 2019, secondo dati ufficiali dell'allora Ministero dello Sviluppo economico, erano aperte 149 crisi aziendali che interessavano oltre 200mila lavoratori. Nel 2022, dopo la pandemia, le crisi aziendali erano scese a 70 per un totale di 90 mila lavoratori interessati. A oggi, secondo quanto dichiarato dal ministro Urso, sono aperti al Mimit 57 tavoli di crisi, di cui 34 attivi e 23 di monitoraggio. "Le crisi aziendali purtroppo non sono diminuite nel tempo - spiega il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella** - ma il Ministero ha deciso di considerare nel conteggio solamente le vertenze di aziende con oltre 250 dipendenti".

PER L'OCCUPAZIONE E GLI INVESTIMENTI

Come si legge nel documento condiviso dai tre sindacati metalmeccanici più rappresentativi, le lavoratrici e i lavoratori stanno vivendo una condizione economica e so-

ciale molto delicata. Sono anni che il nostro Paese vede ridursi la base produttiva e, nell'attuale fase di grandi trasformazioni sono mancati da parte della politica e dei governi gli orientamenti e le scelte sui temi del lavoro e dell'industria. Per questo ritengono sia necessario rimettere al centro il lavoro nell'industria metalmeccanica e impiantistica. Il Governo deve trovare una risposta alla necessità sempre più urgente di strategie e politiche industriali, di conseguenti importanti investimenti pubblici condizionati alla tenuta sociale che traguardi nuova e buona occupazione.

PER LA TRANSIZIONE ECOLOGICA

La transizione ecologica e digitale rischia di mettere maggiormente sotto pressione il settore e di colpire in primis chi produce componentistica per auto. Sebbene, infatti, c'è stato un leggero aumento della produzione di auto con 400mila auto prodotte in un anno, siamo ben lontani dal livello produttivo di 1,5 milioni di auto e stiamo registrando un trend in calo costante negli ultimi 20 anni, con conseguenze sull'occupazione. I ritardi negli investimenti nella transizione ecologica, se non programmata e non gestita adeguatamente, metteranno a rischio ulteriori 70mila posti di lavoro.

GLI ALTRI SETTORI

Per quanto riguarda la siderurgia, continua a essere tra i settori strategici per la nostra economia. Soffre però da

diversi anni difficoltà consistenti con 20mila posti a rischio peggiorate dal caro energia e dalla mancanza di materie prime. Le criticità attuali si sommano con le scelte mai realizzate, come il tanto promesso piano nazionale della siderurgia e con le scelte sbagliate dei vari Governi che si sono succeduti negli anni. La condizione oggi è drammatica per l'ex Ilva (Acciaierie d'Italia), per l'ex Lucchini di Piombino (JSW Steel Italy) e per l'ex Alcoa di Portovesme (SiderAlloys). L'elettrodomestico dopo un aumento consistente della produzione negli anni della pandemia, sta facendo registrare un nuovo e significativo calo, e deve essere al centro di politiche di reshoring e di rilancio degli investimenti tecnologici e sui prodotti. Non abbiamo informazioni rispetto agli annunciati cambiamenti societari delle due multinazionali, Whirlpool ed Electrolux, né garanzie sulle prospettive industriali e occupazionali. L'installazione di impianti, con le continue gare al massimo ribasso e all'assenza delle clausole di salvaguardia sociale stanno letteralmente minando il settore.

L'ASSENZA DELLO STATO

Per il sindacato è necessario un più forte ruolo dello Stato

nei settori considerati strategici e ad alto contenuto tecnologico; negli ultimi anni, infatti, la carenza di microchip e altri componenti tecnologici ha fortemente rallentato la produzione industriale e la capacità di molte imprese di rispondere al mercato. La necessità è quella di politiche industriali chiare, a partire dai tavoli di crisi aperti. Sono indispensabili strategie industriali che impediscano delocalizzazioni, acquisizioni finalizzate esclusivamente a creare valore e dividendi agli azionisti che spesso producono desertificazione industriale, soprattutto al Sud.

LO SCIOPERO Per tutte queste ragioni Fim Fiom Uilm hanno proclamato quattro ore di sciopero in tutte le aziende metalmeccaniche del Paese così articolate: venerdì 7 luglio 2023 regioni del centro-nord (Lazio esclusa), lunedì 10 luglio 2023 regioni del sud. Presidi, manifestazioni e discussioni collettive serviranno a lanciare un grido nel Paese: l'industria metalmeccanica in Italia è a rischio; la transizione ecologica, energetica e tecnologica deve essere socialmente sostenibile; le lavoratrici e i lavoratori possono e devono essere protagonisti di questo processo. Uno sciopero per spingere il Governo ad agire, per costruire le basi di un vero confronto e per rilanciare il futuro del settore metalmeccanico.



