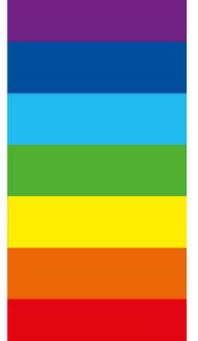


NO ALLA GUERRA!



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Care lavoratrici e cari lavoratori, anche quelle trascorse sono state settimane intense in vista delle festività natalizie e date le numerose questioni che affrontiamo quotidianamente.

PRIMO PIANO



Acciaierie d'Italia: Governo reagisca all'ennesimo ricatto

Negli ultimi giorni è scattata l'offensiva a tutto campo da parte di Acciaierie d'Italia. Unico obiettivo: chiedere ancora risorse pubbliche italiane per la gestione ordinaria dell'azienda



Electrolux: esuberi per l'Italia scendono a 222, prosegue confronto per Solaro



Al via MetApprendo: il primo portale per lo sviluppo della formazione continua di imprese e lavoratori



Comitato esecutivo IndustriAll Europe: come uscire dalla crisi energetica



La decarbonizzazione dell'aviazione ma con una giusta transizione



Wartsila: accordo primo passo per reindustrializzazione, necessario che Governo e Regione siano garanti del percorso



Acciaierie Venete: sciopero in vista nella sede di Buja (Udine)



Vittorie Rsu: La Uilm continua la sua corsa, il cielo è sempre più blu



Assemblea nazionale sulla sicurezza sul lavoro

L'Editoriale

di Rocco Palombella



Care lavoratrici e cari lavoratori, anche quelle trascorse sono state settimane intense in vista delle festività natalizie e date le numerose questioni che affrontiamo quotidianamente. Il 30 novembre scorso abbiamo svolto l'Esecutivo della Uil dove abbiamo affrontato tanti argomenti inerenti al nuovo Governo.

Nel corso dell'incontro con il Presidente del consiglio dello scorso 9 novembre, infatti, la Uil aveva avanzato precise proposte, in coerenza con tutte le piattaforme elaborate unitariamente con CISL e CGIL, sull'insieme dei temi del lavoro, economici e sociali del Paese.

In particolare, la UIL aveva richiesto il taglio del cuneo fiscale, la detassazione delle tredicesime, la detassazione degli aumenti contrattuali e la detassazione degli accordi di secondo livello. Su queste e su altre richieste la legge di bilancio non dà risposte significative.

L'Esecutivo ha giudicato sbagliato l'aumento dei voucher a 10mila euro e l'allargamento della platea dei prestatori, poiché precarizza i rapporti di lavoro, riduce tutele e diritti e indebolisce la contrattazione in settori strategici per l'economia dell'Italia.

Anche sulla legge di bilancio il giudizio non è positivo, dall'estensione della flat tax all'aumento del tetto all'utilizzo del contante, dal depotenziamento della tassa sugli extra profitti, all'iniquo blocco della rivalutazione per le pensioni sopra quattro volte il minimo, con un danno rilevante per i pensionati italiani.

Mancano risorse per investimenti nella scuola, nella ricerca e nella sanità, che sono settori strategici per lo sviluppo del Paese. La legge di bilancio non destina risorse al Mezzogiorno necessarie a ridurre drasticamente il divario con il resto del Paese.

Per questo la Uil ha chiesto a Cgil e Cisl di avviare un percorso di mobilitazione regionale o territoriale e di categorie sui posti di lavoro. Un appello a cui ha risposto convintamente solo la Cgil.

Per quanto riguarda noi metalmeccanici, oltre a dare il pieno sostegno alla Confederazione, siamo stati impegnati sul fronte delle vertenze e in alcuni consigli territoriali.

Sono stato a Monza-Brianza il 6 dicembre scorso e la scelta di organizzare un consiglio territoriale nel bunker Breda di Sesto San Giovanni, in una delle più importanti

ex fabbriche del territorio testimonia come l'Italia debba ripartire necessariamente dal settore manifatturiero, altrimenti il prezzo maggiore verrà pagato dai lavoratori metalmeccanici.

Il giorno dopo sono stato a Cremona per il Consiglio territoriale di Bergamo-Cremona. Anche qui il settore metalmeccanico si sta dimostrando, per l'ennesima volta, più avanti rispetto ai Governi, ormai da anni disinteressati del futuro industriale del nostro Paese, nel capire la

realità e trovare le giuste azioni per preservare il patrimonio occupazionale e produttivo.

Purtroppo, non trovano ancora pace i lavoratori di Acciaierie d'Italia, il Ministro Urso ha dichiarato nelle scorse ore che non intende nazionalizzare l'ex Ilva e che la presenza dello Stato deve essere temporanea. Lo sciopero organizzato in tutto il Gruppo e le nostre richieste continuano a rimanere inascoltate, mentre gli impianti vengono fermati e i lavoratori sono in cassa integrazione. Se la nazionalizzazione non è la soluzione, ci attendiamo di sapere come il Governo intende risolvere la questione di Acciaierie d'Italia. Il destino della siderurgia in Italia dipende dall'ex Ilva.

Il 7 dicembre abbiamo mandato una richiesta di incontro alla Ministra del Lavoro Calderone, relativamente alle rilevanti crisi aziendali che impattano sul settore metalmeccanico.

L'incontro vuole essere anche un modo per stabilire relazioni dirette e confrontarci su come sviluppare scelte pubbliche valide relative al lavoro nel nostro settore. Restiamo in attesa di una sua risposta.

Nel frattempo, però, in questo numero di Fabbrica società affrontiamo anche altri temi come quelli internazionali e legati alla salute e sicurezza. Parliamo di come si sta evolvendo la vertenza Wartsila e anche la trattativa Electrolux. E, da ultimo ma non per importanza, vi raccontiamo dell'esperienza di MetApprendo, la formazione per i lavoratori metalmeccanici e di installazione di impianti che non solo adempie a un obbligo contrattuale ma mira a valorizzare le persone e a conservarne nel tempo il valore professionale. Sarà una sfida fondamentale nell'era della transizione ecologica e ancora una volta noi metalmeccanici vogliamo essere i precursori del cambiamento.

Buona lettura!

