

La VOCE dei trasporti

N. 1 | Gennaio 2021

LXXI anno dalla fondazione

punto e a capo



FIT-CISL

FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

ALL'INTERNO
L'INSERTO STACCABILE

CONCORSO "NICO PIRAS"

SONOSTATOIO

INSIEME CONTRO IL MALTRATTAMENTO DEI MEZZI PUBBLICI



Il frutto del mio benessere, un'assicurazione UniSalute

Quando si parla di salute è meglio essere chiari. Con i Piani Sanitari UniSalute hai maggiore comfort in caso di ricovero, visite tempestive e più opportunità nella scelta del medico o del

dentista. Inoltre hai a disposizione una linea telefonica aperta 24 ore su 24 con un team di medici e psicologi. Affidati ad UniSalute, l'assicurazione che pensa a farti stare bene, sempre.

UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

www.unisalute.it
numero verde 800 114444

Unipol
GRUPPO

Sommario

numero 1 - Gennaio 2021



FIT-CISL
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

Mensile per la Federazione Italiana Trasporti Cisl
Fondato nel settembre del 1950
LXXI anno dalla fondazione

Direttore: Salvatore Pellecchia

Direttore Responsabile: Giulia Dellepiane

Redazione: Maurizio Diamante, Monica Mascia, Gaetano Riccio, Eliseo Grasso, Michele Castellano, Massimo Malvisi, Osvaldo Marinig, Silvia Ferro

Impaginazione e grafica: Fabio Grassini

Editore: La Rotaia Srl

Direzione, Redazione, Amministrazione:

Via A. Musa, 4 - 00161 Roma

Tel. 06 44286307 - Fax 06 44286361

fit@cisl.it

Stampa e distribuzione

Tipografia Facciotti Srl

Vicolo Pian Due Torri, 74 - 00146 Roma

Tel. 06 55260900

Registrazione al tribunale di Roma

n. 350 del 16/06/1987

E' vietata la riproduzione, anche parziale, di articoli con mezzi grafici, meccanici, elettronici o digitali. Ogni violazione sarà perseguita a norma di legge.

Chiuso in redazione il 25/01/2021

Finito di stampare nel mese di Gennaio

Tiratura: 28.000 copie

Editoriale

2 Punto e a capo

In Evidenza

6 Aviazione civile, più sicuri a bordo grazie al sostegno tra pari

9 Alitalia, ultima chiamata

11 Logistica e porti, è l'ora di rinnovare i contratti

13 Non c'è futuro senza Sud

Logistica integrata - Ambiente

15 Logistica, per il nuovo Ccnl pronti anche alla mobilitazione

17 Anno nuovo e vecchie criticità anche in tempi di pandemia

Mobilità

19 Riformare il tpl, ma prima rinnovare il contratto di lavoro

21 Fs: ok lo sblocco delle nomine, ora sciogliere tutti i nodi

Trasporto aereo marittimo e Portualità

23 Industria armatoriale, ecco il Contratto nazionale unico

25 Fumata nera per i portuali, Ccnl ancora senza rinnovo

Viabilità

26 Assunzioni Anas: cambio di passo o sarà mobilitazione

28 Atlantia: regressione in corso, mentre la politica tace

Politiche sociali, partecipazione e sicurezza

30 Migliori competenze, maggiore sicurezza

Generi e generazioni

32 Il Covid frena l'occupazione femminile: tutele da espandere

34 Recovery Plan, opportunità unica anche per giovani e lavoro

Regioni

35 **Basilicata**
Piano dei trasporti da cambiare, la Regione ci ascolti

36 **Liguria**
Nuova diga foranea, opera strategica per rilanciare Genova

37 **Toscana**
Raccolta rifiuti, sinergie virtuose per salute e sicurezza

Opinioni e Colloqui

38 I benestanti, risorsa inaspettata per la rinascita italiana

39 Malattie rare, se il Covid allontana la cura

Punto e a capo

*In America una nuova era con Biden.
In Italia è l'ora delle riforme e del rilancio, anche per i trasporti*



Salvatore Pellecchia
Segretario Generale FIT-CISL

Nei notiziari di fine 2020, le immagini dedicate all'avanzata della pandemia e agli sforzi collettivi per contrastarla sono state inevitabilmente dominanti. L'inizio del 2021 ci ha però consegnato, tra le immagini dal maggiore impatto e più frequentemente trasmesse, anche istantanee di un altro tipo di malattia, un virus che ha come bersaglio non gli esseri viventi ma quella forma di governo tanto preziosa quanto delicata che è la democrazia. Mi riferisco alle foto e alle riprese che ci sono arrivate in tempo reale dal cuore istituzionale degli Stati Uniti, il Campidoglio di Washington: i tumulti che ci sono stati il 6 gennaio durante un comizio del Presidente uscente Donald Trump hanno infranto non solo alcune finestre del Congresso ma anche i valori fondativi di una nazione che più di altre incarna, nella storia moderna, l'idea di democrazia, di libertà e di progresso. L'attacco a Capitol Hill ha causato 5 morti – tra cui un agente che ha provato a fermare l'assalto – e molti ferimenti. Ma sul piano simbolico la ferita ha una dimensione globale. Sì, anche la democrazia – persino la più solida al mondo – può ammalarsi, se il suo sistema immunitario si indebolisce, se i suoi anticorpi non riescono a proteg-

gerla da pericoli, quali l'intolleranza e l'odio che fa leva sulle differenze e sulle disuguaglianze, e dall'incapacità di discernere le parole di verità dalle fake news messe in circolo per infiammare gli animi.

In un mondo dove le distanze non solo geografiche possono essere colmate sempre più facilmente, anche dal semplice clic su un telecomando o su un touchscreen, i colpi al cuore della democrazia americana hanno fatto sobbalzare anche noi. Mercoledì 20 gennaio 2021, dopo il giuramento, Joe Biden è diventato ufficialmente il 46esimo Presidente degli Stati Uniti. Da quel momento il neo Presidente ha messo il punto su ciò che ha segnato il recente passato e, muovendo dalla necessità di superare le divisioni, è andato a capo twittando: «Today, the work begins» (Oggi comincia il lavoro). Subito dopo ha annunciato l'imminente emanazione una serie di provvedimenti in materia di lotta alla pandemia, economia, cambiamento climatico. Per gli Stati Uniti, e non solo, comincia una nuova era.

Tra Londra e Roma

Nel Vecchio continente, un vivido esempio di come una campagna che punti alla pancia degli elettori possa travolgere un sistema di valori e le scelte meditate che lo avevano edificato ci è stato offerto il 23 giugno 2016 con il voto dei cittadini britannici sulla permanenza del Regno Unito nell'Unione europea. Sappiamo come andò quel giorno: a dispetto delle previsioni e forse anche al di là delle intenzioni di quanti promossero quella consultazione, il 51,89 per cento di sì all'uscita dall'Ue misero in moto il tormentato processo che, ufficialmente, è terminato alle 23 – ora di Greenwich – del 31 gennaio 2020. Da quel momento è iniziato il periodo di transizione per definire l'accordo di partenariato, volto a disciplinare le relazioni tra l'Ue e il Regno Unito, che è entrato in vigore il 1° gennaio 2021. La Brexit, ormai, è storia. E le sue conseguenze sono destinate a segnare la vita e le prospettive



anche delle prossime generazioni, al di qua e al di là della Manica.

Intanto a Roma, un giorno prima che la Brexit assumesse connotati definitivi, il Senato approvava con il suo ultimo sigillo la manovra di bilancio 2021. Un rush caotico, come avviene ormai puntualmente, con uno dei due rami del Parlamento che si trova – in una sorta di monocameralismo di fatto – a confermare con copia conforme, senza possibilità di modifiche, quanto deciso nell'altro ramo. Non è l'unica particolarità di questa stagione istituzionale: a colpire, solo per restare alla legge di bilancio 2021, è anche il fatto che la manovra da 40 miliardi di euro, per diventare pienamente operativa, per esempio in relazione ai tanti bonus di sostegno all'economia introdotti dal Governo e dal Parlamento ma anche in relazione a misure su sanità e lavoro, avrà bisogno di molti provvedimenti attuativi. Gli esperti della materia ne contano circa 180. Non sarà – né potrebbe esserlo – una passeggiata, anche perché

il via libera ai provvedimenti attuativi dovrà essere dato da più ministeri. Una gimkana particolarmente tortuosa in una fase di forte instabilità politica.

Una forbice che si allarga

Mentre il Paese è appeso a lentezze, complicazioni e bizantinismi, le aree di povertà e le ineguaglianze nella nostra società non solo non si riducono ma si allargano. Dopo la fotografia dai toni chiaroscuri scattata dal Censis con la presentazione del suo 54esimo Rapporto (ve ne abbiamo parlato diffusamente nel precedente numero della Voce dei Trasporti), nei giorni scorsi è stato il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro a far sentire la propria voce. Nel suo "Rapporto sul Mercato del lavoro e la contrattazione 2020", l'organo di Consulenza delle Camere e del Governo presieduto da Tiziano Treu mette in guardia dal mix «esplosivo» che può compromettere gravemente il tessuto produttivo e sociale del Paese, già lacerato dall'impatto con il

Covid-19. Nella nota di presentazione del Rapporto, il Cnel ricorda che «se i dati più drammatici riguardano l'occupazione giovanile con 2 milioni di Neet (l'acronimo inglese che indica le persone non impegnate nello studio, né nel lavoro né nella formazione, Ndr) e quella femminile, già in una situazione critica pre-Covid, con quasi una donna su due inoccupata, che si è ridotta di quasi 2 punti percentuali, non destano minore preoccupazione il mancato rinnovo dei contratti per oltre 10 milioni di lavoratori (77,5% del totale), l'inadeguatezza del sistema scolastico e formativo, l'aumento della povertà e delle disuguaglianze. La situazione è destinata molto probabilmente ad accentuarsi e diventare "esplosiva" con l'interruzione della cassa integrazione e la fine del blocco dei licenziamenti». Il Cnel sottolinea che «la crisi conseguente alla pandemia ha colpito circa 12 milioni di lavoratori tra dipendenti e autonomi, per i quali l'attività lavorativa è stata sospesa o ridotta». Uscire da un simile tunnel è possibile se si riesce a «mettere in atto politiche e

interventi coordinati in due settori storicamente divisi come sanità e lavoro. Gli ambiziosi obiettivi di carattere economico indicati dalla transizione digitale e ambientale – afferma Tiziano Treu – devono essere accompagnati da misure altrettanto ambiziose per l'innovazione sociale e nel modo del lavoro».

Il fattore Europa

Per realizzare gli obiettivi indicati anche dal Presidente del Cnel, una mano decisiva ci è stata offerta dall'Europa con il varo del Next Generation Eu, il programma di aiuti volti a contrastare gli effetti della pandemia e favorire la ripresa. Il soccorso di Bruxelles – 209 miliardi di euro la quota spettante al nostro Paese, tra finanziamenti a fondo perduto e prestiti da impiegare entro il 2023 e da spendere entro il 2026 – è “un'occasione da non perdere”, si sente echeggiare da ogni parte. Un mantra quanto mai opportuno, se il ripeterlo all'infinito può contribuire a far sì che il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, da sottoporre alla Commissione europea per ottenere il via libera all'utilizzo degli stanziamenti, superi il vaglio di Bruxelles e soprattutto – prima ancora, visto che ne è condizione ineludibile – disegni un progetto chiaro e coerente di crescita e di sviluppo sostenibile per il nostro Paese. La genesi del Piano, tra scaramucce su temi e ruoli, proposte dei Ministeri in ordine sparso e venti di crisi, è stata a dir poco convulsa.

Speriamo in un colpo di reni e in un sussulto di responsabilità da parte dei decisori. Dopo tante richieste, il 22 gennaio 2021 il Piano è stato discusso anche con le organizzazioni sindacali. «Condividiamo gli obiettivi e le scelte di sistema contenuti nel piano predisposto dal Governo sul Recovery Plan, coerenti con le indicazioni macro definite dall'Europa. Chiediamo la disponibilità del Governo ad approfondimenti sulle singole questioni anche per valutare i dettagli e i risultati economici e occupazionali attesi. Ma deve essere chiaro chi gestisce i progetti e come avviene concretamente l'attuazione degli investimenti», ha detto la nostra Segretaria

Generale Annamaria Furlan, nel corso del confronto con il Premier Conte. Al tempo stesso la Furlan ha richiesto l'attivazione di un tavolo di confronto permanente per il monitoraggio, la verifica e le accelerazioni degli interventi.

Nonostante la disponibilità economica e il condivisibile approccio, non lascia del tutto tranquilli il fatto che l'Italia fatichi a spendere le risorse economiche europee. Un esempio per tutti è dato dalla quota di fondi strutturali a disposizione per il ciclo 2014-2020. «La spesa complessivamente certificata alla Commissione europea — ha comunicato il 31 dicembre l'Agenzia per la Coesione Territoriale — è risultata pari a circa 21,3 miliardi di euro, con un incremento di 6,1 miliardi rispetto all'importo di 15,2 miliardi conseguito al 31 dicembre 2019 e raggiunge il 42,1% del totale delle risorse programmate pari a 50,5 miliardi di euro». Un risultato in ripresa e oltre i target di spesa previsti, ha rimarcato l'Agenzia. Nonostante l'Italia abbia incrementato la capacità di spesa arrivando al 42,1%, è comunque penultima nella graduatoria. All'ultimo posto della classifica c'è la Croazia, col 36 per cento. Francia e Germania se la cavano meglio di noi, per non parlare della Finlandia, al primo posto nella capacità di assorbimento della spesa disponibile.

Certo, la quantità di risorse a disposizione incide sulla facilità di assorbimento. Così come tutti concordano sulla necessità di semplificare le procedure europee per l'accesso ai finanziamenti. Restano comunque le difficoltà italiane nel valorizzare quanto di meglio l'Europa ci offre. L'auspicio è che il via al Recovery Plan sia accompagnato da un ulteriore cambio di marcia da parte dell'Italia. Dove le casse pubbliche, come certificato dall'Istat, sono private ogni anno di redditi non dichiarati al fisco per 110 miliardi di euro. Queste risorse sottratte alla collettività sono un danno alla credibilità e alla competitività del nostro Paese. Ma anche uno sfregio al principio di giustizia e di uguaglianza. Per questo – come sottolineato nella proposta unitaria presentata già a ottobre 2020 dalla Cisl assieme a



Cgil e Uil – è urgente una riforma fiscale che ristabilisca equità e consenta di ridurre le tasse a chi le paga, innanzitutto a lavoratori dipendenti e pensionati.

L'agenda dei costruttori

Su questo come su tutti gli altri temi nevralgici, il sindacato c'è. «Questo è tempo di costruttori. I prossimi mesi rappresentano un passaggio decisivo per uscire dall'emergenza e per porre le basi di una stagione nuova», ha avvertito il Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, nel messaggio di fine anno alla Nazione. Un appello immediatamente raccolto dalla Cisl. Proprio per rispondere concretamente alla chiamata di Mattarella la Segretaria Generale della Cisl, Annamaria Furlan, ha



Il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella

esortato il Governo dalle colonne del Sole 24 Ore, in un intervento pubblicato il 3 gennaio, ad aprire a una "governance" partecipata dalle parti sociali per sfruttare fino in fondo la chance europea, dando così «rapidità, continuità e consenso a un processo decisionale che non deve escludere nessuno». A partire dalle tre priorità di Bruxelles, sostenibilità ambientale, innovazione tecnologica e coesione sociale, occorre, nella prospettiva della Cisl, «costruire un nuovo e moderno "Patto Sociale", un'Agenda-Futuro sulla quale dovranno determinarsi le dinamiche della crescita e dello sviluppo, del lavoro e dell'inclusione sociale nei prossimi 20 anni». Al Governo e alle altre parti sociali la Cisl proporrà, per l'utilizzo delle risorse europee, un piano strategico in dieci punti:

lavoro, istruzione e formazione; salute e politiche sociali; industria e nuove infrastrutture; innovazione; Green Economy; superamento del divario Nord-Sud; pari opportunità; nuova Pubblica Amministrazione; patto generazionale; smart working.

Per la Cisl, così come per la Fit-Cisl, non si può però prescindere da un'azione incisiva per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Lo abbiamo ribadito con forza in occasione della Giornata nazionale per le vittime del lavoro, che ogni anno si celebra nella seconda domenica di ottobre. Basta piangere morti: no alle "lacrime di cocodrillo" versate quando si verifica un incidente mortale a valle di preventive denunce magari anche reiterate. Per

noi la sicurezza non è un costo ma un investimento. Un punto centrale dell'agenda Fit-Cisl 2021 è la realizzazione di una campagna straordinaria di prevenzione degli infortuni in ogni azienda di trasporto, di servizi ambientali, di servizi accessori e complementari al trasporto. Non ci accontenteremo di un exploit: il nostro è e resterà un impegno costante per arrivare al traguardo di zero infortuni.

Il 2021 non sarà solo l'anno dell'aggiornamento di "Rimettiamo in movimento il Paese", la piattaforma di analisi e proposte attorno alla quale, nel giugno 2019, abbiamo imbastito la vertenza sui trasporti che ci vede impegnati assieme a Filt-Cgil e Uiltrasporti. Infrastrutture, regole di sistema e rinnovi contrattuali: i pilastri da noi indicati allora hanno mantenuto la loro centralità. Molti e lusinghieri i risultati ottenuti, ma è venuto il momento di procedere con riforme che

dovranno interessare il sistema dei trasporti a partire da quello del trasporto pubblico locale, troppo frammentato e non in grado di cogliere le opportunità per migliorare la qualità del servizio ed elevare gli standard di sicurezza. Il 2021 sarà anche l'anno della ripresa dei confronti per i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro scaduti. Rimettere in movimento il Paese, anche grazie all'Europa, è possibile e doveroso. Di certo noi non ci fermeremo finché non avremo portato a termine la nostra missione.

