

VOLTIAMO PAGINA

SOMMARIO

Polimeri
Europa
pag.2

Welfare
Contrattuale
pag.3

Sasol Italy
Premio
di partecipazione
pag.4

Mobilità
e Fondenergia
pag.5

ISAB
Progetto
di
riorganizzazione
pag.6

Lavoro notturno
pag.7

Attivo
Territoriale
Uilcem
Siracusa
pag.8

Ad un anno esatto di distanza dal nostro ultimo congresso la situazione è notevolmente regredita, la ricetta che avevamo fornito, gli appelli che avevamo lanciato, gli impegni che i politici e le istituzioni avevano preso in quella sede sono caduti nel vuoto, come troppo spesso accade in questo paese. L'onda lunga della crisi continua a falciare l'economia della nazione ed il mondo del lavoro, determinando la chiusura di aziende e la crescita sia degli ammortizzatori sociali che del tasso di disoccupazione. Sono un miliardo le ore di cassa integrazione dall'inizio dell'anno, e nel terzo trimestre del 2010 il tasso di disoccupazione si è attestato all'8,5%, uno dei più alti dall'inizio della congiuntura economica negativa. Un fenomeno questo ad alto tasso di drammaticità che è sfociato in emergenza sociale, la lunga catena di suicidi degli imprenditori del nord est la scorsa estate, i gesti eclatanti dei tanti lavoratori decisi a non rassegnarsi alla perdita del posto di lavoro sono soltanto la cartina di tornasole di una situazione che corre il rischio di sfuggire a qualsiasi tipo di controllo. Nel nostro paese invece ci si limita ancora a fronteggiare le emergenze attraverso soluzioni tampone, senza intervenire con misure di sostegno alle imprese e ai lavoratori. Tutto ciò con grosse responsabilità della classe politica a tutti i livelli, distratta, inadeguata e litigiosa. E' sotto gli occhi di tutti, piuttosto che occuparsi dei problemi veri del paese, si dà vita a teatrini indecenti in cui a fare da protagonista è il gossip, mettendo in crisi l'ormai precario equilibrio del governo nazionale e del paese tutto. Potrebbe mettersi in piedi una seria politica economica e industriale che dia supporto al patrimonio delle imprese ita-

liane e ai lavoratori che sono i principali artefici di sperare i sei progetti enunciati dal Presidente della



questa ricchezza, partendo da una riforma fiscale, che da troppo tempo come U.I.L., invociamo che renda giustizia ai lavoratori dipendenti di questo paese, rimasti gli unici a tirare la carretta delle entrate fiscali. Occorre alleggerire la pressione fiscale sui redditi dei lavoratori e la detassazione dei salari di produttività non può che essere solo l'inizio di questo percorso, occorre quindi detassare gli utili delle imprese che vengono reinvestiti soprattutto per l'ammmodernamento della tecnologia. È necessario un intervento della politica che renda più forte la capacità di attrarre gli investimenti nel nostro paese e che contestualmente snellisca l'iter burocratico relativo alle autorizzazioni. La scorsa settimana abbiamo partecipato all'ennesimo incontro interlocutorio per l'Accordo di Programma da cui è venuta fuori la necessità di rivedere il testo per capire quali progetti sono ancora attuabili e quali proposte alternative possono essere inserite. Da parte nostra il giudizio non può che essere negativo, mancano **140 milioni** dello Stato, destinati alla costruzione del glicole etilenico, la cui mancata costruzione indebolisce l'impianto di etilene. E non fanno ben