Acciaierie d'Italia: mancato accordo sulla cigs in deroga, ora da Governo risposte definitive su futuro



di Guglielmo Gambardella

Si è concluso con un mancato accordo l'esame congiunto, tenutosi prima presso la sede del ministero del Lavoro e poi in videoconferenza, per la richiesta di proroga della cassa integrazione da parte di Acciaierie D'Italia per 2.500 lavoratori dello stabilimento di Taranto. Del resto, è paradossale che, dopo quasi cinque anni dalla firma dell'accordo del 6 settembre 2018 con cui è stato definito un preciso piano ambientale e industriale con garanzia occupazionale, si continui a parlare di soli ammortizzatori sociali senza un briciolo di prospettiva e una gestione aziendale che fa acqua da tutte le parti. Quella sulla cassa integrazione è una discussione a cui avremmo voluto sottrarci, ma nell'interesse dei lavoratori siamo stati invece presenti per ribadire, come abbiamo fatto da soli il 29 marzo scorso, la mancanza di presupposti per la concessione.

la mancanza di presupposti per la concessione.

PALLA AL GOVERNO

Abbiamo quindi chiesto al Governo di rompere gli indugi e assumere l'unica decisione possibile: far rientrare a lavoro i 2.500 lavoratori. Invece, il 15 giugno in serata il Cdm ha approvato un pacchetto di norme in cui una dedicata alle crisi aziendali, con riferimento alle aziende di più di

mille dipendenti, aziende di interesse strategico e interessate da complesse riorganizzazioni, che non sono riuscite a dare completa attuazione alle procedure che garantiscono la cassa integrazione straordinaria. Il Governo ha dunque deciso di consentire ad ADI di poter ricorrere alla cassa integrazione in deroga fino al 31/12/2023. Per quanto ci riguarda però l'incertezza più grande è quella sulla visione di lungo periodo, se rimarranno le attuali condizioni di governance, il futuro dell'acciaieria di Taranto e di tutto il gruppo ex Ilva è segnato.

SOLDI CONCESSI SENZA VINCOLI

Purtroppo da tempo denunciavamo inascoltati che i 680 milioni di euro concessi senza il vincolo della realizzazione di investimenti sarebbero stati sperperati, oltre a decine di milioni di euro sprecati per gli ammortizzatori sociali concessi fino ad oggi senza il recupero occupazionale, a partire dai lavoratori in Ilva AS e quelli dell'indotto. Ad oggi continua a non esserci nessuna certezza su volumi produttivi, sui livelli occupazionali, sugli assetti produttivi, sulla ripartenza dell'AFO 5, sulla realizzazione di forni elettrici e impianto DRI. Ci chiediamo cosa intenda fare il Governo nei confronti di un'azienda strategica, controllata dallo Stato ma sottomessa da un socio privato i cui obiettivi divergono da quelli dell'interesse nazionale. Per questi motivi continueremo a non essere complici di questo disastro sociale e industriale.

Ipca: grazie alla clausola di salvaguardia nel CCNL i metalmeccanici riceveranno in busta paga 123,40 euro



“I lavoratori metalmeccanici hanno ricevuto una bella notizia: grazie alla ‘clausola di salvaguardia’ sull’inflazione stabilita nell’ultimo rinnovo del CCNL Federmeccanica-Assistal siglato il 5 febbraio 2021 e sulla base della stima dell’inflazione misurata dall’indice Ipca al netto dei beni energetici importati, i lavoratori metalmeccanici riceveranno in busta paga 123,40 euro e non i 27 stabiliti al momento della stipula. La clausola prevede infatti un adeguamento in positivo rispetto all’Ipca, che si attesta appunto al +6,6% nel 2023”. Così il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella** ha commentato i dati dell’Ipca pubblicati di recente.

UN ADEGUAMENTO GIUSTO

“Ancora una volta - continua - siamo stati lungimiranti adottando una soluzione unica nel suo genere, uno strumento importante che adeguando i salari al costo della vita restituisce ai nostri lavoratori una parte del potere di acquisto che avrebbero altrimenti perso”.

