

NO ALLA GUERRA!



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Care lavoratrici e cari lavoratori, ci giungono notizie drammatiche dai territori colpiti dall'ondata di piogge di questi ultimi giorni, in particolare in Emilia-Romagna, che stanno provocando grossi allagamenti...

PRIMO PIANO



Il paradosso di Acciaierie d'Italia: si avvia Afo 2 ma aumenta la cassa integrazione

Acciaierie d'Italia ha intensificato il ricorso alla cassa integrazione straordinaria, confermando i timori che avevamo manifestato a marzo



Leonardo: presentata all'azienda la piattaforma per il rinnovo dell'integrativo



Cosa può fare Federacciai per Taranto e Piombino



Ex Whirlpool Napoli: Istituzioni supportino TeaTek e i lavoratori



Piaggio: approvata piattaforma del contratto integrativo di Gruppo



Wartsila: azienda inadempiente, riparte la mobilitazione



Fatta la certificazione... trovato l'inganno! La parità va ancora in deroga



Modifica del Decreto Legislativo 81/08 in base al Decreto Lavoro n°48

Care lavoratrici e cari lavoratori, ci giungono notizie drammatiche dai territori colpiti dall'ondata di piogge di questi ultimi giorni, in particolare in Emilia-Romagna, che stanno provocando grossi allagamenti. I numeri sono impressionanti si parla già di 14 vittime, 21 fiumi esondati e 23 corsi d'acqua hanno superato il livello di allarme, 37 comuni allagati con situazioni gravi a Cesena, Forlì, Bologna, Imola, Rimini, Riccione e Castel Bolognese, 300 millimetri di pioggia e 1.100 volontari a lavoro.

Una catastrofe che una volta avremmo definito "senza precedenti", ma purtroppo non è così. Sempre più spesso, infatti, assistiamo nel nostro Paese a fenomeni avversi eccezionali. In Italia secondo alcuni studi, negli ultimi dieci anni sono stati registrati oltre mille eventi meteorologici estremi. Fenomeni con i quali, purtroppo, dovremo imparare a fare i conti soprattutto se non ci decidiamo a mettere in sicurezza il nostro Paese.

Oggi l'emergenza è in Emilia-Romagna, per questo abbiamo chiesto al Governo di intervenire immediatamente e di dichiarare lo stato di calamità. Abbiamo chiesto di disporre la fermata temporanea delle attività produttive inagibili e irraggiungibili, con la copertura di una cassa integrazione "speciale" per consentire di salvaguardare la sicurezza delle persone che lavorano. Speriamo che tutto questo passi presto, siamo certi che i cittadini di quei territori sapranno rialzarsi e trovare la forza di ricostruire ciò che è stato distrutto. Questo è un grande pregio di noi italiani. In questi ultimi giorni ovviamente siamo stati impegnati sul fronte sindacale, in particolare solo qualche ora fa è giunta la notizia che Acciaierie d'Italia, nonostante il riavvio dell'altoforno numero due, abbia aumentato il numero di lavoratori in cassa integrazione straordinaria. Di fatto si stanno avverando tutti nostri pronostici. Come avevamo denunciato lo scorso marzo, quando altre organizzazioni sindacali hanno deciso di firmare la cigs, si porta a compimento una gestione dello stabilimento che non mira a salvaguardare l'occupazione. L'ennesima beffa per la quale abbiamo chiesto al Governo, ancora una volta, di prendere in mano la situazione e fare una scelta chiara. Noi non ci siamo mai fermati, verificheremo e adotteremo tutte le azioni da mettere in campo che si renderanno necessarie.

Giovedì 18 maggio è stata inoltre una giornata importante, poiché abbiamo presentato ufficialmente alla direzione di Leonardo presso la sede di Unindustria, a Roma, la piattaforma per il rinnovo del Contratto integrativo di Gruppo. Il bisogno di procedere al rinnovo dell'in-

L'Editoriale di Rocco Palombella



tegrativo deriva dal dinamismo organizzativo che caratterizza Leonardo che sta perfezionando un assetto industriale che presumo e mi auguro continuerà nel segno dello sviluppo.

I nodi da sciogliere sono ancora diversi, e gli intrecci non passano esclusivamente dal contesto nazionale ma anche da quello europeo che, in virtù delle accelerazioni generate dal conflitto russo-ucraino, non potrà tergiversare molto a lungo sulla definizione dei programmi che riguardano la Difesa Comune e la Leonardo ha tutte le carte in regola per poter ambire a un ruolo di spicco in questo contesto. Tutto ciò deve avvenire anche con un nuovo protagonismo del Go-

verno attraverso scelte chiare di politica industriale coordinate e sostenute dai vari Ministeri interessati.

Questa necessità è fondamentale nel processo sempre più ineludibile di una politica industriale dell'Aerospazio, dell'Elettronica della Difesa e delle Reti, che genererà accorpamenti, fusioni e programmi comuni sia in una logica di efficienza degli investimenti comunitari, che per mantenere la prevalenza tecnologica nel mercato internazionale, sempre più competitivo ma più ampio, vista la velocità di crescita di importanti aree del mondo.

Oltre le giuste rivendicazioni economico e normative che con questa piattaforma rivendichiamo per fronteggiare la spinta inflattiva non possiamo ignorare che ci sia il bisogno di avviare un confronto su alcuni temi legati proprio alla evoluzione societaria, al bisogno manifestato in modo importante dai tanti giovani che si affacciano al mondo del lavoro e che si avvicinano alla Leonardo, un equilibrio diverso fra lavoro e vita privata, e noi aggiungiamo anche, un maggior coinvolgimento nel modello di governo aziendale. Questi temi stanno assumendo invece sempre maggior rilevanza all'interno delle aspettative che vengono avanzate da chi approccia il mondo del lavoro. Una grande realtà come la Leonardo potrebbe fare da apripista e trovare soluzioni che potranno costituire ulteriore appeal aziendale senza sottrarsi all'obbligo della Responsabilità Sociale cui è chiamata.