Provincia, di cui nessuno conosce la sostanza considerando che le risorse rimaste a disposizione sono irrisorie e che sul prezzo politico delle aree ex Syndial si sta giocando una partita poco chiara. Sul nostro territorio si è aperta la discussione sul pesante progetto di riorganizzazione che interessa la raffineria **ISAB** che insiste sul nostro territorio e che prevede 180 esuberi. Il nostro giudizio è che questo progetto sia troppo ambizioso con questi numeri e che i carichi di lavoro non possono essere supportati dal personale in servizio, senza intaccare gli standard di sicurezza. Analizzando la situazione dello stabilimento **Polimeri Europa** di Priolo, vi è preoccupazione per la ripresa del servizio del "Progetto Salute", abbiamo già diffidato l'azienda e proclamato la stato di agitazione per evitare che i tempi si dilunghino ulteriormente. Rimanendo in ambito **Eni**, attendiamo l'avvio dell'impianto Taf di Syndial, che garantirà la bonifica delle acque di falda, dopo avere scongiurato il pericolo di gestione dell'impianto da parte di società esterne, abbiamo colto l'opportunità di inserire forze fresche dal mondo del lavoro esterno:

evento che non accadeva da anni in Syndial. Volgendo lo sguardo all'altro stabilimento chimico del nostro territorio, accogliamo con favore i passi avanti effettuati nell'ultimo periodo dalla **Sasol Italy**, restano da risolvere tutta una serie di problematiche legate alle ricadute professionali a valle del progetto riorganizzativo e la rivisitazione dei parametri per il calcolo del premio di partecipazione. Come Uilcem riteniamo che debba essere riconosciuto il pesante sacrificio sostenuto dai lavoratori che ha portato al raggiungimento di questo importante obiettivo con una tempistica inaspettata, attraverso delle ricadute professionali che soddisfino le aspettative dei lavoratori. Per quanto concerne i parametri del Premio di partecipazione, non siamo chiusi a qualsiasi tipo di novità, a patto che non venga stravolta l'impalcatura del premio che ha fin qui portato ad ottimi risultati. Per quanto concerne il settore elettrico preoccupa il futuro della **centrale Enel** di Augusta dopo le misure che hanno permesso di tenere in marcia questo impianto arrivano segnali preoccupanti per il futuro, come Uilcem riteniamo imprescindibile la riconversione a turbogas unica misura che garantisce il futuro. Come si evince da queste righe la situazione non è delle migliori, la nostra missione come organizzazione sindacale è quella di difendere il mondo del lavoro nel nostro territorio, e come Uilcem continuiamo a lavorare per essere sempre più adeguati a questa missione.

Emanuele Sorrentino

UNO SGUARDO AL REPARTO MANUTENZIONE



Il reparto manutenzione operante nello stabilimento Polimeri Europa di Priolo soffre, da qualche tempo ormai di difficoltà legate all'organizzazione del lavoro ed a fenomeni di sottoinquadramento, tuttavia l'attività svolta dai lavoratori di questo reparto è apprezzata e presa a modello da tutta l'Eni. Tutto ciò, per stessa ammissione dei responsabili aziendali, grazie al grande impegno e senso di responsabilità dei lavoratori, costretti a mettere in campo un impegno straordinario per mandare avanti i lavori. Per superare queste problematiche da tempo le organizzazioni sindacali hanno richiesto un confronto all'azienda, che nel frattempo rendendosi conto di queste difficoltà ha elaborato un nuovo piano organizzativo, tutto ciò ha fatto ritardare l'inizio della discussione generando qualche malcontento tra i lavoratori.

Da qualche mese è iniziato il confronto su questo progetto, che prevede l'aggiunta di due posizioni di lavoro e riconosci-

menti professionali che dovrebbero riguardare gran parte dei lavoratori di questo reparto. Le linee guida di questo progetto, prevedono la divisione tra quei lavori di routine che non richiedono eccessiva professionalità e quelli in cui è necessaria un'elevata competenza, queste attività verrebbero diversificate tra diverse funzioni.

Ci troviamo di fronte alla prima discussione sull'organizzazione del lavoro di questo reparto in questo stabilimento, e tutto ciò è da considerare un passo avanti rispetto al passato.

