

# NO ALLA GUERRA!



## L'Editoriale

di Rocco Palombella

Care lavoratrici e cari lavoratori, inizio subito col dire che le due giornate di sciopero che abbiamo fatto il 7 e il 10 luglio hanno visto una grande adesione

## PRIMO PIANO



## Grande adesione allo sciopero nazionale dei metalmeccanici da Nord a Sud

È stata molto alta l'adesione delle lavoratrici e dei lavoratori alle due giornate (il 7 e il 10 luglio) di sciopero generale di 4 ore dei lavoratori metalmeccanici



Osservatorio strategico Leonardo: valorizzazione del perimetro e prospettive di crescita



Integrativo AvioAero, l'accordo apripista per i rinnovi del settore Aerospazio e Difesa



IIA: Mimit si impegna a un nuovo piano industriale



Genova città regale... e industriale?



Salute e sicurezza, dal neutro inclusivo maschile all'ottica di genere



Decreto Lavoro: le modifiche al Testo Unico di Salute e Sicurezza, punto per punto

## L'Editoriale

di Rocco Palombella



Care lavoratrici e cari lavoratori, inizio subito col dire che le due giornate di sciopero che abbiamo fatto il 7 e il 10 luglio hanno visto una grande adesione. I lavoratori metalmeccanici hanno risposto con coraggio e determinazione, da Nord a Sud, alla nostra lotta per rimettere al centro dell'agenda politica il lavoro e l'industria. Per spiegare le ragioni dello sciopero, ma non solo, in queste settimane sono stato spesso impegnato nei Consigli regionali dove ho trovato sempre l'accoglienza di una bella famiglia quale è la Uilm. Hanno avuto occasione di discutere e confrontarci sui temi che riguardano da vicino la nostra categoria.

In particolare, come sapete, siamo in un momento storico particolarmente delicato e in cui si concentrano gli effetti di diversi fenomeni quali il post pandemia, l'inflazione alle stelle e la transizione ecologica e digitale che se non gestita bene avrà effetti devastanti.

La filiera dell'automotive, compreso l'indotto e l'appalto, è centrale in molti territori del Centro-Sud, a partire da Sevel, Stellantis, Bosch Bari e Industria Italiana Autobus, anche con progetti importanti come la Gigafactory di Termoli, ma dal Governo non abbiamo ricevuto nessuna strategia industriale, nessun piano del settore; al contrario, abbiamo registrato assenza di idee concrete e pericolosi rinvii sull'inderogabile passaggio della transizione ecologica.

Per non parlare della siderurgia con l'ex Ilva che si trova in una situazione di grave difficoltà, con record negativo di produzione e tremila lavoratori in cassa integrazione fino a fine anno per decreto del Governo senza accordo sindacale.

Le difficoltà industriali si sommano a una condizione complicata in cui versano da anni i territori del Centro-Sud, a causa di una incessante desertificazione industriale e mancanza di progetti veri dei vari Governo oltre a un'inflazione record che sta erodendo i salari, un aumento delle disuguaglianze, con una povertà dilagante e una precarietà del lavoro. C'è un rischio bomba sociale che purtroppo si sta sottovalutando.

I nostri politici in questi momenti discutono di salario minimo e sono alle prese con i problemi relativi al PNRR. Per quanto riguarda il salario minimo, come ho detto in altre occasioni se da una parte è giusto garantirlo a chi non ha un contratto collettivo nazionale di lavoro, dall'altra può diventare un boomerang e abbassare le tutele dei lavoratori.

I minimi contrattuali nella stragrande maggioranza dei casi sono superiori ai 9 euro, per questo è importante ribadire la necessità di applicare i contratti e semmai estenderli a chi non ce li ha. Bisogna eliminare i contratti pirata.

Sul PNRR ci ricordiamo tutti come durante la pandemia questo strumento veniva considerato il rimedio a tutti i mali. Oggi "il Re è nudo" e ci siamo resi conto di non essere nemmeno in grado di presentare i progetti e di rispettare le regole

stabilite dall'Unione europea per avere i fondi. La Commissione europea ha confermato che l'Italia ha presentato una richiesta di modifica di una serie specifiche di tappe fondamentali e obiettivi del PNRR che corrisponde a dieci misure. Dieci su 27 obiettivi, quindi, che dovevano essere realizzati nel primo semestre del 2023 per ottenere la rata di 16 miliardi.

La Commissione ha preso due mesi di tempo per valutare questa richiesta, che dovrà comunque passare poi dal Consiglio per un ok definitivo. Solo a quel punto si potrà presentare la quarta richiesta di pagamento, mentre già sulla terza siamo in alto mare. Sono ancora in corso delle verifiche dalla stessa Commissione e non sappiamo ancora se verrà sbloccata o meno.

Venendo a noi, l'11 luglio, presso la sede di CNA Nazionale a Roma, si è tenuto l'incontro di presentazione della piattaforma per il rinnovo del CCNL Artigiani Area Meccanica per il quadriennio 2023/2026. Abbiamo sottolineato, insieme a Fim e Fiom, la necessità di condurre un negoziato in tempi brevi per raggiungere rapidamente un'intesa. Il comparto coinvolge circa 123mila imprese e 505mila lavoratori. È importante rinnovare il contratto dei lavoratori di una parte cruciale del nostro settore, rappresentata dalle piccole imprese che sono l'ossatura fondamentale industriale del nostro Paese. Uno dei nostri punti fondamentali saranno gli aumenti salariali per affrontare le difficoltà causate dall'alta inflazione e dal caro-vita. Non possiamo sottovalutare l'importanza del contratto che non può essere considerato un costo per le aziende ma la costruzione di un modello di diritti, innovazioni, relazioni, riconoscimento delle professionalità e della centralità del lavoro artigiano. Possiamo e dobbiamo far sentire più forte la voce per valorizzare i lavoratori di questa importante parte del nostro settore, il vero Made in Italy che dovrà affrontare la sfida epocale della transizione ecologica.

## Grande adesione allo sciopero nazionale dei metalmeccanici da Nord a Sud

### PRIMO PIANO



È stata molto alta l'adesione delle lavoratrici e dei lavoratori alle due giornate (il 7 e il 10 luglio) di sciopero generale di 4 ore dei lavoratori metalmeccanici. Lo sciopero, proclamato da Fim Fiom Uilm, ha posto al centro il rilancio industriale, l'occupazione, gli investimenti, la transizione sostenibile e la risoluzione delle crisi aperte. Fin dall'inizio del primo turno, in tantissime fabbriche i lavoratori hanno incrociato le braccia, fermando la produzione e formando innumerevoli presidi davanti ai luoghi di lavoro e in molti casi davanti alle Unioni degli industriali locali e alle Prefetture. Un segnale forte che, nell'unione di Nord e Sud, diventa ancora più evidente. Il governo ora deve dare risposte, riconvocare rapidamente i tavoli di confronto sui settori metalmeccanici e sulle filiere in difficoltà. Il Governo deve chiarire quali politiche industriali e quanti investimenti pubblici intenda mettere in campo per tutelare l'occupazione, i diritti e il salario delle lavoratrici e dei lavoratori.