Acciaierie d'Italia: Governo reagisca all'ennesimo ricatto

PRIMO PIANO



Negli ultimi giorni è scattata l'offensiva a tutto campo da parte di Acciaierie d'Italia. Unico obiettivo: chiedere ancora risorse pubbliche italiane per la gestione ordinaria dell'azienda". Così **Rocco Palombella**, Segretario generale Uilm commenta le ultime notizie sull'ex Ilva. Il Ministro **Urso** ha dichiarato nelle scorse ore che non intende statalizzare l'azienda ed è tornato a parlare di un piano nazionale della siderurgia. "Si tratta di un dossier strategico - ha spiegato - la nostra intenzione è quella di mantenere e rafforzare la funzione strategica dell'industria siderurgica con l'obiettivo di realizzare un Piano siderurgico nazionale che non c'è mai stato". E per l'ex Ilva si augura "una sempre maggiore partecipazione privata per una soluzione che sia quella della ricapitalizzazione d'impresa". Lo sciopero organizzato in tutto il Gruppo e le richieste di Fim Fiom Uilm continuano a rimanere inascoltate, mentre gli impianti vengono fermati e i lavoratori sono in cassa integrazione.

LE TAPPE

Il 13 novembre ADI ha sospeso 145 aziende e 2.500 lavoratori con una lettera. Il cda riunitosi due giorni dopo, incapace di trovare soluzioni, ha deciso di convocare d'urgenza l'Assemblea dei soci per il 25 novembre. Il 17

novembre l'azienda ha disertato l'incontro al Ministero delle Imprese e del Made in Italy con i Ministri Urso e Calderone. "Nonostante lo sciopero molto partecipato del 21 novembre in tutti gli stabilimenti del Gruppo - spiega Palombella - l'Assemblea dei soci non si è riunita né il 25 novembre né il 2 dicembre per motivi non ben precisati".

COSA ASPETTA IL GOVERNO

"Di quale altra prova ha bisogno il Governo per assumere una decisione forte e definitiva nei confronti dell'azienda? - si domanda il sindacalista - Se non si interviene subito, il passo successivo sarà inevitabilmente la completa fermata degli impianti ormai ridotti ai minimi livelli produttivi. Se il Governo non trova il coraggio di riprendere il pieno possesso degli impianti, così come avvenne nel 2012, non si riuscirà a evitare una catastrofe ambientale, sociale, occupazionale ed economica. Noi non staremo a guardare, continueremo a lottare e denunciare una situazione che ha dell'incredibile. Non si può continuare a giocare sulla pelle dei lavoratori". "Se la nazionalizzazione non è la soluzione, ci attendiamo di sapere come il Governo intende risolvere la questione di Acciaierie d'Italia. Il destino della siderurgia in Italia dipende dall'ex Ilva", conclude Palombella.

Electrolux: esuberi per l'Italia scendono a 222, prosegue confronto per Solaro

Prosegue il confronto con Electrolux per escludere licenziamenti in tutti i siti e concordare l'investimento a Solaro. Nell'incontro tenutosi il 28 novembre a Saronno (Varese), innanzitutto sono state date ulteriori informazioni sulle ricadute sull'Italia del piano di ristrutturazione globale. Più in particolare ci

saranno fra impiegati e dirigenti 101 eccedenze, di cui 19 a Forlì, 40 a Pordenone, 25 a Susegana, 10 a Solaro, 5 a Cerreto, 2 ad Assago.

I VOLUMI

Per quanto riguarda i volumi, a Porcia il 2022 si chiuderà con 685mila pezzi e nel 2023 se ne prevedono 720mila; a Forlì il 2022 si chiuderà con 1.570.000 pezzi e se ne prevedono 1.450.000 nel 2023; a Solaro il 2022 si chiuderà con 780.000 pezzi e se ne prevedono nel 2023 sempre 780.000, ma con una maggiore differenza stagionale fra l'inizio e la fine dell'anno; a Susegana il 2022 si chiuderà con 785 mila pezzi e nel 2023 se ne prevedono 700.000; a Cerreto il 2022 si chiuderà a 118 mila pezzi e nel 2023 se ne prevedono 132.000. Di conseguenza si prevedono fra gli operai 121 eccedenze così distribuite: 77 a Forlì, 36 a Porcia, di cui una decina al magazzino ricambi, 8 a Cerreto. "Questo quadro - dichiara **Gianluca Ficco**, segretario nazionale Uilm e responsabile del settore elettrodomestici - non consentirà stabilizzazioni dei lavoratori attualmente con contratto temporaneo, salvo specifiche assunzioni per particolari profili, e comporterà la necessità di cassa integrazione. Di positivo c'è che la Direzione aziendale ha dichiarato di non voler procedere ad atti unilaterali". "Come sindacato - aggiunge - abbiamo già dichiarato di poter condividere percorsi di uscita incentivati esclusivamente volontari e ammortizzatori sociali esclusivamente conservativi. Chiediamo anche di concordare un diritto di precedenza sulle future assunzioni per i lavoratori temporanei che non sono stati o che non saranno confermati".



INVESTIMENTO A SOLARO

La seconda parte dell'incontro è stata dedicata alla trattativa per l'investimento ipotizzato a Solaro per la allocazione della nuova piattaforma di lavastoviglie. La Direzione aziendale ha dichiarato che, a fronte dell'incremento del gettito orario a 118 pezzi ora, è pronta

a fare interventi che riducano le postazioni lavorative con posizioni o operazioni ergonomicamente più gravose, nonché quelle con livelli di saturazione più alti. Inoltre, a regime ci sarebbero 60 assunzioni. "Per quanto ci riguarda - dice ancora Ficco - abbiamo avanzato alcune richieste per poter proseguire col confronto. In primo luogo, reputiamo l'incremento da 90 a 118 pezzi ora troppo elevato e dunque chiediamo che sia ridotto, inoltre chiediamo di avviare un confronto coi rappresentanti di fabbrica sugli interventi che in concreto dovranno consentire di non peggiorare ed anzi di migliorare gli indici di salute e sicurezza, chiediamo di quantificare le postazioni aggiuntive da inserire per ciascuna linea". "Inoltre - conclude il sindacalista - chiediamo di chiarire le immediate prospettive produttive al fine di azzerare il prima possibile il ricorso alla cassa integrazione. Per i colleghi con contratto temporaneo, attualmente in forza o che già sono stati in forza, chiediamo di istituire un bacino con diritto di precedenza per poterli richiamare appena la risalita dei volumi produttivi lo consentirà. Vorremmo che Electrolux prenda in considerazione l'apertura di un contratto di espansione per favorire un ricambio generazionale". In ogni caso sarà decisivo il confronto di merito in fabbrica sull'organizzazione del lavoro, che dovrà svolgersi prima del 10 gennaio 2023, data in cui sarà riunito nuovamente il tavolo nazionale.