In vista del prossimo rinnovo del CCNL, in scadenza a giugno 2024, sarà fondamentale partire da queste basi. Innanzitutto, occorrerà garantire il mantenimento della clausola di salvaguardia e puntare ancora sull’incremento salariale e sul recupero del potere di acquisto, poiché alla

luce del cambiamento epocale che si sta determinando, il recupero dell’inflazione non può essere considerato sufficiente a garantire ai lavoratori una vita dignitosa. “In un momento storico come questo, di enormi difficoltà, il sindacato metalmeccanico ha fatto sicuramente la differenza e senza ombra di dubbio continuerà a farla”, conclude Palombella.

AUMENTI SALARIALI DA GIUGNO 2023 CCNL FEDERMECCANICA-ASSISTAL



Ipca 6,6%

Livelli Prof. CCNL	Minimi in vigore	Aumenti dal 1/6/2023	Minimi dal 1/6/2023
D1 (ex 2')	1.509,07 €	99,60 €	1.608,67 €
D2 (ex 3')	1.673,45 €	110,45 €	1.783,90 €
C1 (ex 3'S)	1.709,60 €	112,83 €	1.822,43 €
C2 (ex 4')	1.745,75 €	115,22 €	1.860,97 €
C3 (ex 5')	1.869,64 €	123,40 €	1.993,04 €
B1 (ex 5'S)	2.003,99 €	132,26 €	2.136,25 €
B2 (ex 6')	2.149,95 €	141,90 €	2.291,85 €
B3 (ex 7')	2.400,22 €	158,41 €	2.558,63 €
A1 (ex 8'Q)	2.457,72 €	162,21 €	2.619,93 €

PIÙ SALARIO AI LAVORATORI!

Raggiunto accordo con Electrolux per Susegana: maggior produttività in cambio di investimenti e modelli



di Gianluca Ficco

Dopo un negoziato assai complesso durato oltre due mesi e un'ultima tiratissima nottata di trattative, il 6 giugno è stata raggiunta in extremis un'intesa con Electrolux sul piano di riorganizzazione e rilancio dello stabilimento di frigoriferi di Susegana (Treviso). L'accordo condiziona gli incrementi di produttività richiesti da Electrolux non solo a importanti misure di salvaguardia della sicurezza sul lavoro, ma anche alla effettiva realizzazione di un piano di investimenti da 110 milioni di euro.

STABILIMENTO DI

INCERTEZZA DEL SETTORE

L'incremento del gettito orario sulle linee di montaggio da 94 a 108 pezzi potrà difatti avvenire solo a fronte della materiale costruzione di una terza linea di montaggio e della allocazione di nuovi modelli di frigoriferi con corrispondenti incrementi dei volumi produttivi. Questa cautela, che forse costituisce l'elemento maggiormente caratterizzante dell'intesa, è tanto più utile se si considera la oggettiva incertezza in cui versa il settore degli elettrodomestici in generale ed Electrolux in particolare. Negli ultimi mesi si sono moltiplicate sulla stampa internazionale voci di acquisizione della multinazionale da parte di un grande gruppo asiatico e in ogni caso nelle fabbriche stiamo assistendo ad un drammatico calo dei volumi produttivi.

MISURE SPECIFICHE

Al contempo l'aumento del gettito produttivo potrà avvenire solo a fronte di specifiche misure, quali la aggiunta di personale stabile sulle linee e una maggior automazione per non saturare ulteriormente i tempi di lavoro; rimangono intatte le modalità di fruizione delle pause, che inizialmente la Direzione aziendale pareva voler modificare, e si aggiungeranno dei cadenzatori per evitare variazioni arbitrarie dei tempi di lavoro. Si rafforza infine il sistema partecipativo con un meccanismo di coinvolgimento della Rsu in specifiche commissioni che avranno il compito di monitorare il processo di riorganizzazione.

SEGNALE PER L'INDUSTRIA

L'accordo siglato con Electrolux il 6 giugno non solo è importantissimo per il futuro dei circa 1.300 lavoratori di Susegana, ma costituisce un segnale rilevante per l'intera industria degli elettrodomestici italiana. Siamo difatti entrati in una fase assai pericolosa e complessa, perfino contraddittoria. Da una parte l'Italia perde competitività a causa degli aumenti di costo e della debolezza dei consumi, ma dall'altra alcune occasioni di investimento possono derivare dal ridisegno delle catene del valore globali. Ne consegue che dobbiamo fare tutto ciò che possiamo per mettere il nostro Paese in condizione di intercettare investimenti e produzioni, naturalmente nel rispetto di condizioni di lavoro dignitose. E' ciò che abbiamo fatto nell'accordo per Susegana, è ciò che proveremo a fare con il Governo nei prossimi incontri programmati al Ministero delle Imprese e del Made in Italy.