#### TAVOLI DI CRISI

“Da tempo - ha sottolineato Palombella da Torino il 7 luglio - abbiamo cercato di coinvolgere i vari Governi che si sono avvicendati, ma non abbiamo avuto risposte adeguate. Nel 2019 erano aperte al Ministero dell'allora Sviluppo economico ben 149 crisi aziendali che interessavano oltre 200mila lavoratori. Oggi, dopo pandemia e crisi, secondo il Ministro Urso ci sono 34 tavoli

attivi e 23 di monitoraggio. Il bello è che non sono diminuite le crisi, hanno semplicemente smesso di considerare quelle che riguardano aziende con meno di 250 dipendenti”. Nonostante questo, ci sono 70mila lavoratori interessati da crisi aziendali aperte al Mimit, di cui oltre 50mila sono metalmeccanici. A queste si aggiungono almeno 70mila posti a rischio nel settore automotive in caso di mancata gestione della transizione ecologica. “Il nostro sistema industriale - ha spiegato il leader Uilm - è nelle mani di gruppi stranieri. La siderurgia nelle mani degli indiani, gli elettrodomestici nelle mani di americani e svedesi e l'automotive nelle mani dei francesi”.

**AUTOMOTIVE** La filiera dell'auto in Italia interessa oltre 280 mila lavoratori. Negli ultimi mesi stiamo registrando una ripresa della produzione di auto (+15%) ma allo stesso tempo dobbiamo dire che negli ultimi 20 anni c'è stata una diminuzione del 70%, passando da 1,4 milioni a poco più di 400 mila nel 2022. Questo ha avuto ripercussioni sugli stabilimenti italiani e se l'approccio non cambia gli effetti saranno devastanti.

#### TRANSIZIONE ECOLOGICA

Sappiamo che la transizione ecologica non sarà indolore e che provocherà una diminuzione di posti di lavoro. “Ma dobbiamo dire forte e chiaro - ha ribadito Palombella - che la data del 2035 non è derogabile e riteniamo sbagliato illudere le persone e i lavoratori che quella data

possa essere spostata in avanti, con invenzioni di soluzioni alternative come biocarburanti, sintetici o idrogeno che al momento non hanno possibilità di successo. Bisogna lavorare fin da subito per recuperare il tempo perso". Mentre in Italia, infatti, si continua a parlare se sia giusta o meno la transizione ecologica, molti Stati europei stanno mettendo in campo corposi investimenti e progetti tecnologicamente avanzati nella decarbonizzazione ed elettrificazione. Negli Stati Uniti si investono oltre 400 miliardi di dollari nel futuro industriale, in Germania 50 miliardi in pochi anni su progetti per settori industriali importanti e in Francia si lancia il progetto di un polo di 48 gigafactory. Nel nostro Paese, invece, si parla di un fondo sovrano da un miliardo di euro. "Non c'è più pericolo della mancanza di microchip e materie prime dall'Asia come abbiamo registrato durante la pandemia - ha aggiunto il Segretario generale Uilm - ma avremo il mercato dell'auto invaso da macchine elettriche prodotte in Cina, che costeranno molto meno di quelle prodotte in Italia".

### MATERIE PRIME

Per far fronte alla necessità di avere materie prime per la produzione di batterie elettriche, il nostro Governo ha lanciato l'idea la riapertura delle miniere chiuse da oltre 40 anni. "Pensiamo sia una scelta impossibile da fare che fa tornare il Paese indietro di decenni. Non si torna indie-

tro, si deve guardare avanti", ha aggiunto il sindacalista. "Occorrono decisioni chiare e investimenti in grado di modificare il nostro sistema produttivo. Dobbiamo ricostruire le filiere produttive. Dobbiamo investire in ricerca, sviluppo e innovazione. Dobbiamo investire in infrastrutture".

### SOLO UN PRIMO PASSO

Per tutte queste ragioni c'è stata un'altissima adesione allo sciopero nazionale. I lavoratori che sono scesi in piazza e hanno organizzato numerosi presidi chiedono un futuro di lavoro e non di assistenza, un futuro che veda la manifattura affrontare e vincere le sfide epocali, certezze per una parte d'Italia che troppo a lungo è stata inascoltata dai Governi. Secondo Palombella, c'è bisogno di meno annunci e più fatti concreti, di tavoli che portino a soluzioni e non siano formalità, di utilizzare ogni minuto a disposizione per cercare e condividere le migliori soluzioni per risolvere le crisi e risollevare l'industria. "Abbiamo perso già troppo tempo, ora il Governo deve agire e le migliaia di lavoratori in sciopero hanno mandato un chiaro messaggio: rilancio dell'industria o continua la mobilitazione. Oggi non è la giornata conclusiva dello sciopero nazionale ma l'inizio di una mobilitazione che ci vedrà protagonisti nei prossimi mesi - conclude - ci fermeremo solo se avremo ascolto, condivisione e risposte concrete dal Governo. Non possiamo più aspettare".

## Osservatorio strategico Leonardo: valorizzazione del perimetro e prospettive di crescita



Lo scorso 5 luglio, i segretari Generali di Fim, Fiom e Uilm, unitamente alle segreterie nazionali hanno incontrato il neo AD, **Roberto Cingolani** e il Dg della Leonardo, **Lorenzo Mariani**, insieme alla Direzione HR. La presentazione delle linee strategiche adottate dal nuovo management del gruppo Leonardo conferma le positive prospettive, industriali e occupazionali, attraverso la costituzione di alcuni principi cardine indispensabili, a detta del nuovo management, per lo sviluppo aziendale, quali:

- Il consolidamento delle attività “core” e investimenti sulla Divisione Cyber insieme al settore Spazio;
- Il rafforzamento della struttura commerciale, sviluppato in piena sinergia con le singole Divisioni;
- Il consolidamento e l’ampliamento della presenza internazionale del gruppo, anche in ragione del profilo istituzionale del nuovo Presidente, Stefano Pontecorvo;
- Il potenziamento della attuale Supply Chain, attraverso la valorizzazione di tutta la filiera di piccole e medie imprese (125.000 addetti in Italia e circa 30.000 all’estero) indispensabili per conseguire raggiungere gli obiettivi di crescita previsti.

**NUOVE SINERGIE** Cingolani e Mariani, hanno dichiarato di non voler andare in discontinuità con il passato mantenendo l’attuale perimetro di tutti i business e eventual-

mente prevedere, in futuro, operazioni mergers and acquisitions per sviluppare ulteriori sinergie con altri partner del settore. Leonardo continuerà non solo a rappresentare l’industria di riferimento per la Sicurezza e Difesa del nostro Paese, ma si pone l’ambizioso obiettivo di essere anche il riferimento tecnologico più avanzato del sistema manifatturiero nazionale e player di riferimento dell’intero sistema industriale già fortemente impegnato nelle sfide riguardanti la transizione energetica e l’evoluzione tecnologica e digitale, sfide imprescindibili al mantenimento del posizionamento internazionale. A tale scopo, Leonardo, è già impegnata, e lo sarà ancora di più in prospettiva, nell’attrarre i profili professionali ad alta specializzazione presenti nel mercato e nelle università ma, contemporaneamente, a realizzare azioni mirate anche al reskilling delle professionalità “senior” ad alto know-how già presenti in azienda. I tre Segretari generali di Fim, Fiom e Uilm, oltre a richiamare il management a uno sforzo importante finalizzato alla massima valorizzazione delle risorse umane, hanno evidenziato il valore delle Relazioni sindacali che ha sempre permesso di superare le pregresse criticità registrate nella fase più acuta della pandemia e che consentirà di gestire le sfide future, attraverso un confronto partecipativo e preventivo tra le Parti. In quest’ottica il rinnovo dell’integrativo rappresenta una prova importante che misurerà il valore delle

relazioni, ed è pertanto stata auspicata una buona conclusione della trattativa, in quanto Leonardo rappresenta la prima azienda Metalmeccanica associata Federmeccanica.