Aviazione civile, più sicuri a bordo grazie al sostegno tra pari



Antonio Divietri
Staff Segretario Generale

Corsi di formazione Fit-Cisl con gli psicologi Amore e Gasparella, che ci illustrano il progetto

La Fit-Cisl il 4 gennaio ha dato il via alla formazione dei pari all'interno dei programmi di supporto per il personale dell'aviazione civile, secondo quanto previsto dalla normativa del regolamento europeo 1042/2018, che introduce programmi di sostegno tra pari (peer support) e la valutazione psicologica del personale, con l'obiettivo di formare queste persone in coerenza con il citato regolamento Ue e le norme italiane vigenti. Il corso si compone di quattro moduli formativi per un totale di cinque giornate, che verranno riproposti nel corso dei prossimi anni.

Per avere un quadro approfondito dell'iniziativa abbiamo intervistato i due psicologi che stanno collaborando alla riuscita del progetto, il dottor **Franco Amore** e la dottoressa **Barbara Gasparella**.

Dottoressa Gasparella, da dove nasce l'esigenza di formare il personale coinvolto nel peer support?

«Cercherò di sintetizzare alcuni punti specifici. Il tema centrale è la sicurezza nelle operazioni di volo, emerso dopo l'incidente Germanwings del 2015, in cui il pilota Andrea Lubitz, affetto da problemi di salute mentale, ha commesso un suicidio/omicidio di massa portando a schiantare un aereo di linea sulle Alpi e uccidendo 150 persone tra passeggeri e membri di equipaggio.

Il tema della salute mentale degli equipaggi di volo è quindi sorto in seno all'Easa (l'Agenzia europea per la sicurezza nell'aviazione civile, ndr) anche considerando che nei precedenti 35 anni almeno altre 575 vittime in altri 17 incidenti/disastri aviatori sono stati determinati da problemi di salute mentale. Questi esempi si collocano purtroppo in coerenza con l'aumento del disagio psichico, anche nel mondo del lavoro: come indicato dall'Oms, l'Organizzazione mondiale della sanità, sono in crescita

i disturbi depressivi, quelli di ansia e quelli associati all'uso di sostanze.

L'Easa ha elaborato inizialmente l'opinione 14 in consultazione presso tutti gli stakeholders del trasporto aereo per far approvare successivamente la normativa europea 1042/2018, che prevede in sostanza (Cat.Gen.Mpa.215 Programma di sostegno) controlli "casuali" sugli equipaggi sull'uso di sostanze stupefacenti e alcool prima del volo:

Il confronto e la collaborazione con Fit-Cisl su questa iniziativa sono conseguenza del reciproco interesse a continuare un'attività che si mostra di grande importanza nell'evoluzione dei compiti nel settore dell'aviazione civile

- Uno speciale programma di sostegno (peer support programme) che ogni operatore aereo deve implementare obbligatoriamente nella sua organizzazione. Tale iniziativa di sostegno deve consentire, agevolare e assicurare l'accesso a un programma di sostegno proattivo e non punitivo volto a fornire assistenza e supporto all'equipaggio di condotta nel riconoscere, affrontare e aiutare superare, grazie anche alla previsione della presenza



di professionisti di mental health quali medici e psicologi all'interno dei programmi, eventuali problemi che ne potrebbero pregiudicare la capacità di esercitare in sicurezza i privilegi della loro licenza. Tale accesso è messo a disposizione di tutti gli equipaggi di condotta.

- L'iniziale data d'implementazione del programma di supporto prevista dalla legge del 14 agosto 2020, in conseguenza alla situazione pandemica Covid-19, è stata spostata con regolamento di esecuzione (Ue) 745/2020 alla data del 14 febbraio 2021».

Dott.ssa Gasparella, quali aspetti sono gli aspetti specifici del ruolo del pari?

«Il pari è un volontario, un collega, che ha quindi una conoscenza approfondita delle tematiche lavorative e degli stressor, cioè i fattori di stress specifici della professione, ma anche di tutte quelle difficoltà che spesso si hanno, ad esempio, a conciliare vita familiare e vita lavorativa, condivide quindi stili di vita che prevedono continui spostamenti

con equipaggi diversi e che possono contribuire a sviluppare, là dove si instaurano problematiche date da eventi avversi di vita, un senso di isolamento e solitudine.

Ha quindi il compito, una volta opportunamente addestrato, di accogliere la richiesta di aiuto e contestualizzare la natura della domanda, attraverso l'ascolto attivo e l'orientamento, attivando ove possibile le risorse positive di rete presenti. Indirizza là dove necessario il collega verso percorsi di sostegno mirati, erogati da professionisti sanitari previsti all'interno del programma. Inoltre, se pur in maniera professionalmente diversa dallo psicologo, concorre a creare all'interno dell'organizzazione lavorativa un clima di accoglienza e non stigmatizzazione relativo alle problematiche legate al mantenimento del benessere e opera in maniera non discriminatoria rispettando principi di inclusione e rispetto».

Dottor Amore, vuole aggiungere qualcosa in relazione alla differenza indicata dalla collega tra i compiti del pari e quelli dello psicologo?

«Desidero approfondire un aspetto im-

Gli esperti



Barbara Gasparella, psicologa e psicoterapeuta, ha collaborato per anni con associazioni professionali di categoria del settore dell'aviazione civile. È stata componente del Tavolo tecnico del Consiglio nazionale dell'Ordine degli Psicologi sulla Psicologia dell'Aviazione.



Franco Amore, psicologo e psicoterapeuta, lavora presso la Direzione Sanità del gruppo Fs Italiane, ove si occupa di idoneità psicologica e rischi psicosociali. È stato componente del Tavolo tecnico del Consiglio nazionale dell'Ordine degli Psicologi sulla Psicologia dell'Aviazione.

portante a tutela, oltre che dei lavoratori, dei pari e delle stesse imprese di trasporto aereo. La figura dello psicologo ha un preciso profilo professionale sanitario indicato nella l. 56/89, dove all'art. 1 viene richiamata l'attività di sostegno in ambito psicologico. Tale attività viene argomentata nel documento del 20 giugno 2020 a cura del Cnop, il Consiglio nazionale dell'Ordine Psicologi, dove si afferma che: "Il sostegno psicologico è un'attività con funzione di tipo supportivo rispetto al mantenimento delle condizioni di benessere della persona, del gruppo o dell'istituzione il cui obiettivo è il miglioramento della qualità di vita dell'individuo e degli equilibri adattivi in tutte le situazioni (di salute e di malattia). Le azioni di sostegno mirano a garantire un utilizzo/sviluppo di risorse dell'individuo che permetta di potenziare i suoi punti di forza e le sue capacità di autodeterminazione". Quindi è importante evitare che le attività del pari, fondate sull'ascolto attivo e di orientamento, possano configurarsi come quelle sanitarie ora richiamate».



Dott.ssa Gasparella, come vi siete confrontati con le istituzioni e il sindacato?

«La collaborazione è stata eccellente. Il Cnop ha ritenuto rilevante quanto richiamato dal regolamento EU 1042/2018 (programmi di supporto e idoneità psicologica) e ha istituito tavolo tecnico nel 2018-2019, dove in un'ottica multidisciplinare erano presenti, oltre agli psicologi, un rappresentante dell'E-nac (l'Ente nazionale aviazione civile italiana) e uno dei piloti, rappresentati dal Comandante Marcello Bernabucci che ha fattivamente collaborato al raggiungimento degli obiettivi definendo in modo competente l'ambito delle attività del volo. Tali obiettivi hanno prodotto un convegno nazionale sul tema (il 1° marzo 2019) e due documenti specifici² pubblicati sul sito del Cnop. Inoltre l'E-nac, nel suo successivo tavolo di confronto, al quale abbiamo partecipato, ha prudentemente e correttamente deciso di estendere i programmi di supporto, oltre che al personale di condotta, anche a quello di cabina e al personale del controllo del traffico aereo, e si è riservata di coinvolgere in futuro anche gli addetti alla manutenzione degli aeromobili. I temi ora trattati in relazione alla sicurezza nelle operazioni di volo e al supporto ai problemi di salute mentale e di uso delle sostanze psicotropiche, andrebbero approfonditi anche in altri settori dei trasporti e delle attività produttive tra cui il trasporto ferroviario, il trasporto pubblico locale e quello marittimo.

Venendo al sindacato, il confronto e la collaborazione con Fit-Cisl su questa iniziativa sono conseguenza del reciproco interesse a continuare un'attività che, oltre al piacere di svolgerla insieme al comandante Bernabucci, si mostra di grande importanza nell'evoluzione dei compiti nel settore dell'aviazione

civile. È auspicabile che anche le organizzazioni sindacali siano quindi strutturate con adeguate risorse e mezzi per fornire addestramento e assistenza alle aziende; ciò è importante perché questa attività, in cui è centrale la persona/ il lavoratore coinvolto nel programma di supporto, abbia le caratteristiche di terzietà e riservatezza, così che il personale richiedente il supporto possa sentirsi sicuro e protetto, pena il fallimento del programma stesso. Infatti, come ribadito dalla normativa europea, il tema della riservatezza, del rispetto e della tutela della persona è la chiave del successo di ogni programma di supporto di questo tipo, ad esempio organizzati nelle forze di polizia e militari di tutto il mondo».

Dottor Amore, può spiegare meglio il tema dell'estensione di questo strumento anche ad altri settori del trasporto?

«Certamente. Lo scopo è collocare l'iniziativa del peer support all'interno del più ampio panorama della tutela di salute e sicurezza nell'ambito organizzativo. In modo sintetico, penso sia utile considerare l'intero ambito dei trasporti perché questa fase pandemica è anche divenuta un ulteriore acceleratore dei cambiamenti legati alle grandi trasformazioni in atto che stanno modulando le imprese. Pensiamo ad esempio all'ingresso delle comunicazioni in 5G, alla diffusione di internet delle cose (IoT), agli sviluppi applicativi dell'intelligenza artificiale (AI), alla presenza crescente dei robot collaborativi (Cobot), al contatto sempre più quotidiano con forme di realtà virtuale e aumentata, infine all'aumento della presenza di lavoratori provenienti da altre realtà culturali. È quindi ipotizzabile l'impatto su molti compiti, nei trasporti, cioè una accelerata ingegnerizzazione dei processi e

parallelamente, negli anni a venire, un significativo ingresso di personale proveniente da paesi diversi. In particolare per le figure legate alla sicurezza questo comporterà certamente, oltre alla richiesta di capacità tecniche, anche una grande attenzione a quelle di ragionamento e controllo emotivo sotto stress, compresa la collaborazione tra colleghi di culture diverse.

È quindi plausibile che sempre più si avrà bisogno di soggetti che parallelamente all'alta formazione specifica siano in grado di gestire gli stressor e i disagi psicologici in modo da non compromettere le capacità di autonomia gestionale di compiti e criticità, da soli o in team. Un punto sembra pertanto da sottolineare, come richiamato dal regolamento Ue 1042/2018: i diversi programmi di supporto, la valutazione psicologica individuale sulla presenza dei requisiti su indicati, dovranno avere sempre più spazio nell'ambito delle attività di prevenzione. A conferma di ciò si consideri lo spostamento di attenzione che sta avvenendo nelle attività stesse di prevenzione, dai rischi fisici a quelli psichici; spostamento che maggiormente sollecita un approccio multidisciplinare (medici e psicologi del lavoro, ergonomi e via elencando) per una maggiore cura del benessere del singolo e di quello collettivo negli ambienti di lavoro. Questo richiede, in un'ottica di sistema, anche il potenziamento delle attività finalizzate alla promozione della salute, del benessere organizzativo e del welfare; attività che devono esser messe in grado di convergere e dialogare con il sistema di gestione della salute e sicurezza presente nell'organizzazione, in modo che quest'ultima se ne possa giovare anche in un'ottica di reputazione e risparmio dei costi gestionali del fattore umano».

¹ <https://d66rp9rxjwty.cloudfront.net/wp-content/uploads/2020/10/Documento-atti-tipici-e-riservati-CNOP-20-giugno-2020-1.pdf>

² <https://d66rp9rxjwty.cloudfront.net/wp-content/uploads/2019/06/opuscolo-completo.pdf>
<https://d66rp9rxjwty.cloudfront.net/wp-content/uploads/2019/06/sintesi-cnop-per-enac-doc.pdf>

Alitalia, ultima chiamata



Monica Mascia
Segretario Nazionale FIT-CISL

Uno schema di piano industriale che di certo non vola alto. E che quindi non è all'altezza del ruolo della nostra compagnia di bandiera. È un giudizio necessariamente duro quello che come Fit-Cisl dobbiamo esprimere sullo schema di piano industriale della nuova Alitalia che è stato illustrato ai sindacati il 23 dicembre scorso. L'atmosfera pre-natalizia, unita alle forti aspettative che accompagnano i primi passi della new company Italia Trasporto Aereo Spa, ci autorizzavano a sperare in qualcosa di meglio. Invece ci siamo trovati di fronte a una serie di slides che non disegnano una seria prospettiva di rilancio. Una valutazione negativa da noi condivisa con Filt-Cgil, Uiltrasporti e Ugl Ta, come testimonia la nota congiunta che è stata diffusa subito dopo l'illustrazione dello schema di piano industriale da parte dei vertici di Ita.

Nel comunicato unitario del 23 dicembre abbiamo espresso a caldo la nostra insoddisfazione sull'inadeguato schema rappresentato sia in termini di flotta, che di manutenzione e handling che riguarderebbe la nuova compagnia. Tanto più dopo le molte rassicurazioni del Governo sulla volontà di procedere a un'operazione volta non solo a salvare Alitalia, unitamente al suo patrimonio di professionalità, ma anche a rilanciare la sua funzione. L'impegno ingente

Ita non può essere l'ennesima occasione persa, lo schema di piano industriale deve essere corretto

Continueremo ad agire con tutta l'energia possibile per far sì che le criticità evidenziate vengano superate. Il pieno decollo di Ita è un traguardo fondamentale

che è stato assunto nei mesi scorsi, anche dietro nostra richiesta, dallo Stato, in particolare i 3 miliardi di euro previsti dal decreto Rilancio, autorizzava a riporre fiducia nell'esordio del nuovo progetto. Per ora no, non ci siamo. Il nostro approccio sindacale si fonda su critiche costruttive, sempre accompagnate da proposte operative: è stato e sarà così anche nel caso di Ita. Ma la respicenza dei vertici rispetto agli errori che noi abbiamo enfatizzato dovrà manifestarsi rapidamente: di tempo da perdere, proprio non ce n'è. Visto che stiamo parlando di trasporto aereo, è legittimo dire che per Alitalia questa è davvero l'ultima chiamata.

Vediamo un po' più da vicino – benché ai sindacati sia stata sostanzialmente presentata una cornice priva di troppi dettagli – cosa va certamente corretto. Lo schema fin qui delineato non consente – per i numeri prospettati, per la scarsità delle azioni previste, per la non definizione del ruolo rivestito da asset importantissimi di Alitalia – di puntare a un vero rilancio. Niente è stato rappresentato sulla modalità in cui Ita gestirà le importanti attività di handling e di manutenzione, in autoproduzione e verso terzi. Molto carente, inoltre, lo spazio dedicato al trasporto cargo, un segmento che anche nella difficilissima fase economica determinata dalla pandemia, ha dimostrato capacità di tenuta.

Del tutto inadeguato è poi il numero di aerei a disposizione: 52 velivoli (di cui sei da utilizzare sulle tratte intercontinentali, prevalentemente sulle direttrici degli Usa e del Sud America, in fase di avvio, nel 2021, per poi passare, negli anni 2022 e 2023, a 110 aerei (di cui 26 destinati al lungo raggio). Questo senza entrare nel dettaglio della tipologia, se non attraverso un ipotetico eventuale utilizzo di una sola famiglia di aeromobili, che risulta altresì insufficiente, in termini numerici, per dare





fondamentale anche per l'industria aerea italiana, per il settore del turismo e, più in generale per "rimettere in movimento il Paese". Gli errori del passato non possono essere ripetuti (errori che non hanno comunque impedito all'attuale Alitalia di ottenere risultati lusinghieri come il collocarsi, nell'anno della pandemia, al primo posto in Europa e al terzo nel mondo, tra le compagnie "full service", per puntualità dei voli). È il momento di imprimere, nella storia pluridecennale di Alitalia, il segno di una vera svolta. Il varo della NewCo non deve rappresentare l'ennesima occasione persa per il Paese. Ci

slancio alla nuova compagnia. Si tratta infatti di numeri che richiamano, a regime, quelli attuali di Alitalia, (che ha iniziato il 2020 con una flotta composta da 113 aerei, di cui 26 riservati al lungo raggio). Una dotazione non idonea alla competizione con i grandi player, anche per la rinuncia a rafforzare il lungo raggio, visto che le maggiori compagnie internazionali destinano alle tratte intercontinentali più del 30 per cento della loro flotta. Tasto altrettanto dolente quello del personale: partire con 5mila dipendenti, a fronte degli 11mila attuali di Alitalia, significa preparare un piano di esuberi per noi assolutamente inaccettabile.

Non si comprende dunque su quali basi lo schema di piano industriale possa fissare come obiettivo il pareggio di bilancio dopo due anni e un Ebit positivo a partire dal 2023. Il volo, di Ita più che all'espansione e al rilancio, sembra diretto al ridimensionamento. Non saranno sicuramente gli investimenti vagamente rappresentati all'interno della macro-area "tecnologia e digitalizzazione" a rendere questa nuova realtà così altamente profittevole.