Al via MetApprendo: il primo portale per lo sviluppo della formazione continua di imprese e lavoratori

Oltre 16mila aziende, con i loro 900mila lavoratori, hanno scelto di aderire a MetApprendo. La piattaforma che agevola l'organizzazione della formazione continua per tutti i lavoratori delle imprese metalmeccaniche e dell'installazione di impianti, vedrà ufficialmente il via con la sperimentazione da parte

delle prime 200 realtà per i mesi di dicembre 2022 e gennaio 2023. Il portale - previsto dal CCNL 2021 firmato da Federmeccanica, Assisital, Fim, Fiom e Uilm - rappresenta un unicum all'interno del panorama nazionale ed europeo, in quanto non esiste uno strumento analogo in grado di orientare, organizzare e registrare la formazione come quello che le aziende e i lavoratori della categoria avranno a disposizione con MetApprendo. Si tratta di un vero e proprio gestionale per la formazione, un luogo per aggiornare le competenze e uno strumento per registrare la formazione sul Dossier Digitale del Lavoratore tramite tecnologia blockchain. La piattaforma e le tematiche correlate sono state presentate nel corso della prima Assemblea Pubblica di MetApprendo ("Innovazione digitale per la formazione continua: il portale MetApprendo"), tenutasi presso l'Università degli Studi Roma Tre il 29 novembre scorso. Tra i presenti **Federico Visentin**, presidente Federmeccanica, **Pasquale Ranieri**, vicepresidente Assisital, i Segretari generali di Fim Fiom Uilm, **Sabrina De Santis**, presidente MetApprendo e **Luca Colonna**, vicepresidente MetApprendo.

A COSA SERVE

MetApprendo nasce per supportare tutte le imprese a fare formazione di qualità, fornendo strumenti utili in tutte le fasi del processo formativo, dall'analisi del fabbisogno fino alla registrazione. Inoltre, seguendo un processo di ascolto bottom-up, sono stati individuati i servizi considerati prioritari dalle imprese stesse e che saranno a disposizione nella piattaforma. Nel corso dell'Assemblea Pubblica è stata annunciata la prossima firma dell'accordo, tra le parti sociali coinvolte, per riaprire le adesioni da febbraio 2023, di modo da consentire alle aziende ancora non iscritte di fruire di un'ulteriore opportunità per concludere le 24 ore di formazione previste dal CCNL del 2021. "Si tratta di uno strumento innovativo che, oltre ad adempiere a un obbligo contrattuale, servirà per aumentare le competenze dei lavoratori e quindi miglio-



rare la competitività delle nostre imprese metalmeccaniche. Per le aziende formare i lavoratori non è solo un impegno contrattuale, è anche e soprattutto un vantaggio competitivo", così il Segretario generale Uilm, Rocco Palombella, nel corso della tavola rotonda moderata da **Rita Querzè**. "Dobbiamo superare il luogo comune - aggiunge - secondo cui la formazione sia un dispendio di energie economiche e una perdita di tempo e affermare invece il principio che mai come in questo momento sia uno degli strumenti indispensabili per guardare al futuro occupazionale con maggiore ottimismo".

biamo superare il luogo comune - aggiunge - secondo cui la formazione sia un dispendio di energie economiche e una perdita di tempo e affermare invece il principio che mai come in questo momento sia uno degli strumenti indispensabili per guardare al futuro occupazionale con maggiore ottimismo".

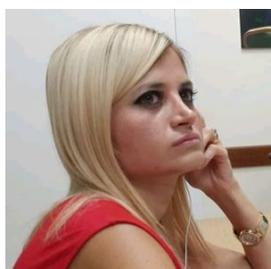
IL DOSSIER DIGITALE

Le imprese aderenti - e di conseguenza i dipendenti - hanno la possibilità di accedere all'area riservata che contiene diversi strumenti utili a organizzare la formazione, che può essere registrata mediante tecnologia blockchain. I lavoratori, quindi, hanno a disposizione un "Dossier digitale", cioè un documento intestato ad ogni singolo dipendente, che racconta la sua storia formativa e che lo accompagnerà in tutto il percorso professionale. Il Dossier è stato elaborato dalle parti istitutive di MetApprendo assieme all'Università degli Studi Roma Tre e LABChain, il Centro interuniversitario di studi avanzati su Blockchain, innovazione tecnologica e politiche del lavoro, partendo da un progetto di ricerca che è stato declinato sulle competenze del CCNL del 2021. Queste realtà hanno così dato vita ad una partnership pubblico-privata, unendo risorse e saperi complementari e creando un modello che può diventare uno standard. Le aziende, infine, potranno utilizzare MetApprendo come un vero e proprio gestionale, invitando i collaboratori a fruire di pillole formative sul portale stesso o a partecipare a iniziative formative e potranno avere a disposizione analisi e reportistiche sulla formazione da questi effettuata (tutte le informazioni sono su metapprendo.it).

VALORIZZARE LE PERSONE

"La Giusta Transizione è già iniziata, se non adeguatamente gestita rischia di creare un vero disastro occupazionale. Dobbiamo ricordarci che al centro ci sono le persone, il vero patrimonio aziendale, e grazie a questo strumento saranno valorizzate", conclude Palombella.

Comitato esecutivo IndustriAll Europe: come uscire dalla crisi energetica



di Chiara Romanazzi

Il 30 novembre e il 1° dicembre si è svolta la riunione del Comitato Esecutivo di IndustriAll Europe a Bruxelles nella sede storica del sindacato europeo.