### UN MESSAGGIO CHIARO

Un messaggio estremamente chiaro è stato mandato dal vertice aziendale, non ci sono all'orizzonte operazioni di cessione di asset aziendali, dichiarazione questa particolarmente apprezzata e che toglie dal tavolo le questioni riguardanti Sistemi di Difesa e Automation. È stato inoltre possibile confrontarci rispetto ad una prima overview sui diversi business divisionali:

**Aerostrutture:** con la ripresa del mercato aeronautico civile, il miglioramento dei processi e la risalita dei carichi produttivi, entro i prossimi 2 anni la divisione raggiungerà il pareggio di bilancio. Confermati possibili nuovi contratti di prossima sottoscrizione.

**Velivoli:** la divisione resta solida con i programmi Eurofighter e F35 con prospettiva di ulteriore crescita industriale ed occupazionale con l'avanzamento del progetto GCAP.

**Elicotteri:** oltre alla conferma della solidità della divisione, è stato annunciato un piano di sviluppo di nuove tecnologie per i prodotti del futuro necessari per un ulteriore consolidamento nel mercato di riferimento, al fine di garantire il mantenimento dell'attuale leadership a livello mondiale.

**Elettronica:** Confermata la crescita in termini di volumi e ricavi oltre alla sua strategicità nello sviluppo delle necessarie tecnologie finalizzate all'integrazione dei diversi sistemi, un rafforzamento delle attività di controllo e coordinamento nel nostro Paese insieme alla crescita della realtà UK. Sviluppo unitamente ad Hensoldt di ulteriori sinergie su nuovi programmi di interesse comune.

**SDI:** previsto il rafforzamento del business anche attraverso auspicabili nuove modalità di collaborazione con

altri partner industriali (es. IVECO).

**Orizzonte Sistemi Navali:** in corso interlocuzioni per il rafforzamento della collaborazione industriale per lo sviluppo di sinergie tra attività complementari volti a sviluppare nuovi programmi industriali e commerciali da proporre sul mercato internazionale.

**Spazio:** Importante e strutturale lo studio avviato per il rafforzamento del ruolo di Leonardo nell'ambito del settore Spazio partendo dal ruolo nelle controllate (Telespazio, ThalesAleniaSpace, E-Geos e Avio). Obiettivo dichiarato la valorizzazione delle attività e la rivisitazione degli equilibri che regolano la Space Alliance con lo scopo di aggredire un mercato internazionale che offre importantissime opportunità che sino ad oggi sono state solo in piccola parte colte.

**Automation:** si continuerà a lavorare al miglioramento delle performance; non è prevista alcuna cessione del business in una realtà che sta migliorando i risultati economici.

**Cybersecurity:** la divisione assumerà un ruolo sempre più importante nello sviluppo di tutti i prodotti Leonardo; per realizzare tale scopo sarà potenziato l'organico attualmente presente attraverso investimenti importanti su figure specialistiche necessarie a raggiungere gli ambiziosi obiettivi programmati per il prossimo futuro.

### PROSSIMI INCONTRI

I programmati incontri divisionali saranno un'ulteriore occasione di verifica rispetto a quanto oggi ci è stato rappresentato rispetto alle prospettive industriali, occupazionali e ai necessari investimenti compresi quelli derivanti dal PNRR. L'osservatorio strategico, registrando positivamente quanto dichiarato dall'AD, sarà riconvocato a fronte di ulteriori avanzamenti del piano e/o dei programmi strategici al fine di consentire una valutazione compiuta tra le dichiarazioni di oggi, la messa in pratica futura e i relativi effetti sul perimetro di Leonardo.

## Integrativo AvioAero, l'accordo apripista per i rinnovi del settore Aerospazio e Difesa



### di Guglielmo Gambardella

L'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale Avio Aero sottoscritta da Uilm, Fim e Fiom segna il primo importante risultato nella stagione dei rinnovi nelle più

grandi aziende del settore dell'Aerospazio, Difesa e Sicurezza del nostro Paese. Una trattativa intensa, partita il 13 aprile scorso e conclusa il 29 giugno dopo 10 incontri, che ha visto impegnata la delegazione Uilm, insieme a quelle di Fim e Fiom, nel rinnovo dell'integrativo Ge Avio scaduto nel 2019 ma prorogato, di anno in anno, anche in ragione delle difficoltà derivanti dal periodo della pandemia.

### ELEMENTI DI CRITICITA'

Nel corso della trattativa, un primo elemento di criticità è stato quello di individuare uno schema dei trattamenti economici fortemente condizionato da un'importante differenza delle retribuzioni fra gli operai e impiegati/quadri: quest'ultimi hanno beneficiato, ad inizio 2023, di una importante salary review unilaterale da parte dell'azienda; tale manovra salariale è stata imposta dalla corporate di General Electric, la multinazionale che

controlla Ge Avio, per equiparare i livelli retributivi dei white collar delle diverse entità nazionali del gruppo. Si è rivelato essere, dunque, un esercizio difficile quello di trovare una soluzione di "equilibrio" rispetto a questa condizione. Altra condizione di criticità è stata rappresentata dal poco tempo disponibile rispetto alla scadenza delle paghe del mese di giugno (con o senza mancato assorbimento degli incrementi dei minimi tabellari del ccnl richiesta in piattaforma) ed alla scadenza di fine di luglio, termine ultimo, per la stipula del rinnovo del Premio di Risultato per beneficiare della detassazione/defiscalizzazione per l'anno in corso.

### INTESA SODDISFACENTE

Crediamo che il risultato finale, con l'intesa raggiunta, possa ritenerci più che soddisfatti, sia nella tempistica che nelle quantità economiche che saranno riconosciute a circa 4.500 lavoratrici e lavoratori di Avio Aero. Con l'incremento del valore del premio di risultato, che dagli attuali €3.800 passerà a €4.555 e fino a €5.196 (in caso di over performance), Avio Aero si pone come uno dei riferimenti più alti del settore. Per quanto riguarda gli altri istituti economici è rilevante evidenziare l'istituzione di un Superminimo collettivo non assorbibile di €520 annui che sarà riconosciuto a operai, impiegati e quadri e che, essendo inserito nella testata della busta paga avrà ri-

flessi su tutti gli altri istituti retributivi. Inoltre, aver introdotto per la qualifica "operai" il riconoscimento di un Elemento Distintivo della Retribuzione (EDR, voce economica "fissa" della busta paga) del valore di € 840 annui ci ha consentito di ridurre la differenza con le retribuzioni con impiegati e quadri. Insieme rappresentano un eccellente risultato in quanto elementi retributivi "strutturali". In aggiunta a queste voci descritte occorre riportare i "parziali" mancati assorbimenti dei minimi contrattuali, per coloro che hanno un "superminimo individuale assorbibile", per l'anno in corso e per il prossimo anno con valori complessivi €741 per gli operai e €806 per gli impiegati e quadri L'incremento al 2,5% del contributo aziendale al Fondo Cometa, rispetto al 2% previsto dal vigente CCNL Federmeccanica-Assistal, e la possibilità di

aderire ad una assicurazione integrativa a MètaSalute, di prossima introduzione, completano il quadro delle voci più rilevanti dell'intesa. La somma di tutti questi istituti raggiunge il valore della richiesta economica indicata in piattaforma da Fim Fiom Uilm pari a €2.500 a regime nell'arco di vigenza del contratto integrativo.