Hitachi: presentata la piattaforma, fissate le date per un confronto serrato



Nella giornata di martedì 13 giugno, presso la sede dell'Unione Industriali di Napoli, Fim, Fiom, Uilm nazionali, provinciali e coordinamento dei delegati, hanno presentato a Hitachi la piattaforma per il rinnovo del contratto di secondo livello per il triennio 2023/2025 approvata dai lavoratori e dalle lavoratrici.

IL CONTESTO

Il tempo di presentazione di questa piattaforma è caratterizzato da una forte crescita dei prezzi, un'inflazione a due cifre e il potere d'acquisto dei salari che arranca. Allo stesso tempo, il gruppo Hitachi cresce e si pone obiettivi di carattere economico in termini di margini e redditività a due cifre percentuali. Il contesto in cui opera la società in Italia, (che è di gran lunga il mercato europeo più importante) è di significativi piani d'investimento pubblici, diretti e con cifre stanziati nel cosiddetto PNRR, per il rafforzamento, ammodernamento e riconversione parziale delle infrastrutture di trasporto del Paese. Anche il principale cliente, Ferrovie dello Stato, ha previsto nell'ultimo piano industriale per il decennio a venire, una cifra che si avvicina ai 200mld di euro, di cui una parte significativa è destinata alla rete e al materiale rotabile. È con queste brevi premesse, sia per ragioni di carattere generale che per condizioni di carattere aziendale, in un'ottica

di maggior coinvolgimento e ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori, oltre che per la tutela e avanzamento delle condizioni degli stessi, che Fim Fiom Uilm sono convinti che ci siano tutti i presupposti per andare al rinnovo del contratto di gruppo.

POLITICA INDUSTRIALE

Pertanto, i sindacati metalmeccanici chiedono di condividere con l'azienda il piano industriale per i prossimi anni, in particolare sul posizionamento globale del Gruppo Hitachi e relative ricadute sulle diverse linee di business; sullo stato di avanzamento dell'acquisizione di Thales e il futuro ruolo dei siti italiani; sulla necessità di nuove acquisizioni nella linea di business Vehicle; sull'esternalizzazione di attività e la definizione delle attività core. Vi è un elevato numero di personale incentrato a Pistoia e Reggio Calabria che richiede una profonda riflessione sulla stabilizzazione delle relative capacità e attività produttive, anche in relazione alla capacità di controllo del processo di produzione del prodotto; vi è un diffuso decentramento, sia all'estero che in Italia, di attività ingegneristiche anche di alto contenuto tecnologico, per cui si rileva l'urgenza di una campagna specifica di assunzioni, rivedendo le strategie di ingaggio.

ALTRI TEMI

Tra i temi importanti, prima di tutto quello della **salute e sicurezza**, a partire da possibili accordi di sito con le amministrazioni locali per favorire un trasporto pubblico che sia funzionale al movimento dei lavoratori all'ottimizzazione del microclima aziendale, fino alla indispensabile presenza capillare degli RLS in maniera proporzionata al numero di dipendenti nel Gruppo; si deve poi prevedere un sistema incentivante, in termini di monte ore dedicato alla **formazione**, per chi fa formazione on the job e la creazione di un'Accademy per meglio fronteggiare il mutamento del mercato del lavoro; e non può mancare un ragionamento sull'**orario di lavoro** e sull'organizzazione dei turni nei cantieri, sul **welfare** e i benefit aziendali.

PARTI NORMATIVE

Va rivista la disciplina dello **smart working** in relazione a una nuova organizzazione del lavoro che tenga conto delle esigenze di migliore conciliazione vita lavoro, in particolare si richiede una maggiore attenzione ad alcune categorie di lavoratrici e lavoratori (fragili, neomamme, genitori di figli portatori di handicap ecc..).

INQUADRAMENTO

In relazione a quanto concordato nell'ultimo CCNL di categoria, si chiede di sviluppare un ragionamento congiunto sulle possibilità di avanzamento di carriera professionale in ambito produttivo, anche in relazione alle polifunzionalità.