Si è trattata dell'ultima riunione

in quella sede, poiché il palazzo della Trade Union House è stato venduto e il sindacato industriale europeo si trasferirà in una sede in affitto a marzo del prossimo anno. Nel corso della riunione è stata descritta la condizione di povertà in cui si trovano i lavoratori europei, l'emergenza sociale che è caratterizzata dall'inflazione alle stelle, dal calo del potere d'acquisto e non per ultima dalla crisi energetica, a causa della quale si stanno registrando molte perdite di posti di lavoro in tutta Europa. La contrattazione collettiva è la risposta per compensare la caduta dei salari e l'aumento del costo della vita, motivo per cui è fondamentale contrattare gli aumenti contrattuali.

CRISI ENERGETICA

Luc Triangle ha ricordato anche in questo esecutivo che IndustriAll Europe chiede uno SURE 2.0 per poter affrontare l'emergenza sociale ed energetica attraverso un budget dedicato. È stato inoltre denunciato il forte ri-

schio di deindustrializzazione che vive l'Europa a causa della crisi energetica. Infatti, a causa dell'aumento dei prezzi energetici nell'Unione Europea, c'è un maggior rischio che le produzioni vengano spostate dall'Unione Europea verso altri Paesi. A tal proposito, IndustriAll Europe ha chiesto all'Unione Europea l'istituzione di un tetto al prezzo del gas e dell'elettricità. IndustriAll Europe durante i suoi incontri con la BCE, con le organizzazioni datoriali europee in vista del Consiglio Europeo sull'energia, ha condiviso le proprie preoccupazioni per i posti di lavoro industriali. Il tema della crisi energetica è stato talmente al centro del dibattito dell'ultimo esecutivo europeo, a cui è stata dedicata anche una tavola rotonda. È stata ribadita la necessità di dover fare delle riflessioni approfondite su come controllare il prezzo dell'energia e sulla necessità di doverci dotare di una strategia a breve e a lungo termine. In Germania si è discusso a lungo sull'abbandono del carbone, della produzione dell'energia nucleare e sono stati definiti dei modelli nazionali perché non c'è fiducia nel modello europeo. Diventa sempre più urgente trovare il modo per recuperare il gas, dato che in Europa è troppo poco. Per questo motivo, diventa indispensabile dover ricorrere alla solidarietà europea, come ha ricordato Michael Vassiliadis nel suo intervento. Per evitare che le aziende traggano profitto, si dovranno garantire gli approvvigionamenti di gas.

IL DIBATTITO

Dal dibattito che si è sviluppato è emerso che l'energia e i beni essenziali devono essere al di fuori delle regole del mercato. Invece che creare un quadro solidale tra i Paesi, è stata imposta una concorrenza spietata tra i Paesi. L'inflazione è molto alta anche in Repubblica Ceca, dove attualmente è al 18%. Qui l'elettricità viene prodotta da una compagnia di proprietà dello Stato, ma, nonostante ciò, i prezzi dell'energia sono molto elevati. Inoltre, in questo Paese c'è sempre più carbone nel mix energetico anche se è comunque pronto

ad usare anche il nucleare. Per quanto riguarda il Regno Unito, quest'ultimo è sempre stato meno dipendente dall'energia russa (circa il 5%), ma ciò che è importante, in questo caso, è osservare le relazioni tra Regno Unito e Stati Uniti, che sono i Paesi che dipendono di meno dalla Russia. Inoltre, nel Regno Unito è stato fissato un tetto energetico di 2.500 sterline. A seguito di questa tavola rotonda, è stato elaborato un comunicato stampa reperibile su: e si è anche dibattuto sulla eventualità di effettuare o meno una manifestazione europea che molto probabilmente si svolgerà prima della prossima primavera e avverrà concordando un'unica data in cui si svolgeranno manifestazioni a livello nazionale.

ALTRI TEMI

Durante la riunione del comitato esecutivo è stata approvata la richiesta di affiliazione di 12 sindacati ucraini: è stato un avvenimento storico, visto che l'Ucraina è un nuovo candidato all'Unione Europea. Inoltre, si è discusso del prossimo congresso della Ces che si svolgerà a Berlino nel mese di marzo ed è stata sostenuta l'unica nomina attuale alla prossima carica di Segretario generale di Esther

Lynch. Dopo l'elezione di Luca Visentini a Segretario generale del Csi, la carica da Segretario generale della Ces è rimasta vacante e pertanto verrà ricoperta Esther Lynch durante le elezioni da parte della Ces nel prossimo comitato esecutivo di dicembre. Per quanto riguarda il Pacchetto FIT FOR 55, il Consiglio Europeo ha dato la sua posizione e ora si sta elaborando il testo finale. IndustriAll Europe ha posto la sua attenzione su alcuni punti del pacchetto, come l'adeguamento CBAM e lo scambio ETS. Anche a tal proposito il sindacato industriale europeo ha ribadito la necessità di



avere una strategia comune europea. La prossima conferenza sulla contrattazione collettiva si svolgerà a Milano il 2 e 3 febbraio 2023. In quell'occasione verrà posta l'attenzione su come la contrattazione può sostenere la giusta transizione. La discussione verterà essenzialmente su 4 panel:

1. Contrattare per salari equi
2. La trasformazione verde e digitale
3. Migliorare il dialogo sociale per affrontare le sfide della contrattazione settoriale
4. Il costo della vita e delle politiche energetiche nella giusta transizione

Ma il prossimo importante appuntamento è la Conferenza di metà mandato di IndustriAll Europe che si svolgerà a Salonicco dal 30 maggio al 1° giugno 2023. Lo slogan sarà: "Il potere del sindacato, una voce forte per i lavoratori industriali in Europa". Discuteremo in quell'occasione di come affrontare le nuove sfide del mercato del lavoro, di come coinvolgere i giovani visto che saranno richieste nuove competenze con la doppia transizione, come poter rafforzare la politica contrattuale e come migliorare il dialogo sociale.