Questo è il motivo per cui riteniamo che all'interno di questo percorso si debba affrontare senza timore il tema della riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario. Certo, con la giusta cautela, ma con tutta la determinazione proprio contando sulla forza che deriva dal modello di relazioni industriali che abbiamo costruito.

Domani, sabato 20 maggio, sarò a Napoli dove si svolgerà l'ultima delle tre manifestazioni unitarie di Cgil Cisl e Uil per una nuova stagione dei diritti e del lavoro.

Non mi resta che augurarvi buona lettura...

Il paradosso di Acciaierie d'Italia: si avvia Afo 2 ma aumenta la cassa integrazione

PRIMO PIANO



Acciaierie d'Italia, ex Ilva, ha intensificato il ricorso alla cassa integrazione straordinaria. Al momento, non ci sono numeri sull'incremento della cassa, né l'azienda ha incontrato o fornito informazioni alle sigle sindacali. Il quadro che i sindacati hanno ricostruito evidenzia che gli impiegati degli staff e gli addetti alle manutenzioni sono passati, nell'arco della settimana, da un giorno a due di cassa e che nel magazzino generale per gli operai la cassa è stata aumentata a più di due giorni. Inoltre, aumentata la cassa a capisquadra, tecnici e operai delle manutenzioni acciaierie 1 e 2 e Gestione rottami ferrosi. Cassa anche per gli addetti ai servizi sicurezza, personale, amministrazione, logistica e per gli impiegati dell'area energia. È in corso la quantificazione dei numeri.

RIAVVIO DELL'AFO 2

Nell'incontro di alcuni giorni fa, AdI ha spiegato ai sindacati che, rispetto a un numero massimo di 2.500 cassintegrati previsto per Taranto, si era intorno ai 1.800 e le sigle metalmeccaniche ora attendevano un'ulteriore riduzione a seguito del riavvio dell'altoforno 2 dopo dieci mesi di fermata. "Le denunce che avevamo manifestato nella mancata sottoscrizione dell'accordo di Cigs dello scorso marzo - ha dichiarato per la Uilm **Guglielmo Gambardella** - si stanno trasformando in realtà confermando la continuità di una gestione aziendale fallimentare dal punto di vista occupazionale e sociale. La ripartenza di Afo 2 senza la messa in marcia degli altri impianti per la verticalizzazione è una condizione che non porta nessun

vantaggio ad Acciaierie d'Italia, né sotto il profilo occupazionale, con il rientro a lavoro di centinaia di lavoratori, né economico e industriale. Senza un vero piano industriale di rilancio si continua a navigare a vista e questo è inaccettabile. Chiediamo al Governo di intervenire tempestivamente e in maniera definitiva per evitare una pericolosa deriva".

LA UILM NON CI CASCA

"Nel marzo scorso al Ministero del Lavoro avevamo denunciato che non poteva essere in alcun modo lasciata la gestione della Cigs di tremila lavoratori in mano dell'azienda - sottolinea Gambardella - che non era presente alcun vincolo a un confronto preventivo con le organizzazioni sindacali, alcun impegno nella riduzione dei numeri con zero prospettive industriali e occupazionali". La Uilm non è caduta nel tranello dello scambio di un rateo di tredicesima rispetto al rischio di esuberi strutturali - continua - e l'aumento del numero dei lavori in Cigs conferma che si sta andando nella direzione che avevamo denunciato e di cui noi non ci siamo resi complici e non ci siamo fatti illudere. Solo un piano industriale, con una diversa governance e un impegno concreto del Governo può dare la certezza di un rilancio industriale, ambientale e sociale vero all'ex Ilva". "Nelle prossime ore assumeremo le decisioni su ulteriori iniziative da mettere in campo in continuità con quelle già assunte - conclude - Noi non siamo stati mai fermi e siamo stati sempre al fianco dei lavoratori e i lavoratori ce l'hanno riconosciuto".

Leonardo: presentata all'azienda la piattaforma per il rinnovo dell'Integrativo

“Oggi è un giorno importante, per noi tutti che siamo qui su mandato dei lavoratori, e anche per la stessa Leonardo”. Così ha esordito il Segretario generale Uilm, **Rocco Palombella**, il 18 maggio scorso presso la sede di Unindustria, a Roma, nel corso della presentazione della piattaforma unitaria del Contratto integrativo di Leonardo ai vertici aziendali. “L'apertura del percorso che porterà al rinnovo dell'integrativo rappresenta una grande occasione per continuare il lavoro iniziato nel 2019 e ricomporre, in un quadro unico, i trattamenti economici e normativi per tutti i dipendenti Leonardo, un percorso da definire insieme attraverso un confronto chiaro”.



UNA REALTA' VARIEGATA

Il Leader Uilm ha ricordato che siamo in una fase di grande opportunità per sancire, inequivocabilmente, il valore delle relazioni industriali soprattutto all'interno di una realtà vasta, variegata per attività e dislocazione logistica come la Leonardo. Questo valore, infatti, è stato alimentato e costruito negli anni, affermandone la valenza durante momenti di grande difficoltà come nella fase pandemica. Le incomprensioni iniziali hanno lasciato posto al rispetto e alla valorizzazione dei rispettivi ruoli che ha messo in luce la positività del confronto e delle soluzioni condivise, come nel caso delle Divisioni Aerostrutture ed Elettronica.