Il nostro fortissimo auspicio è che i



suggerimenti più volte espressi trovino accoglienza. Ci troviamo ancora in uno stadio iniziale del confronto: ci sono i margini per dare risposte ai problemi da noi indicati. Continueremo ad agire con tutta l'energia possibile per far sì che le criticità evidenziate vengano superate. Il pieno decollo di Ita è un traguardo

batteremo perché questo incombente pericolo sia evitato e affinché sia garantito che al successo della nuova compagnia, possano partecipare, com'è giusto e necessario, tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori dell'attuale compagnia di bandiera.

Logistica e porti, è l'ora di rinnovare i contratti



Maurizio Diamante
Segretario Nazionale FIT-CISL

Quello che passerà alla storia come l'anno del Covid è stato anche l'anno della logistica. Costringendoci al distanziamento e a lavorare o studiare da casa, la pandemia ha contribuito a evidenziare il ruolo nevralgico dell'e-commerce e del trasporto delle merci. «L'evidente rilevanza strategica che l'intero settore ha ampiamente dimostrato di possedere in questo difficile contesto» è sottolineata anche nella lettera che le parti sindacali (compresa la Fit-Cisl) e datoriali firmatarie del ccnl Logistica, Trasporto Merci e Spedizione hanno inviato il 10 dicembre scorso ai Ministri De Micheli, Catalfo, Gualtieri, Patuanelli, Speranza e Lamorgese.

Lo scopo di quella comunicazione era trasmettere ai Ministri competenti l'Avviso comune, sottoscritto dalle parti il 3 dicembre 2020, per le politiche attive a sostegno di lavoratori, lavoratrici e imprese del settore, chiedendo al contempo che le misure indicate in quel documento fossero recepite nei provvedimenti governativi anche in vista delle decisioni sull'utilizzo del Recovery Fund. Non ci addentriamo qui nei dettagli dell'Avviso comune, ma è importante notare quali siano i punti qualificanti su cui le parti datoriali e sindacali del mondo della logistica avanzano richieste convergenti: Tavolo della legalità, risorse europee per infrastrutture e ambiente, centralità del ccnl, sgravi contributivi, valorizzazione della formazione.

Ottimi aspetti da enfatizzare, lodevole chiusura di un anno difficile. Ma c'è qualcosa che stona. Se si concorda sulla centralità del ccnl Logistica «quale elemento di riferimento per la definizione di trattamenti economici e norma-

Per viabilità e autostrade vecchi nodi da sciogliere e novità all'orizzonte su cui vigilare

tivi omogenei» nel settore, si deve anche convenire sulla necessità di rinnovare rapidamente il contratto collettivo a cui si riconosce tale importanza. Ebbene, quel contratto è scaduto da un anno. E le parti datoriali che rappresentano questo variegato comparto non stanno velocizzando le operazioni per la firma. È un atteggiamento ingiusto verso lavoratrici e lavoratori che si sono prodigati in un anno convulso: a fronte di imprese che hanno ridotto volumi di affari e redditività, ce ne sono altre che li hanno di molto aumentati. Anche nella fase più acuta della pandemia, per autotrasporto e spedizioni l'attività è calata ma non crollata. Non ci sono quindi attenuanti economiche: il ccnl della logistica va rapidamente rinnovato.

Sul rinnovo del ccnl Servizi ambientali le trattative procedono a rilento: il primo tavolo tematico riguarda la sicurezza degli operatori

Lo stesso discorso vale per i porti. Con l'aggravante che il contratto collettivo di riferimento è scaduto da ben due anni – fatto inusuale, dato che in occasione dei precedenti rinnovi la firma era giunta puntualmente. A maggior ragione si dovrebbe arrivare subito al rinnovo. Neppure per le imprese portuali vale la giustificazione della crisi economica: certo, l'irruzione del Covid-19 ha comportato una brusca frenata a inizio 2020 con conseguenze sull'intero primo semestre, ma già nella se-





conda parte dell'anno, grazie anche alla ripresa della Cina, le attività sono ripartite a buon ritmo. E la riduzione significativa di richieste di cigs nel corso del secondo semestre 2020 ne è una dimostrazione. Non c'è tempo da perdere: incalzeremo le controparti datoriali per giungere a questo fondamentale obiettivo e, in particolare come Fit-Cisl, lo faremo a partire dalla piattaforma snella che la nostra organizzazione aveva presentato più di due anni fa in previsione della scadenza del contratto. Su quei pochi capitoli essenziali – automazione, lavori usuranti, creazione di un fondo per l'accompagnamento anticipato alla pensione – si può e si deve trovare subito l'intesa.

Un altro fronte molto esposto è quello di chi opera nei servizi ambientali. Mentre buona parte del Paese si fermava, i netturbini hanno lavorato senza sosta: visto che tra i rifiuti da gestire ci sono quelli potenzialmente infetti come mascherine, altri dispositivi di protezione individuale e gli stessi scarti domestici, per gli operatori ecologici il rischio del contagio è sempre stato presente. Non

sono stati celebrati come altri eroi del lockdown ma meritano gratitudine e attenzione. Tanto più mentre il peso dell'economia circolare e dello sviluppo sostenibile cresce nell'agenda europea e internazionale, dal Next Generation Eu agli obiettivi Onu 2030. È importante che anche in Italia se ne parli, e che lo si faccia in termini concreti, senza atardarsi in diatribe localistiche su dove realizzare gli impianti. Nel frattempo sul rinnovo del ccnl Servizi ambientali le trattative procedono a rilento: il primo tavolo tematico riguarda la sicurezza degli operatori.

Per viabilità e autostrade l'inizio del 2021 è all'insegna di vecchi nodi da sciogliere e di vecchi conti da regolare, mentre ancora si avvertono i postumi del crollo del ponte Morandi. In attesa che la nuova governance di Autostrade per l'Italia prenda forma definitiva, dobbiamo registrare cambiamenti di rilievo come la decisione – comunicata a dicembre da Atlantia – di disdettare il ccnl Autostrade per applicare, da aprile 2021, il contratto dei metalmeccanici. Intanto sono in calendario incontri con

Aspi per l'illustrazione di un piano industriale che verte su automazione e innovazione. Il rischio di conseguenze sul versante occupazionale ci impone la massima attenzione nel proseguire il confronto.

Una coda del 2020 si nota anche sul fronte dell'Anas, sempre vincolata, a seguito dell'incorporazione nel gruppo Fs Italiane, in una posizione ibrida tra assetto privato e pubblica amministrazione che comporta tra l'altro limitazioni nelle assunzioni, mentre cresce l'esigenza di assumere personale per garantire manutenzione e messa in sicurezza delle strade. È essenziale che questo nodo venga sciolto senza indugi.

Ultimo punto, ma non per importanza, l'autonoleggio: il perdurare della sua crisi è sotto gli occhi di tutti. È dunque obbligatorio assicurare il rifinanziamento degli ammortizzatori sociali per prevenire il pericolo di situazioni drammatiche nei prossimi mesi. Il nostro sindacato continuerà a pungolare le autorità per assicurare a lavoratrici e lavoratori la dovuta protezione.

Non c'è futuro senza Sud



Silvia Ferro

Dopo un 2020 marchiato indelebilmente anche per l'Italia dall'impatto con la pandemia, tutti ci auguriamo che il 2021 rappresenti l'anno della svolta e della ripartenza. L'anno in cui la sofferenza cede il posto alla tranquillità e al recupero delle migliori energie.

Da tempo, più precisamente dall'estate del 2019, come Fit-Cisl - insieme agli altri sindacati - stiamo sostenendo la necessità di ripartire dalle infrastrutture e dai trasporti per dare una spinta alla crescita italiana. Ma "rimettere in movimento il Paese", restituire dinamismo e fiducia alla nostra economia e alla nostra società è possibile solo a due condizioni: rafforzare e modernizzare il sistema delle infrastrutture e cominciare a ridurre le disuguaglianze tra Nord e Sud, facendo sì che l'Italia riesca finalmente a viaggiare in modo tanto spedito quanto compatto. Due condizioni che a ben vedere sono fortemente intrecciate: il divario tra le due metà del Paese è dovuto almeno in parte al cronico ritardo infrastrutturale del Mezzogiorno. L'urgenza di agire su questo doppio binario è stata riconosciuta su queste stesse pagine, nell'ultimo numero del 2020, dalla Ministra delle Infrastrutture e dei Trasporti, Paola De Micheli. «C'è un gap nei trasporti tra Nord e Sud che ha creato disuguaglianze e che va assolutamente colmato. Ecco perché al Sud andrà una quota consistente delle risorse», ha detto De Micheli alla Voce dei Trasporti. La Ministra ha rammentato l'importanza di Italia Veloce, il piano per le infrastrutture e i trasporti che «vale 200 miliardi in 15 anni e mira a trasformare il nostro in un Paese sostenibile, un Paese nel quale l'80% dei cittadini dovrà vivere a meno di un'ora di distanza da una grande infrastruttura di comunicazione, che sia ferroviaria o stradale». Un'esigenza di pari opportunità doppiamente avvertita da chi vive nelle aree periferiche meridionali.

Presentato nel luglio 2020 come allegato Infrastrutture al Documento di Economia e Finanza (Def), Italia Veloce ("L'Italia resiliente progetta il futuro: nuove strategie per trasporti, logistica ed infrastrutture") «punta a definire la politica del Governo in materia di infrastrutture e trasporti e rappresenta il documento programmatico con cui il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (Mit) intende effettuare le scelte sulle

Superare il gap infrastrutturale tra le aree del Paese è tra le priorità del piano Italia Veloce

Da tempo come Fit-Cisl stiamo sostenendo la necessità di ripartire dalle infrastrutture e dai trasporti per dare una spinta alla crescita italiana

politiche per le infrastrutture e i trasporti del Paese, anticipando alcune decisioni strategiche che saranno oggetto di approfondimento del nuovo Piano generale dei Trasporti e della Logistica (Pglt)», si spiega nella parte introduttiva del documento. Italia Veloce destina circa 113 miliardi ai nodi ferroviari, con metà delle risorse già assegnate. Oltre 54 i miliardi per strade ed autostrade, 20 per il trasporto rapido di massa comprese le metropolitane, 4 per i porti e 3,6 miliardi per gli aeroporti. Il piano risulta già finanziato per oltre 130 miliardi.

Tra gli assi strategici su cui si basa Italia Veloce c'è il completamento dell'alta velocità. Molte le opere che riguardano il Sud: sul versante ferroviario spiccano il potenziamento tecnologico e gli interventi infrastrutturali sulla linea Salerno-Reggio Calabria, la linea Palermo-Trapani via Milo, la realizzazione dell'asse AV/AC Palermo-Catania-Messina, la linea Roma-Pescara e il completamento del raddoppio Pescara-Bari, la realizzazione delle opere relative alla tratta ferroviaria Napoli-Bari, la realizzazione della nuova linea Ferrandina-Matera La Martella,



il potenziamento tecnologico e gli interventi infrastrutturali della linea Taranto-Metaponto-Potenza-Salerno. L'elenco delle opere stradali comprende la SS106 Ionica, la Ragusana, la rete provinciale siciliana, la rete viaria in Sardegna.

Notevoli gli impegni anche se osservati attraverso la riparti-



avvicinare non solo il Nord e il Sud ma anche l'Est e l'Ovest. Sulla carta il progetto, oltre a muovere da giuste premesse, è molto interessante. Resta però da verificare la sua applicabilità alla realtà italiana, troppo spesso caratterizzata da ritardi procedurali, intoppi burocratici e volatilità del quadro politico (gli scontri tra le forze di maggioranza e i venti di crisi, con il conseguente pericolo di cambi di scenario destinati a ripercuotersi su tempistiche già aggravate, non si sono placati neppure durante le festività natalizie).

Emblematiche della situazione italiana sono le polemiche di questi giorni sull'applicazione del decreto Semplificazioni. Prevedere una corsia veloce per i cantieri rallentati da zavorre burocratiche è un buon inizio. L'elenco delle opere da sbloccare arriva finalmente all'esame delle Camere e finalmente, anche l'indicazione dei commissari che dovranno prendere in mano ciascuna situazione. In un Paese normale non dovrebbe esserci bisogno di un "Commissario" con poteri speciali per costruire un'opera a beneficio dell'intera collettività ma il gap infrastrutturale che affligge il Meridione rende assolutamente urgente l'apertura dei cantieri e quindi, in questa fase, e purché si faccia presto, può andare bene anche questa formula.

I prossimi mesi saranno decisivi: l'arrivo dei fondi messi a disposizione dall'Europa con il programma Next Generation Eu, varato in modo lungimirante dopo lo scoppio della crisi causata dal Covid-19, rappresenta un'occasione che non può essere sprecata, date anche le sinergie di mezzi e obiettivi con il piano Italia Veloce. Come Fit-Cisl ci adopereremo in ogni sede per far sì che l'opportunità venga sfruttata al meglio anche dal punto di vista dell'ammodernamento infrastrutturale. Così da colmare il divario tra Nord e Sud e accelerare la corsa verso un futuro prospero per tutte le aree del Paese.

zione per regioni: per la Campania sono previsti 15,4 miliardi di euro, di cui 7 sulle ferrovie e 490 milioni per i porti (il cui ruolo prioritario è stato a più riprese enfatizzato dalla Ministra De Micheli);

alla Puglia sono destinati 10,4 miliardi, alla Sicilia 8,1 miliardi, alla Basilicata 1,5 miliardi, alla Calabria 4,1 miliardi. Balza agli occhi anche la consistenza degli investimenti sulla dorsale adriatica, per

Logistica, per il nuovo Ccnl pronti anche alla mobilitazione



Quirino Archilletti

La Fit-Cisl valuta qualsiasi iniziativa: grande senso di responsabilità verso 800mila addetti

Il nuovo anno conferma da subito il ruolo strategico che la logistica e il trasporto delle merci rivestono per il nostro Paese. Alla necessità di continuare a garantire l'approvvigionamento dei beni di prima necessità, si è aggiunta la sfida per la distribuzione capillare, su tutto il territorio nazionale, del vaccino contro il Covid-19.

Proprio con questa consapevolezza il 3 dicembre scorso, nell'ambito della trattativa di rinnovo del contratto collettivo nazionale di settore, unitariamente alle associazioni datoriali abbiamo firmato un Avviso comune al Governo affinché, nel contesto normativo della legge di Stabilità e nell'utilizzo dei fondi messi a disposizione dal programma Next Generation Eu (Recovery Fund), il settore riceva la giusta attenzione e, conseguentemente, una

Ribadiamo ancora una volta il ruolo fondamentale e strategico della formazione, specie in un settore in continuo cambiamento

quota di risorse stanziata o da stanziare che sia adeguata a garantirne lo sviluppo. Assieme alle altre Segreterie nazionali che hanno sottoscritto il documento abbiamo indicato come imprescindibili e fondamentali alcuni temi che, dopo una lunga e non facile discussione, sono stati integralmente recepiti nell'Avviso: da un lato un dispositivo normativo che, come avviene già nel settore dei porti e, più recentemente, del trasporto aereo, identifichi il ccnl della Logistica, Trasporto Merci e Spedizione come contratto di riferimento economico e normativo dell'intero settore; dall'altro la detassazione dei futuri aumenti contrattuali. L'Avviso comune è composto anche di altre parti più legate agli aiuti alle imprese, in termini di sgravi; pone poi una forte attenzione all'indispensabile tema della formazione continua, specifica per il crescente sviluppo digitale del settore,



e chiede risorse mirate al superamento del gap infrastrutturale del Paese.

Il 7 gennaio abbiamo quindi appreso favorevolmente la notizia del varo, da parte del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, di un decreto che destina 5 milioni di euro agli incentivi per le attività di formazione professionale nel settore dell'autotrasporto merci. Crediamo che il decreto firmato vada proprio nella direzione dell'Avviso comune

scadrà il 31 marzo prossimo. Come Fit-Cisl chiediamo che si ricerchino da subito soluzioni tese a prevenire e ad arginare quanto accadrà dopo quella data.

Anche se qualche filiera, come quelle dei container, dell'automotive, delle bisarche e della distribuzione dei carburanti, ha registrato un calo dei volumi – ma ad oggi sono già in progressiva ripresa – impattando di conseguenza sull'autotrasporto merci, è giusto ri-

dei depositi intermedi, rappresenta l'elemento centrale di questo sviluppo.

I processi di trasformazione in atto e di forte innovazione del sistema incidono decisamente sulle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori della filiera, richiedendo un livello di coinvolgimento e di accrescimento professionale che non può essere disgiunto dalla partecipazione e dalla contrattazione. Un corretto e continuo esercizio delle

relazioni sindacali rappresenta per noi un fondamentale elemento per affrontare e risolvere le problematiche che si generano, inevitabilmente, in un percorso di rapida evoluzione come quello che sta vivendo il settore.

Alla luce di queste considerazioni, crediamo che sia giunto il momento di accelerare il rinnovo del Ccnl ormai scaduto da oltre un anno. Siamo fermamente convinti dell'importanza dello strumento contrattuale, utile a garantire le giuste condizioni norma-

tive ed economiche alle lavoratrici e ai lavoratori e ad affermare il principio di legalità nell'ambito della filiera logistica, dell'autotrasporto, del delivery, della consegna a domicilio di merci e delle spedizioni. Pertanto, con grande senso di responsabilità nei confronti dei circa 800mila addetti che non si sono mai fermati neanche di fronte ad una pandemia e soprattutto durante il lockdown, la Fit-Cisl è pronta a intraprendere qualsiasi iniziativa per velocizzare il rinnovo contrattuale, senza escludere, se necessario, la mobilitazione.

che abbiamo sottoscritto con le associazioni datoriali; al contempo chiediamo però che le risorse siano estese anche ai settori della logistica e delle spedizioni, che necessitano parimenti di aggiornamenti continui di competenze. Ribadiamo ancora una volta il ruolo fondamentale e strategico della formazione, specie in un settore in continuo cambiamento.