Facendo una valutazione rispetto al nuovo piano organizzativo, credo si possa accogliere con favore l'aumento delle posizioni in organico, la riqualificazione del personale e la

valorizzazione della professionalità attraverso la suddivisione dei lavori. Alcune perplessità derivano dalla distribuzione dei carichi di lavoro per alcune posizioni di lavoro, è stato richiesto all'azienda un confronto analitico per capire se la distribuzione può essere ottimizzata. Un'altra difficoltà si riscontra nella creazione della figura di assistente elettro/strumentale considerando che ad oggi non sono presenti in stabilimento figure in grado di operare in entrambe i settori.

Analizzando la situazione del servizio elettrico in turno in cui lavoro, emergono alcune difficoltà sulla disciplina dei per-

messi di lavoro, occorre fare chiarezza sulle procedure per evitare malintesi che mettono a rischio il normale svolgimento dell'attività. La gestione delle attività quotidiane è messa in crisi dalla vastità dello stabilimento e dalle attività svolte in Syndial per mancanza di una struttura elettrica giornaliera, ad aggravare questa situazione concorre l'atteggiamento di qualche esponente aziendale che mostra limiti nella gestione dei rapporti umani, mi auguro che certi incresciosi episodi avvenuti di recente non si ripetano, per non trovarsi di fronte a situazioni che poco hanno a che vedere con l'attività lavorativa ma che possono portare a conseguenze spiacevoli.

Giuseppe Di Natale



CONDOGLIANZE

La redazione di Rinnovamento

e tutta la Uilcem Siracusa, esprime le più sentite condoglianze alla famiglia dell'amico

Mario Li Noce

Seg. Generale della UIL pensionati Siracusa.

OSSEVATORIO CHIMICO NAZIONALE A MILANO INCONTRO POSITIVO

“Spostare le rivendicazioni verso l’ambito sociale”



A Milano nelle strutture dell’Assolombarda si è riunito il 18 novembre scorso l’Osservatorio chimico nazionale, ad undici mesi esatti dalla sigla dell’accordo sul CCNL. Si è discusso di responsabilità sociale d’impresa nella contrattazione di 2° livello.

I lavori si sono aperti con l’intervento dell’ing. Luigi Mansi

vice presidente di Federchimica che ha fatto il punto della situazione sull’andamento del settore. Il 2010 è stato un anno di ripresa del settore, rispetto all’anno precedente disastroso per il settore chimico.

E’ stato evidenziato che le aziende vanno verso il recupero dei volumi d’affaripersi nell’ultimo biennio, le previsioni per il 2011 accennano ad una crescita inferiore rispetto all’anno scorso, tuttavia si guarda al futuro con un certo ottimismo, perché come ha affermato Mansi, “ la chimica italiana ha

caratteristiche proprie dei grandi Paesi industriali.

Successivamente si è aperto il confronto che ha portato alla sigla dell’accordo sulla responsabilità sociale d’impresa nella contrattazione di secondo livello. Sono state tracciate le linee guida che definiscono gli ambiti in cui a livello aziendale ci si dovrà muovere per rafforzare il welfare contrattuale .

Si parte dall’orario di lavoro e dalla sua flessibilità, alle agevolazioni per lavoratori studenti, dai portatori di handicap fino a giungere ai temi di salute, sicurezza ed ambiente.

Nel suo intervento il nostro segretario generale Augusto Pascucci ha evidenziato la qualità delle relazioni industriali in questo settore, che nonostante il momento economico sfavorevole, che ha determinato la

chiusura delle fabbriche ed il ricorso agli ammortizzatori sociali, consente il raggiungimento di importanti accordi, che se ben sfruttati porteranno a migliorare la qualità del lavoro in azienda.

A mio modo di vedere, come sindacato occorre avere la capacità di sfruttare questa importante intesa, scongiurando il pericolo che questa rimanga lettera morta, perché un momento storico come quello odierno è geniale l’intuizione di spostare il mirino delle rivendicazioni verso l’ambito sociale.

Garantire ad i nostri lavoratori la tutela del welfare in un momento in cui lo stato sociale garantisce sempre meno, può essere una delle nuove frontiere del sindacato moderno.

Andrea Bottaro

ENEL-VECCHIA , AMATA E MARTORIATA TIFEIO!