I PUNTI PRINCIPALI

Venendo nello specifico alla piattaforma, le principali richieste sindacali riguardano gli aumenti salariali per i 30mila lavoratori del gruppo Leonardo in Italia, oltre al rafforzamento del sistema di welfare aziendale universale, delle relazioni industriali, attraverso una partecipazione attiva dei rappresentanti dei lavoratori, la formazione continua e il rispetto della salute e sicurezza. Per la Uilm, sottolinea Palombella, “i due obiettivi principali sono le richieste di aumenti salariali e del premio di risultato per un totale di 2.500 euro annui a regime, per

ridurre l'impatto dell'inflazione record, e la sperimentazione di un percorso di riduzione dell'orario di lavoro a parità salariale”. Secondo il numero uno dei metalmeccanici della Uil “Leonardo, come principale Gruppo italiano del settore metalmeccanico, che opera in comparti strategici, dovrà assumersi la responsabilità di fare da apripista a livello nazionale su temi che non sono più rinviabili”.

NUOVI STRUMENTI

Nei prossimi anni i cambiamenti epocali, accelerati dalla pandemia, rivoluzioneranno i sistemi sociali, produttivi ed economici. Per questo Rocco

Palombella propone che si avvi “un percorso innovativo, che preveda strumenti nuovi per affrontare al meglio le sfide future e che mettano al centro una migliore conciliazione vita lavoro”. Per affrontare le sfide future “Leonardo può rappresentare il primo grande Gruppo del settore metalmeccanico ad avviare il percorso della riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario” continua Palombella dicendo di essere pronto a discuterne con l'azienda.

IL FUTURO

L'integrativo può rappresentare, inoltre, l'occasione di continuare a costruire la One Company colmando i gap ancora presenti per cogliere a pieno le tante opportunità presenti a livello Internazionale. Mentre all'inizio si pensava che le ex aziende (Augusta Westland, Alenia Aermacchi, Selex-Es, Wass, Oto Melara) si dovessero cancellare, oggi “reputiamo che sia importante mantenerne vive alcune delle peculiarità, non solo quelle oggettive di prodotto, e preservare anche i legami col territorio in cui insistono favorendo la crescita di un filiera di settore che rappresenta il grande valore aggiunto che la Leonardo può sviluppare nel nostro Paese”, conclude Palombella. Il bisogno di procedere al rinnovo del Contratto integrativo deriva dal dinamismo organizzativo che caratterizza Leonardo che sta perfezionando un assetto industriale che continuerà nel segno dello sviluppo.

Cosa può fare Federacciai per Taranto e Piombino



di Guglielmo Gambardella

“No chiedete cosa può fare il vostro Paese per voi, chiedete cosa potete fare voi per il vostro Paese”. È quello che avremmo voluto dire al presidente di Federacciai, **Antonio Gozzi**, in occasione dell'assemblea annuale dell'associazione tenutasi

lo scorso 10 maggio alla Fiera di Milano, ricordando le parole che pronunciò John Fitzgerald Kennedy il 20 gennaio 1961 chiudendo il suo discorso d'insediamento a Washington dopo aver prestato giuramento come Presidente degli Stati Uniti. Perché riteniamo che le legittime richieste di sostegno e supporto al settore dell'acciaio avanzate da Federmeccanica al “sistema Paese” (Stato) possano e debbano avere un riscontro positivo se al tempo stesso il “sistema siderurgico” italiano saprà rispondere altrettanto positivamente alla chiamata del nostro Paese a trovare congiuntamente una soluzione che dia una prospettiva industriale ed occupazionale alle due grandi vertenze del settore: ex Ilva, a partire dall'acciaieria di Taranto, e dell'ex Lucchini di Piombino.



DIFESA DELLA SIDERURGIA

Riteniamo condivisibili le questioni poste dal presidente di Federacciai nella sua relazione a difesa della siderurgia italiana: un costo dell'energia competitivo al pari degli altri paesi dell'UE, la disponibilità di materia prima (rottame e cariche metalliche), disponibilità delle professionalità aggiornate rispetto ai processi di digitalizzazione e decarbonizzazione. Sono temi che debbono interessare anche i sindacati se si vuole tutelare un'occupazione di 70mila addetti del settore, il 2% dell'occupazione manifatturiera nazionale; fra questi, la tutela occupazionale prioritaria, per quanto ci riguarda, è rappresentata dai 20mila addetti dell'ex Ilva (Acciaierie d'Italia) e del sistema degli appalti e dei 3mila addetti dell'ex Lucchini (JSW Steel) e delle rispettive ditte terze interessate.

ASSET STRATEGICO

Anche noi, come Antonio Gozzi, siamo (da tempo) a sollecitare il Ministro **Adolfo Urso** ad adoperarsi nel realizzare un Piano per la siderurgia che possa individuare strumenti normativi per mantenere il posizionamento della siderurgia italiana nello scenario di mercato internazionale ma, al tempo stesso, a dare una soluzione alle suddette crisi. Come è stato ricordato in occasione della suddetta assemblea, le aziende siderurgiche italiane godono di “buona salute” e sono reduci da due anni di im-

portanti risultati economici. Quello della siderurgia continua a essere un asset strategico per il nostro Paese: nel 2022 ha registrato una produzione di acciaio grezzo pari a 21,6 milioni di tonnellate ed un fatturato di circa 66 miliardi di euro. Non possiamo che essere d'accordo sulla necessità di disporre di produzione di DRI con l'installazione di impianti

che possano essere messi a disposizione dell'elettrosiderurgia italiana esistente ma anche per il futuro assetto impiantistico dello stabilimento di Taranto (ibrido), dopo l'avvio immediato del rifacimento di AFO 5 con le più aggiornate tecnologie decarbonizzanti (BAT), e per il nuovo forno elettrico di Piombino già richiesto dal ministro Urso all'imprenditore indiano Jindal.