La decarbonizzazione dell'aviazione ma con una giusta transizione



di Guglielmo Gambardella

Oltre trenta partecipanti in rappresentanza delle maggiori organizzazioni sindacali europee affiliate ad IndustriAll si sono riunite lo scorso 8 dicembre per discutere sul futuro del settore

aerospaziale dell'industria dell'aviazione. I rappresentanti sindacali hanno discusso, in particolare, dei possibili impatti sui lavoratori con la decarbonizzazione del settore del trasporto aereo dopo la crisi Covid che ha determinato importanti riorganizzazioni e a volte traumatiche ristrutturazioni di tante aziende con migliaia di licenziamenti in tutta Europa. IndustriAll ritiene che l'impatto della decarbonizzazione del settore dell'aviazione sull'occupazione lungo tutta la catena di approvvigionamento non è ancora chiara.

IL RUOLO GUIDA DELL'EUROPA

Da un lato, l'aumento dei costi dei biglietti (tasse, inflazione dei costi dei carburanti alternativi) e i cambiamenti nello stile di vita potrebbero portare a un calo della domanda, e attualmente non esiste un piano strategico per gestire questo e gli enormi impatti sociali che avrebbe. D'altro canto, l'Europa potrebbe assumere un ruolo guida

nella produzione di tecnologie verdi e di aeromobili verdi, con un aumento della domanda che salvaguarda o addirittura crea nuovi posti di lavoro. Per IndustriAll quando si esamina la transizione verde o digitale del settore europeo dell'aviazione, è essenziale garantire che sia gestita in modo socialmente equo. Per i sindacati, ciò significa garantire una transizione giusta per evitare che qualsiasi lavoratore o aree industriali vengano lasciati indietro. Qualsiasi transizione che abbia un impatto sui lavoratori del settore aerospaziale deve essere pienamente anticipata e discussa con i rappresentanti dei lavoratori, fornendo adeguate competenze e miglioramento, nonché transizioni uguali da posto di lavoro a posto di lavoro, se necessario.

UN SETTORE ALL'AVANGUARDIA

In conclusione, IndustriAll ritiene che il settore aerospaziale europeo è all'avanguardia nella decarbonizzazione, ma per avere un impatto reale nella lotta ai cambiamenti climatici è necessario uno sforzo globale davvero ambizioso con la sostenibilità sociale e i lavoratori al centro. I sindacati, i datori di lavoro e i responsabili politici devono riunirsi e trovare soluzioni per decarbonizzare il settore, garantendo al contempo che nessun lavoratore sia lasciato senza occupazione. IndustriAll continuerà ad insistere su una transizione giusta per tutti i lavoratori.

Wartsila: accordo primo passo per reindustrializzazione, necessario che Governo e Regione siano garanti del percorso



L'accordo raggiunto nella notte del 29 novembre al Ministero delle Imprese e del Made in Italy per la Wartsila di Trieste rappresenta un primo passo all'interno di un percorso che deve avere come obiettivo la reindustrializzazione del sito, con la piena tutela occupazionale e una solida prospettiva industriale. "È importante aver ottenuto l'impegno da parte del Governo e della Regione come garanti nell'accompagnare e verificare i vari passaggi di questo percorso, a partire dalle ipotesi industriali che verranno esplicitate nei prossimi mesi". A dirlo sono **Michele Paliani**, Coordinatore nazionale Uilm del settore cantieristica e **Antonio Rodà**, Segretario Uilm Trieste Gorizia, al termine del tavolo ministeriale presieduto dal Sottosegretario Bergamotto. "La ripresa produttiva fino a settembre 2023 - aggiungono - deve essere funzionale a dare continuità salariale ai lavoratori, in attesa dello sviluppo e attuazione del progetto industriale del nuovo investitore che subentrerà".

IL VOTO DEI LAVORATORI

L'accordo, immediatamente sottoposto al giudizio dei lavoratori, è stato approvato con la quasi unanimità dei presenti in assemblea: 789 su 800, infatti, hanno votato a favore dell'intesa firmata al Ministero delle Imprese e del Made in Italy. "Come abbiamo spiegato ai lavoratori - proseguono Paliani e Rodà - questo accordo sarà propeudeutico a creare le condizioni per il percorso di reindustrializzazione, garantendo la continuità produttiva e la salvaguardia occupazionale. Un buon lavoro reso possibile anche grazie all'impegno del Governo e della Regione. Ora parte il percorso e verificheremo passo passo che tutto avvenga nella giusta direzione: difesa dell'occupazione e continuità e tutela dell'attività industriale".

COME SI È ARRIVATI FINO A QUI

Pochi minuti e in videoconferenza: così Wartsila aveva annunciato a luglio scorso il licenziamento in tronco per 451 lavoratori del sito di Trieste e la volontà di delocalizzare la produzione di motori per navi nel suo stabilimento in Finlandia. Decisione confermata anche nell'incontro del 27 luglio all'ex ministero dello Sviluppo economico, al quale aveva partecipato **Giorgetti**. La risposta del sindacato non si era fatta attendere: il 4 agosto sono state fatte otto ore di sciopero in tutti i siti del Gruppo e, il 3 settembre, si è tenuta una grande manifestazione cittadina a Trieste. Poi finalmente una buona notizia: il giudice del lavoro del Tribunale di Trieste, **Paolo Ancora**, ha accolto il ricorso presentato dai sindacati di categoria in merito al comportamento antisindacale della azienda, revocando la procedura di licenziamento per i lavoratori. Il Gruppo è stato condannato al pagamento di 50mila euro a ciascuna delle sigle sindacali a titolo di risarcimento per danno di immagine, al pagamento delle spese legali e di pubblicazione del decreto su alcuni quotidiani nazionali. Da quel momento il clima è cambiato. Pur confermando la decisione di dismettere la produzione di motori, l'azienda ha dichiarato di aver ricevuto alcune manifestazioni di interesse per il sito triestino. Le organizzazioni sindacali hanno richiesto alla multinazionale un impegno atto a garantire la continuità dello stabilimento fino alla concreta realizzazione di una alternativa industriale, da definire in sede governativa, che salvaguardi l'occupazione e la continuità produttiva del sito, l'azienda ha risposto che lo potrebbe fare per un tempo definito.

Acciaierie Venete: sciopero in vista nella sede di Buja (Udine)



di Giorgio Spelat

Il rifiuto ad accogliere l'anticipo della cassa Integrazione ha prodotto lo stato di agitazione dei 65 lavoratori coinvolti nella riduzione lavorativa di Acciaierie Venete sede di Buja (Udine).