“L’imperativo è di riconvertire per battere la concorrenza”

Non c’è pace per la vecchia C/le Enel Tifeo Augusta, ancora indispensabile per il sistema elettrico siciliano. In questi ultimi mesi troppe sono state le cose dette e scritte, in merito a dimissioni premature annunciate per la mancata autorizzazione nella conferenza dei servizi tenuta a Roma il 22 giugno.

Di fronte a tale annuncio come OO.SS. Territoriali ci siamo mossi tempestivamente nei confronti dell’azienda sollecitando gli investimenti annunciati nell’incontro Regionale del 13 maggio c.a. per soddisfare le richieste dell’AIA (Autorizzazione integrata ambientale) per continuare a mantenerla in esercizio fino al 2015.

Infatti nell’incontro del 09 luglio su nostra sollecitazione l’Azienda ha incrementato le somme di investimento per intervenire su Depolverizzatori e Condotte Gas, Nuovo Sistema di Evacuazione Ceneri, Sostituzione

Sistema di Regolazione e Controllo Bruciatori.

Inoltre così come concordato in tale incontro è già stato effettuato il cambio di combustibile, passando da BTZ (basso tenore di zolfo) ad STZ (senza tenore di zolfo)

evince dalla documentazione presentata dall’ENEL alle istituzioni competenti

Fermo restando quando messo in campo dall’ENEL per soddisfare le richieste dell’AIA, va evidenziata l’importanza che assume tale impianto nei confronti del sistema elettrico siciliano , a cui TERNA, gestore della rete elettrica, non vuole e non può rinunciare per motivi di sicurezza.

Tutto ciò premesso resta inteso che la nostra azione è tendente alla salvaguardia dei livelli occupazionali nel rispetto dei parametri ambientali.

Infine restiamo sempre in attesa di conoscere dall’ENEL quale progetto vuole mettere in campo per questo sito entro

il 2015; come UILCEM, continuiamo a ribadire la necessità di riconvertire l’impianto a **turbogas**, per renderlo concorrenziale con le nuove regole di mercato.

Salvatore Gibilisco

SCHEMA IMPIANTO TURBOGAS



che di fatto ha già ridotto notevolmente sia le polveri che le emissioni.

Auspichiamo pertanto che alla prossima conferenza dei servizi a Roma, si prenda atto della volontà di procedere agli interventi finalizzati a ridurre in modo significativo l’impatto ambientale. così come si

OPINIONI, ATTESE E RICHIESTE DEI LAVORATORI IN FABBRICA

Rimboccate le maniche da parte di tutti si è riusciti ad ottenere risultati positivi per quanto concerne il premio di partecipazione relativo all'anno fiscale 2009-2010. I relativi importi hanno soddisfatto tutti i dipendenti a partire dalle categorie più basse fino ai Quadri.

Diciamo che si ritorna a sorridere dopo un periodo un po' negativo ma ormai passato che ci ha fatto riflettere e che ha visto protagonisti i dipendenti a risalire la china, dimostrando un forte senso di attaccamento professionale, ritrovandosi un ambiente di lavoro in cui la vecchia guardia è andata in pensione, lasciando grande esperienza e professionalità. Si

gestiscono infatti nuovi assetti organizzativi e tipologie di lavoro che cambiano, con grande percentuale di organico neo assunto dall'area produzione che ha visto accorpamenti **Pacol-Detal** sino a tutta l'area Servizi che con l'assorbimento delle PDL vanno incontro ad un aumento del carico di lavoro garantendo sempre però affidabilità e sicurezza sul piano della JOB. Ed anche questo per i lavoratori è un accrescimento della propria professionalità e operatività. Parliamo poi dei lavoratori del reparto **ISOSIV**, che li vede impegnati, proprio dai primi giorni del mese di novembre, nella manutenzione per il ripristino della funzionalità di

una sezione d'impianto dismessa, chiamata **KERO EX GO**. Anche qui il personale si troverà ad affrontare la prima marcia di questa fetta d'impianto. Per questo sarà previsto un percorso di formazione necessario, riguardante l'operatività nella sezione stessa, in cui sono previste due campagne di marcia nel corso dell'anno 2011.