ASSUNZIONE DI RESPONSABILITÀ

Siamo proprio d'accordo con Antonio Gozzi, è giunto il momento dell'assunzione di responsabilità da parte di tutti i soggetti interessati: lo Stato, con una politica industriale di settore, la politica con la legiferazione di normative a sostegno e gli imprenditori con le capacità industriali, le competenze specifiche ed i necessari investimenti congiuntamente a quelli pubblici. Come Uilm ribadiamo che il procrastinare le decisioni non aiuta a risolvere i problemi: bisogna, al più presto, chiamare Mittal e Jindal per chiarire le loro reali intenzioni sul destino di Taranto e Piombino. Se le due multinazionali indiane non saranno disponibili al rilancio industriale, occorrerà che il governo si assuma la scelta di decisioni coraggiose per la soluzione delle crisi.

Ex Whirlpool Napoli: Istituzioni supportino TeaTek e i lavoratori



La società TeaTek, nell'incontro tenutosi il 16 maggio presso il Ministero delle Imprese e del Made in Italy, ha confermato ufficialmente di aver rilevato lo stabilimento ex Whirlpool di Napoli con l'assunzione degli oltre trecento lavoratori alle stesse condizioni economiche e normative. La TeaTek ha illustrato sinteticamente la propria attività legata alla costruzione di impianti fotovoltaici ed estesa a livello internazionale.

IL PROGETTO

Il suo progetto per il sito napoletano si compone in realtà di tre parti: la prima parte consiste nella produzione di componenti metalliche per la realizzazione di inseguitori solari, dovrebbe impiegare dal 2025 a regime 172 risorse e potrebbe essere svolta in partnership con importanti produttori stranieri; la seconda parte consiste nella produzione di power skid, vale a dire di cabine di trasformazione, per impianti fotovoltaici, a regime dovrebbe impiegare dal 2025 90 risorse, dovrebbe coinvolgere altri partner e potrebbe affiancarsi alla acquisizione di una fabbrica di trasformatori; la terza parte consiste nella creazione di un laboratorio di ricerca sulle tecnologie rinnovabili con annessa una piccola linea di produzione per fotovoltaici stradali al fine di sperimentare nuove soluzioni per le smart city

che assorbirà i lavoratori rimanenti. Gli investimenti preventivati da TeaTek ammontano a 25-28 milioni di euro, mentre riguardo all'avvio della produzione è stato specificato che l'installazione dei macchinari dovrebbe richiedere 9 mesi.

IL FRUTTO DELLA LOTTA

La Uilm ha accolto con grande soddisfazione l'interessamento di un imprenditore del territorio impegnato sul fronte delle energie rinnovabili e considera questa novità come il frutto della lunga lotta dei lavoratori, che hanno avuto il merito di non arrendersi mai. Tutte le sigle sindacali presenti al Mimit hanno chiesto che i tempi siano accelerati al massimo, anche in virtù del fatto che l'indennità di Naspi scadrà i primi di novembre, data entro la quale sono comunque previste le assunzioni.

APPELLO ALLE ISTITUZIONI

Per questo si chiede ora alle Istituzioni di supportare al massimo azienda e lavoratori in questo sforzo di riconversione industriale che guarda alle nuove tecnologie, in termini sia di disponibilità di ammortizzatori sociali, sia di supporto alla formazione e agli investimenti, nonché di coinvolgimento di Invitalia. Il prossimo incontro al Ministero si terrà entro quattro settimane.

Piaggio: approvata piattaforma del contratto integrativo di Gruppo

Con le assemblee e la consultazione tra i lavoratori si è conclusa positivamente la fase di preparazione della piattaforma per il rinnovo dell'integrativo Piaggio. Dei 1.914

Lavoratori che hanno votato, oltre il 95% si è espresso a sostegno delle richieste in essa contenute. Più precisamente i voti favorevoli sono stati 1.741, i contrari 86, mentre le schede nulle e le bianche sono state rispettivamente 24 e 23. L'integrativo del gruppo Piaggio coinvolge i Lavoratori di Pontedera, quelli dei siti Aprilia di Noale e

Scorzé e quelli di Guzzi a Mandello del Lario. Le richieste riguardano l'incremento del premio di risultato, l'inquadramento, la formazione, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, lo smart working, l'organizzazione del lavoro, l'ambiente e la sicurezza e la stabilizzazione dei contratti a termine.

PUNTI SALIENTI

Per quanto concerne il **premio di risultato annuo** si chiede di rivedere gli indicatori, di incrementarne la cifra massima di 1.200 euro, di incrementare l'anticipo mensile a 255 euro e di riconoscerne la maturazione anche durante la cassa integrazione. Sul versante economico, si chiede anche di evitare gli assorbimenti dei superminimi. Sulle **relazioni sindacali** si chiede di rafforzare e migliorare il funzionamento delle commissioni e osservatori di fabbrica e nazionali. Su **ambiente e sicurezza** si chiede di analizzare i quasi infortuni, prevedere i break formativi, nominare un tutor per ciascun lavoratore affetto da disabilità, migliorare l'ergonomia, migliorare il microclima. Per quanto concerne l'**organizzazione del lavoro** si chiede di adibire a mansioni meno gravose i lavoratori ultracinquantenni, di

rafforzare la commissione tempi e metodi, nonché di far ruotare gli addetti alla rilevazione. Sulla **formazione professionale** le principali richieste sono il rafforzamento della



fase di consultazione con le RSU e l'istituzione di corsi di lingua italiana per i lavoratori immigrati. Sull'**inquadramento** si chiede di dare completa attuazione alle progressioni previste dall'ultimo rinnovo del CCNL e di istituire una commissione che verifichi la correttezza dell'inquadramento. Sull'**orario** si chiede di migliorare per i lavoratori indiretti

gli istituti dei permessi a recupero mensili e della flessibilità giornaliera, allargare il ricordo al part time, introdurre i permessi frazionati, istituire la banca ore solidale, disciplinare il caso del mancato recupero delle ore di flessibilità produttiva legata ai picchi stagionali e stabilire una maggiore tempestività del calendario ferie. Sul **lavoro agile** si chiede di favorire il suo utilizzo anche nella fase post emergenziale per le mansioni che si possono svolgere da remoto. Sull'**occupazione** si chiede di una regolare informativa e consultazione sulle assunzioni. Sulle trasferte chiediamo di incrementare i trattamenti. Sulla **mensa** si chiede di incrementare il contributo aziendale. Infine, si chiede una **quota contratto di quaranta euro** per i lavoratori non iscritti alla data dell'effettivo rinnovo.