Non aver accolto la richiesta della Uilm è costato caro alla direzione aziendale che si è ritrovata senza l'accordo sindacale per l'avvio della cassa integrazione guadagni ordinaria. La Uilm ha richiesto, oltre l'anticipo, una ulteriore integrazione economica imputando che l'aumento dell'inflazione è per tutti, che le aziende energivore riceveranno i ristori mentre per i lavoratori è solamente facoltativo, qualche bonus. La posizione aziendale, a dir poco minacciosa, di richiedere il pagamento diretto da parte l'istituto per le giornate di fermo lavorativo, inevitabilmente produrrà la proclamazione dello sciopero, non escludendo l'avvio di un ricorso nelle sedi istituzionali.

DETTARE LE CONDIZIONI NON FUNZIONA

I lavoratori hanno diritto alla corresponsione della retribuzione mensilmente, il pagamento diretto INPS am-

messo sia possibile. Per i tempi di ricezione del pagamento che sono più lunghi l'istituto inizia a corrispondere le quote economiche non alla ricezione della domanda ma a procedura completata. In questo caso non viene garantito il compenso alle naturali scadenze contrattuali. Va rilevato che nella provincia di Udine si sta delineando in talune aziende un comportamento egoistico che scarica ulteriormente disagio verso i propri dipendenti, già penalizzati da costi sui consumi quotidiani.

AZIENDE ENERGIVORE

Nelle aziende classificate energivore e soggette ai ristori abbiamo richiesto l'erogazione di bonus fino a 600 euro, per arginare la debolezza del provvedimento legislativo che in luogo della esigibilità economica concede facoltà alle aziende di non erogare nulla, la qual cosa implica quindi l'assunzione di uno stato di rivendicazione in difesa dei salari bassi che certamente dovrà trovare anche se una pur moderata fetta di compensazione. Acciaierie Venete è un'azienda che non vanta sofferenze economiche, che può far fronte ai riconoscimenti richiesti senza mettere in campo condizioni che irritano i lavoratori e non deve dimenticare che grazie a loro ogni giorno lo stabilimento apre le porte e produce.

Vittorie Rsu: La Uilm continua la sua corsa, il cielo è sempre più blu



La Uilm conferma la sua forza in numerose vittorie di elezioni per il rinnovo di Rsu. Eccone alcune.

I metalmeccanici della Uil hanno ottenuto un ottimo risultato nelle elezioni Rsu nel sito di Zevio (Verona) della **Giona Holding**, importante azienda del territorio che produce e commercializza apparecchi per la produzione d'acqua calda per uso sanitario. La Uilm, grazie al 62% dei voti validi, è risultata la prima organizzazione e ha ottenuto 2 Rsu su 3 disponibili, tra cui il più votato dai lavoratori.

Eccellente risultato nel sito di Livorno (ex Wass) di **Leonardo Sistemi Difesa**. La Uilm, grazie a circa il 43% dei voti totali, si conferma prima organizzazione, conquistando 3 Rsu su 6 totali. Sono stati eletti **Maurizio Maddalosso**, risultato il candidato più votato anche tra gli Rls, **Daniele Azzati** e **Luca Luschi**.

Con 37 voti su un totale di 44 voti validi la Uilm vince le elezioni per il rinnovo delle Rsu/Rls nell'azienda **Benvautier di Caivano**, in provincia di Napoli, ed elegge 3 Rsu e 1 Rls. Segue la Fim con soli 2 voti. Nello stabilimento di Caivano, la Ben Vautier Metalmeccanica produce componenti per la sicurezza passiva auto per il gruppo Stellantis con attrezzature automatizzate e di nuovissima generazione. In particolare, produce traverse crash ibride (metallo/plastica) inserite nei paraurti delle automobili.

I metalmeccanici della Uil hanno ottenuto un importante risultato nelle elezioni Rsu nella sede di Milano di **Engie Servizi**, importante azienda leader mondiale nel settore della produzione e distribuzione di gas naturale, energie

rinnovabili e servizi. La Uilm, per la prima volta, ha eletto propri rappresentanti, ottenendo due Rsu. Questo ottimo risultato conferma la crescita della nostra organizzazione all'interno degli altri stabilimenti italiani avvenuta nei mesi scorsi.

I metalmeccanici della Uil hanno ottenuto un risultato eccezionale nelle elezioni per il rinnovo Rsu nel sito di Atesa (Chieti) della **Honda Italia**. Grazie a 154 voti su 292 voti validi, pari a oltre il 52%, la Uilm si è confermata prima organizzazione conquistando 3 Rsu su 5 disponibili. Sono stati eletti **Andrea Di Deo**, il più votato con 54 preferenze, **Giuseppe Imbastaro** con 44 preferenze e **Francesco Flaminio** con 33 preferenze.

Eccellente risultato della Uilm nelle elezioni Rsu nel sito di Roma Tiburtina di **Telespazio**, importante joint venture tra Leonardo e Thales e tra i leader europei e mondiali nel campo dei servizi satellitari, geoinformazione e sistemi di navigazione in rete. Grazie a 205 voti su 493 totali, pari a oltre il 41%, i metalmeccanici della Uil si sono confermati prima organizzazione, aumentando il proprio consenso, e conquistando 4 Rsu su 9 disponibili. Per la Uilm sono stati eletti **Vittorio Rebuzzi**, risultato il più votato dai lavoratori con 92 preferenze, **Renato Di Cesare**, **Antonio Loiero** e **Fortunato Pagano**.

Tutta la Segreteria nazionale e il Segretario generale, **Rocco Palombella**, si congratulano con le Segreterie territoriali, con gli eletti, gli attivisti e tutti coloro che hanno lavorato per raggiungere questi risultati eccezionali.