RICHIESTE ECONOMICHE

Sulla parte economica, Fim Fiom Uilm chiedono di adeguare le trasferte ferme da tempo; l'erogazione del buono pasto per chi fa smart working; l'adeguamento della maggiorazione per prestazione in turno in cantiere e in stabilimento; l'aumento di 1.500,00 euro medi del Premio di risultato e di stabilizzazione di parte dello stesso in cifra consolidata da determinarsi nel corso del triennio contrattuale.

PROSSIME TAPPE

L'azienda ha ascoltato e si è riservata di iniziare a rispondere puntualmente a partire dal prossimo incontro. Si è convenuto di fissare una serie di date successive all'incontro del 4 luglio (11, 12, 27 luglio sempre presso la sede dell'Unione Industriali di Napoli).

G&W Electric: ritratto di un Paese in balia della speculazione industriale d'oltreoceano



di **Marcellino Miroballo**

La storia della G&W Electric affonda le sue radici in una delle aziende impiantistiche ed energetiche più grandi d'Italia, orgoglio del Made in Italy: la Tozzi Sud S.p.A. Per l'azienda romana,

specializzata nella produzione e installazione di quadri elettrici a media e bassa tensione, investire al sud rappresentava una possibilità di riscatto per tanti giovani foggiani che negli anni sono entrati a far parte di questa importante realtà, la quale garantiva un posto stabile, ben retribuito e con una prospettiva di crescita importante. Nel 2019 la cessione del ramo d'azienda alla G&W Electric: storica società statunitense nata a Chicago ad inizio secolo scorso.

L'INIZIO DELLA VICENDA

Dal 2019 a gennaio 2023 l'azienda sembrava vivere un momento di forte crescita, testimoniato anche dal fatto che nel 2022 si sono rese necessarie nuove assunzioni di personale per garantire la produzione necessaria al fabbisogno delle commesse con i vari clienti a livello nazionale e internazionale, prima fra tutte ENEL. Nulla,

insomma, che lasciasse presagire ciò che di lì a poco sarebbe successo. A inizio anno, addirittura, le segreterie di UILM, Fim e Fiom attendevano la convocazione da parte della direzione aziendale per discutere di nuovi fabbisogni di personale per saturare gli alti carichi di lavoro. Poi, precisamente il 18 gennaio, l'amara sorpresa: la G&W comunicava a Confindustria e alle segreterie territoriali di Foggia l'avviamento della procedura di licenziamento collettivo per i 114 dipendenti. Tra i lavoratori si scatenava velocemente il panico.

I MOTIVI DELLA CESSAZIONE DI ATTIVITÀ

In una lunga nota, l'azienda spiegava che la decisione di avviare la procedura era scaturita dal fatto che "la situazione economico-finanziaria della società [...] è sempre stata di altissima gravità" e che "gli alti costi di produzione, acuiti - a lor dire - dalla pandemia e dalla crisi energetica, sono divenuti nel tempo insostenibili". Secondo l'accurata analisi fatta dalla società, inoltre "la precedente proprietà aveva già contratto una situazione debitoria importante dalla quale, nonostante i tentativi di risanamento ed i sostanziosi investimenti della nuova società, pare non esserci stata altra via d'uscita". Infine, concludeva la nota, "le ingenti perdite registrate fino ad oggi non hanno potuto evitare la cessazione dell'attività".

IL TAVOLO DI CRISI ALLA REGIONE PUGLIA

I Sindacati, recepitata la drammatica situazione, attivavano un primo esame congiunto il 23 gennaio, in cui l'azienda confermava la volontà di chiusura del sito foggiano ritenendola una scelta irrevocabile, incurante delle ripercussioni sul tessuto sociale del territorio. Per UILM, Fim e Fiom non restava che intraprendere iniziative di lotta e convocare urgentemente il tavolo regionale del SEPAC. All'incontro del 3 febbraio, presenziato dal Presidente della Regione Puglia, Michele Emiliano, l'azienda ribadiva le sue intenzioni ma sembrava aprirsi uno spiraglio nel momento in cui lo stesso Presidente Emiliano si è proposto intermediario tra la G&W e la committente ENEL per ritoccare i prezzi dei prodotti ritenuti, a detta dell'azienda, principale causa delle perdite economiche della società. In quell'occasione fu proprio la UILM a chiedere all'azienda di rivedere la propria posizione e di sospendere la procedura di licenziamento collettivo per non vanificare gli sforzi posti in essere anche dalle istituzioni e dare ai lavoratori la possibilità di un approccio morale più sereno.