Inoltre, siamo preoccupati per i problemi – in particolare per le ricadute occupazionali e sociali – che potranno sorgere quando scoppierà la bolla creata dalle tutele messe in campo dal Governo a vantaggio dei lavoratori, a partire dal blocco dei licenziamenti che

fletterà sulle dinamiche che il settore dell'e-commerce ha vissuto e sta vivendo, ossia sul suo sviluppo straordinario, sospinto anche dalla contingenza della pandemia e che sembra proiettato ormai verso un incremento inarrestabile e soprattutto strutturale: probabilmente gli Italiani non cambieranno questa abitudine neanche dopo la fine dell'emergenza. In questo contesto abbiamo assistito a una vera e propria evoluzione e, in alcuni casi, rivoluzione dei processi produttivi e delle attività lavorative connesse. Amazon, attraverso le sue molteplici legal entity, le società che le forniscono supporto logistico e per la movimentazione delle merci, che si occupano della consegna a domicilio o



Anno nuovo e vecchie criticità anche in tempi di pandemia



Angelo Curcio

Coordinatore Nazionale FIT-CISL
Servizi ambientali

*È il momento di passare dalla “circolazione dei rifiuti”
all’economia circolare: Fit-Cisl in campo*

Per conoscere i limiti del sistema di gestione dei rifiuti nel nostro Paese, l’insufficienza impiantistica, i conflitti di competenze tra amministrazioni e l’immobilismo di ideologie politiche pseudo-ambientaliste, non occorre una pandemia: da tempo sono sotto gli occhi di tutti. E nonostante tali criticità siano emerse con più forza durante l’emergenza sanitaria, chi è responsabile di questi ritardi non è ancora cosciente dei propri errori.

Da troppo tempo il dibattito sulla gestione dei rifiuti è incentrato su percentuali e numeri che falsano la realtà, cioè tassi elevati di raccolta differenziata che non sempre corrispondono ad un elevato effettivo riciclaggio dei materiali recuperati. Questo problema è dovuto alla bassa qualità e alla contaminazione dei rifiuti raccolti e selezionati, che non possono essere riutilizzati dalle imprese e non sono più accettati dal mercato nazionale e internazionale. Naturalmente di quei rifiuti inutilizzabili, differenziati con cura da cittadini coscienti, raccolti con costi economici e umani e che la maggior parte dell’opinione pubblica e politica non considera, pochi conoscono il destino se non dopo che, stoccati inutilmente in centri di smistamento, salgono alle cronache perché vengono incendiati, con gravi danni economici e ambientali che però vengono rapidamente dimenticati, mentre si prosegue imperturbati nello stesso percorso di errori.

Sull’altare delle percentuali di raccolta porta a porta manuali si sta sacrificando da anni la salute dei lavoratori e delle lavoratrici, tutto questo per scelte ideologiche di amministrazioni locali che hanno imposto alle imprese questa modalità di raccolta facilmente superabile con la meccanizzazione e il trattamento di selezione e recupero in impianti di nuova generazione.

Come Fit-Cisl abbiamo sempre sostenuto che la scelta politica di un modello di gestione dei rifiuti ambientalmente e socialmente sostenibile non può essere esclusivamente delegata alle singole amministrazioni locali: occorre una strategia nazionale, che sopperisca alle distorsioni e ai conflitti di competenze generati dalla disastrosa riforma del Titolo V

della nostra Costituzione e che, seguendo i principi previsti dalla 152/2006 (codice ambientale), promuova lo scambio di buone pratiche tra Comuni e Regioni al fine di trovare le migliori soluzioni in materia, con momenti di coinvolgimento e partecipazione attiva della cittadinanza locale, per la costruzione degli impianti necessari a chiudere il ciclo dei rifiuti in un’ottica di economia circolare. Occorre superare definitivamente le frammentazioni gestionali ancora presenti in troppe regioni, dare attuazione al principio di autosufficienza e prossimità nella gestione dei rifiuti, previsti all’art. 182-bis, c. 1, lett. a) della 152/2006, con il ricorso a una rete integrata e adeguata di impianti in ambiti territoriali ottimali, riducendo i movimenti dei rifiuti tra territori nazionali e internazionali, per passare finalmente dalla “circolazione dei rifiuti” all’economia circolare.

Abbiamo sempre sostenuto che la scelta politica di un modello di gestione dei rifiuti ambientalmente e socialmente sostenibile non può essere esclusivamente delegata alle singole amministrazioni locali

mente le frammentazioni gestionali ancora presenti in troppe regioni, dare attuazione al principio di autosufficienza e prossimità nella gestione dei rifiuti, previsti all’art. 182-bis, c. 1, lett. a) della 152/2006, con il ricorso a una rete integrata e adeguata di impianti in ambiti territoriali ottimali, riducendo i movimenti dei rifiuti tra territori nazionali e internazionali, per passare finalmente dalla “circolazione dei rifiuti” all’economia circolare.

In attesa di un risveglio della coscienza collettiva o degli effetti delle denunce delle nuove generazioni, che scendono in piazza per ricordare alle precedenti che stanno rovinando e rubando il loro futuro, una forza sociale e propositiva come il sindacato ha dimostrato in alcune regioni, con la propria azione di proposta e sensibilizzazione politica, che nella scelta di un modello di gestione dei rifiuti ambientalmente e socialmente sostenibile si può essere attori e non spettatori, contribuendo fattivamente alla costruzione di norme e regole condivise.

Se come Fit-Cisl abbiamo ottenuto nella legislazione di settore come la 152/2006 importanti norme come la clausola sociale, un capitolato tipo con l’applicazione del contratto collettivo nazionale di settore, queste norme ancora devono essere recepite da numerose Regioni. In questa situazione di debolezza e indeterminazione della politica locale, è indispensabile prendere l’iniziativa da parte delle Fit regionali congiuntamente alle Usl Cisl e proporre l’apertura di tavoli di confronto con quelle Regioni che sono in forte ritardo nella chiusura del ciclo dei rifiuti, per proporre il recepimento di quelle normative della 152/2006 che si concretizzano in un modello di gestione integrata dei rifiuti in linea con i principi dell’economia circolare.



Da quel lontano 2006 diverse iniziative sindacali sono state prese in alcune regioni; tra le tante rammentiamo quelle assunte dalle Fit-Cisl di Emilia-Romagna e Toscana, esperienze positive che, in un progressivo sviluppo di un modello di aggregazione delle gestioni, hanno visto la condivisione di accordi su regole per gli appalti con clausole sociali e applicazione del ccnl di settore. Esperienze che possono essere condivise in altri territori, per aumentare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici che rappresentiamo.

Naturalmente, per non commettere gli errori del passato, ogni aggregazione gestionale e il conseguente sviluppo industriale del settore devono prevedere una corretta informazione e, ove necessario, un preventivo confronto con i cittadini interessati. Senza un ampio coinvolgimento e condivisione ci sarà sempre chi cavalcherà politicamente e ideologicamente malessere e incom-

pressione pregiudicando qualsiasi cambiamento.

I cittadini devono essere informati correttamente su quali sono gli effetti positivi nel chiudere il ciclo dei rifiuti con ogni tecnologia industriale oggi ritenuta sostenibile in tutta Europa, e questo si può fare anche senza consumare altro territorio, come ad esempio avviene con la termovalorizzazione, che può avvenire in impianti per la produzione di energia elettrica già esistenti, da riconvertire anziché chiudere perché alimentati con combustibili inquinanti, oppure tramite gli stabilimenti dei cementifici già presenti sul nostro territorio. Queste infrastrutture possono essere alimentate con combustibile solido secondario (Css), che è derivato dalla lavorazione dei rifiuti urbani non pericolosi e speciali non pericolosi, rispondente alle normative europee. Proprio durante questa pandemia i termovalorizzatori sono risultati indispensabili nel contesto

delle misure intraprese per arrestare la diffusione del Covid-19: l'Istituto superiore di sanità ha infatti richiesto che le persone trovate positive oppure in quarantena preventiva non differenzino i propri rifiuti, ma li conferiscano con modalità utili alla loro termovalorizzazione per eliminare il potenziale rischio di contagio degli stessi.

Come Fit-Cisl su tutto il territorio nazionale dobbiamo pungolare le amministrazioni regionali: mettiamo in campo le nostre capacità, la nostra azione per creare condizioni utili a realizzare quelle proposte con cui il 17 aprile del 2019, nel convegno "La gestione del sistema dei rifiuti tra complessità e sfide future", abbiamo "sfidato" istituzioni, associazioni datoriali e sindacali con l'obiettivo di provare a condividere e coltivare un modello sostenibile per lo sviluppo e la crescita del settore.

Riformare il tpl, ma prima rinnovare il contratto di lavoro



Eliseo Grasso

Coordinatore Nazionale FIT-CISL
Mobilità tpl

A novembre 2019, come noto, è iniziata la trattativa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale degli Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità tpl), scaduto il 31 dicembre 2017.

Affermare che le trattative instaurate con le tre associazioni datoriali che rappresentano le aziende del settore, Asstra, Agens e Anav, fossero partite sotto i migliori auspici sarebbe falso. Certo è che in un settore così complicato come quello del tpl e con una storia di rinnovi contrattuali nazionali densa di ritardi e vertenze, avere iniziato le trattative con un calendario di incontri era già un risultato acquisito.

Come ben noto, purtroppo, negli ultimi giorni di febbraio 2020 l'emergenza sanitaria ha raggiunto anche il nostro Paese con tutta la sua drammaticità, ragione per la quale le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali sono state costrette a sospendere le trattative e a dedicare la programmata data del 26 febbraio non al confronto sul rinnovo del Ccnl, ma all'insediamento della task force nazionale del settore per far fronte agli adeguamenti che, in quel momento, il tpl richiedeva con urgenza e che da lì in avanti hanno continuato ad essere condivisi tra le parti. Nonostante la necessità assoluta di rinnovare un contratto di lavoro in un ambito così nevralgico per il Paese, che conta circa 120mila addetti distribuiti in circa 1200 aziende, gran parte del 2020 è trascorso con l'impegno ad affrontare altre tematiche legate all'evolversi dell'emergenza, senza che si creassero le condizioni per riaprire le trattative.

All'inizio della stagione autunnale, con la pandemia ancora in corso e con l'avvio, purtroppo, della seconda ondata di contagi, a cui si sono aggiunte le continue norme emanate dal Governo anche per regolamentare il servizio del tpl e la ripresa dell'anno scolastico in presenza e il conseguente aumento del flusso di passeggeri in particolare nelle ore di punta, si è scatenato il dibattito sul settore rispetto all'adeguatezza dei mezzi, dei servizi, dell'organizzazione che non riuscivano evidentemente a dare un'adeguata risposta alla nuova forma di domanda di trasporto. Certo, sono tutti problemi a noi ben noti, che la nostra organizzazione evidenziava da anni, con in cima quello che continuiamo a ritenere

*Dalle associazioni datoriali condizioni inaccettabili.
Proclamata la prima azione di sciopero*

uno dei maggiori responsabili rispetto al malfunzionamento del settore: il nanismo aziendale.

Il rinnovo del contratto di lavoro è anche una risposta a chi, per mesi, ha continuato a operare in situazione di emergenza assoluta: gli operatori del settore

Non fossimo stati in una grave situazione sanitaria, sarebbe stato anche divertente sentire, come spesso accade nel nostro Paese, l'opinione di tutti, tanti e forse anche troppi rispetto alle condizioni in cui si trova il tpl e rispetto alle proposte per far fronte alle mancanze del servizio "sparate" anche attraverso i social, probabilmente senza avere cognizione di causa. E poi, tutti si sono scoperti virologi, titolati a sentenziare sui mezzi di trasporto come il veicolo di maggior contagio del virus. Tutto questo dibattito ha portato a una nuova riduzione della capienza dei nostri mezzi, passata dall'80% di inizio estate al 50% di maggio e poi risalita in autunno all'80% per ridiscendere al 50% attualmente vigente. È superfluo sottolineare quale impatto economico e lavorativo questa decisione ha comportato.

È importante invece sottolineare come la nostra organizzazione sindacale, non avendo evidentemente le opportune competenze scientifiche, non sia mai entrata nel dibattito volto a stabilire se i mezzi di trasporto siano davvero uno dei primi veicoli di contagio del virus: questo lo lasciamo dire agli esperti, quelli veri. Per quello che ci compete, nel corso di tutto il 2020 ci siamo prodigati, attraverso incontri, trattative e accordi con le istituzioni, le associazioni datoriali e le aziende, per far sì che il lavoro e il servizio vengano svolti in sicurezza tutelando la salute di lavoratrici e lavoratori nonché delle persone trasportate.

In questo scenario, il rinnovo del contratto di lavoro non è solo una necessità per far meglio funzionare un settore di servizi così importanti, ma anche una risposta a chi, per mesi, ha continuato a operare in situazione di emergenza assoluta: gli operatori del settore, tutti. Con questa consapevolezza, le organizzazioni sindacali Fit-Cisl, Filt-Cgil, Uiltrasporti, Faisa-Cisal e Ugl Fna il 23 ottobre scorso hanno inviato ad Asstra, Agens e Anav una richiesta di incontro finalizzata a far ripartire le trattative per il rinnovo del contratto. Il primo incontro si è svolto il 25 novembre. In quella circostanza la richiesta sindacale di riavviare le trattative è stata accom-

pagnata da una proposta finalizzata a trovare una condizione economica soddisfacente per le parti, utile a chiudere il pregresso, e cioè gli anni 2018, 2019 e 2020, e a creare le condizioni per aprire subito il confronto sul rinnovo del triennio 2021-2023. Richieste, queste, che evidentemente tengono già conto dell'impatto che la crisi emergenziale ha avuto su tutto il tpl e che noi continuiamo a ritenere assolutamente responsabili.

sporto pubblico, vede un gap negativo di 750 milioni di euro. Nella seconda parte del documento, sulla base di quanto evidenziato rispetto alla condizione economica, le associazioni datoriali si dichiarano pronte a riprendere il confronto, ma con due condizioni ritenute irricevibili da tutte le organizzazioni sindacali: nessun margine per una chiusura economica riguardo agli anni 2018, 2019, 2020 e l'avvio di un confronto che traguardi un rinnovo al

le due fasi previste dalla legge nell'ambito delle procedure si sono concluse con esito negativo. Esperite le formalità, il 7 gennaio le organizzazioni sindacali state costrette a proclamare una prima azione di sciopero nazionale del settore della durata di quattro ore per l'8 febbraio 2021.

Fin qui una sommaria descrizione degli atti formali che purtroppo, ancora una volta, portano il tpl dentro una vertenza sindacale, in un momento certo molto delicato per tutto il Paese e per il settore stesso. Inoltre il tutto si cala in un contesto dove, a fronte delle evidenze, anche la politica ha capito che è arrivato il momento di mettere in campo una riforma del trasporto pubblico locale perché, così come è organizzato, non funziona tranne che in poche realtà del nostro Paese. Una riforma che dovrà andare nella direzione di contrastare la dispersione di risorse generata dalle troppe aziende che esercitano trasporto pubblico, che possa agevolare aggregazioni di impresa e che possa definire in maniera chiara le regole per l'affidamento dei servizi, mettendo la parola fine ai ricorsi infiniti e consentendo alle stesse aziende di fare investimenti in infrastrutture e mezzi. Tutto questo rispetto alle opportunità messe a disposizione dai fondi del Recovery Plan.



Le rappresentanze delle aziende, evidenziando lo stato economico in cui versa l'intero settore, aggravato dalle perdite di fatturato riconducibili all'emergenza sanitaria, hanno chiesto di rinviare l'incontro al 10 dicembre. Poche ore prima del secondo incontro, però, hanno fatto pervenire ai sindacati un documento a firma dei tre Presidenti delle associazioni. Il documento, diviso in due parti, analizza le perdite economiche delle aziende del tpl, quantificate in oltre 2 miliardi di euro per l'anno 2020, con una previsione negativa per l'anno 2021 di un ulteriore miliardo di euro. Ciò a fronte di un contributo stanziato dallo Stato per il settore di circa 1,5 miliardi di euro per l'anno 2020. La somma degli importi, riferita al solo anno 2020, secondo le aziende di tra-

31 dicembre 2024. Come si può ben capire, anche da una sommaria descrizione, la posizione delle aziende è diametralmente opposta alla nostra: non solo loro non vogliono discutere di un triennio già trascorso ma, provocatoriamente, pensano a un rinnovo contrattuale che di fatto non considera, oltre agli anni pregressi, neanche l'anno 2021, appena iniziato.

Non potendo fare diversamente, il 10 dicembre scorso, a valle del mancato incontro, le organizzazioni sindacali hanno avviato formalmente la fase di mobilitazione e le procedure di raffreddamento. Il 21 dicembre con le parti datoriali e il 29 dicembre in sede di Ministero del Lavoro, di fatto si sono ribadite le rispettive posizioni e, quindi,

Questioni, queste, sollevate da tempo dalla Fit Cisl. Noi crediamo che affrontare una riforma così importante con una vertenza contrattuale aperta sia disastroso, riteniamo che non dare una risposta agli autoferrotranvieri in termini contrattuali sia irresponsabile. Le lavoratrici e i lavoratori dovranno essere il motore di un processo di riforma epocale che possa, finalmente, collocare il tpl come un servizio di eccellenza messo a disposizione dei cittadini. E siamo convinti che tutto questo si debba affrontare con un contratto nazionale di lavoro rinnovato.

CONCORSO "NICO PIRAS"

SONOSTATOIO

INSIEME CONTRO IL MALTRATTAMENTO DEI MEZZI PUBBLICI

IV EDIZIONE

SU QUALE VIAGGERESTI?

SCEGLI E VINCI!

SCADENZA PROROGATA AL

15 GIUGNO 2021

**Realizza un fumetto o uno spot audio-video
e partecipa al concorso!**

WWW.SONOSTATOIO.COM



UN PROGETTO REALIZZATO A CURA DI



CON IL PATROCINIO DEL



CON LA COLLABORAZIONE DEL



CON LA PARTECIPAZIONE DI



LA FIT-CISL CON I GIOVANI PER IL RISPETTO DELLA LEGALITÀ

Diffondere la cultura della legalità, del rispetto delle persone e delle cose pubbliche partendo dalle nuove generazioni è l'obiettivo che, con il patrocinio del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e la collaborazione del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, vogliamo raggiungere.