Assemblea nazionale sulla sicurezza sul lavoro



di **Andrea Farinazzo**

Si è svolta il 2 dicembre a Vicenza un'assemblea regionale di formazione degli Rls/Rsu e dirigenti sindacali congiunta con la presenza delle acciaierie Beltrame. Il tutto delineato da un percorso di formazione tra rls e responsabili dell'azienda dove si illustravano i grandi processi di miglioramento che erano stati inseriti nell'azienda affinché le

problematiche della sicurezza potessero essere migliorate. Si è trattato di una assemblea molto partecipata vista la tematica molto importante e fondamentale in un percorso di accrescimento dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro. Alla fine dell'assemblea sono stati rilasciati attestati ai sensi dell'art. 37 del TUS, l'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011. Per le acciaierie Beltrame erano presenti il direttore generale, **Alessandro Franconi**, l'rls Uilm, **Arturo Stefano**, Rls Uilm e il coordinatore Regionale Uilm Veneto, **Carlo Biasin**.

SE NON PUOI FARLO IN SICUREZZA NON LO FARE!

ASSEMBLEA REGIONALE RLS/RSU DIRIGENTI SINDACALI



ALFA FIERA HOTEL
Via dell'Oreficeria, 50
VICENZA
ORE 9:00

... la sicurezza è una carezza alla vita

L'OBIETTIVO DELL'ASSEMBLEA

L'obiettivo di questa assemblea era quello di fare un bilancio di cosa è stato fatto in azienda per fare diminuire gli infortuni, con uno scambio di formazione congiunta tra azienda e sindacato. Ha aperto l'assemblea Carlo Biasin ricordando che la situazione in Veneto diventa sempre più drammatica, il numero di vittime e degli infortuni è in continuo aumento. Con il report al 30 di ottobre vi è il passaggio della Regione dalla "zona gialla" alla più preoccupante "zona arancione" che, indica quella in cui l'incidenza di mortalità risulta essere più elevata rispetto alla media nazionale, subito dopo quella rossa. "A fine ottobre 2022 si contano 4 vittime in più rispetto al 2021. Uno scenario che appare dunque sempre più sconcertante sul fronte della sicurezza sul lavoro nella nostra regione. Perché è evidente che stiamo assistendo ad un acuirsi dell'emergenza in Veneto. La gravità del fenomeno infortunistico si definisce purtroppo ancor più nitidamente soprattutto considerando che da questi numeri, rispetto al 2021, sono quasi completamente spariti gli infortuni mortali per Covid. Teniamo a sottolineare ancora una volta questo aspetto dell'indagine, perché porta ad una conclusione molto tragica: gli incidenti mortali accaduti nel 2022, esclusi i casi Covid, sono aumentati notevolmente rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso. Questo è particolarmente vero per alcuni settori, tra i quali le costruzioni, che sono passate da 5 morti nei primi dieci mesi del 2021 a 12 nello stesso periodo del 2022". Stefano Artusa ha spiegato cosa era stato inserito nel percorso di miglioramento continuo in materia di sicurezza sul lavoro: le assemblee sulla sicurezza e gli eventi aziendali (Safety Week, Safety Day) l'analisi partecipata degli eventi infortunistici (ovvero, ad ogni infortunio si effettuava un flash informativo con l'affissione in bacheca e poi l'analisi partecipata all'evento dei lavoratori, al rientro si fa un colloquio con l'infortunato con la presenza del rls per gestire al meglio l'evento accaduto e infine divulgazione e formazione ai colleghi di reparto), la gestione delle segnalazioni, gli Ehs tutor, la formazione i break formativi, i sopralluoghi mensili con il Rsp. Francini Alessandro ha spiegato la figura del Ehs Tutor, che non è un preposto ai sensi del D.Lgs. 81/08, non è un vigile o un poliziotto, ma un membro della squadra che nel quotidiano vede gli aspetti Ehs con uno sguardo attento e contribuisce in modo attivo alla risoluzione dei problemi, promuovendo la cultura Ehs, è di supporto tra Dirigenti, Preposti, Dipartimento EHS (sicurezza, salute,

ambiente) in attività, segnalazioni, monitoraggio dello stato di avanzamento di segnalazioni/attività di miglioramento, e controllo impianti/strumenti, rappresenta riferimento/collegamento con Dirigenti/Preposti/EHS per personale in reparto, ma soprattutto Propone/Condivide miglioramenti Ehs. Delegate e Delegati hanno mostrato molto interesse in ciò che era stato proposto e come tutto ciò poteva essere portato nelle loro aziende.

IL PUNTO DELLA UILM

Il nostro intervento ha tenuto a valorizzare ciò che era stato fatto in una così grande azienda con tutti i rischi connessi alle attività di Fonderia e di stress dovuti dal microclima aziendale. È stato affrontato anche il nuovo Decreto-legge 215/2021 che va a individualizzare i preposti nelle aziende così da delineare quali siano i suoi compiti e cosa deve fare in modo che non accadano più infortuni sul lavoro; abbiamo affrontato la tematica della differenza di genere e delle molestie sul lavoro, visto che nel decreto legislativo 81/08 vi è scritto che il datore di lavoro ha l'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi nel merito delle problematiche parlate. Sono state molteplici le domande da parte dei nostri dirigenti sindacali vista la tematica importante e comunicativa per tutti. Abbiamo approfondito la tematica dei mancati infortuni "near miss" inseriti all'interno del CCNL dei metalmeccanici.

Legge 215/21 Con la L. 215/2021 il legislatore ha deciso di rafforzare ulteriormente le misure già contenute nel Decreto-legge 146/2021, prevedendo una ulteriore stretta per le aziende che non rispettino e/o non facciano rispettare la normativa contenuta nel Testo Unico per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D. Lgs 81/2008.

Conferenza Stato - Regioni Di indubbia importanza, infine, risultano le novità che riguardano la formazione e l'addestramento sui luoghi di lavoro. Sul punto, infatti, in relazione alla formazione, di rilievo appaiono le modifiche apportate ai commi 2 e 7 dell'art. 37 del D. Lgs. n. 81/2008 nei quali si prevede espressamente che entro il 30 giugno 2022 la Conferenza permanente Stato-Regioni adotterà un Accordo nel quale verranno accorpati, rivisitati e modificati, gli Accordi attuativi del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro in materia di formazione in modo da garantire da una parte la facile e pronta individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro,

dall'altra la puntuale specificazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i lavoratori di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa. Altro profilo di importante novità sul tema è quello che riguarda la formazione adeguata e specifica dei datori di lavoro (già prevista per i dirigenti e i preposti) che diventa obbligatoria con aggiornamento periodico, in funzione del lavoro e dei compiti svolti, in materia di salute e sicurezza, così come stabilito nell'Accordo adottato in Conferenza Stato-Regioni. Questa novità va ad incidere sul comma 7 dell'articolo 37 del Testo Unico sulla sicurezza che stabilisce che oltre ai dirigenti e ai preposti, anche i datori di lavoro dovranno ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico su salute e sicurezza. In merito a ciò, in attesa che si pronunci la Conferenza Stato - Regioni, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la Circolare n° 1 del 2022 ha dettato le linee guida, che sono qui descritte.