L'incremento di produzione di materie prime implica uno scenario positivo per le varie aree di tutto lo stabilimento, infatti la nuova operatività di una sezione già esistente se prima richiede un sacrificio, a lungo termine crea posizioni di lavoro perse a valle di un assetto rior-



ganizzativo. Un occhio particolare sull'impianto **OXO**, che ancora oggi lamenta un problema legato al raggiungimento delle categorie, a sua volta legato alla formazione e alla complessità dell'impianto: ciò crea del malumore all'interno del reparto.

Non a caso sin dal mese di agosto il sindacato si è visto impegnato con i vari reparti richiedenti riunioni e approfondimenti con l'Esecutivo di fabbrica e che ad oggi sono in attesa di risposte sulle ricadute professionali. Come lavoratore Sasol ribadisco il concetto che il personale si sentirà stimolato dalla reale possibilità di una nuova crescita.

Salvo Greco

Qui sotto lo stabilimento Sasol Italy di Augusta



PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Risultato economico complessivo **Erogazione a saldo Ottobre 2010**

CATEG.	Consunt. Parametri Produtt.	Consunt. Parametri Redditività	Risultato Economico Compless.
CAT.A	€ 2.066,40	€ 1.401,60	€ 3.468,00
CAT.B	€ 1.694,70	€ 1.149,43	€ 2.844,13
CAT.C	€ 1.503,90	€ 1.020,01	€ 2.523,91
CAT.D	€ 1.386,90	€ 940,62	€ 2.327,52
CAT.E	€ 1.175,40	€ 797,20	€ 1.972,60
CAT.F	€ 941,40	€ 638,42	€ 1.579,82

CATEG.	Anticipo Aprile 2010	Saldo Ottobre 2010
CAT.A	€ 1.261,00	€ 2.207,00
CAT.B	€ 1.034,00	€ 1.810,13
CAT.C	€ 917,00	€ 1.606,91
CAT.D	€ 846,00	€ 1.481,52
CAT.E	€ 717,00	€ 1.255,60
CAT.F	€ 574,00	€ 1.005,82

MOBILITA' E FONDENERGIA

Procedura di mobilità ordinaria e posizione in Fondenergia

Con riferimento al protocollo d'intesa del 4 giugno 2010, relativo al programma di collocamento in mobilità ordinaria presso il gruppo Eni, ricordiamo agli aderenti interessati le opzioni a loro disposizione per la gestione della posizione individuale accumulata nel Fondo:

1. Mantenimento della posizione fino alla maturazione dei requisiti per il pensionamento: compilare il modulo trasferimento/mantenimento;
2. Riscatto parziale del 50% della posizione e mantenimento della posizione residua fino alla maturazione dei requisiti per il pensionamento: compilare il modulo riscatto;
3. Riscatto integrale del 100% della posizione: compilare il modulo riscatto.

Le opzioni numero 1 e 2 consentono di mantenere la qualifica di iscritto.

Per l'esercizio dell'opzione prescelta, si dovrà trasmettere a Fondenergia il modulo debitamente compilato dal lavoratore e dall'azienda.

I moduli sono disponibili sia sul nostro sito www.fondenergia.it che presso gli uffici del personale



Trattamento fiscale:

Sulle somme destinate al fondo dal 2007 in poi, l'opzione numero 1 e 2 consentono (agli aderenti con almeno 5 anni di adesione al fondo) di beneficiare di un trattamento fiscale di maggior favore all'atto del pagamento: tassazione separata definitiva, con aliquota del 15%, che si riduce dello 0,3 % l'anno oltre il 15 anno di partecipazione, con un minimo del 9 %.

Nel caso in cui l'aderente scelga l'opzione numero 3, le somme destinate al fondo dal 2007 in poi verranno assoggettate a tassazione separata definitiva, con aliquota del 23 %.