AVVIO DELLA TRATTATIVA

Forti del grande consenso raccolto nella consultazione democratica, nei prossimi giorni, le Organizzazioni Sindacali Fim, Fiom e Uilm presenteranno la piattaforma all'azienda dando formalmente avvio alla trattativa per il rinnovo del contratto aziendale Piaggio.

Wartsila: azienda inadempiente, riparte la mobilitazione



WÄRTSILÄ

Nell'incontro svoltosi al Mimit il 18 maggio scorso, la multinazionale Wartsila ha avanzato due ipotesi di reindustrializzazione del sito di Trieste, considerate dalle Organizzazioni sindacali e dalle Rsu inconsistenti, inadeguate e non rispondenti agli impegni assunti dalla multinazionale in sede governativa con l'accordo del 29 novembre scorso.

PROGETTI TROPPO LABILI

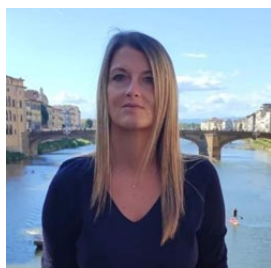
Nonostante i forti ritardi, i ripetuti spostamenti degli incontri al Ministero richiesti da Wartsila, nell'incontro odierno l'azienda ha presentato due soli progetti, privi di impegni industriali precisi e vincolanti, insufficienti a garantire l'occupazione sia dei lavoratori diretti che dell'indotto. I due progetti riguardano uno la produzione di cruscotti per auto che non convince, poiché ci sono molti dubbi sulla validità industriale. L'altra viene da una rispettabile start-up, che si dovrebbe giovare della partecipazione di una multinazionale che al momento non esiste. Un giudizio di inconsistenza è stato espresso anche dal Governo e dalla regione Friuli-Venezia Giulia. Si

tratta di un atteggiamento irresponsabile da parte di Wartsila, che mina la continuità produttiva e occupazionale del sito e che allo stesso tempo non rassicura nemmeno chi - i lavoratori non coinvolti nella chiusura del Dct - è impiegato in Wartsila Italia nelle altre attività.

NUOVA VERTENZA

Serve adesso aprire una nuova fase della vertenza, rivendicando al governo un impegno diretto nella gestione del progetto di reindustrializzazione, anche attraverso il coinvolgimento di nuovi soggetti industriali, pubblici e privati, per garantire l'occupazione, le professionalità e il reddito dei lavoratori, la vocazione del sito con produzioni ad alto valore aggiunto. Il coordinamento Fim-Fiom-Uilm nel proclamare lo stato di agitazione nel Gruppo, ha convocato per lunedì mattina, 22 maggio, a Trieste un'assemblea in sciopero, davanti ai cancelli, a partire dalle ore 9. Il coordinamento Fim-Fiom-Uilm sarà riconvocato successivamente all'incontro già previsto sul piano industriale Wartsila, il 29 maggio in Regione Friuli-Venezia Giulia, per valutare ulteriori iniziative di mobilitazione.

Fatta la certificazione... trovato l'inganno! La parità va ancora in deroga



di **Ilaria Landi**

Rispetto alla Parità di genere, alla conciliazione del tempo lavoro e famiglia, contro le molestie e la violenza verso le donne, i piccoli passi apprezzabili, sebbene insufficienti, credo siano

stati fatti grazie soprattutto ai Coordinamenti come il nostro e a tutti quei movimenti che in modo serio pongono l'attenzione su questo tema, riuscendo a dar voce alle donne che lavorano e vivono l'impresa e a quelle dinamiche discriminatorie che altrimenti rimarrebbero nell'ombra. Perché se anche la maggioranza si dichiara progressista e inclusiva, si sforza nella declinazione al femminile di nomi e incarichi, nella realtà molti restano figli di retaggi culturali radicati che portano tutt'oggi agli squilibri nella gestione domestica e nella cura dei figli. Inoltre, le condizioni e il mercato del lavoro differiscono in modo importante anche rispetto all'economia e alla singola realtà aziendale.

RIVENDICARE UN DIRITTO

Spesso mi trovo a porre l'attenzione sul fatto che in un territorio in crisi, che già di per sé offre pochissime opportunità di lavoro femminile e dove le disuguaglianze sociali aumentano senza controllo, difficilmente ci sarà

una rivendicazione dei diritti sulla flessibilità, anzi, si tenderà purtroppo a adagiarsi sul pensiero involutivo secondo cui dobbiamo accettare il lavoro che c'è, perché rivendicare un diritto lo metterebbe a rischio. Dall'altro lato, nelle grandi aziende dove siamo ben strutturati a livello sindacale, riusciamo a siglare accordi di flessibilità e conciliazione del tempo vita-lavoro molto importanti. Per questo la nostra azione deve continuare in modo costante anche attraverso l'Osservatorio nazionale istituito e la Commissione al Cnel, tenendo conto dei molteplici fattori che anche in modo indiretto portano ad una disparità di genere che rischia poi di essere assorbita dalla società come normale. In tutto questo non possiamo scordare che il periodo pandemico ha aggravato notevolmente questo squilibrio: nel 2020 le lavoratrici che hanno perso il lavoro sono state il doppio rispetto agli uomini (Bollettino ADAPT 27/06/22,n.25).