Soggetti destinatari degli obblighi formativi: datore di lavoro Una prima novità è contenuta nel nuovo comma 7 del citato art. 37, secondo il quale **"il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2, secondo periodo"**. La disposizione individua anzitutto, quale nuovo soggetto destinatario degli obblighi formativi, **il datore di lavoro** il quale, unitamente ai dirigenti ed ai preposti, deve ricevere una **"adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico"** secondo quanto previsto da un accordo da adottarsi in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano. Alla Conferenza è infatti demandato il compito di adottare, entro il 30 giugno 2022, "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".

Per quanto concerne il datore di lavoro, **l'accordo demandato alla Conferenza costituisce dunque elemento indispensabile per l'individuazione del nuovo obbligo a suo carico**. Sarà infatti l'accordo a determinare non soltanto la durata e le modalità della formazione ma anche i contenuti minimi della stessa; pertanto, la verifica circa il corretto adempimento degli obblighi di legge potrà correttamente effettuarsi solo una volta che sia stato adottato il predetto accordo.

dirigenti e preposti Per quanto concerne l'individuazione degli obblighi formativi a carico dei dirigenti e dei preposti va anzitutto ricordato che la precedente formulazione del comma 7 dell'art. 37 già prevedeva obblighi formativi a loro carico, stabilendo che "i dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:

1. a) **principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;**
2. b) **definizione e individuazione dei fattori di rischio;**
3. c) **valutazione dei rischi;**
4. d) **individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione"**.

In sostituzione di tale formulazione il legislatore oggi richiede, **anche nei confronti dei dirigenti e dei preposti**, una "un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, **secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2, secondo periodo"**, rimettendone dunque la disciplina alla Conferenza. Inoltre, **con specifico riferimento alla figura del preposto**, il nuovo comma 7-ter stabilisce che "per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, le relative attività formative **devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale** e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi". A fronte di tale nuovo quadro normativo occorre dunque formulare alcune osserva-

zioni. La sostituzione del comma 7 dell'art. 37 che disciplinava gli obblighi formativi a carico di dirigenti e preposti con una formulazione che prevede una formazione "adeguata e specifica" secondo quanto previsto dall'accordo da adottarsi in Conferenza entro il 30 giugno 2022, **non fa venire meno, nelle more della sua adozione, l'obbligo formativo a loro carico.** In assenza del nuovo accordo dirigenti e preposti **dovranno pertanto essere formati secondo quanto già previsto dal vigente accordo n. 221 del 21 dicembre 2011** adottato dalla Conferenza permanente ai sensi del primo periodo del comma 2 dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e che non è stato interessato dalle modifiche introdotte dal D.L. n. 146/2021. Con specifico riferimento alla figura del preposto, tenuto conto di quanto già previsto dal comma 7-ter dell'art. 37 già citato, occorre inoltre specificare quanto segue. I requisiti della adeguatezza e specificità della formazione del preposto, da garantire attraverso modalità interamente in presenza e periodicità almeno biennale, **attengono evidentemente e complessivamente ai contenuti della formazione che sarà declinata entro il 30 giugno 2022 in sede di Conferenza**, in quanto riferiti alla formazione di cui al nuovo comma 7 dell'art. 37 (e non più genericamente alla formazione dei lavoratori di cui al comma 2 dello stesso articolo) che a sua volta rinvia specificatamente al **secondo periodo** del comma 2 e cioè alle scelte che saranno effettuate in Conferenza. Pertanto, **anche tali requisiti andranno verificati in relazione alla nuova disciplina demandata alla Conferenza** alla quale, così come del resto già avvenuto in occasione dell'accordo del 2011, **occorrerà riferirsi in relazione alla introduzione di un periodo transitorio utile a conformarsi alle nuove regole** (v. in particolare par. 10 dell'accordo n. 211 del 21 dicembre 2011 recante "Disposizioni transitorie").

Obblighi formativi e prescrizione Come già chiarito, gli obblighi formativi in capo al datore di lavoro, ai dirigenti

e ai preposti saranno declinati dal nuovo accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, da adottarsi entro il 30 giugno p.v. Ne consegue che i nuovi obblighi in capo a tali soggetti, ivi comprese le modalità di adempimento richieste al preposto (formazione in presenza con cadenza almeno biennale), **non potranno costituire elementi utili ai fini della adozione del provvedimento di prescrizione ai sensi del D.Lgs. n. 758/1994.**

Obbligo di addestramento Altra novità introdotta in sede di conversione del D.L. n. 146/2021 riguarda gli obblighi di addestramento. Il comma 5 dell'art. 37 già prevedeva che l'addestramento deve avvenire "da persona esperta e sul luogo di lavoro". Il legislatore, in tal caso, ha inteso specificare che "l'addestramento consiste nella **prova pratica**, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'**esercitazione applicata**, per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati **devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato**". Trattasi dunque di contenuti obbligatori dell'attività di addestramento che **trovano immediata applicazione**, anche per quanto concerne il tracciamento degli addestramenti in un "apposito registro informatizzato" che riguarderà, evidentemente, le attività svolte successivamente all'entrata in vigore del provvedimento e cioè dal 21 dicembre 2021. Ne consegue che la violazione degli obblighi di addestramento **si realizza anche qualora venga accertata l'assenza della "prova pratica" e/o della "esercitazione applicata"** richieste dalla nuova disciplina introdotta dal D.L. n. 146/2021. Non rileva ai fini sanzionatori invece il tracciamento dell'addestramento nel registro informatizzato, elemento comunque utile sotto il diverso profilo delle procedure accertative e rispetto al quale sarà possibile l'emanazione di una disposizione.