Andando in giro per le nostre città, infatti, la cosa che maggiormente colpisce è, molto spesso, lo stato di degrado degli spazi, dei luoghi e dei mezzi pubblici dovuto non tanto alla vetustà quanto ad azioni ed atti di maltrattamento e/o vandalismo. Il patrimonio dello Stato italiano, delle sue Amministrazioni, dei suoi Enti e delle sue Società è di proprietà dei cittadini italiani, ma, nella convinzione di tanti, non è di nessuno e, pertanto, non viene rispettato.

Biglietti non pagati, liti con i controllori, aggressioni agli autisti, passeggeri impauriti, pensiline distrutte, autobus, metro e treni devastati, incuria, maleducazione, violenze d'ogni genere, sono solo alcune delle criticità che la FIT-CISL da tempo denuncia a gran voce e che vuole contribuire a prevenire, promuovendo un cambiamento culturale.

la maggior parte dei cittadini attribuisce lo stato di degrado in cui versano i mezzi pubblici alle aziende che gestiscono i servizi e alla politica: troppo comodo!

Tutti gli spazi, i beni e i mezzi pubblici sono patrimonio di tutti e per questo vanno utilizzati da ciascun cittadino con la medesima cura e attenzione con cui si utilizzano i beni personali.

Rispettare la "cosa pubblica" consente alla comunità di crescere in quanto le risorse pubbliche, invece di essere spese per ripristinare periodicamente ciò che viene danneggiato o vandalizzato, potrebbero essere destinate a altri usi, come ad esempio alla salute, all'istruzione o ai trasporti stessi.

Se fossi (lo) STATO io, per primo, ogni giorno cosa farei per preservare da atti vandalici il mezzo di trasporto che mi conduce a scuola?

E se fossimo STATO noi, tutti quanti noi, cosa faremmo per tutelare, come è giusto che sia, la cosa pubblica?

Le prime tre edizioni del concorso promosso dalla FIT-CISL sono state un successo, tantissimi studenti (dai 6 ai 19 anni circa) sono stati premiati con buoni libro, tablet e gadget e molti notebook sono stati assegnati alle scuole dei vincitori.



**REALIZZA UN FUMETTO O UNO SPOT AUDIO VIDEO
INVIACELLO ENTRO IL 15 GIUGNO 2021
PARTECIPA AL CONCORSO E VINCI!**

IL REGOLAMENTO (IN BREVE)

MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE

La partecipazione al concorso è totalmente gratuita.

Tutti gli studenti delle scuole Primarie, Secondarie di Primo grado e Secondarie di Secondo grado, in modo individuale o collettivo, magari approfondendo il tema in classe, possono produrre un elaborato per concorrere nella sezione fumetto, nella sezione spot audio-video o in entrambe le sezioni.

Gli elaborati dovranno attenersi alle seguenti specifiche:

- fumetto di max 8 pagine (ciascuna pagina potrà essere
- utilizzata su una sola facciata) in formato A4;
- spot audio-video di durata massima di 3 minuti.

Nel caso di partecipazione collettiva, il lavoro dovrà essere associato ad un unico studente che rappresenterà il gruppo (capogruppo) secondo le modalità specificate di seguito.

Il fumetto e lo spot audio-video potranno essere pubblicati sui siti web www.sonostatoio.com e www.fitcisl.org, sul canale Youtube e sul giornale mensile della federazione "La Voce dei Trasporti".

Per essere ammessi al concorso e risultarvi formalmente iscritti, **tutti gli elaborati (fumetti e spot audio-video) dovranno essere accompagnati dal modulo di autorizzazione alla partecipazione e dal consenso al trattamento dei dati personali** cui agli allegati A (se autore/i minorenni/i) o B (se autore/i maggiorenne/i) del bando debitamente compilati in ogni loro parte contenenti anche l'autorizzazione alla pubblicazione ed alla divulgazione gratuita della realizzazione prodotta, delle immagini degli autori/comparsa, rinunciando espressamente a riconoscimenti economici per diritti d'autore.

I lavori dovranno essere inediti e originali.

CONCORSO “NICO PIRAS”

SONOSTATOIO

INSIEME CONTRO IL MALTRATTAMENTO DEI MEZZI PUBBLICI

Non sono ammessi elaborati con contenuti offensivi, oltraggiosi o che ledano il pudore civico.

Ogni autore (per i minorenni il padre e la madre o il/la tutore/trice legale) è responsabile dei contenuti dell'opera presentata e della diffusione di musica e/o immagini o altro materiale coperto da copyright e/o diritti d'autore.

I concorrenti, per la partecipazione al bando, possono visionare l'informativa sul trattamento dei dati personali (allegati A e B) e conferire il consenso per il trattamento e l'utilizzo dei propri

dati personali, compresa la diffusione sul sito www.sonostatoio.com e www.fitcisl.org, sul canale Youtube e sul giornale mensile della federazione “La Voce dei Trasporti”, nei limiti e in relazione agli scopi del concorso ai sensi del Regolamento UE 679/2016 del Parlamento Europeo e del Consiglio relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.

Titolare del trattamento dei dati è la FIT-CISL.

TERMINE DI PRESENTAZIONE DEGLI ELABORATI

Tutti gli elaborati dovranno pervenire, secondo le modalità previste dal bando, **entro e non oltre le ore 13.00 del 15 giugno 2021.**

LA COMMISSIONE GIUDICATRICE

La Commissione giudicatrice (composta da Fondazione Motus, FNC, MIUR, MIT, Agens, ANAV, ASSTRA, RFI, Trenitalia, Tper, ATM) a proprio insindacabile e inappellabile giudizio, individuerà, tra quelli pervenuti nei modi e nei tempi previsti dal bando, gli elaborati che saranno ritenuti i più rappresentativi dell'iniziativa sulla base dei seguenti criteri di valutazione:


- originalità del prodotto;
- qualità della proposta artistica;
- congruità del prodotto con il tema indicato nel bando;
- qualità complessiva delle immagini, dei testi e dell'audio con riferimento alla capacità di trasferimento del messaggio alla base del presente concorso.

Testo completo del Bando e tutte le info su:

www.sonostatoio.com



M.PI.AOODGSIP.REGISTRO UFFICIALE.U.0000189.20-01-2021



Ministero dell'Istruzione
Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione
Direzione Generale per lo Studente, l'Inclusione e l'Orientamento scolastico
Ufficio II

Spettabili
Uffici Scolastici Regionali
LORO SEDI

Alla Provincia Autonoma di Trento
Servizio istruzione – TRENTO

All'Intendenza scolastica per la lingua
italiana – BOLZANO

All'Intendenza scolastica per la lingua
tedesca – BOLZANO

All'Intendenza scolastica per la lingua
ladina – BOLZANO
Al Sovrintendente Scolastico
per la Regione Valle d'Aosta
AOSTA

OGGETTO: IV Edizione del Concorso Nazionale Nico Piras “Sono Stato Io - insieme contro il maltrattamento dei mezzi pubblici” - a.s. 2020/2021 – Rinnovo Proroga.

In riferimento alla nota AOODGSIP n. 1272 del 15/04/2020 con la quale si comunicava proroga della IV edizione del Concorso in oggetto, alla data del 15 gennaio 2021 e in considerazione del protrarsi dell'emergenza sanitaria, si comunica ulteriore termine fissato al 15 giugno 2021. Ad ogni buon fine, si invia nuovamente il bando di concorso con l'indicazione della nuova data. Per ulteriori chiarimenti possibile contattare la FIT CISL scrivendo a concorsosonostatoio@gmail.com.

Cordiali Saluti

IL DIRIGENTE
Leonardo FILIPPONE

Firmato digitalmente da
FILIPPONE LEONARDO
C=IT
O=MINISTERO ISTRUZIONE
UNIVERSITA' E RICERCA

Ufficio II Dirigente: Leonardo Filippone	06/5849 2125 – 2126 dgsip.ufficio2@istruzione.it
---	---

Viale Trastevere, 76/A - 00153 Roma
dgsip.segreteria@istruzione.it 06/5849 3337 - 2995

CONCORSO “NICO PIRAS”

SONOSTATOIO

INSIEME CONTRO IL MALTRATTAMENTO DEI MEZZI PUBBLICI

IV EDIZIONE

I PREMI

RAPPRESENTANO IL RICONOSCIMENTO DEL MERITO PERSONALE
E UN TITOLO D'INCORAGGIAMENTO NELL'INTERESSE DELLA COLLETTIVITÀ

SCUOLA PRIMARIA

Sezione Fumetto
e Sezione Spot Audio-Video

Il 1° classificato di ogni sezione
sarà premiato con un buono libri
del valore di € 500,00.

Il 2° classificato di ogni sezione
sarà premiato con un buono libri
del valore di € 350,00.

Il 3° classificato di ogni sezione
sarà premiato con un buono libri
del valore di € 250,00.

SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO

Sezione Fumetto
e Sezione Spot Audio-Video

Il 1° classificato di ogni sezione
sarà premiato con un buono libri
del valore di € 500,00.

Il 2° classificato di ogni sezione
sarà premiato con un buono libri
del valore di € 350,00.

Il 3° classificato di ogni sezione
sarà premiato con un buono libri
del valore di € 250,00.

SCUOLA SECONDARIA DI SECONDO GRADO

Sezione Fumetto
e Sezione Spot Audio-Video

Il 1° classificato di ogni sezione
sarà premiato con un buono libri
del valore di € 500,00.

Il 2° classificato di ogni sezione
sarà premiato con un buono libri
del valore di € 350,00.

Il 3° classificato di ogni sezione
sarà premiato con un buono libri
del valore di € 250,00.

Premio “VINCI TU, VINCE LA SCUOLA”

Se almeno due vincitori (indipendentemente dalla posizione e dalla sezione) provengono dallo stesso Istituto scolastico fanno vincere alla scuola un **notebook**.

Premio regionale per i primi classificati

Le migliori produzioni (individuate sulla base del più alto punteggio ottenuto) di ciascuna sezione (fumetto e spot audio-video), indipendentemente dal ciclo di studio dell'autore, oltre a quanto già previsto sopra, si aggiudicheranno una **bicicletta mountain bike**, offerta dalla Segreteria Regionale FIT-CISL della regione di provenienza dei vincitori.



Fs: ok lo sblocco delle nomine, ora sciogliere tutti i nodi



Gaetano Riccio
Coordinatore Nazionale FIT-CISL
Mobilità ferroviaria

Sono state definite a fine dicembre le nomine dei vertici delle due principali società del gruppo Fs Italiane, vale a dire Trenitalia ed Rfi. Nella prima, al posto dell'uscente Orazio Iacono, si sono insediati come Amministratore delegato Luigi Corradi e come Presidente Michele Meta, mentre in Rfi al posto di Maurizio Gentile sono subentrate Vera Fiorani come Ad e Anna Masutti in qualità di Presidente.

Come Fit-Cisl abbiamo più volte sollecitato lo sblocco delle nomine dei vertici delle due società che avevano gli amministratori in scadenza, in quanto, per permettere al Paese di ripartire e tornare a crescere, bisogna mettere il gruppo Fs Italiane nelle condizioni migliori per dare il suo contributo e quindi attuare il previsto programma di investimenti. Ciò significa uscire dall'indeterminatezza e dall'ordinaria amministrazione di vertici in scadenza per poter, invece, ridefinire il piano industriale del gruppo e dare il via agli investimenti previsti dal programma "Italia veloce", che ammontano a circa 200 miliardi di euro, gran parte destinati all'ammodernamento e al potenziamento della rete ferroviaria con al centro il completamento dell'alta velocità che dovrà riguardare tutta l'Italia.

È chiaro che, oltre alle questioni di strategia e di indirizzo delle due società, i nuovi vertici dovranno anche affrontare le molteplici criticità che abbiamo evidenziato con l'attivazione delle procedure di raffreddamento sia in Rfi che in Trenitalia. Ricordiamo che in Rfi le principali questioni riguardano innanzitutto la soluzione delle annose problematiche della manutenzione dell'infrastruttura, in cui necessita intervenire su più versanti:

- Innanzitutto per modificare l'assetto organizzativo attraverso la revisione dell'estensione delle attuali Unità manutentive in modo da rendere possibile ai responsabili di poter verificare e presidiare l'infrastruttura di propria competenza;
- Per programmare un adeguato piano di nuove assunzioni necessarie per colmare la notevole carenza di

Bisogna dare il via agli investimenti di "Italia veloce", che ammontano a circa 200 miliardi

personale presente negli impianti e per sopperire al normale turnover;

- Per analizzare le procedure che attengono alla sicurezza dell'esercizio ferroviario e porre gli eventuali correttivi al fine di eliminare il rischio dovuto al fattore umano.

Se dovessimo verificare un atteggiamento dilatorio da parte dei nuovi vertici, non esiteremmo a passare ad azioni di protesta

Relativamente alle modifiche all'assetto organizzativo va rimarcata l'esigenza di rivedere le estensioni delle Unità manutentive in modo che, tenendo conto delle specificità territoriali e della complessità degli impianti, siano dimensionate in misura tale da rendere possibile al capo dell'Unità manutentiva e agli specialisti cantieri la propria presenza nel territorio di competenza per effettuare controlli e svolgere le incombenze previste in materia di sicurezza, compiti che spesso oggi vengono delegati.

Per quanto riguarda il settore Circolazione va evidenziata la presenza di molteplici criticità, perché nonostante il consistente numero di assunzioni di capi stazione effettuate nel corso dell'ultimo biennio, permangono notevoli carenze che non consentono ancora la piena copertura delle posizioni previste dall'accordo sulla riorganizzazione della circolazione del 2017. Pertanto è necessario realizzare un piano di assunzioni superiore a quello prospettato alle Segreterie nazionali nell'ultimo incontro.

Sempre in Rfi abbiamo la problematica relativa alla Direzione Sanità, più volte da noi evidenziata nel corso degli ultimi incontri e, in particolare, abbiamo chiesto che da un lato sia data omogeneità a tutte le strutture e vengano ripristinate le unità sanitarie territoriali nelle realtà oggi sedi di presidio, vale a dire Ust di Ancona, Bari, Cagliari, Genova, Catania, Pisa e Trieste; dall'altro vanno create nuove strutture sanitarie nelle regioni attualmente non presidiate: Abruzzo, Basilicata, Molise, Trentino Alto Adige, Umbria, Valle d'Aosta.

Abbiamo richiesto, altresì, di ridefinire in funzione delle attività le consistenze di personale all'interno delle singole strutture a partire da: personale medico, responsabili dei labora-

tori di analisi, personale infermieristico e tecnico-sanitario, personale amministrativo e dalla necessità di avere psicologi in tutte le strutture.

Anche in Trenitalia vanno riprese le problematiche relative alla manutenzione dei rotabili e vanno confermati gli impegni assunti con gli accordi di aprile 2018 e di novembre 2019 in merito alla internalizzazione di attività "core", oggi affidate a ditte esterne, man mano che gli stessi contratti arrivano a scadenza.

sonale per mantenere e migliorare il livello di produttività delle officine.

Anche sugli equipaggi vanno fatti gli opportuni approfondimenti anche in relazione al piano di attività della media lunga percorrenza e alla possibile ripresa dell'AV. A tal proposito vanno verificati gli accordi per il passaggio temporaneo di risorse al segmento IC e al trasporto regionale.

In merito al settore Commerciale va sot-

contri di presentazione a riprendere il confronto per la soluzione delle problematiche evidenziate. A tal riguardo, se dovessimo verificare un atteggiamento dilatorio da parte dei nuovi vertici, non esiteremo a passare ad azioni di protesta, anche in considerazione del fatto che siamo in presenza di procedure di raffreddamento.

Ultima ma non ultima, anzi fondamentale è la questione della ripresa del confronto per il rinnovo contrattuale,



È necessario, altresì, che la società confermi gli investimenti per il potenziamento e l'adeguamento degli impianti industriali, anche se hanno subito un rallentamento dovuto alla sospensione delle principali attività economiche nel nostro Paese, a causa del lockdown. Sui nuovi materiali Pop e Rock è fondamentale che ci sia un piano di formazione del personale dedicato alla manutenzione degli stessi.

Anche per questo settore è fondamentale definire il quadro chiaro e completo delle uscite e dei nuovi apporti di per-

tolineata la necessità della conferma del reticolo produttivo, superando l'anacronistico criterio dei soli incassi, introducendo la valutazione di altri parametri come quello della quantità di operazioni effettuate, portando avanti un'implementazione del servizio di assistenza, una rivisitazione del cosiddetto Pool Antievasione e una valutazione compiuta dei servizi di back office.

Riteniamo che lo stallo che si è determinato nelle due società non abbia più ragion d'essere e come sindacato abbiamo già sollecitato i nuovi vertici negli

su cui come Fit-Cisl abbiamo più volte sollecitato le controparti datoriali. A questo proposito va riavviato il tavolo, definendo la chiusura economica con il riconoscimento della vacanza contrattuale per il triennio passato 2018-2020 e da subito va aperto il confronto per il rinnovo del contratto scaduto dal 31 dicembre 2017.

Industria armatoriale, ecco il Contratto nazionale unico



Vincenzo Fausto Pagnotta
Coordinatore Nazionale FIT-CISL
Trasporto marittimo

Forte soddisfazione per la firma: è la premessa per la rinascita dello shipping

In un contesto emergenziale legato al coronavirus, che ha gravato sull'intero sistema produttivo italiano mettendo a dura prova la tenuta economica delle compagnie di navigazione e di conseguenza la stabilità occupazionale nel settore, è stato sottoscritto il 16 dicembre 2020 il nuovo contratto nazionale unico dell'Industria armatoriale, che interessa circa 68mila marittimi, a cui si aggiungono oltre 8mila addetti di terra, per un totale di più di 76mila lavoratori.