I NUMERI DELLA DISPARITA'

Si registra ancora un'altissima percentuale di ricorso al lavoro part time per le donne che sono costrette per mancanza di alternative. Un Focus dell'Istat sulla Regione Toscana, rileva che la donna lavoratrice dedica in media 20 ore settimanali alla cura familiare, rispetto alle 6 degli uomini che vivono in coppia. Da una recente indagine di Me First in collaborazione con LabCom, per "esplorare il benessere delle mamme lavoratrici" è emerso come la

gravidanza nella maggior parte dei casi viene rimandata il più possibile e il 42% delle donne rinuncia per la carriera lavorativa, oppure si registra un peggioramento della condizione di vita successivamente alla maternità per le scarse politiche di welfare, supporti pubblici e aziendali. Oltre il 91% delle mamme toscane che hanno partecipato alla ricerca (285) dichiara di aver bisogno di un supporto aziendale e solo il 10% ne ha ricevuto; il 39.7% chiede una maggiore flessibilità lavorativa e l'attivazione dello smart working e circa il 91% dichiara di non avere tempo libero, che necessita di maggiore opportunità per accedere ai nidi e ad altri servizi per l'infanzia (68.2%) con conseguente peggioramento del benessere psicologico che richiede sostegno terapeutico (36%).

LE RISORSE DEL PNRR

Le risorse del PNRR dovrebbero servire per contrastare le disparità di genere, come quelle destinate agli asili nido, ma come sostiene lo Svimez (Ansa) rischiano di rimanere solo sulla carta o penalizzare proprio i territori più bisognosi di infrastrutture sociali, perché il sistema dei bandi pubblici ne limita fortemente l'accesso a chi ha già una carenza strutturale dei servizi amministrativi, senza contare che il riparto delle risorse stanziata a livello regionale non tiene conto delle differenze socio economiche delle stesse e dei livelli essenziali delle prestazioni da garantire (LEP). I ritardi che si stanno accumulando su questi progetti rischiano di far evaporare 4,6 mln destinati alle strutture per l'infanzia e dirottarli altrove: un'altra beffa.

RAPPORTO BIENNALE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Anche la questione del Rapporto Biennale per le Pari Opportunità esteso a tutte le imprese sopra i 50 dipendenti è un documento importante per conoscere la situazione del personale maschile e femminile, nonché prerequisito per un punteggio premiale rispetto ai bandi pubblici legati al PNRR. Il nostro Coordinamento si è impegnato

molto affinché le aziende recepissero l'importanza di questo documento, impresa già non facile di per sé, che oltretutto rischia di essere totalmente vanificata nel suo obiettivo primario per l'assunzione di donne giovani e disabili, se si considera che è stata inserita solo come "allegato" nel nuovo codice appalti e assoggettata a svariate deroghe per le imprese partecipanti. La nostra denuncia trova conferma nell'attenta analisi di Federico Fubini sul Corriere dove in sintesi 2 appalti su 3 dimenticano le Pari Opportunità: su 34 mila bandi PNRR i vincoli sulle assunzioni PO sono richiesti solo nel 29%, quanto alla "premiabilità" legata alla certificazione di genere, nel 95% non è prevista.

C'ERA UNA VOLTA "OPZIONE DONNA"

Purtroppo, l'attenzione su normative così importanti che impattano direttamente su migliaia di lavoratrici, ha trovato la sua grave conferma anche nella modifica di "Opzione Donna" da parte del Governo, che di fatto ha mortificato 20mila lavoratrici già pronte ad andare in pensione e sulle quali era già stata caricata appunto anche l'assistenza e la cura della famiglia. Questo è stato uno dei nodi cruciali che hanno portato alla mobilitazione di Cgil Cisl Uil che ha visto riempire le Piazze di Bologna, Milano e Napoli. Il Governo resta distante dalle nostre rivendicazioni sui diritti e sulle Pari Opportunità e non ha perso occasione di dimostrarlo neanche il 10 maggio scorso quando il Parlamento Europeo ha ratificato la Convenzione di Istanbul a stragrande maggioranza. Una giornata storica in cui l'adesione dell'UE rafforzerà questo strumento giuridico che vincola gli Stati membri (in Italia già ratificata) a uniformare le proprie leggi per prevenire la violenza di genere, tutelare le vittime e punire chi agisce. I dati sugli abusi quotidiani contro le donne restano gravissimi e non conoscono confini di Stato, per questo la strada della coesione contro ogni forma di violenza è determinante anche per il nostro lavoro e deve essere percorsa con l'Europa al centro, a presidio di tutti i diritti civili.

Modifica del Decreto Legislativo 81/08 in base al Decreto Lavoro n°48



di **Andrea Farinazzo**

Sulla Gazzetta Ufficiale del 4 maggio scorso è stato pubblicato il Decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 “**Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro**”.

Il Decreto-legge è costituito dai seguenti capitoli:

- Capo I Nuove misure di inclusione sociale e lavorativa
- Capo II Interventi urgenti in materia di rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni, nonché di aggiornamento del sistema di controlli ispettivi
- Capo III Ulteriori interventi urgenti in materia di politiche sociali e di lavoro
- Capo IV Misure a sostegno dei lavoratori e per la riduzione della pressione fiscale
- Capo V Disposizioni finali

Il D.L. 48 inizia quindi il proprio iter parlamentare per essere convertito in Legge. In sede di conversione, il testo del D.Lgs. 81/2008 potrebbe subire ulteriori modifiche. Così è stato nel caso precedente del D.L. 146, convertito con la Legge n. 215/2021, che ha apportato

profonde modifiche al T.U. 81 (alcune delle quali ancora sono in attesa di attuazione, tramite l’emanazione del nuovo Accordo Stato-Regioni sulla formazione). Nello specifico il Capo II del D.L. 48/2023 riguarda i temi della salute e sicurezza sul lavoro: l’art. 14, interviene con una serie di modifiche al testo del D. Lgs. 81/2008, mentre gli artt. 15, 16, 17 e 18 introducono nuovi aspetti normativi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le principali modifiche (in rosso) apportate dall’art. 14 del D.L. 04 maggio 2023, n. 48 riguardano:

Articolo 18 D.Lgs. 81/2008 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all’articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:
2. 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. (seguono le lettere da b) fino a bb)

Commento: Tale modifica introduce l’obbligo di nominare il medico competente ogniqualvolta la valutazione dei rischi ne suggerisca la presenza.