Le somme destinate al fondo fino al 31 /12 /2006 sono soggette allo stesso regime fiscale in tutte e tre le ipotesi: tassazione separata definitiva.

Contribuzioni volontarie una tantum:

Tutti gli iscritti hanno la facoltà di effettuare versamenti volontari “ una tantum “ di rettamente sul conto corrente di Fondenergia, senza il tramite dell'azienda.

Tali versamenti sono deducibili dal reddito complessivo dell'iscritto nel limite di 5164, 57 euro l'anno che rimane inalterato; sarà cura dell'aderente richiederne la deduzione in fase di presentazione della dichiarazione dei redditi (modello Unico, modello 730).

L'aderente che intende effettuare un versamento volontario deve collegarsi all'area riservata del nostro sito www.fondenergia.it e seguire le istruzioni riportate.

QUI ISAB

PROGETTO SPRINT: QUESTO IL PIANO DI REVISIONE

“Necessario un dialogo più proficuo fra Sindacato e Azienda”

A causa del crollo economico che continua ad attanagliare il settore industriale, la maggior parte delle aziende sono costrette a rivedere e riorganizzare i propri assetti societari per poter sopravvivere alla spaventosa crisi che sta mettendo in ginocchio l'intera economia mondiale.

Una crisi inarrestabile che non risparmia nemmeno un settore energetico importante come quello petrolifero, costringendo anche una società del calibro di ISAB (joint-venture tra Erg S.p.A. e Lukoil Holding B.V.), a rivedere la propria organizzazione aziendale nel tentativo di allinearsi agli altri competitors presenti nel mondo e sopravvivere sul mercato. Si chiama Progetto Sprint il piano di revisione adottato da ISAB, suddiviso sostanzialmente in due fasi: la prima, che ha avuto inizio nel mese di gennaio ed è finita nel mese di giugno (6 mesi circa), ha avuto come obiettivo

l'individuazione, attraverso l'analisi e la diagnosi dei numerosi processi di business, di una serie di opportunità e di miglioramenti e la loro re-ingegnerizzazione in un'ottica di semplificazione; la seconda fase di "implementazione", quella attuale, sta focalizzando l'attenzione sulle azioni identificate durante la prima fase e della loro implementazione. Un lavoro che ha passato in rassegna oltre 40 processi di raffinazione e ridisegnato tutte le aree organizzative: dalla riorganizzazione della Direzione Risorse Umane e Sistemi e della Direzione Tecnologia, all'eliminazione di diverse posizioni dirigenziali.

La necessità di snellire l'intera struttura aziendale ha determinato, da una parte che le attività precedentemente affidate a ditte terze siano state "internalizzate", come la Gestione del deposito dei rifiuti temporanei e le attività di Port Approval, dal-

l'altra, ha portato all'introduzione di processi di automazione, come l'installazione di telecamere sui piazzali e di automatismo di blocco per il carico via terra; la reintroduzione del software per la gestione degli slot per la programmazione dei pontili; l'informatizzazione dell'Archivio, del Bilancio Merci e della Gestione della Formazione; la digitalizzazione dei documenti in area Archivio; l'unificazione virtuale dei due Magazzini non oil. Dalla riorganizzazione sono scaturite quattro nuove funzioni: Internal Audit, Vetting, Gestione depositi temporanei rifiuti, Capi turno di Manutenzione.

Le innovazioni derivate dal Progetto Sprint hanno inevitabilmente ripercussioni anche sul personale impiegato, sia in area Direzione sia in area Impianti. Ed è proprio su queste considerazioni che la UILCEM pone una scrupolosa attenzione.