IL MANCATO ACCORDO

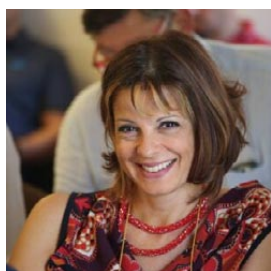
Nei successivi incontri tenutisi presso il SEPAC e la sede Confindustria di Foggia, le Parti sembravano aver raggiunto un accordo per traghettare i licenziamenti al 01/01/2024 ed un incentivo economico corposo per tutti i lavoratori. Lo slittamento della procedura sarebbe stato utilissimo soprattutto a guadagnare tempo nell'eventualità che qualche compratore esterno avesse potuto avanzare un'offerta per rilevare l'attività, cosa per la quale l'azienda si era resa sin da subito disponibile. Protagonista di questo ipotetico accordo, ancora una volta, la UILM che sin dal primo momento ha tentato ogni via di fuga

per scongiurare la catastrofe e salvaguardare i posti di lavoro. In un secondo incontro presso il SEPAC, che sarebbe poi avvenuto il 4 aprile, la Fiom si dichiarava indisponibile a siglare un accordo che prevedesse licenziamenti al 01/01/2024: gelo totale in aula, l'ipotetico accordo che avrebbe permesso ampio respiro a questa complicata vicenda era saltato mentre le speranze dei lavoratori svanivano di colpo nel nulla.

L'INCONTRO AL MIMIT E IL LICENZIAMENTO "VIA E-MAIL"

A nulla è valso l'incontro da remoto con il Ministero delle Imprese e del Made in Italy per discutere della vertenza G&W. In quell'occasione anche il MIMIT, nel vano tentativo di salvaguardare i posti di lavoro ed il sito produttivo, aveva chiesto all'azienda di superare le frizioni fin lì generate e di agevolare un percorso di vendita dello stabilimento foggiano. Tuttavia, a nulla sono serviti gli sforzi profusi in circa 4 mesi di trattativa: con una raccapricciante e-mail indirizzata ai lavoratori, lunedì 15 maggio la G&W Electric comunicava a tutti i dipendenti la cessazione del rapporto di lavoro. Ansia, sgomento, rabbia e paure prendevano il sopravvento nelle 114 famiglie destinatarie della famigerata e-mail. Il dramma che si è consumato in questo particolare spicchio di territorio pesa come un macigno sulle spalle dei lavoratori e delle loro famiglie. Il nostro più grande rammarico è quello di non essere riusciti ad evitare il peggio e per il momento all'orizzonte non si intravede nulla. Il triste epilogo di questa drammatica vicenda è la testimonianza di come la speculazione delle grandi industrie americane, alla lunga, si rifletta in modo negativo sul tessuto sociale ed economico del nostro Paese.

Contro la violenza ognuno faccia la sua parte



di **Loretta Tani**

La scorsa settimana, dopo l'ennesimo raccapricciante femminicidio di Giulia Tramontano e del bambino che portava in grembo, il Consiglio dei Ministri, per cercare di interrompere

questo ciclo di violenza, ha approvato un disegno di legge con un pacchetto di misure che sono tutte riconducibili alla prevenzione, chiedendo al Parlamento la procedura di urgenza per la sua approvazione.

VOGLIA DI CAMBIARE

Sono passati mesi dal giorno dell'evento Contro la violenza, voluto e organizzato dalla Commissione Pari Opportunità di Federmeccanica, Assisital, Fim, Fiom e Uilm, un evento che per il settore dei metalmeccanici ha segnato una tappa importante perché ci ha visti protagonisti della voglia di cambiare. La nostra nazione, l'Italia, sempre più ci lascia sbigottite, amareggiate, ferite, impaurite davanti a tanta violenza profusa nei confronti di donne, madri, compagne, figlie. Una violenza efferata, crudele, che non ha logica, che non ha motivo. Ci troviamo davanti a questo scenario quasi ogni giorno, per il quale dobbiamo e vogliamo trovare la strada del cambiamento, per ritornare ai giusti valori di una "vita umana" che non debba essere sprecata per il delirio di onnipot-

tenza di quell'uomo che un giorno era stato considerato l'amore della vita.