### ASSEMBLEE

Nelle assemblee che si terranno nei siti di Rivalta, Borgaretto, Sangone, Pomigliano d'Arco e Brindisi, a partire dal 14 luglio, illustreremo questo importante lavoro e risultato auspicando l'apprezzamento delle lavoratrici e lavoratori di Avio Aero. Auspichiamo che questo rinnovo sia foriero per tutti gli altri a partire da Leonardo e le sue controllate e partecipate: Telespazio, Thales Alenia Space Italia e MBDA.

## IIA: Mimit si impegna a un nuovo piano industriale



Lavoratori provenienti da Avellino e da Bologna hanno manifestato a Roma, il 6 luglio, presso il Ministero delle Imprese e del Made in Italy, per chiedere il rilancio di Industria italiana Autobus. Un'azienda che ha commesse e un mercato che vede una forte espansione nei prossimi anni. Il PNRR prevede infatti finanziamenti alle municipalizzate del TPL per il rinnovo delle flotte pubbliche. Un'azienda a partecipazione pubblica, che ha clienti pubblici nel settore del trasporto pubblico e che è, e dovrà diventare sempre di più, nevralgica per la mobilità cittadina. Eppure, IIA sta affrontando una forte crisi, anche produttiva, frutto di una gestione che non ha saputo valorizzare al meglio le potenzialità del mercato e le alte professionalità dei lavoratori. Nell'incontro che ne è derivato, la Uilm insieme agli altri sindacati, ha esposto le proprie richieste: escludere l'ipotesi di un fallimento, confermare la presenza degli azionisti pubblici nella compagine societaria, elaborare un piano industriale dotandolo delle risorse finanziarie necessarie alla sua realizzazione

### AZIENDA FUORI CONTROLLO

Dopo le dimissioni del CDA e dell'Amministratore delegato Industria Italiana Autobus è fuori controllo. La produzione continua a essere sostanzialmente ferma, le aziende clienti (per lo più municipalizzate del TPL) continuano a solleccitare giustamente la consegna dei mezzi, i fornitori sospendono anche i servizi di manutenzione dei mezzi. In questo

caos era necessario convocare urgentemente il tavolo di crisi e aprire un confronto su come gestire questa delicata fase e su cosa il Governo vuole fare per salvaguardare un asset industriale strategico. Occorre che ci sia un maggior coinvolgimento dei lavoratori che stanno vivendo giorni drammatici nell'incertezza del proprio presente e del proprio futuro. I lavoratori di IIA hanno permesso di tenere vivi gli stabilimenti e le aree di ricerca e sviluppo di Bologna e Flumeri e non permetteranno ora il fallimento di un progetto industriale che ha prospettive e che è stato gestito in modo pessimo dal gruppo dirigente.

### IMPEGNO DEL MIMIT

Il MIMIT ha rassicurato le organizzazioni sindacali sul fatto che non è mai stata contemplata alcuna ipotesi di procedura concorsuale per IIA, ma ha aggiunto che l'impegno finanziario da parte degli azionisti proseguirà nel momento in cui sarà supportato da un piano industriale credibile, che contempa anche incrementi di produttività; inoltre ha aggiunto che entro fine anno ci si propone di individuare il soggetto privato a cui affidare la gestione dell'impresa. La Uilm ha quindi accolto con soddisfazione l'impegno del Ministero a supportare un rilancio di Industria italiana Autobus, ma ha ribadito la convinzione sulla opportunità di mantenere la presenza di soggetti pubblici nell'azionariato di IIA. Infine, serve presto un confronto in sede sindacale con il nuovo gruppo dirigente.

## Genova città regale... e industriale?



di Luigi Pinasco

Genova prova a riscoprirsi superba, da una frase di Francesco Petrarca che quando la vide nel 1358 scrisse: "Vedrai una città regale, addossata ad una collina alpestre, superba per

uomini e per mura, il cui solo aspetto la indica signora del mare". A ormai quattro anni dalla terribile tragedia del ponte Morandi la forza, la tenacia e la caparbieta di questa gente che ha saputo trasformare una tragedia in occasione di rinascita ha dato il via al formidabile rilancio di un territorio che tra mille difficoltà, compresa quella del lato caratteriale, notoriamente schivo e burbero, ha saputo crearsi una sorta di marchio conosciuto a livello internazionale definito "modello Genova".

### LE NOTE DOLENTI

Turismo, Logistica, Commercio, Edilizia, Urbanistica, Ristorazione, Arte e Cultura: tutti settori che hanno avuto una notevole crescita esponenziale nel periodo post-covid, mentre l'industria quale ruolo avrà nel futuro? Qui iniziano le note dolenti perché Genova agli inizi del XX secolo insieme a Milano e Torino rappresentava l'esempio di industrializzazione su larga scala dell'economia italiana, oggi purtroppo restano solo poche realtà di quell'indu-

stria che dava sostentamento a decine di migliaia di famiglie e generava benessere... E allora serve un radicale cambio di passo. Sono passati pochi giorni dallo sciopero generale dei metalmeccanici di venerdì 7 luglio che ha visto la partecipazione di 1.500 lavoratori provenienti da tutte le aziende del territorio per chiedere di rimettere al centro l'industria e il lavoro. Qui a Genova ci sono importanti vertenze aperte che vedono interessati diverse centinaia di lavoratori e che non trovano risposte concrete ormai da troppo tempo, se questo governo come ha più volte dichiarato vuole ridurre l'assistenzialismo per aumentare le opportunità di lavoro allora è arrivato il momento di agire.

### ACCIAIERIE D'ITALIA

Aziende importanti come Acciaierie d'Italia, Ansaldo Energia, Piaggio Aerospace definite strategiche in settori chiave quali siderurgia, energia e aerospazio devono essere sostenute e rilanciate ognuna per le proprie competenze e caratteristiche anziché lasciate in balia degli eventi e degli ammortizzatori sociali. Lo stabilimento di Genova di Acciaierie d'Italia è lasciato completamente allo sbando, senza investimenti senza prospettive, con una gestione sconsiderata e unilaterale della cassa integrazione (giustamente non sottoscritta da noi delle Uilm), un accordo di programma che prevedeva di non scendere sotto i 1.600 lavoratori nel sito di Genova oggi

ci troviamo con una forza lavoro di meno di mille unità) ed il rischio concreto di vedersi sottrarre le aree inutilizzate da altri settori in forte espansione. Crediamo a questo punto di non ritorno che se il governo non riprenderà la proprietà di questa strategica azienda anche lo stabilimento di Genova è destinato a una inevitabile drammatica fine.