Dall'ultimo incontro dello scorso 18 ottobre avuto con i vertici aziendali, ISAB ha comunicato, a seguito del Progetto Sprint, di aver individuato 82 esuberanti di personale in area giornalieri e semiturnisti, e 99 esuberanti per la Lean Organization in area turnisti per un totale di 181 esuberanti complessivi. È notizia di questi giorni che ISAB abbia fatto richiesta ad Assindustria di formalizzare la mobilità per circa 90 risorse. Diamo atto ad ISAB che il rinnovamento di una società così strutturata non sia impresa semplice e diverse sono le difficoltà da affrontare. Siamo convinti che tali difficoltà si possano superare attraverso un dialogo tra sindacati e azienda, nell'ottica di una proficua collaborazione, operando tutti insieme per un unico obiettivo: migliorare l'efficienza aziendale preservando il diritto al lavoro e la dignità di ogni essere umano.

Mariangela Cantarella



E QUESTA LA PROPOSTA DI RIORGANIZZAZIONE

Sono noti a tutti noi, i contenuti degli innumerevoli incontri che in questo ultimo periodo ci vedono impegnati in discussioni infinite con la controparte aziendale. In aggiunta lo scorso mese di ottobre, abbiamo partecipato ad una serie di riunioni a ranghi rinforzati con l'intera RSU supportata dalla presenza dei tre segretari generali. Riunioni, nelle quali l'azienda ci ha illustrato, secondo il proprio punto di vista, i piani riorganizzativi dettagliati, sia della Lean Organization, che del progetto Sprint.

Dal nostro punto di vista, confortati, come precedentemente detto, dalla presenza dell'intera RSU, che nella discussione ci garantiva dal punto di vista tecnico la copertura della

totalità dei reparti, abbiamo manifestato i nostri dubbi su alcuni punti dei due progetti. Tanto per citarne qualcuno, la **formazione** di qualche gruppo d'impianti e di conseguenza l'**accorpamento** di più consolle sotto la responsabilità di un unico quadrista, obiettivo questo considerato da noi in certe aree troppo sfidante.

O la **costituzione dell'area 2** che dall'attuale gestione a 15 posizioni di lavoro dovrebbe passare a 8 posizioni, importante per noi che si realizzano attraverso un'adeguata formazione gli operatori senior per meglio garantire la gestione del capo turno dell'intera area. O **qualche funzione di staff** considerata da noi, di fondamentale importanza nel territorio.

Fermo restando l'impegno preso nell'affrontare con la controparte i piani riorganizzativi, crediamo siano necessarie discussioni dettagliate e di merito, mirate a trovare la giusta mediazione e il giusto equilibrio che ci possa permettere di raggiungere degli obiettivi sostenibili, per consentire all'azienda di consolidarsi nei mercati tramite un incremento della competitività, e per consentire ai lavoratori di sviluppare una crescita professionale di conseguenza adeguatamente remunerata, il tutto ovviamente senza perdere di vista il fatto, che qualsiasi soluzione si realizzi, debba stare all'interno dei migliori standard di sicurezza.

Sebastiano Accolla

LAVORO NOTTURNO: SALUTE E SICUREZZA

“Prevenzione e comportamenti risolvono tutto”

Chi lavora a turni o sempre di notte, sicuramente lo sa: la stanchezza e la sonnolenza spesso prendono all'improvviso, quando uno meno se lo aspetta. Ma il lato negativo è che, le probabilità di subire un infortunio sul lavoro si alzano moltissimo rispetto alle persone che svolgono sempre lo stesso turno diurno.

Per lavoro notturno s'intende un'attività lavorativa svolta nel corso di un periodo di almeno 7 ore consecutive, comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

turno rappresenta un fattore di rischio negativo per la salute dei lavoratori, in quanto l'organismo umano risulta maggiormente vulnerabile durante la notte, poiché il livello di vigilanza viene alterato dalla povertà di stimoli e dall'affaticamento conseguente l'attività lavorativa.

L'alterazione della normale ritmicità giornaliera della maggior parte delle funzioni biologiche influenza lo stato di salute e la capacità lavorativa della persona.

In particolare una scarsa illumina-

L'inversione del ritmo sonno-veglia determina a breve tempo disturbi del sonno, irritabilità e dispepsia, nel lungo periodo tali disturbi possono causare una maggiore incidenza a carico dell'apparato gastroenterico e del sistema neuropsichico.