IL NOSTRO CONTRIBUTO

Il 10 novembre scorso ci siamo avvalse di persone esperte che vivono quotidianamente il dramma delle donne violate, maltrattate, per capire come agiscono in queste situazioni, quali sono le dinamiche, quale interpretazione danno al comportamento del maltrattante, quali procedure mettono in atto, e cosa si può fare per dare anche noi il nostro contributo relativamente al nostro settore, alle nostre competenze all'interno delle aziende metalmeccaniche. Gli interventi che si sono succeduti avevano tutti un filo conduttore, dal settore sanitario, ai centri antiviolenza, alle forze dell'ordine, è cioè la mancanza di un'adeguata formazione per contrastare il fenomeno. Formare le persone che sono destinate al servizio è quanto meno prioritario, ma è ancora più corretto ed efficace formare tutte le persone che lavorano in questi ambiti, perché ciascuna di loro potrebbe, anche in un secondo momento, aver a che fare con donne maltrattate. È importante insegnare a distaccarsi dai pregiudizi derivanti dai retaggi personali ed è proprio per questo che un'educazione emozionale e una formazione al rispetto delle disuguaglianze sarebbe opportuno farla fin dai primi anni di scuola. La violenza sulle donne non è da considerarsi un fatto individuale ma sociale, per tutte le ripercussioni che si riflettono sulla nostra società.

UN OPUSCOLO INFORMATIVO

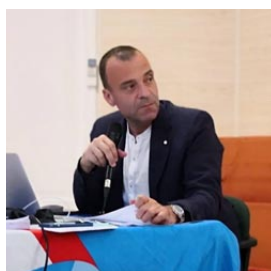
È stata unanime la decisione della Commissione di raccogliere in un opuscolo il lavoro svolto in quella giornata riportando ogni singolo intervento che ha generato emozioni, nuovi progetti, e soprattutto l'idea che quella giornata non rimanesse soltanto appannaggio di coloro che erano presenti in sala, ma fosse capitale comune attraverso un testo da divulgare ad una

ampia platea di persone che possono aiutare a contrastare la violenza ed essere anche loro protagonisti di un cambiamento culturale. Si riporta il link dell'opuscolo con la speranza che sia letto e adeguatamente divulgato in maniera capillare all'interno delle nostre rappresentanze sindacali al fine di raggiungere il maggior numero di lavoratrici e lavoratori.

Buona lettura



Al via il corso per RLST della Uilm Nazionale



di **Andrea Farinazzo**

Si è svolto il 13 giugno 2023 in presenza nella sede della Uilm Nazionale il primo dei 15 moduli previsti per il corso di formazione dedicato agli RLST (Rap-

presentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale) che avrà una durata di 64 ore come stabilito dall'articolo 48 comma 3 del decreto legislativo 81/08. Il corso è rivolto a RLS eletti nelle liste della UILM con esperienza consolidata in azienda che potranno in futuro cimentarsi con l'attività di RLST nel mondo delle piccole e medie imprese metalmeccaniche, orafe e dell'installazione di impianti. Al termine del percorso formativo, con il superamento del test finale, i partecipanti acquisiranno il requisito e soprattutto le competenze per poter svolgere l'attività di RLST per le imprese aderenti all'EBM, ma anche nell'artigianato. Erano presenti alla prima giornata **Rocco Palombella**, Segretario Generale UILM, **Luca M. Colonna**, Segretario nazionale Uilm e componente esecutivo EBM, **Andrea Farinazzo**, responsabile Ufficio Salute e sicurezza sul lavoro Uilm nazionale e **Rosa Pugliese**, responsabile formazione Uilm nazionale.

LA SICUREZZA PRIMA DI TUTTO

Rocco Palombella nell'apertura dei lavori, ha ribadito che non ci può essere lavoro senza sicurezza e i rappresentanti sindacali hanno un ruolo fondamentale garantire le

condizioni di salute e sicurezza ai lavoratori. Ci sono aziende nel nostro settore che sono all'avanguardia mentre molte sono indietro e proprio in queste deve aumentare la nostra azione. La sicurezza non può essere considerata un costo ma un prerequisito in ogni luogo di lavoro. La Uilm continuerà a lavorare, stando al fianco dei lavoratori e dei rappresentanti sindacali per arrivare all'obiettivo "Zero morti sul lavoro". Luca Maria Colonna ha spiegato di come nasce 'E.B.M.', l'Ente Bilaterale del settore metalmeccanico volto a promuovere e favorire le prestazioni, previste dal CCNL del 29 luglio 2013 e dal successivo verbale di incontro del 4 ottobre 2013, in tema di diritto alle prestazioni della bilateralità. Costituito con accordo sottoscritto in data 15 novembre 2013 tra Unionmeccanica Confapi e Fiom Cgil, e successiva integrazione di Fim Cisl e Uilm Uil a seguito del rinnovo del CCNL sottoscritto il 3 luglio 2017, l'E.B.M. progetta e realizza le azioni in materia di Sicurezza, Sviluppo Bilateralità, Sostegno al Reddito e Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro. Al suo interno trova spazio il sistema di richiesta di RLST per quelle aziende che al suo interno non hanno il RLS, con un sistema di contribuzione da parte delle aziende che aderiscono.