### ANSALDO ENERGIA

Ansaldo Energia in questo ultimo anno di grande difficoltà e cambiamenti, con un carico di lavoro ridotto all'osso dovuto alla precedente nefasta gestione che ha visto perdere molte delle sue ricercate professionalità sta cercando di uscire dalle secche; la recente ricapitalizzazione da parte di CdP che ha saldato i debiti pregressi e in parte dovrà sostenere investimenti su nuovi prodotti, insieme al piano industriale del nuovo ad **Fabbri** che sta lavorando per rilanciare l'azienda credendo fortemente nel prodotto turbina, vero storico core business, parallelamente a un rapida risoluzione dei problemi strutturali, speriamo portino rapidamente a quel salto di qualità che traghetta questa grande azienda nel posto di prestigio che merita.

### PIAGGIO AEROSPACE

Piaggio Aerospace in amministrazione controllata ormai dal 2018 e che contava allora 1.200 dipendenti, non riesce ancora a vedere la luce in fondo al tunnel, da poco i tre

commissari hanno chiuso il terzo bando di gara per aggiudicarsi questa importante realtà industriale dove sembra siano state formulate 18 offerte di soggetti interessati. Questa azienda ha due importanti punti di forza: un notevole carico di lavoro e l'assenza di debiti. Purtroppo, nel frattempo il numero di dipendenti è sceso a 800 unità (-30% rispetto al 2018) quindi l'auspicio è che sia la volta buona e che chi dovesse acquistare Piaggio Aerospace si presenti con un piano industriale serio mantenendo l'unità aziendale e incrementando gli organici.

### SETTORE NAVALE

Siamo preoccupati anche per le riparazioni navali, bacino di lavorazioni storiche del porto che conta circa 3mila lavoratori e che, dopo i nuovi adiacenti insediamenti residenziali e il progetto approvato del tunnel sub portuale, rischia di perdere parte dei suoi pezzi e che questo per qualcuno potrebbero diventare un alibi per spostare le produzioni altrove magari fuori dai confini nazionali.

### IN PRIMA FILA

La Uilm di Genova con il supporto della struttura Nazionale sarà sempre in prima fila per difendere l'apparato industriale e tutti i posti di lavoro che genera, ultimo baluardo di una società ormai tendente alla precarizzazione selvaggia, che genera ancora lavoro dignitoso e pagato con il rispetto di un contratto solido che tiene testa alle derive dell'inflazione!!!

## Salute e sicurezza, dal neutro inclusivo maschile all'ottica di genere



di **Ilaria Landi**

"Così la salute delle donne non nuocerà più al suo lavoro quando la donna che lavora avrà nella società il posto che le spetta; anzi il lavoro sarà di valido aiuto al suo equilibrio fisico

perché le impedirà di preoccuparsene incessantemente". (Simone De Beauvoir, *Il secondo sesso* - 1949)  
Mercoledì 28 giugno si è tenuto presso la sede UIL Toscana un Convegno sulla sicurezza di genere sul lavoro, promosso dalla Segreteria Regionale, dalla responsabile per le P.O. **Laura Menconi** con la Coordinatrice **Barbara Bussotti**, a cui hanno partecipato ai lavori l'Assessora alle politiche di genere della Regione Toscana **Alessandra Nardini**, la sociologa e docente universitaria Professoressa **Rita Biancheri** con le conclusioni affidate alla Segretaria confederale UIL Nazionale **Ivana Veronese**. Un dibattito carico di spunti e riflessioni, aperto dalla relazione introduttiva del Segretario UIL Toscana **Paolo Fantappiè** che ha sottolineato come solo nel 2022 ci siano stati 57 decessi in Toscana, dove la provincia di Grosseto detiene una triste classifica collocandosi tredicesima per il numero di decessi in Italia in rapporto agli occupati.

Anche nel 2023, sebbene si sia verificata una diminuzione dei decessi, continuano ad aumentare le denunce di infortuni e di malattie professionali (+14%).

**L'ECCESSIVO CARICO DI LAVORO** Rispetto all'esposizione del rischio delle donne nell'ambiente di lavoro, il minimo comun denominatore dei vari interventi è stato l'eccessivo carico di lavoro che va a sommare quelli di cura alla famiglia o dei soggetti in stato di disabilità, a quelle del posto di lavoro che insieme possono comportare stanchezza e disattenzione che si possono pagare anche con la vita. Secondo il dato Istat le donne dedicano complessivamente 6,20 minuti di lavoro comprensivo dell'accudimento familiare, contro le 5,11 minuti degli uomini e chiaramente la lettura non può limitarsi ad un'analisi matematica ma anche di egemonia culturale ancora forte su certi aspetti. Altri fattori di rischio che purtroppo hanno visto un incremento importante negli ultimi anni, sono state le molestie le aggressioni sul posto di lavoro, che hanno riguardato principalmente il settore pubblico e il comparto sanitario, soprattutto durante il periodo Covid. E' stata ricordata la Dottoressa **Barbara Capovani**, la psichiatra che pochi mesi fa è stata barbaramente uccisa a Pisa, aggredita all'uscita dal lavoro da un suo ex paziente. Una tragedia annunciata che poteva essere evitata.



## IL SUPERAMENTO DELL'APPROCCIO NEUTRO: PROFESSORSA RITA BIANCHERI

“Sembrirebbe quindi che, una volta che la donna ha conquistato tutti i requisiti necessari ad esercitare certe professioni, certe arti e mestieri non vi avrebbe ad essere alcuna sufficiente ragione di negargliene

poi direttamente o indirettamente l'esercizio, oppure di ammetterla solo in condizioni molto inferiori a quelle dell'uomo”. (Anna Kuliscioff, Il monopolio dell'uomo)

Un contributo importante è stato portato dalla Professoressa di sociologia **Rita Biancheri**, coordinatrice di un gruppo di ricerca multidisciplinare su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro la quale ha riportato un progetto curato dall'Università di Pisa sull'applicazione della L. 81/2008 in ottica di genere, attraverso uno strumento multidisciplinare, operativo e di facile monitoraggio sia per le aziende pubbliche che private denominato 'VARI DIGE' e accessibile on line attraverso il sito . Questo strumento mira ad evidenziare eventuali criticità legate sia all'interazione tra lavoro e differenze biologiche (denominate “differenze di sesso”) che all'interazione tra lavoro ed il differente ruolo atteso nella società per uomini e donne, in virtù del contesto socioculturale in cui sono inseriti (“differenze di genere”). La Professoressa infatti ha evidenziato come uno dei principali problemi culturali all'applicazione di questo Decreto, sia dovuto al fatto che spesso si è confuso il termine 'sesso' come sinonimo di genere, mentre invece attraverso lo studio di questo progetto, è stato interpretato come categoria e prospettiva analitica per favorire il lavoro delle donne. Nella legge precedente del '94 il 'neutro inclusivo' declinava tutti i vari aspetti alla figura del lavoratore vedendo nel maschio l'unico 'procacciatore di reddito' ed escludendo di fatto le donne, relegate ancora nella ristretta cultura predominante ad un ruolo riproduttivo e domestico. Con la Legge 81/2008 il superamento dell'approccio neutro ha visto alcuni punti cardine nell'ottica di genere come la tutela delle lavoratrici madri che allattano, delle donne in stato di gravidanza e le differenze legate alla specificità riproduttiva; individuazione delle adeguate misure di prevenzione e protezione per garantire nel tempo il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza; responsabilizzazione dei datori di lavoro sulle misure di tutela e va-