La firma è arrivata dunque in una fase molto delicata per il nostro Paese, in un contesto socioeconomico di grandi incertezze, sia a livello mondiale che per la nostra nazione, momento pesantemente caratterizzato dall'emergenza sanitaria da Covid-19 che si è abbattuta sul traffico marittimo in maniera persino più evidente di quanto accaduto in altri settori. In una circostanza tale, come Fit-Cisl, insieme ai colleghi di Filt-Cgil e Uiltrasporti, abbiamo cercato di assicurare la tenuta del settore marittimo e di scongiurare la perdita di posti di lavoro.

Quello sottoscritto è un nuovo dettato contrattuale importante, caratterizzato dalla semplificazione, attraverso l'allineamento dei due contratti esistenti, che prevede un aumento salariale in un periodo di scarsità di risorse, soprattutto in relazione a quanto è stato colpito il settore, con il comparto delle crociere quasi cancellato. Il nuovo Ccnl è stato siglato a conclusione di un percorso che ha fortemente impegnato le Segreterie nazionali di Fit-Cisl, Filt-Cgil e Uiltrasporti e le rispettive delegazioni trattanti, traguardo raggiunto a seguito di un lungo periodo di trattativa. Un percorso impegnativo che ha visto le associazioni datoriali Confitarma, Assarmatori, Assorimorchiatori, Federimorchiatori unitamente alle organizzazioni sindacali prevedere uno strumento regolatorio innovativo: un vero contratto nazionale unico per tutta l'industria armatoriale. Per la prima volta, infatti, lo stesso nuovo testo contrattuale sarà applicato anche al personale navigante e amministrativo delle società associate ad Assarmatori, le quali finora erano titolari della contrattazione collettiva stipulata da Fedarlinea, associazione che in passato rappresentava l'armamento pubblico.

Il rinnovo consente, nei fatti, il superamento delle diversità tra le lavoratrici e i lavoratori prevedendo per tutti il mantenimento delle condizioni di miglior favore

Da parte nostra c'è forte soddisfazione per essere riusciti a introdurre nel comparto del trasporto marittimo un contratto unico di riferimento. Questa firma consente, nei fatti, il superamento delle diversità tra le lavoratrici e i lavoratori: il nuovo Ccnl prevede per tutti il mantenimento delle condizioni di miglior favore ed equipara tra i marittimi, nessuno escluso, le tutele e i diritti complessivamente intesi, nell'ottica di realizzare una sempre più forte unità del mondo del lavoro.

Un nuovo dettato contrattuale rafforzato, riformato ed adeguato alle novità normative, nonché più vicino ai nuovi bisogni dei lavoratori, che ci ha impegnato nella ricerca di migliori condizioni contrattuali, affinché le aspettative dei lavoratori possano continuare ad essere colte in tutta la loro ampiezza.

Fin dall'inizio della trattativa, nel febbraio 2018, abbiamo lavorato per addivenire a un contratto unico, a completamento del



lavoro di semplificazione iniziato già nel 2015, nell'ottica di realizzare uno strumento forte di confronto nel mondo del lavoro marittimo e di prospettiva sul piano della professionalizzazione delle mansioni e della qualità del lavoro. Per quanto riguarda il piano normativo, è stato realizzato un nuovo percorso di semplificazione di alcuni articolati non più attuali, rendendoli adeguati alle nuove normative internazionali, ed è

stato dato un forte impulso alla parte del testo riguardante la sezione crociere, il cui dettato era fermo normativamente al 1992.

Nella vigenza 1° gennaio 2021-31 dicembre 2023, l'accordo sulle parti economiche si realizza con un apprezzamento retributivo a regime pari al 6% calcolato sul minimo tabellare, ripartito in tre tranches la cui temporalità (1% a gennaio 2022 – 2,5% a luglio 2022 – 2,5% a luglio 2023) risente, purtroppo,

lavoro, scongiurando la scomparsa del marittimo italiano e la carenza di ufficiali. Lo stesso accordo è stato riproposto, prevedendo gli opportuni aggiornamenti delle indennità previste (690 euro di indennità onnicomprensiva netta per l'allievo ufficiale dal 1° giugno 2021, 640 euro per gli allievi sottufficiali e 540 euro per gli allievi comuni).

Il rapporto fiduciario stabilitosi tra le tre organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali Confitarma e Assarma-

tando a perseguire gli obiettivi riportati nella piattaforma unitaria "Rimettiamo in movimento il Paese".

La sigla del contratto ci rende attori orgogliosi ma, nonostante questo brillante risultato, continueremo a dialogare proficuamente con il Governo per conseguire altri ambiziosi e indispensabili obiettivi quali: la sburocrazia della formazione obbligatoria, formazione che riteniamo non debba più essere a totale a carico dei lavoratori;

la semplificazione normativa per tutto il trasporto marittimo; la riforma del collocamento della gente di mare, che veda un'anagrafe nazionale aggiornata in tempo reale con la registrazione di tutte le certificazioni in possesso dei lavoratori; l'inserimento della clausola sociale nei bandi di gara per l'assegnazione delle concessioni marittime, a protezione di tutto il personale dipendente come garanzia e tutela di tutti i posti di lavoro; il riconoscimento del lavoro marittimo

come usurante; il necessario sostegno legislativo propedeutico a superare le difficoltà determinate dall'emergenza pandemica e non solo.

Vogliamo governare ed essere protagonisti di questo importante processo di cambiamento e di crescita: l'auspicio è che veramente il mondo dello shipping riparta da subito ancora più unito, con responsabilità, coraggio e determinazione, per il raggiungimento del suo completo rilancio. La firma del nuovo contratto nazionale unico dell'Industria armatoriale deve caratterizzare la rinascita del comparto.



delle incertezze del settore. È prevista anche la copertura del periodo 2018-2020 di vacanza contrattuale attraverso l'erogazione di un'una tantum pari a 750 euro complessivi al parametro 141 per il personale navigante e al 5° livello del sistema di classificazione del personale di terra/amministrativo che, riparametrato per tutti gli altri livelli, sarà erogato in tre tranches (200 euro a marzo 2021, 250 a ottobre 2021, 300 a gennaio 2022). Nel contesto di questo rinnovo contrattuale, viene riconfermato, visti i risultati raggiunti, l'accordo sull'imbarco degli allievi, elemento che ne ha facilitato l'ingresso nel mondo del

tori, rafforzato dagli accordi siglati per fronteggiare al meglio nel settore l'emergenza Covid e sigillato dal nuovo Ccnl, ha altresì posto le basi per affrontare le nuove e future sfide del settore, grazie a un nuovo strumento contrattuale più forte. In quest'ottica, nell'ambito della trattativa contrattuale, è stato condiviso un avviso comune nel quale sono state indicate alcune importanti proposte per il Governo che potranno dare da subito nuovo e ulteriore slancio all'occupazione marittima italiana. È un'ulteriore occasione, per la nostra Fit-Cisl, di essere protagonista contribuendo alla ripresa del settore e pun-

Fumata nera per i portuali, Ccnl ancora senza rinnovo



Antonino Napoli

Il 2020 si è appena concluso e non nel modo migliore per le lavoratrici e i lavoratori dei porti: diversamente da quanto tutti ci auguravamo, il contratto collettivo nazionale di settore non è stato rinnovato.

Il Ccnl è ormai scaduto da più di due anni e quelle lavoratrici e quei lavoratori che, nonostante la pandemia che il nostro Paese continua vivere, sono rimasti in banchina, tra rischi e sacrifici, a garantire l'arrivo e la partenza dei beni di prima necessità, non riescono a ottenere il giusto riconoscimento per il lavoro che continuano a svolgere. Da mesi come Fit-Cisl sottolineiamo il dovere di riconoscenza che il Paese ha verso i portuali ed è a loro che, ancora oggi, viene negato il diritto di vedere rinnovato il proprio strumento di regolamentazione contrattuale, riconosciuto da tutte le parti stipulanti, come elemento imprescindibile e irrinunciabile.

Lo scorso 23 dicembre è proseguito il confronto con le associazioni datoriali per il suo rinnovo alla presenza di tanti delegati regionali e territoriali: credevamo veramente di essere ormai arrivati al traguardo e invece no. Le associazioni datoriali hanno ritenuto indispensabile ritornare su una delle loro richieste le quali, lo ricordiamo, vertevano tutte sulla modifica dell'articolato contrattuale riguardante la malattia. Eppure eravamo stati chiari nel bollarle come irricevibili. Nell'ultimo rinnovo avevamo già previsto un sistema che permettesse ai datori di lavoro di ridurre le assenze per micro-morbilità intervenendo sulla retribuzione accessoria; modifica che, a loro dire, sembrerebbe non applicabile. Appare strano che

Dalle controparti pretese inopportune in un momento attraversato da forti preoccupazioni e incertezze

È chiaro, almeno per noi, che il contratto rimane l'unico strumento valido di regolamentazione del settore e che deve essere rinegoziato a ogni costo

ancora oggi non si riescano a ottenere i dati relativi alle realtà nelle quali vengono riscontrate le difficoltà, che le controparti sostengono ininterrottamente di dovere affrontare nei vari territori: eppure quei dati li abbiamo chiesti più volte. Sarà forse strumentale l'esigenza di trovare sistemi di automazione riguardanti la malattia, per sfuggire al rinnovo del Ccnl?

Abbiamo fortemente manifestato, nel corso dell'incontro, la necessità di rinnovare il contratto, riaffermando che la partita economica dovrà tenere conto del biennio già trascorso. Un rinnovo che, per nostra scelta, aveva visto la presentazione di una piattaforma contenente pochi punti ma fondamentali, tra i quali la costituzione del fondo di categoria per l'accompagnamento alle uscite, che aveva già incassato la condivisione della parte datoriale a marzo 2020.

Riteniamo che eventuali criticità riscontrate nell'ambito dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 21 (Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro) del ccnl debbano essere affrontate nei tavoli di secondo livello, valutando caso per caso. Generalizzare la materia non sembra assolutamente la strada corretta da percorrere per trovare soluzioni che debbano valere per tutti, non tenendo conto di quelle specificità che solo chi vive nei territori può affrontare con i giusti interventi e la necessaria ponderazione.

Le controparti hanno ritenuto di non doversi spostare neppure di una virgola dalle loro pretese, le quali appaiono inopportune in un momento attraversato da forti preoccupazioni e incertezze per il mondo del lavoro.

È chiaro, almeno per noi, che il contratto rimane l'unico strumento valido di regolamentazione del settore e che deve essere rinegoziato a ogni costo. Riteniamo che le lavoratrici e i lavoratori abbiano abbondantemente pagato il ritardo del rinnovo del Ccnl e per questo non possiamo che valutare di mettere in atto tutte le iniziative ritenute utili a certificare il diritto dei portuali di vedersi riconoscere la dignità che meritano, attraverso il rinnovo del proprio contratto.



Assunzioni Anas: cambio di passo o sarà mobilitazione



Rosario Fuoco

Coordinatore nazionale FIT-CISL
Anas

Tra vecchie e nuove carenze di organico c'è spazio per 4mila risorse. Cogliere la chance del Recovery Plan

Anas e sindacato, nel febbraio 2017, hanno firmato un accordo sul modello organizzativo di esercizio per la gestione della rete nazionale stradale e autostradale di competenza. Un passo propedeutico all'abrogazione, non ancora avvenuta, del regolamento (introdotto col dpr. 1126/81) sull'organizzazione del servizio di manutenzione della rete nazionale.

Nel novembre 2019 è stato firmato l'accordo sul modello organizzativo territoriale, che suddivide in 16 strutture il territorio nazionale, realizzando in ciascuna struttura tre aree: amministrativa-gestionale, nuove opere e gestione rete.

Entrambi gli accordi prevedevano una successiva fase di confronto con il sindacato per determinare il dimensionamento qualitativo di risorse umane e rendere

del sindacato, il confronto con Anas ad oggi, salvo sporadici incontri, non è entrato nel vivo.

Nel caso del modello di esercizio, inerente all'area dei cantonieri e dei tecnici addetti alla gestione della rete, la nuova governance, che si è insediata a inizio 2019, non ha inteso procedere in direzione dell'accordo del 2017 e nel contempo non ha dato seguito alla piena attuazione del vigente regolamento di cui al dpr. citato, generando

uno stallo nella gestione della rete, non procedendo alle assunzioni di personale già selezionato e idoneo e dando priorità ad altre funzioni aziendali. Situazione analoghe si verificano anche per sale operative, il cui accordo vigente, da revisionare secondo una nuova proposta aziendale – con controproposta sindacale – risalente ad agosto 2019, resta tutt'ora senza esito, nonostante le continue sollecitazioni del sindacato. In quest'ultimo caso si è però proceduto all'assunzione degli addetti.

Anas non ha più tempo da perdere per avviare il confronto con il sindacato sul piano definitivo delle assunzioni, occorrenti sull'intero territorio nazionale

Il modello territoriale, invece, che ricomprende tutte le altre attività di Anas, dal corpo dei tecnici incaricati della direzione lavori della manutenzione programmata e delle nuove opere, alle attività amministrative e gestionali, risulta privo di adeguato dimensionamento qualitativo e di un progetto complessivo che porti alla definizione numerica dell'intero fabbisogno societario di risorse umane. Anche in questo caso, nonostante i nuovi accordi sottoscritti tra le parti e i continui solleciti sindacali, si registra un grave ritardo nella sua attuazione, rimanendo, come unico riferimento, un modello del 2005 - ampiamente superato dall'evoluzione normativa e gestionale nel frattempo intervenuta - nel quale, tra l'altro, non era mai stato

definito il numero complessivo delle risorse necessarie, ma solo le quantità minime e la tipologia di profili professionali da allocare in ogni singola unità organizzativa.

quindi definitivamente attuabili i due modelli in questione, attraverso un Piano assunzionale, che rispondesse alle necessità organiche rilevate anche attraverso i confronti attivati o da attivarsi a livello territoriale. Nonostante i costanti solleciti



Entrando nel dettaglio, attualmente il personale in servizio ha una consistenza numerica che è rimasta mediamente stabile nell'ultimo decennio: circa 6mila, cifra largamente insufficiente non solo per il sindacato, ma anche per la stessa società Anas. Nel triennio 2016-2018 sono state assunte circa mille risorse e ne sono uscite più o meno altrettante; lo stesso dicasi dal 2019 ad oggi. Per cui il numero dei dipendenti in forza al 31 dicembre 2020 risulta essere sempre e comunque di circa 6.100 unità.

Ma perché mancano le risorse per assumere? L'ingresso nel gruppo Fs Italiane non avveniva proprio per superare, tra le altre, anche tali problematiche tipiche della Pubblica Amministrazione? Anas si nasconde dietro le mancate risorse provenienti dal Mini-

sterio dei Trasporti: è davvero questo il motivo? I prossimi incontri previsti, sia quello con l'Amministratore delegato di Anas che quello sollecitato alla Ministra delle Infrastrutture e dei Trasporti, dovranno, una volta per tutte, chiarire questo ormai annoso problema, al di là di ogni giustificato ritardo dovuto alla crisi pandemica in corso.

Ora, se da un parte il Mit e la capogruppo Fs Italiane dovranno spiegarci come si affronta questa fase rilancio delle infrastrutture su cui tutto il governo punta per la crescita dell'intera economia del Paese, attraverso ingenti risorse previste nel Recovery Plan, dall'altra Anas non ha più tempo da perdere per avviare il confronto con il sindacato sul piano definitivo delle assunzioni, occorrenti sull'intero territorio nazionale, così come peraltro previsto dalle norme contenute nel Ccnl vigente, e soprattutto per farsi trovare pronta per tali importanti eventi previsti nei prossimi dieci anni. E poi diventa comunque urgente migliorare costantemente le



condizioni di sicurezza della rete nazionale, realizzare tutti gli interventi necessari per l'ispezione e manutenzione di ponti e viadotti, il pronto intervento e la sorveglianza della rete, la realizzazione degli interventi ordinari quali il servizio sgombraneve e il taglio del verde, nonché la gestione dei picchi di traffico durante alcuni particolari momenti dell'anno.

In conclusione, in attesa della pianificazione di dettaglio che dovrà far emergere una volta per tutte i numeri di risorse umane necessarie per lo svolgimento dei compiti di istituto di Anas, qualche calcolo, seppure in difetto, si può fare: se i 26mila km in gestione al 2018 sono stati gestiti con 6mila risorse circa, che abbiamo già detto essere largamente insufficienti persino per Anas, per gestire la rete attuale pari a 33mila km (7mila km sono rientrati negli ultimi due anni dagli ex enti locali), mancherebbero quantomeno 2mila risorse, per cui sarebbe necessario arrivare a 8mila unità per gestire la rete e realizzare le

nuove opere. Aggiungendo a questo scenario il rilancio delle infrastrutture previsto dal citato Recovery Plan in epoca di pandemia mondiale, si può ipotizzare che 10mila risorse dovrebbero essere sufficienti. Ne mancherebbero 4mila!

Con il quadro attuale quindi, non si va da nessuna parte e le sfide che il Governo e l'Italia affronteranno nei prossimi dieci anni non si vincono con una squadra gravemente incompleta. Urge un cambio di passo nell'immediato. Noi ci faremo portatori dell'istanza a tutti i livelli societari e istituzionali, ma ognuno faccia il proprio dovere: non possiamo perdere la straordinaria opportunità rappresentata dal Recovery Plan, perciò bisogna accelerare il più possibile con le assunzioni, che restano di fondamentale importanza per la realizzazione degli obiettivi posti.