Tali patologie possono essere prevenute o controllate mediante adeguate visite mediche.

La legge stabilisce che i lavoratori notturni devono essere sottoposti a cure e spese del Datore di lavoro, per il tramite del Medico competente:

- ad accertamenti preven-

comportano rischi particolari, devono essere approntate adeguate misure di protezione, sia personale che collettive.

Per limitare i danni legati a questa tipologia di lavoro, di seguito viene proposto un breve **vademecum comportamentale**:

- cercare di lavorare durante la notte in ambienti bene illuminati;
- dormire durante il giorno ricreando il più possibile la condizione di buio;
- mantenere un lungo periodo di sonno, eventualmente seguito da un breve riposo evitando di dormire a intervalli;
- alimentarsi durante il lavoro notturno non con semplici spuntini, ma con un pasto (ricordando che però pasti abbondanti e ricchi di carboidrati inducono facilmente a sonnolenza);
- evitare l'abuso di caffeina e alcool durante la notte e di sonniferi durante il giorno.

In conclusione, mediante l'ausilio di un sistema informativo-formativo-valutativo è possibile controllare e monitorare il rischio legato alla professione.

Alberto Sciascia



Va sottolineato il principio della volontarietà nell'effettuazione del lavoro notturno da parte del lavoratore, tenuto conto delle esigenze aziendali e della contrattazione collettiva sindacale. Da uno studio sul lavoro notturno il quadro sanitario e sulle sue possibili conseguenze sulla salute si evince che in Italia circa tre milioni di lavoratori sono impiegati nei turni tra le 22 di sera e le 6 del mattino. Dalle stime si rileva che a lavorare di notte sono soprattutto gli operai preposti alle industrie ed alle attività manifatturiere.

In linea generale il lavoro not-

nazione influisce sul tasso di produzione di melatonina determinando reazioni chimiche a cascata che influiscono sul sangue, sulla digestione, sulla temperatura corporea, sulle onde cerebrali, così come sul nostro generale stato di allerta e lucidità. Circa il 63% delle persone che lavorano di notte accusa disturbi del sonno. La durata del sonno può limitarsi in tali soggetti da 4-6 ore, a differenza della durata media per persona sana che è di 7-9 ore. Questa perdita di ore di sonno determina una riduzione di energia e di reattività.

tivi volti a constatare l'assenza di controindicazione al lavoro notturno a cui sono adibiti;

- ad accertamenti periodici almeno ogni due anni per controllare il loro stato di salute;

- ad accertamenti in caso di evidenti condizioni di salute incompatibili con il lavoro notturno.

Il Datore di Lavoro, inoltre, deve garantire un livello di servizi e mezzi di prevenzione/protezione adeguati ed equivalenti a quello previsto per il turno diurno, mentre per le lavorazioni che

RINNOVAMENTO PERIODICO SINDACALE DELLA UILCEM

Registrazione

Trib. Siracusa al N. 8 del 12-8-86

Direttore politico:

Emanuele Sorrentino

Direttore responsabile:

Giuseppe Aloisio

Direzione - Redazione - Amministrazione

Viale S.Panagia 114 96100 Siracusa

Tel.0931491720 Fax 0931 490247

E-mail uilcemsr@tin.it

GRAFICA: Andrea Bottaro

Stampa: Tipolitografia Geny
Canicattini Bagni



UNIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICA ENERGIA MANIFATTURIERO

ATTIVO TERRITORIALE ***UILCEM SIRACUSA***

Sbloccare gli investimenti
per difendere l'occupazione

RELAZIONA:

Emanuele Sorrentino

Coordinatore Uilcem Sicilia

PRESIEDE:

Claudio Barone

Seg. Generale Uil Sicilia

CONCLUDE:

Augusto Pascucci

Seg. Generale Uilcem

“CLUB DEGLI AMICI”

SIRACUSA

Contrada Spalla

25 NOVEMBRE 2010 ORE 9:30