lutazione dei rischi. Quindi un approccio di genere in materia di salute e sicurezza e la valutazione del rischio su cui ancora molto c'è da lavorare, che però si legano al carattere sociale, culturale ed economico che caratterizza la posizione debole della donna nel mercato del lavoro. Come sottolineato dal progetto dell'Università, l'esigenza di questo nuovo punto di vista, da includere in tutte le specialità mediche, nasce dalla crescente consapevolezza delle differenze associate al genere, con il fine ultimo di garantire ogni persona, sia uomo sia donna, la migliore cura, rafforzando ulteriormente il concetto di 'centralità del paziente' e di 'personalizzazione delle terapie', infatti in questo approccio multidisciplinare un ruolo centrale lo ha la medicina di genere e la prospettiva olistica della salute.

Per numero della competenze, capacità, le donne hanno il diritto e il merito per ricoprire, in qualsiasi settore della società e a qualsiasi livello, i medesimi ruoli oggi prevalentemente occupati da uomini. Vanno quindi abbattute le barriere culturali, di accesso al mondo del lavoro, alla formazione, alla carriera, alla salute responsabili del divario di genere che permea ancora la società civile a livello economico, sociale, istituzionale e produttivo (Avis position paper 2023 obiettivo 5).

## IL MIO INTERVENTO COME COORDINAMENTO UILM

Una delle considerazioni che mi trovo a fare spesso e che ho riportato nel mio intervento al Convegno è che tra i maggiori elementi di rischio sul lavoro, sia per uomini ma in particolare anche per le donne provenendo da un'area di crisi complessa come Piombino-Livorno, è appunto “il lavoro che non c'è”. Perché purtroppo questo spesso determina accettare qualunque condizione lavorativa, senza denunciare né tantomeno porre in atto una prevenzione contro il rischio infortuni, meno che mai con un focus sul genere. Dal Convegno di oggi è emerso chiaramente che ci sono differenze sostanziali nei vari rischi e fattori ergonomici e psicosociali, a cui le donne che lavorano sono maggiormente esposte, basti pensare appunto alla gestione della casa oltre a quella lavorativa, dove i fattori di rischio stanchezza e disattenzione investono tutti i settori: un report dell'INAIL 2021 riporta un dato emblematico nella sua gravità, dove il numero delle donne decedute negli incidenti in itinere è stato il doppio rispetto agli uomini. Sempre nel report di evidenza che la gestione assicurativa industria e servizi ha registrato un +30% di infortuni, interessando quindi anche il comparto

meccanico e manifatturiero dove la prevalenza dei disturbi e delle patologie rilevate riguardano l'apparato muscolo scheletrico, il tessuto connettivo e quello del sistema nervoso. Queste patologie rappresentano il 92% delle denunce di infortunio femminile (il 78% maschile). Per portare una corretta analisi su questo, sarà importante anche l'analisi del Documento ancora in discussione tra Federmeccanica e Commissione Salute e Sicurezza, dove proprio la Uilm Nazionale attraverso il suo Responsabile, ha chiesto di porre particolare attenzione sulle differenze di genere. Ho molto apprezzato la relazione della professoressa Biancheri che ha riportato gli aspetti psicosociali degli ultimi anni e i cambiamenti legislativi che sono intervenuti per porre l'attenzione sulle diversità di genere come il Dlgs 81/08. Condivido che si parli di multidisciplinarietà su questa materia, perché è importante la cultura generale con l'osservatorio dei dati, il coinvolgimento e la sensibilizzazione della medicina di genere ma è determinante che tutto questo abbia una traduzione concreta sui Contratti Nazionali e sui Decreti Attuativi. Il nostro ruolo sindacale, attraverso anche gli RLS, deve essere determinante come anello di congiunzione per tradurre sui posti di lavoro quello che rischia di rimanere spesso solo su carta. Anche la dimensione di rappresentanza territoriale è importante perché nelle aziende in cui siamo presenti talvolta riusciamo a siglare accordi di conciliazione vita-lavoro per le lavoratrici madri e non solo, concordare turni o pause diversificate sulle linee di produzione che possano meglio distribuire il carico produttivo, monitorare periodicamente l'incidenza delle malattie professionali di genere su specifici impianti e proporre le modifiche necessarie attraverso appunto i nostri Rls e Rspg aziendali e, solo nei casi più estremi, segnalare eventuali abusi - omissioni agli Organismi di vigilanza preposti. Quindi per portare avanti il confronto non semplice sulla valutazione del rischio di genere, l'interlocuzione sindacale è fondamentale. Bene che sia riaperto il confronto con il Governo come rilevato dalle Segreterie Confederali pochi giorni fa, ma è importante che diventi concreto e concludente sui vari aspetti richiesti unitariamente che riguardano la Sicurezza e che venga accolta la richiesta unitaria di recepire nel Dlgs 81/08 anche la Convenzione ILO 190 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro, perché questo rafforzerebbe il quadro normativo in cui ci troveremo a operare. Non possiamo prescindere dal contesto sociale in cui da anni ormai viviamo, e dove parlare di "parità di genere" ai ta-

voli, spesso viene percepito come una forzatura talvolta avallata dalle disposizioni in materia, basti pensare cosa è successo con la certificazione di genere sugli appalti che rischia di essere vanificata e dove la "premieria" delle imprese che assumono Donne o soggetti fragili è del tutto marginale. Questa però per la strada che dobbiamo percorrere e la UIL ha un protagonismo importante sia sul tema Salute e Sicurezza con la campagna ZeroMortiSulLavoro che sulle politiche volte a porre l'attenzione sulla Parità di Genere, dove i nostri Coordinamenti di categoria devono fare la differenza portando la voce di chi vive e deve conciliare la propria vita familiare con la fabbrica.



### IVANA VERONESE: C'E' ANCORA MOLTO DA FARE

Una bella discussione nel Convegno sulla Salute e Sicurezza in ottica di genere, su questo ancora si fa poco e come UIL riteniamo che ci debba essere lo spazio di discussione sia nella contrattazione collettiva ma anche con il Governo. Infatti è ripreso alcuni giorni fa il confronto interrotto a gennaio, nel quale abbiamo ricordato le richieste della piattaforma unitaria su salute e sicurezza sul lavoro e le richieste su alternanza scuola lavoro avanzate in un documento presentato con la UIL Scuola, oltre alla necessità di concludere il percorso del Dlgs 81/08 con i decreti attuativi che mancano per vari settori. Se si osservano i dati INAIL non ci sono le molestie sessuali, perché non sono registrate come infortunio. L' Istituto evidenzia altri dati di genere: la questione dell'itinerario, l'analisi delle malattie professionali con incidenza particolare sulle donne di patologie muscolo scheletriche, etc., ma è il minimo sindacale perché potremmo fare molto di più. Così come è stato fatto per lo "stress da lavoro correlato" che è stato inserito nel Decreto 81, alla Ministra del Lavoro è stato chiesto di fare la stessa cosa per la Convenzione ILO 190, perché a fronte di questo la normativa per le aziende diventerebbe più efficace, obbligandole a fare la valutazione del rischio anche rispetto alle molestie e alle violenze nei luoghi di lavoro. Su questi temi, come UIL continueremo a fare seminari di approfondimento per svolgere al meglio i nostri ruoli, insieme anche ai Delegati sindacali e ai Rappresentanti della Sicurezza aziendali e territoriali.