OGNI LAVORO DEVE ESSERE SICURO

La responsabile dell'ufficio formazione della Uilm nazionale Rosa Pugliese riprendendo le parole di Palombella ha ribadito che ogni posto di lavoro deve essere sicuro e che la dimensione delle aziende non può essere un de-

terrente per allentare la presa in fatto di sicurezza sul lavoro. Ha poi elencato le parole-chiave emerse durante la prima fase di presentazione dei partecipanti, tra cui "la fretta", "il senso di colpa", "un salto nel vuoto", "la distrazione" "la discontinuità del lavoro". Infine, il sottoscritto è entrato nel merito del percorso di formazione con la spiegazione di ogni singolo modulo atto a fornire un bagaglio di informazione e formazione tale da sostenere i futuri RLST in un percorso di formazione continua.

TANTI TEMI AL CENTRO

Saranno molte le tematiche che verranno affrontate all'interno del percorso formativo tra cui la sorveglianza sanitaria - il ruolo del Medico Competente nel processo di valutazione dei rischi, il ruolo dell'RLST nella sorveglianza sanitaria, Il ruolo dei VVFF in tema di vigilanza e temi normativi, Rapporti tra MC e gli organi di Vigilanza - I Processi di prevenzione e sorveglianza Elementi base di primo soccorso e cosa e come trasferire questi ai dipendenti di piccole e piccolissime imprese, Modelli di organizzazione e gestione della sicurezza, sistemi di gestione di salute e sicurezza, approfondimenti sulla norma ISO 45001. Aspetti penali della prevenzione e della sicurezza sul lavoro, il modello organizzativo gestionale 213/01, il ruolo del preposto e la responsabilità, obblighi dei soggetti della sicurezza e sanzioni correlate, comunicazione e relazioni tra RLST e gli altri soggetti, le specificità della piccola e piccolissima impresa e le specificità dell'RLST, comunicazioni e tecniche comunicative, relazione e gestione dei rapporti tra SPP -RLS -DDL, comunicare la sicurezza in azienda. Saranno molti i docenti che si alterneranno nel percorso di formazione tra cui, **Rita Somma** (Consulente e formatore Health & Safety con pluriennale esperienza, maturata in modo significativo nei settori: meccanico), **Gianni Scarpato** (componente della Commissione di Diritto Processuale Penale presso il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Napoli esperto in materia di sicurezza sul lavoro), **Salvatore Strino** (Laureato nel 2004 in Scienze Ambientali presso l'Università di Napoli, frequenta subito dopo un Master sui Sistemi di gestione Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza presso una scuola di Management di Bari.), **Antonio Terracina**, **Pierluca Narraccio**, **Carlo Jelmini**.

IL RUOLO DELL'RLST

Tutto ciò servirà a trasferire il ruolo reale degli RLST sempre visti troppo a margine delle piccole e medie imprese, tenendo sempre in mente il ruolo del RLST che viene qui di sotto riepilogato.

Quali sono i compiti del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale? Il comma 1 dell'articolo 48

rimanda all'esercizio delle competenze indicate all'articolo 50 (che riguardano anche l'RLS), per quanto riguarda i compiti dell'RLST. Fermo restando quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale deve attenersi a quanto segue:

- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
 - è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
 - è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
 - viene interpellato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37 del D.Lgs. 81/2008;
 - riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative e sottoscrivere il . Inoltre, riceve le informazioni inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
 - riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
 - svolge una formazione adeguata (non deve essere inferiore a quella prevista dal comma 7, art. 48 del D.Lgs. 81/2008);
 - promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
 - formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
 - migliora la qualità del lavoro attraverso il dialogo tra dipendenti e datore di lavoro;
 - raccoglie le richieste e le segnalazioni dei dipendenti in materia di salute e sicurezza e effettua le verifiche necessarie;
 - avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
 - può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
 - partecipa alla riunione periodica (art. 35);
 - effettua proposte in merito all'attività di prevenzione.
- Oltre tutto ciò fa la cosa più importante salvaguarda le persone dal rischio di infortuni e di malattie professionali.