Articolo 21 D.Lgs. 81/2008 – Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile e ai lavoratori autonomi

1. 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:

2.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.

Commento: Tale modifica introduce una previsione volta a ridurre gli infortuni soprattutto nel settore delle costruzioni. Nello specifico si estendono ai lavoratori autonomi le misure di tutela per la salute e sicurezza previste nei cantieri temporanei o mobili, con particolare riferimento all'introduzione di idonee opere provvisorie conformemente a quelle già previste nel titolo IV.

Articolo 25 D.Lgs. 81/2008 – Obblighi del medico competente

1. Il medico competente: a), b), c), d), e)

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;

seguono le lettere fino a n)

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

Commento: Tali integrazioni intervengono sull'articolo 25 del Testo Unico, recante la disciplina in materia di medico competente, prevedendo l'obbligo in capo a quest'ultimo di richiedere al lavoratore, in occasione delle visite di assunzione, la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro, da utilizzare ai fini del rilascio del parere di idoneità. Inoltre, si prevede che, in caso di grave impedimento del medico competente, che precluda temporaneamente l'adempimento degli obblighi di legge, lo stesso medico sia tenuto a comunicare per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto in possesso dei relativi requisiti.

Articolo 37 D.Lgs. 81/2008 – Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva

una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

1. concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

2. rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

2. 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, rivisitazione e modifica degli Accordi attuativi del presente decreto legislativo in materia di formazione in modo da garantire:

1. L'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;

2. 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 di quelle 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.

Commento: La norma è volta a garantire il monitoraggio sull'applicazione di quanto previsto dagli accordi in materia di formazione e il controllo sul corretto svolgimento dell'attività formativa, nonché sul rispetto della normativa di riferimento sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa. Tale previsione nasce anche dalla necessità di contrastare possibili condotte, non conformi alla legge, da parte di qualche soggetto formatore o anche di qualche datore di lavoro che potrebbe simulare lo svolgi-

mento di attività formative con conseguente rilascio di attestati non veritieri.

TITOLO III Uso delle attrezzature di lavoro e DPI

CAPO I Articolo 71 D.Lgs. 81/2008 - Obblighi del datore di lavoro

~~12. Per l'effettuazione delle verifiche di cui al comma 11, le ASL e l'ISPESL 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.~~

Comma abrogato e così sostituito:

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.

Commento: Tale modifica estende ai privati la titolarità della funzione della "verifica periodica successiva" sulle attrezzature di lavoro, prevedendo che i soggetti privati abilitati a ricoprire il ruolo di incaricato di servizio pubblico rispondano agli organi di vigilanza territorialmente competenti per le attività da loro svolte. Inoltre, poiché la competenza non è più esclusiva delle ASL e dell'ISPESL (ora INAIL), è necessaria la nuova formulazione volta a coordinare il testo del comma 12 con quanto previsto al comma 11 del medesimo articolo

71. Articolo 72 D.Lgs. 81/2008 - Obblighi dei noleggiatori e dei concedenti in uso

~~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 acquisire 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.~~

Periodo abrogato e sostituito come segue

2. 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 addestra-

mento specifico, effettuati conformemente alle disposizioni del presente Titolo, dei soggetti individuati all'utilizzo.

Commento: Tale modifica rafforza le regole di sicurezza sul lavoro e di riduzione degli infortuni, con lo scopo di fornire maggior chiarezza da un lato agli operatori nel settore del noleggio e dall'altro agli organi di vigilanza nell'esercizio del loro ruolo di garanzia, eliminando quelle incertezze interpretative dovute all'attuale formulazione della norma.

Articolo 73 D.Lgs. 81/2008 - Informazione, formazione e addestramento viene aggiunto

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.

Commento: Norma volta a superare un vuoto normativo che non prevede alcun obbligo di formazione specifica in capo al datore di lavoro nel caso di utilizzo di proprie attrezzature di lavoro per attività professionali.

CAPO IV - SANZIONI

Articolo 87 D.Lgs. 81/2008 - Sanzioni a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso

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

Oltre all'art. 14, che è intervenuto direttamente sul testo degli articoli del D.Lgs. n. 81/2008, il D.L. lavoro ha introdotto ulteriori novità in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Di seguito si riporta il testo degli articoli interessati:

ULTERIORI NOVITÀ IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO INTRODOTTE DAL DECRETO LAVORO DEL 4 MAGGIO 2023, N. 48

Art. 15.

Condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva

1. Al fine di orientare l'azione ispettiva nei confronti delle imprese che evidenziano fattori di rischio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di lavoro irregolare ovvero di evasione od omissione contributiva, nonché di poter disporre con immediatezza di tutti gli

elementi utili alla predisposizione e definizione delle pratiche ispettive, gli enti pubblici e privati condividono gratuitamente, anche attraverso cooperazione applicativa, le informazioni di cui dispongono con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Le informazioni di cui al primo periodo sono altresì rese disponibili alla Guardia di finanza per lo svolgimento delle attività ispettive inerenti al lavoro irregolare ovvero all'evasione od omissione contributiva.