Atlantia: regressione in corso, mentre la politica tace



Valter Sensolini

Leader mondiale nelle infrastrutture autostradali e aeroportuali, ora punta solo al risparmio

Dal crollo del ponte Morandi allo stravolgimento di un importante gruppo italiano? La vicenda di Atlantia è emblematica dei mali della cattiva politica, quella che annuncia e non decide. E poi i cocci li devono raccogliere il sindacato e le lavoratrici e i lavoratori. Ma per noi questo è inaccettabile e pretendiamo che il Governo torni a fare il suo lavoro, cioè quello di indirizzare, anche perché le infrastrutture di Atlantia appartengono all'Italia e non certo alla concessionaria.

Ma partiamo dall'inizio. Atlantia è leader globale nel settore delle infrastrutture di trasporto autostradali e aeroportuali con una presenza articolata in 25 Paesi. Il gruppo gestisce circa 14mila chilometri di autostrade a pedaggio, gli aeroporti di Fiumicino e Ciampino in Italia e i tre aeroporti di Nizza, Cannes-Mandelieu e Saint Tropez in Francia con 64 milioni di passeggeri l'anno (pre Covid) e conta 31mila dipendenti complessivi. Quotata alla Borsa di Milano, Atlantia ha un fatturato 2019 pari a 12 miliardi di euro e un Ebitda di oltre 7 miliardi di euro.

Per quanto riguarda il mondo delle concessionarie autostradali italiane, è il primo operatore nazionale, gestendo ben 3.255 km di rete autostradale attraverso 7 diverse concessioni: tra di esse c'è quella di Autostrade per l'Italia che, con i suoi 2.855 km in gestione, rappresenta quasi la metà dell'intera rete autostradale nazionale in concessione.

Tutto comincia tra la fine degli anni '90 e l'inizio degli anni 2000, in seguito alla privatizzazione di Autostrade costruzioni e concessioni con l'acquisizione della gestione, da parte della famiglia Benetton, dell'asset autostradale; da lì una continua crescita ed evoluzione, con l'acquisizione di ulteriori concessioni autostradali in tutto il mondo, e anche la diversificazione degli investimenti negli aeroporti e in altre attività che hanno portato nel

tempo alla creazione del gruppo Atlantia, vanto per molti anni dell'intero Paese. Poi nell'agosto del 2018 la tragedia del ponte Morandi, costata la vita a 43 persone. Da quel momento i fari del Governo e dell'opinione pubblica sono stati puntati sulle concessionarie e sulle modalità di gestione operativa e finanziaria attuate per la funzionalità della rete in concessione.

Il sindacato vuole garantire non solo i livelli occupazionali e retributivi raggiunti, ma anche e soprattutto condividere regole certe da applicare in tutte le concessionarie

La più volte paventata revoca della concessione ad Aspi da parte dell'Esecutivo, in seguito al crollo del ponte Morandi, ha avuto e ha tuttora come conseguenza un'incertezza sul futuro non solo di Autostrade per l'Italia ma dell'intero gruppo Atlantia, considerato che la concessionaria italiana porta in dote alla holding una parte determinante dei ricavi complessivi. Revoca che si tenta di scongiurare attraverso l'intesa del luglio 2020 con il Governo. L'accordo prevede la perdita del controllo

di Aspi da parte di Atlantia tramite la cessione delle quote a Cassa depositi e prestiti. Tuttavia la trattativa non ancora ha visto la sua definizione e quindi permangono le difficoltà di gestione dell'ordinario. Se da un lato quindi le determinazioni dell'Esecutivo attraverso il Ministero dei Trasporti e l'Autorità di regolazione dei trasporti impongono finalmente i neces-





Foto: Frank Andriew

sari investimenti sulle manutenzioni e i nuovi piani tariffari limitano gli extra-profitti, dall'altro l'immobilismo politico riguardo alla soluzione finale sulla concessione di Aspi e la conseguente incertezza iniziano a far intravedere i riflessi negativi sul fattore lavoro.

Atlantia ha infatti iniziato a non seguire più logiche di gruppo ma fondamentalmente sta procedendo con decisioni autonome, puntualmente rigettate dal sindacato, su ogni singola azienda, con l'obiettivo di risparmiare il più possibile sui costi del personale; prova ne è la annunciata disdetta per importanti aziende del gruppo, come Telepass, del ccnl Autostrade e Trafori a favore di contratti non adeguati al settore. La stessa holding Atlantia, dopo aver "asciugato" il proprio organico passando da 120 dipendenti a poco più di una cinquantina, ha disdetta importanti accordi e il ccnl di settore, manifestando la volontà di applicare in futuro

ai propri dipendenti il contratto dei metalmeccanici, che nulla ha a che fare con la sua attività, confermando così la sensazione di ragionare esclusivamente su dinamiche legate al solo "profitto".

Quanto denunciato dalle organizzazioni sindacali nel corso degli ultimi due anni si sta purtroppo evidenziando nella sua più cruda realtà, nel silenzio della politica: le scelte miopi e la tendenza all'immobilismo da parte dell'Esecutivo hanno come conseguenza tagli del costo del personale, con prevedibili riflessi negativi in termini occupazionali, di tenuta dell'unicità del Ccnl di settore e in termini di servizi offerti all'utenza. Ne è prova evidente, oltre a quanto sopra riportato, il nuovo "piano di trasformazione" quinquennale di Aspi che, oltre a investimenti in manutenzione, innovazione tecnologica e digitalizzazione, prevede sì un piano di assunzioni, ma non nel perimetro del Ccnl Autostrade e Trafori, oltre a un numero di esuberi

soprattutto nei settori operativi quantificato in 737 lavoratrici e lavoratori.

In attesa di rapide decisioni da parte del Governo, in qualità di proprietario della rete autostradale, per eliminare incertezze e giustificazioni, il sindacato vuole non solo garantire per il presente e il futuro i livelli occupazionali e retributivi raggiunti, ma anche e soprattutto condividere regole certe da applicare in tutte le concessionarie, in modo da assicurare una assidua presenza di personale lungo tutta la rete autostradale in concessione; requisito, questo, di sicurezza e qualità del servizio reso alla clientela, che giustifica il pedaggio – altrimenti ridotto a una sorta di tassa sulla libertà di circolazione. Per questo sarà fondamentale garantire livelli minimi di presidio in tutti i settori operativi, così come fondamentale sarà, per il futuro, assicurare l'unicità del Ccnl di settore evitando con determinazione il dumping contrattuale.

Migliori competenze, maggiore sicurezza



Osvaldo Marinig

Nel settore trasporti, trend degli infortuni in calo. Avanti così sensibilizzando ancor più le imprese

Dalla lettura delle statistiche dell'Inail sul bilancio degli infortuni del quinquennio 2016-2019, riferite al settore trasporti e logistica, emerge un trend in calo: si passa da 42mila denunce di infortunio nel 2016 a poco più di 39mila nel 2019; gli eventi mortali scendono, nel medesimo periodo, da 144 a 111 casi. Per quanto riguarda i dati sulle malattie professionali risulta, da un'analisi di più lungo periodo (in questo caso i dati Inail si riferiscono a un decennio), che a meno di tre eccezioni, 2017 e 2018 e 2012, l'incremento dei casi denunciati di malattie professionali tra il 2009 e il 2019 è stato pressoché costante e, comunque, che questi casi sono più che raddoppiati negli ultimi dieci anni. L'andamento nei trasporti non si discosta molto da quanto accaduto per le malattie professionali in complesso; infatti, nello stesso periodo, i casi per tutti i settori Ateco sono passati da 35mila a oltre 61mila.

L'Inail, per contrastare i rischi di infortunio e di contrarre malattie professionali, da tempo ha messo in atto una serie di iniziative tra cui gli incentivi alle imprese per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro

L'Inail, per contrastare i rischi di infortunio e di contrarre malattie professionali, da tempo ha messo in atto una serie di iniziative tra cui gli incentivi alle imprese per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, che ogni anno dal 2010 hanno visto partecipare circa 500 imprese del settore trasporti e logistica per un totale di 4.700 aziende con progetti per oltre 637,5 milioni di euro.

L'Inail ha pubblicato, come di consueto, il "Bando ISI 2020" dedicato alle imprese che intendono realizzare investimenti finalizzati al miglioramento del livello di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo un contributo a fondo perduto che può arrivare fino al 65% degli investimenti effettuati nel biennio 2021-2022, con un limite massimo di 130 mila euro. I contributi sono ammessi per quattro tipologie di intervento di cui due, riguardanti i "progetti di investimento e quelli per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale" e i "progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale di carichi (Mmc)", possono essere appetibili per le imprese del settore trasporti.

Nella prima tipologia, i contributi possono essere erogati sia per l'implementazione dei "Modelli di organizzazione e gestione"

che per la certificazione della responsabilità sociale di impresa a norma SA 8000. Lo standard internazionale SA 8000 è un modello gestionale che si propone di valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e di influenza delle organizzazioni che lo adottano. È uno standard che permette di: migliorare le condizioni del personale; promuovere trattamenti etici ed equi del personale; includere le convenzioni internazionali dei diritti umani; incrementare credibilità, trasparenza e immagine aziendale sul mercato di riferimento, con un beneficio reputazionale; aumentare la fiducia da parte dei consumatori, migliorare il rapporto con le istituzioni e le organizzazioni sociali; controllare l'eticità e la correttezza sociale nella catena dei fornitori; migliorare il clima aziendale, visto che i lavoratori si sentono tutelati dall'impresa in cui operano e maggiormente coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi; migliorare la comunicazione interna ed esterna, mediante rapporti resi pubblicamente disponibili.

L'Inail ha rilevato una riduzione degli indici di frequenza e di gravità degli infortuni nelle aziende già certificate. Per evitare di piangere i morti dopo un infortunio sul lavoro o lamentarsi se è stata contratta una malattia professionale, è necessario spingere le imprese a utilizzare tutte le opportunità di finanziamento che vengono messe a disposizione, affinché si possano cogliere i vantaggi derivanti dal miglioramento delle condizioni di lavoro attraverso più attive e incisive campagne di prevenzione sia degli infortuni che delle malattie professionali.

Il d.lgs. 81/08 prevede procedure obbligatorie in materia di sicurezza, che sarebbe utile rafforzare ricorrendo, ad esempio, all'adozione di "Modelli di organizzazione e gestione" magari certificati Iso 45001. Ciò consentirebbe non solo di assicurare e garantire il rispetto degli adempimenti di legge, ma anche di adottare misure migliorabili nel tempo, grazie a una valutazione dei rischi e attraverso una pianificazione delle misure di prevenzione. La politica di gestione della sicurezza, infatti, valuta e gestisce i rischi, definisce i compiti e responsabilità specifiche, pone in essere azioni correttive e preventive, pre-



INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

stando attenzione alla comunicazione ed al coinvolgimento del personale.

Le certificazioni rappresentano un passaggio impegnativo che andrebbe sollecitato sia dai Rls che dalle nostre rappresentanze aziendali. Ovvio che le certificazioni hanno dei costi che, però, possono essere sopportati non solo valutando la rilevanza dei benefici derivanti da una minore incidentalità e da una maggiore produttività, ma anche utilizzando le forme di finanziamento alla formazione già note ed erogate attraverso i fondi interprofessionali. Potrebbero anche essere colte le opportunità, a certe condizioni, dei finanziamenti previsti dal Fondo nuove competenze (Fnc).

I fondi interprofessionali, secondo quanto stabilito dal decreto interministeriale del 9 ottobre 2020, possono partecipare al Fnc anche a seguito dell'approvazione dell'istanza di contributo da parte dell'Anpal, attraverso il finanziamento di azioni formative su conto formazione e tramite la pubblicazione di avvisi per la concessione di finanziamenti per la realizzazione di attività formative su conto sistema che facciano specifico riferimento alle finalità del Fondo medesimo. Ovviamente, l'istanza di partecipazione al Fnc deve essere corredata dall'accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro per ogni singola impresa aderente. Nell'accordo e nel progetto dovranno essere rispettate le finalità previste dal Fnc dato che non vengono rimborsate le attività di formazione, ma solo il co-

sto delle ore di lavoro rimodulate per consentire la partecipazione ai percorsi di sviluppo delle competenze.

L'accordo sindacale deve prevedere l'elenco dei bisogni formativi del personale in coerenza con quanto stabilito dall'articolo 8 del d.lgs. n. 13/2013. Nell'ambito dei percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze possono essere previste sia attività mirate a valorizzare il patrimonio posseduto dal lavoratore, ai fini della massima efficacia della personalizzazione dell'attività formativa (anche attraverso servizi di individuazione o validazione delle competenze), sia misure per la formalizzazione e l'attestazione delle competenze acquisite in esito ai percorsi formativi svolti. Tali attività devono essere organizzate e strutturate nel rispetto della normativa di riferimento (d.lgs. n. 13/2013), tenuto conto delle specifiche regolazioni dei sistemi regionali (laddove in vigore), che possono presentare sensibili differenze in termini di soggetti erogatori, modalità e strumenti metodologici.

Pertanto, il ruolo dei fondi interprofessionali dovrebbe essere complementare rispetto al Fnc e convergere verso il conseguimento delle medesime finalità, sebbene la collaborazione tra i due fondi presenti diversi criticità, in particolare nel caso del conto sistema dove, oltre alla pubblicazione dell'avviso e all'espletamento dell'iter naturale di approvazione delle istanze, sono necessari gli accordi sindacali di rimodulazione dell'orario di lavoro e quelli per condividere il piano formativo. In tale contesto,

potrebbe essere utile individuare una formazione che, nel rispetto dei dettami del Fnc, consenta l'implementazione o l'adozione di sistemi di "Modelli di organizzazione e gestione" anche per il miglioramento della salute e sicurezza incardinati all'interno del sistema di certificazione di nuove competenze.

Ad oggi, però, solo due Fondi interprofessionali hanno previsto di proporre alle imprese aderenti l'adozione di piani formativi coerenti con quelli previsti per l'utilizzo del Fnc, in linea con le proposte progettuali di sviluppo già approvate da Anpal. Evidentemente tutti gli altri sono in attesa che venga formalmente prorogato il Fnc dato che erano stati promessi altri 300 milioni di euro per il 2021. A questo punto con la crisi di Governo alle porte, molto probabilmente, la proroga promessa rimarrà nell'alveo delle buone intenzioni, che non vengono poi concretizzate; indi per cui gli stanziamenti aggiuntivi non saranno disponibili come sperato. In ogni caso, per migliorare il trend di diminuzione degli infortuni nel settore trasporti, messo in evidenza dai dati Inail, è necessario, quindi, un ulteriore, costante, intenso e convinto sforzo di sensibilizzazione, da parte sindacale, verso le imprese nonché all'interno dei consigli di amministrazione dei fondi interprofessionali affinché esplorino la possibilità di utilizzare anche i fondi che saranno, forse, messi a disposizione attraverso il Fnc per migliorare le competenze dei lavoratori nel rispetto di più elevati standard di sicurezza sul lavoro.

Il Covid frena l'occupazione femminile: tutele da espandere



Francesca Di Felice
Responsabile Nazionale FIT-CISL
Coordinamento donne

Il 17 dicembre scorso si è svolta in videoconferenza la riunione del Coordinamento nazionale donne Fit-Cisl, nell'ambito della quale le sindacaliste si sono confrontate in merito alla programmazione dell'attività del Coordinamento, da mettere in atto nel 2021.

Dall'analisi dell'emergenza pandemica ed economica in atto, per quanto riguarda il tema dell'occupazione femminile, anche nei trasporti le criticità riscontrate hanno riguardato le esigenze di conciliare lavoro e famiglia, amplificate rispetto al pre Covid anche per le indisponibilità dei nonni. L'elenco dei problemi è sotto gli occhi di tutti e sarebbe lungo da riportare.

Sulla base dell'analisi e delle riflessioni emerse nella riunione del Coordinamento, supporto informativo/normativo, formazione, contrattazione, prevenzione e contrasto alla violenza sono stati gli ambiti di intervento individuati attraverso i quali sviluppare l'attività delle sindacaliste della Fit nei prossimi mesi. Nello specifico:

Supporto informativo/normativo

È confermata l'attività già esistente: articoli su La Voce dei Trasporti, volantini tematici, notiziario Donne in Movimento, pagina del sito Fitecisl.org dedicata alle donne, social network e via elencando.

Formazione

Le componenti del Coordinamento hanno accolto con favore la proposta della Segreteria di programmare un corso di aggiornamento sul sistema degli ammortizzatori sociali, destinato alle sindacaliste della Fit-Cisl, allo scopo di supportare le lavoratrici e i lavoratori.

Contrattazione

È emersa la necessità di elaborare proposte concrete, da portare avanti con la contrattazione, anche attraverso il welfare contrattuale, per introdurre nuovi strumenti di flessibilità organizzativa, volti a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché la condivisione delle responsabilità famigliari, prevedendo anche strumenti/permessi dedicati agli uomini.

Prevenzione

32 **LA VOCE** dei Trasporti gennaio 2021

Il Coordinamento nazionale donne Fit fa il punto: ecco gli ambiti di intervento su cui agire

Si riproporrà la campagna di prevenzione dei tumori femminili "Prenditi cura di te", attraverso la collaborazione con l'associazione Komen, ampliandola a forme di prevenzione dedicate agli uomini.

Contrasto alla violenza

Al fine di migliorare ancor più le competenze dei contrattualisti, si vogliono fornire strumenti ulteriori, tramite incontri seminariali, per prevenire e contrastare ogni forma di violenza nei luoghi di lavoro nei trasporti e per promuovere la contrattazione sociale.

Collaborazione con il Coordinamento donne Cisl

Ovviamente proseguirà la collaborazione, sempre attenta e costante, con il Coordinamento donne della Cisl, per un'azione di supporto anche con la partecipazione nei gruppi di lavoro per l'aggiornamento del Testo unico

sulla maternità e paternità (d.lgs. n. 151/2001) e di contrasto alla violenza sulle donne.