## Decreto Lavoro: le modifiche al Testo Unico di Salute e Sicurezza, punto per punto



di Andrea Farinazzo

E' ormai in Gazzetta la Legge di conversione del Decreto Lavoro 2023, approvato dal Consiglio dei Ministri il 1° maggio 2023 e in vigore dal 5 maggio 2023; qui il con la . Ci concentriamo sul **Capo II del**

**Decreto** che tratta specificamente gli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro in particolare l'**articolo 14 del Decreto Lavoro 2023** che riporta le modifiche al D.Lgs. n.81/2008, Testo unico di Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Il **DECRETO LAVORO DL 48/2023** convertito con Legge 85/2023, contiene diversi provvedimenti che incidono sulla salute e sicurezza dei lavoratori:

- **Art. 14** -Modifiche del Testo unico di Sicurezza:
  - **obbligo per i datori di lavoro di nominare il medico competente** se richiesto dalla valutazione dei rischi
  - l'estensione ai **lavoratori autonomi** di alcune misure di tutela previste nei cantieri;
  - l'**obbligo di formazione specifica in capo al datore di lavoro** nel caso di utilizzo di attrezzature di lavoro per attività professionali e conseguenti sanzioni in caso di inosservanza.

- **Art. 15** - contiene disposizioni in materia di **condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva e di vigilanza** nella Regione siciliana e nelle province autonome di Trento e di Bolzano.
- **Art. 17** -Istituisce il **Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni** in occasione delle attività formative, relativamente alla sicurezza dei PCTO nel settore scolastico.

**Decreto LAVORO, tutte le modifiche al testo Unico di salute e Sicurezza** L'articolo 14 del DL 48/2023 (DECRETO LAVORO CONVERTITO) apporta modifica a diversi articoli del TUS, li riportiamo tutti **indicando in ROSSO le novità emerse in sede parlamentare**:

- all'**articolo 18**, comma 1, lettera a); **OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEL DIRIGENTE** - nomina del Medico competente
- all'**articolo 18, NUOVO COMMA 3.2; SCUOLE E SICUREZZA** - **Valutazione dei rischi in ambito scolastico** (novità emersa in sede parlamentare)
- all'**articolo 21**, comma 1, lettera a) **DISPOSIZIONI RELATIVE AI COMPONENTI DELL'IMPRESA FAMILIARE E LAVORATORI AUTONOMI**;
- all'**articolo 25**, comma 1 (**nuova lettera e-bis**) **OBBLIGHI DEL MEDICO COMPETENTE**; - **modifiche in sede parlamentare**

- all'articolo 37, comma 2 (nuova lettera b-bis) FORMAZIONE DEI LAVORATORI E DEI LORO RAPPRESENTANTI;
- all'articolo 71, sostituito il comma 12; ATTREZZATURE - OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO - (Titolo III)
- all'articolo 72, comma 2; ATTREZZATURE - obblighi dei noleggiatori e dei concedenti in uso (Titolo III)
- all'articolo 73 (aggiunto il comma 4-bis); ATTREZZATURE - Informazione, formazione e addestramento (Titolo III)
- all'articolo 87, comma 2 (aggiunto il richiamo all'art.73 comma 4) SANZIONI a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso.
- all'articolo 98, comma 1 lettera b - (aggiunta della Laurea in Tecnica della prevenzione) LAUREE ABILITANTI la professione di Coordinatore per la progettazione in cantiere

**Nomina del Medico competente - cosa prevede il DL Lavoro Il DL 48/2023 modifica l'art. 18 comma 1 lettera a)**

**Il datore di lavoro (e i dirigenti) devono:**

28.a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28.

In base alla modifica datori di lavoro dovranno nominare il medico se richiesto dalla valutazione dei rischi e non solo nei casi previsti dal D.Lgs.81, all'art. 41. **Sicurezza degli edifici scolastici e valutazione dei rischi**

Il DL 48/2023 modifica l'art. 18 **inserendo il comma 3.3 (inedito)**

“3.3. Gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo a carico delle amministrazioni tenute alla fornitura e alla manutenzione degli edifici scolastici statali si intendono assolti con l'effettuazione della valutazione congiunta dei rischi di cui al comma 3.2, alla quale sia seguita la programmazione degli interventi necessari nel limite delle risorse disponibili”;

Il comma 3 dell'articolo 18 impone alle amministrazioni **gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione** necessari per assicurare la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, comprese le istituzioni scolastiche e

educative. Il nuovo comma 3.3. richiama la valutazione congiunta dei rischi da parte delle amministrazioni competenti e dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati.

**Imprese familiari e lavoratori autonomi Il DL 48/2023 modifica l'articolo 21, comma 1, lettera a)**

I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del Codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono:

1. a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III nonché idonee opere provvisorie in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV;

Lavoratori autonomi e componenti dell'impresa familiare, dunque, sono chiamati al rispetto delle norme del Titolo IV (CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI): si ricorda che le Opere provvisorie sono regolate all'Articolo 112 - Idoneità delle opere provvisorie.

**Obblighi del medico competente - modifica lettera e-bis in sede di conversione del DECRETO LAVORO**

Il DL 48/2023 inserisce **la lettera e-bis) e la lettera n-bis** all'articolo 25, comma 1 che dettaglia tutti gli obblighi del medico competente.

Il medico competente:

«((e-bis) in occasione della visita medica preventiva o della visita medica preventiva in fase preassuntiva di cui all'articolo 41, richiede al lavoratore di esibire copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla risoluzione del precedente rapporto di lavoro e ne valuta il contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento))»;

n-bis) in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, comunica per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 38, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato.»;

Viene dunque introdotto un nuovo “doppio” obbligo al medico competente: ottenere la cartella sanitaria che viene rilasciata al lavoratore dal medico competente del precedente datore di lavoro (ai sensi dell'art. 25 comma 1

lettera e), e tenerne conto ai fini del giudizio di idoneità (regolato all'art. 41 comm2 lettera a).

Inoltre, con la lettera n-bis richiede al medico di indicare un sostituto in caso di impedimento grave e per motivate ragioni. In sede parlamentare di conversione del DECRETO LAVORO, la lettera e-bis è stata ulteriormente specificata, riconducendo l'obbligo in occasione delle visite preventive o preassuntive, fissando l'obbligo di esibizione della cartella al lavoratore e non più al medico. Questi può tenere conto delle risultanze della cartella ai fini del giudizio di idoneità, come prima indicato ma lascia aperta la possibilità di un mancato reperimento della cartella stessa (sotto il testo della lettera e-bis introdotta con il Decreto Lavoro 2023 quando non era ancora convertito).