2. Le informazioni, i dati oggetto di condivisione e gli enti pubblici e privati, di cui al comma 1, sono individuati, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, attraverso gli atti amministrativi generali ai sensi dell'articolo 2 -ter, comma 1, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
3. Alle attività previste dai commi 1 e 2, le amministrazioni interessate provvedono nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 16.**Attività di vigilanza nella Regione siciliana e nelle province autonome di Trento e di Bolzano**

1. Al fine di potenziare le attività di polizia giudiziaria in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di rapporti di lavoro e di legislazione sociale, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nell'ambito del personale già in servizio, individua un contingente di personale ispettivo adeguatamente qualificato che, avvalendosi delle strutture messe a disposizione dall'INPS e dall'INAIL, è impiegato sul territorio della Regione siciliana nonché delle Province autonome di Trento e di Bolzano.

Art. 17.**Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative e interventi di revisione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento**

1. Al fine di riconoscere un sostegno economico ai familiari degli studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, anche privati, comprese le strutture formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale e le Università, deceduti a seguito di infortuni occorsi, successivamente al 1° gennaio 2018, durante le attività formative, è istituito, presso il Ministero del lavoro delle politiche sociali, un Fondo con una dotazione finanziaria di 10 milioni di euro per l'anno 2023 e di 2 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2024.

2. I requisiti e le modalità per l'accesso al Fondo di cui al comma 1, nonché la quantificazione del sostegno erogato, cumulabile con l'assegno una tantum corrisposto dall'INAIL per gli assicurati, ai sensi dell'articolo 85, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, sono stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione e del merito e con il Ministro dell'università e della ricerca, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.
3. Ai maggiori oneri derivanti dall'attuazione del presente articolo, pari a 10 milioni di euro per l'anno 2023 e 2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2023-2025, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2023, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.
4. All'articolo 1, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, dopo il comma 784 sono aggiunti i seguenti:

«784 -bis. La progettazione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento deve essere coerente con il piano triennale dell'offerta formativa e con il profilo culturale, educativo e professionale in uscita dei singoli indirizzi di studio offerti dalle istituzioni scolastiche.

Per le predette finalità, le istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione individuano, nell'ambito dell'organico dell'autonomia e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il docente coordinatore di progettazione.

784 -ter. Con decreto del Ministro dell'istruzione e del merito sono individuate le modalità per effettuare il monitoraggio qualitativo dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento.

784 -quater. Le imprese iscritte nel registro nazionale per l'alternanza integrano il proprio documento di valutazione dei rischi con un'apposita sezione ove sono indicate le misure specifiche di prevenzione dei rischi e i dispositivi di protezione individuale da adottare per gli studenti nei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento. L'integrazione al documento di valutazione dei ri-

schi è fornita all'istituzione scolastica ed è allegata alla Convenzione.».

5. All'articolo 1 della legge 13 luglio 2015, n. 107 sono apportate le seguenti modificazioni:
6. a) al comma 41, lettera b), dopo le parole: «percorsi di alternanza» sono aggiunte le seguenti: «, alle capacità strutturali, tecnologiche e organizzative dell'impresa, nonché all'esperienza maturata nei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento e l'eventuale partecipazione a forme di raccordo organizzativo con associazioni di categoria, reti di scuole, enti territoriali già impegnati nei predetti percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento»;
7. b) dopo il comma 41, è aggiunto il seguente:

«41 -bis. Il registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro e la piattaforma dell'alternanza scuola lavoro istituita presso il Ministero dell'istruzione e del merito, ridenominata «Piattaforma per i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento», assicurano l'interazione e lo scambio di informazioni e di dati per la proficua progettazione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento.»

Art. 18.

Estensione della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore

1. Allo scopo di valutare l'impatto dell'estensione della tutela assicurativa degli studenti e degli insegnanti, esclusivamente per l'anno scolastico e per l'anno accademico 2023-2024, l'obbligo di assicurazione di cui all'articolo 1, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 si applica anche allo svolgimento delle attività di insegnamento-apprendimento nell'ambito del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore.
2. Ai fini dell'applicazione della previsione di cui al comma 1, sono compresi nell'assicurazione, se non già previsti dall'articolo 4, comma 1, n. 5, del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, le seguenti categorie:
3. a) il personale scolastico delle scuole del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie, nonché il personale del sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP), dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), dei percorsi di for-

mazione terziaria professionalizzante (ITS Academy) e dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA);

4. b) gli esperti esterni comunque impiegati nelle attività di docenza;
5. c) gli assistenti addetti alle esercitazioni tecnico scientifiche e alle attività laboratoriali;
6. d) il personale docente e tecnico-amministrativo, nonché ausiliario, delle istituzioni della formazione superiore, i ricercatori e i titolari di contratti o assegni di ricerca;
7. e) gli istruttori dei corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale anche aziendali, o dei cantieri-scuola, comunque istituiti o gestiti, nonché i preparatori;
8. f) gli alunni e gli studenti delle scuole del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie nonché del sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP), dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) e dei percorsi di formazione terziaria professionalizzante (ITS Academy) e dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA), gli studenti delle università e delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM), limitatamente agli eventi verificatisi all'interno dei luoghi di svolgimento delle attività didattiche o laboratoriali, e loro pertinenze, o comunque avvenuti nell'ambito delle attività inserite nel Piano triennale dell'offerta formativa e nell'ambito delle attività programmate dalle altre Istituzioni già indicate;
9. g) gli allievi dei corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale anche aziendali, o dei cantieri scuola, comunque istituiti o gestiti.
10. Ai maggiori oneri derivanti dall'attuazione dei commi 1 e 2, pari a 17,3 milioni di euro per l'anno 2023 e 30,4 milioni di euro per l'anno 2024, e 5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025 si provvede ai sensi dell'articolo 44.

Le risorse di cui al comma 3 relative ai rimborsi da corrispondere all'INAIL, non utilizzate alla chiusura dell'esercizio, sono conservate nel conto dei residui per essere utilizzate nell'esercizio successivo fino alla rendicontazione dell'effettiva spesa.