~~e-bis) in occasione delle visite di assunzione, richiede al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e tiene conto del suo contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità;»~~

**Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti Il DL 48/2023 inserisce la lettera b-bis all'articolo 37 comma 2 in materia di formazione dei lavoratori e RLS**

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo. Entro il 30 giugno 2022, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adotta un accordo nel quale provvede all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del presente decreto in materia di formazione, in modo da garantire:

1. a) l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
2. b) l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa

b-bis) il monitoraggio dell'applicazione degli accordi in

materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa.»;

L'articolo 37 comma 2 era stato modificato con il **Decreto Fiscale del Governo Draghi**, che annunciava l'emanazione di un nuovo Accordo per la Formazione entro il 30 giugno 2022(impegno non ancora rispettato)

Tale Accordo oltre ad individuare contenuti minimi della formazione (contenuti, verifica finale e verifiche di efficacia della formazione) dovrà anche monitorare l'**efficacia del nuovo Accordo (o Accordi)** di formazione, sulle attività formative ed il suo rispetto da parte degli enti formatori e dei discenti.

**ATTREZZATURE di lavoro e obblighi del datore di lavoro Il DL 48/2023 sostituisce il comma 12 dell'art. 71 che definisce gli obblighi del datore di lavoro rispetto all'apprestamento delle attrezzature di lavoro.**

Il vecchio comma 12 prevedeva:

12. Per l'effettuazione delle verifiche di cui al comma 11, le ASL e l'ISPEL possono avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati. I soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione.

**Il nuovo comma 12 prevede**

12. I soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione di vigilanza nei luoghi di lavoro territorialmente competente.»;

Eliminato il precedente richiamo alla possibilità per ASL e ISPEL (ora INAIL) di avvalersi dei soggetti pubblici e privati per l'effettuazione delle verifiche periodiche (regolate al comma 11 del medesimo art.71).

**ATTREZZATURE - Obblighi dei noleggiatori e dei concedenti in uso Il DL 48/2023 sostituisce il secondo periodo del comma 2 dell'art.72**

Il vecchio comma 2 prevedeva

2. Chiunque noleggi o conceda in uso attrezzature di lavoro senza operatore deve, al momento della cessione, attestarne il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza a fini di sicurezza. Dovrà altresì ac-

quisire e conservare agli atti per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura una dichiarazione del datore di lavoro che riporti l'indicazione del lavoratore o dei lavoratori incaricati del loro uso, i quali devono risultare formati conformemente alle disposizioni del presente Titolo e, ove si tratti di attrezzature di cui all'articolo 73, comma 5, siano in possesso della specifica abilitazione ivi prevista.

#### Il nuovo comma 2 prevede

2. **Chiunque noleggi o conceda in uso attrezzature di lavoro senza operatore deve, al momento della cessione, attestarne il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza a fini di sicurezza. Deve altresì acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura, una dichiarazione autocertificativa del soggetto che prende a noleggio, o in concessione in uso, o del datore di lavoro, che attesti l'avvenuta formazione e addestramento specifico, effettuati conformemente alle disposizioni del presente Titolo, dei soggetti individuati per l'utilizzo.**

Il richiamo alla dichiarazione non è più solo a carico del datore di lavoro ma anche del semplice soggetto che prenda a noleggio e deve sempre attestare l'avvenuta formazione e ora anche l'addestramento specifico dei soggetti che andranno a utilizzare le suddette attrezzature.

**ATTREZZATURE - Informazione, formazione e addestramento** Il DL 48/2023 aggiunge il comma 4-Bis all'articolo 73 che riporta gli obblighi del datore di lavoro in materia di informazione, formazione e addestramento dei lavoratori incaricati dell'uso di attrezzature di lavoro che richiedono conoscenze e responsabilità particolari (regolate in art.71 comma 7), aggiungendo un nuovo obbligo per il datore di lavoro:

**«4-bis. Il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari di cui all'articolo 71, comma 7, provvede alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro.»;**

Ricordiamo che il comma 4 dell'articolo 71 prevede tale obbligo per i lavoratori incaricati all'uso di tali attrezzature. Il nuovo comma 4-bis impone il medesimo obbligo di formazione e addestramento specifico al datore di lavoro che utilizzi egli stesso le attrezzature.

Un passo che va nella stessa direzione annunciata nel prossimo Accordo per la Formazione (da emanarsi in futuro) che avrebbe previsto un obbligo di formazione in materia di sicurezza anche per il datore di lavoro (al momento vige solo per quello che svolge la qualifica di RSPP).

#### **SANZIONI a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso**

**Siamo sempre nel Titolo III: il DL 48/2023 aggiunge un trafiletto all'art. 87, comma 2, lettera c), in materia di sanzioni per datori e altri soggetti in materia di attrezzature**

**Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.071,27 a 7.862,44 euro per la violazione:**

**...c) dell'articolo 71, commi 1, 2, 4, 7 e 8 e dell'articolo 73, comma 4-bis;**

In caso di mancato rispetto delle indicazioni dell'articolo 71 in materia di attrezzature il DL Lavoro aggiunge il richiamo al nuovo comma 4-bis che impone l'obbligo formativo e addestrativo anche in capo al datore di lavoro che utilizzi attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari.

#### **COORDINATORE PER LA PROGETTAZIONE- Requisiti professionali - aggiunta in sede di conversione**

**Il DL 48/2023 aggiunge all'articolo 98, comma 1, lettera b) del TUS che regola i requisiti del Coordinatore per la progettazione le seguenti parole: «ovvero laurea conseguita in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, della classe L/SNT/4, ai sensi del regolamento di cui al decreto del Ministro della sanità 17 gennaio 1997, n. 58, e del decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 19 febbraio 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 119 del 25 maggio 2009».**

L'articolo 98 indica (comma 1) i requisiti professionali del coordinatore indicando le classi di laurea cui il Coordinatore deve appartenere per esercitare la funzione: la lettera a) richiede la laurea conseguita nelle classi **L7, L8, L9, L17, L23**, in data 16 marzo 2007, o nelle classi 8,9,10,4, di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in data 4 agosto 2000. Ora fra le lauree che possono essere abilitanti compare quella in **Tecnico della prevenzione**. Resta valida la previsione dell'art. **98 comma 1, 2 e 3** (ultimo paragrafo) che richiede in alternativa, una **attestazione**, da parte di datori di la-

voro o committenti, comprovante l'espletamento di attività lavorative nel settore delle costruzioni per almeno (rispettivamente) **uno, due o tre anni**.

Dunque, a seguito della modifica, l'articolo 98 prevede le seguenti tipologie di lauree come abilitanti alla professione del Coordinatore per la progettazione:

- Laurea magistrale conseguita nelle seguenti classi: LM-4, da LM-20 a LM-35, LM-69, LM-73, LM-74 (DM 16 marzo 2007);
- Laurea specialistica conseguita nelle seguenti classi: 4/S, da 25/S a 38/S, 77/S, 74/S, 86/S (DM 16 marzo 2007);
- L7, L8, L9, L17, L23 (DM 16 marzo 2007) e ora **laurea conseguita in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, classe L/SNT/4**;
- diploma di geometra o perito industriale o perito agrario o agrotecnico.