Nel corso della riunione del Coordinamento si è anche parlato delle aspettative in merito alla legge di Bilancio 2021, approvata nei giorni successivi. Vogliamo qui approfondirne i contenuti, caratterizzati da luci e ombre.

La legge di Bilancio 2021 ha introdotto importanti strumenti volti a sostenere l'occupazione femminile e a sostenere le famiglie, sebbene con valore non strutturale ma legato alla vigenza di applicazione della legge stessa. Purtroppo non si evincono strumenti per promuovere la contrattazione così da agevolare la condivisione delle responsabilità famigliari e migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Riportiamo di seguito le novità più significative.

Sgravio contributivo per l'assunzione delle donne (commi 16-17-18-19)

In via sperimentale, per le assunzioni di donne effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero contributivo, di cui all' art. 4, commi da 9 a 11, l. 92/2012, è riconosciuto nella misura del 100% (rispetto al precedente 50%) e nel limite massimo di importo pari a 6mila euro annui.

Si tratta dell'incentivo all'assunzione di donne prive di un impiego

da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree annualmente individuate con decreto interministeriale, e delle donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti. La durata dell'esonero è pari a 18 mesi sia per le assunzioni a tempo indeterminato, sia per le trasformazioni a tempo indeterminato.

Le assunzioni devono determinare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero di quelli mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Rientro a lavoro per le lavoratrici madri (commi 23 e 24)

Al fine di sostenere il rientro al lavoro delle lavoratrici madri e di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura della famiglia, per l'anno 2021, il Fondo per le politiche della famiglia, (ex. art. 19, comma 1, d.l. 223/2006, convertito, con modificazioni, dalla l. 248/2006), è incrementato di 50 milioni di euro, da destinare al sostegno e alla valorizzazione delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto. Le modalità di attribuzione delle risorse sono definite con decreto del Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia, di concerto con il Ministro dell'Economia, previa intesa in sede di Conferenza unificata.

Sostegno ai genitori in caso di morte del figlio (comma 26)

Al fine di fornire sostegno ai genitori nei casi di morte del figlio, il Fondo per le politiche della famiglia (ex.art.19, comma 1, d.l.

223/2006, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 248/2006), è incrementato di 500mila euro per l'anno 2021, da destinare al finanziamento delle associazioni che svolgono attività di assistenza psicologica o psicosociologica a favore dei genitori che subiscono gravi disagi sociali e psicologici in conseguenza della morte del figlio.

Prevenzione e contrasto della violenza di genere (commi 27-28)

Al fine di contenere gli effetti economici derivanti dall'emergenza epidemiologica da Covid-19, in particolare per quanto concerne le donne in condizione di maggiore vulnerabilità, nonché di favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità (ex. art. 19, comma 3, d.l. 223/2006, convertito, con modificazioni, dalla l. 248/2006) è incrementato di 2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022.

Al fine di garantire e implementare la presenza negli istituti penitenziari di professionalità psicologiche esperte per il trattamento intensificato cognitivo-comportamentale nei confronti degli autori di reati contro le donne e per la prevenzione della recidiva, è autorizzata la spesa di 2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023.

Istituzione del fondo per il sostegno della parità salariale di genere (commi 276 e 277)

A decorrere dal 2022, nello stato di previsione del Ministero del Lavoro è istituito il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, con una dotazione di 2 milioni di euro annui.

Opzione donna (comma 336)

Il comma in questione proroga il termine di maturazione dei requisiti, dal 31 dicembre 2019 al 31 dicembre 2020, dell'opzione donna, ossia del regime in forza del quale le lavoratrici possono acquisire il diritto alla pensione di anzianità in presenza di requisiti anagrafici più favorevoli (previsti dall'art.

16 del d.l. 4/2019 convertito, con modificazioni, dalla l. 26/2019 e dalla circ. Inps, n.18/2020), rispetto a quelli ordinari.

Assegno di natalità (comma 362)

L'assegno di natalità (art. 1, comma 125, della l. 190/2014 secondo la disciplina prevista dall'art. 1, comma 340, della l. 160/2019) è riconosciuto anche per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021.

Si ricorda che l'assegno di natalità viene riconosciuto in caso di nascita, adozione e affidamento del figlio, ed è corrisposto fino al compimento del primo anno di età, ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione. Il relativo importo è pari a 80 euro al mese per Isee superiore a 40mila euro, 120 euro al mese per Isee inferiore a 40mila ma superiore a 7mila euro e 160 euro al mese per Isee inferiore a 7mila euro. Gli importi sono maggiorati del 20% per i figli successivi al primo.

Congedo di paternità (commi 25 e 363)

Il congedo di paternità è riconosciuto anche per il 2021 e i giorni previsti sono aumentati a 10 (rispetto ai 7 precedentemente previsti e fruibili per il 2020). Si ricorda che i giorni possono essere fruiti entro 5 mesi dalla nascita del figlio anche in modalità non continuativa.

Inoltre, la fruizione del congedo di paternità obbligatorio e facoltativo per la nascita del figlio è estesa anche per i casi di morte perinatale.

Sostegno alle madri con figli disabili (comma 365)

Alle madri disoccupate o monoreddito facenti parte di nuclei familiari monoparentali con figli a carico aventi una disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60%, è concesso un contributo mensile nella misura massima di 500 euro netti, per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023. A tale fine è autorizzata la spesa di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni in questione che costituisce limite massimo di spesa.

Recovery Plan, opportunità unica anche per giovani e lavoro



Christian Tschigg
Responsabile nazionale FIT-CISL
Coordinamento giovani

Incomprensibile il mancato coinvolgimento delle parti sociali: tenere conto delle nostre 10 priorità

Mentre scriviamo questo articolo, le voci sul cosiddetto Recovery Plan (o piano "Next Generation Italia", o ancora "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Pnrr) si rincorrono velocemente.

Trattandosi del piano di spesa per ricevere i fondi europei del "Next Generation Eu", è comprensibile che vi sia fretta. Uno strumento temporaneo, pensato per favorire la ripresa, costituirà il più ingente pacchetto di misure di stimolo mai finanziato dall'Ue con uno stanziamento totale di 1.800 miliardi di euro, di cui 750 miliardi di prestiti e sovvenzioni da parte del solo Next Generation Eu. L'obiettivo? Un'Europa più ecologica, digitale e resiliente.

Quello che risulta meno comprensibile è il mancato coinvolgimento delle parti sociali: che fine hanno fatto le convocazioni d'urgenza di inizio crisi per condividere un percorso? Un piano che deve essere di stimolo per la ripresa economica (e non solo) di un'intera nazione, se non condiviso con tutti gli attori coinvolti, rischia di non essere all'altezza del suo compito e quindi inadeguato su più fronti.

Vediamo più nel dettaglio come verranno quindi spesi i soldi (circa 222 miliardi nell'ultima bozza dell'8 gennaio, aumentata di 26 miliardi rispetto a quella precedente) del Recovery Plan e cosa ne pensiamo. Per tentare di mettere d'accordo la maggioranza e restare nel perimetro indicato da Bruxelles per quanto riguarda la tipologia delle riforme, la nuova bozza preparata dal Governo mantiene sei aree di investimento: digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura (45,9 miliardi); rivoluzione verde e transizione ecologica (68,9 miliardi); infrastrutture per una mobilità sostenibile (32 miliardi); istruzione e ricerca (27,9 miliardi); inclusione e sociale (27,6 miliardi); salute (19,7 miliardi).

Prima di indicare quanto viene "riservato" al mondo del lavoro e dei giovani riportiamo quanto contenuto nelle linee di indirizzo per la bozza del testo: la componente "Politiche per il lavoro", che è stata significativamente potenziata, si concretizza «nella revisione strutturale delle politiche attive del

lavoro, nel rafforzamento dei centri per l'impiego e della loro integrazione con i servizi sociali e con la rete degli operatori privati» e «nella modernizzazione del mercato del lavoro al fine di migliorare l'occupazione e l'occupabilità, soprattutto giovanile». Sul piatto, per parità di genere e giovani e politiche del lavoro, vengono quindi messi 12,6 miliardi, di cui 7,5 miliardi per le politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione. Cioè il 3,4% dei 222 miliardi del Recovery Plan allo stato attuale. A nostro giudizio scarsamente sufficienti. Per il potenziamento della didattica e del diritto allo studio vengono stanziati 16,7 miliardi su 27,9 totali per il «potenziamento delle competenze e del diritto allo studio, alla lotta contro la povertà educativa e ai divari territoriali nella quantità e qualità dell'istruzione».

Come sindacato noi la nostra l'abbiamo detta in un documento che elenca una serie di proposte sotto forma di dieci priorità

per l'Italia che riparte. Si deve ricominciare da lavoro, istruzione e formazione in primis, colmando il divario tra Nord e Sud. Il mondo del lavoro è in continuo cambiamento: le rigidità strutturali del sistema devono essere superate a favore della resilienza, della formazione continua e della solidarietà. Il sistema di protezione e promozione del lavoro deve evolversi di conseguenza: partendo dalla formazione fino alla riqualificazione professionale. La promozione della crescita occupazionale va promossa, con incentivi all'assunzione e al mantenimento delle risorse, con sgravi contributivi per imprese che assumono stabilmente. I fondi e gli investimenti in istruzione e formazione vanno incrementati per colmare il gap con l'Europa.

Questa è, a nostro avviso, la strada da percorrere per fare in modo che i giovani abbiano un futuro scolastico, lavorativo e di conseguenza economico.

Un piano che deve essere di stimolo per la ripresa economica (e non solo) di un'intera nazione, se non condiviso con tutti gli attori coinvolti, rischia di non essere all'altezza del suo compito

Piano dei trasporti da cambiare, la Regione ci ascolti

Utenti e lavoratori da tutelare. Costretti a dichiarare lo sciopero per il 1° marzo

La crisi del Paese dovuta all'epidemia ha fatto emergere nel trasporto pubblico locale della Basilicata tutte le criticità del settore.

Fin dall'inizio della legislatura regionale, a settembre 2018, abbiamo manifestato al nuovo Assessore la nostra idea di tpl, anche in vista delle gare, ritenendo di non dover perdere l'occasione di dare alla nostra gente il diritto alla mobilità che merita e ai lavoratori del servizio pubblico la giusta dignità. Abbiamo proposto di fare un'unica gara che individui, in una Regione con meno di 600mila abitanti, un unico gestore, grazie al quale avremmo: un trattamento economico e organizzativo uguale per tutti i 1.300 lavoratori; il miglior utilizzo del personale su quelle che sono le linee relative ai servizi minimi regionali oggi svolti per garantire la mobilità ai cittadini delle nostre 131 comunità; una bigliettazione unica all'interno di tutto il territorio regionale; la giusta flessibilità nei servizi offerti ai cittadini ma soprattutto che a tutti i lavoratori venga riconosciuto lo stesso trattamento giuridico ed economico.

Abbiamo condotto da soli come Fit-Cisl la protesta con ben tre azioni di sciopero nel tentativo di far cambiare idea al Governo regionale sul nuovo Piano dei trasporti, ma non siamo stati ascoltati. Oggi le aziende reclamano un credito per diversi milioni di euro e non pagano le spettanze ai loro dipendenti minacciando di abbandonare i servizi a causa del mancato accordo con Regione Basilicata. Il contratto, scaduto nel 2017, è svolto in regime di proroga e dichiarato illegittimo dal Consiglio dei Ministri ma riconfermato con una legge regionale che prevede la proroga fino alle gare alle stesse condizioni, poi impugnata dal Consorzio al Tar, il Tribunale amministrativo regionale, che ha stabilito a settembre 2020 di rinegoziare il contratto, «fatto ancora non avvenuto» ma che ha determinato una ulteriore situazione di criticità con il risultato del mancato pagamento degli stipendi ai lavoratori.

Per questo motivo, dopo i consueti tentativi con il Consorzio e con le istituzioni, siamo stati costretti a dichiarare lo sciopero per il prossimo 1° marzo che richiama, fra le motivazioni, anche la necessità di rivedere il Piano regionale dei

trasporti considerato che, secondo il nostro punto di vista, il progetto di piano previsto penalizzerebbe le aziende più grandi come Sita Sud, Fal, Busitalia e i loro dipendenti, favorendo le piccole e piccolissime aziende familiari che attualmente fanno parte del Consorzio (Co.Tr.A.B) e che hanno dimostrato di non avere la capacità economica e organizzativa gestendo quel pezzetto di servizi assegnatogli dal consorzio con fare padronale, vessando i dipendenti e preoccupandosi solo del loro profitto.

Se le risorse dedicate al tpl diminuiscono sempre di più, non prevediamo un futuro migliore per gli autoferrotranvieri e gli abitanti della Basilicata

Il disagio che oggi soffrono i lavoratori per la situazione di incertezza è motivo di grande preoccupazione, e siamo sempre più convinti che se si continua a ritenere il trasporto pubblico come un costo per la collettività, se le risorse dedicate al tpl diminuiscono sempre di più, non prevediamo un futuro migliore per gli autoferrotranvieri e gli abitanti della Basilicata, che anche in questo momento di emergenza

sanitaria hanno dimostrato grande responsabilità nonostante la confusione messa in campo dai vari dpcm e relative ordinanze, hanno garantito i servizi, non hanno percepito il salario, hanno subito la cassa integrazione nel totale disinteresse delle aziende e delle istituzioni, impegnate in continui litigi con conseguenze negative per i lavoratori e i cittadini.

In sintesi, la Fit-Cisl ritiene che il Piano dei trasporti ipotizzato sia il più fallimentare mai realizzato, anche e soprattutto per il fatto che un'azienda/società che deve partecipare a una gara di circa 750 milioni di euro per i futuri nove anni deve avere una capacità economica, tecnica e soprattutto etica elevata per determinare un netto miglioramento del servizio alla cittadinanza per affermare la vera integrazione di tutti i servizi su gomma oggi esistenti.

*Donato Telesca
Segretario Generale FIT-CISL Basilicata*

Nuova diga foranea, opera strategica per rilanciare Genova

Ma va trovata una soluzione che consenta la crescita sia del porto sia dell'aeroporto

La nuova diga foranea di Genova s'ha da fare: porto e aeroporto possono e devono crescere insieme. Come Fit-Cisl Liguria non ci stanchiamo di ripeterlo e chiediamo che il nostro territorio sappia cogliere tutte le opportunità di crescita offerte dallo sviluppo infrastrutturale nei trasporti.

Milioni di persone entrando e uscendo dal porto di Genova in occasione di una vacanza verso le isole o per una crociera hanno certamente ammirato la diga foranea. Lo scudo, eretto tra il 1916 e il 1933 a protezione della città e del suo porto commerciale, ha un'estensione totale di circa 3.800 metri divisi in due tronconi. Durante i decenni passati ha affrontato mille mareggiate ma resistendo sempre, fino alla famosa tempesta del febbraio 1955, quando crollarono circa 450 metri della diga sotto i colpi incessanti delle onde. Allora giravano i piroscafi a vapore che non raggiungevano le 8mila tonnellate ed i 130 metri di lunghezza, oggi invece abbiamo le nuove supernavi portacontainer da 24mila teus e oltre 400 metri di lunghezza.

Solo da questa prima superficiale analisi si capisce come oggi sia diventato indispensabile tornare a lavorare affinché una nuova costruzione sia progettata e costruita in tempi rapidi, così da essere congrua al gigantismo navale attuale e in sintonia con i futuri sviluppi dello shipping. Ovviamente un'opera del genere necessita di ingenti investimenti economici, che ad oggi, visti i tre progetti alternativi che sono stati presentati, sono calcolati tra 1,1 e 1,3 miliardi di euro. Al momento risulterebbero finanziati solo 500 milioni da parte del Governo, anche se si spera in un incremento della cifra per poter dare il via ai lavori, ad oggi previsto per il secondo semestre del 2021.

La nuova diga sarà costruita 500 metri più al largo di quella attuale. Nella prima fase, nelle intenzioni dell'Autorità di sistema portuale si dovranno ottenere due risultati: da un lato l'allargamento del bacino di evoluzione del porto, che dovrà passare dal diametro attuale di circa 400/500 metri ad uno più adeguato per le nuove navi di circa 800 metri di diametro; dall'altro lato un aumento di sicurezza, navigabilità e possibilità di attracco nel canale di Sanpiederena, dove oggi con l'ultimazione di calata Bet-

tolo (da poco inaugurata) e il relativo avvio delle attività da parte di Msc si trovano spesso attraccate navi che rendono difficile la navigazione sicura.

Diventa quindi chiaro quanti benefici la costruzione della nuova diga andrebbe a portare e quanto fondamentale sia in termini di sviluppo portuale, ma pure in relazione ai posti di lavoro, anche perché per ultimare questa opera si avrà necessità di uomini e mezzi in grande quantità, senza contare poi l'aumento dei traffici previsti ed il conseguente impatto positivo su tutto l'indotto, vera linfa vitale per le attività messe in ginocchio dall'avvento del Covid-19.

Tuttavia un problema tangibile sorge con l'aeroporto di Genova. Trovandosi quest'ultimo attiguo al canale di calma e quasi confinante a ponente col terminal Psa di Voltri e a levante con Bettolo e terminal Messina, va affrontato il problema del cono di sicurezza che serve agli aerei per atterrare e decollare, e con navi alte 55 metri e conseguentemente attrezzature fisse a terra atte a carico e scarico container ancor più alte che potranno entrare grazie alla nuova diga, sembra difficile rendere questa compatibile con l'aeroporto. Non da ultimo, un fondamentale aspetto viene sollevato dai vertici aeroportuali, che ritengono lo sviluppo previsto per l'aeroporto quasi impossibile con la nuova diga, mentre è fondamentale una soluzione che porti alla crescita di entrambi i soggetti interessati, porto ed aeroporto. Si resta comunque tutti in attesa del parere vincolante di Enac, l'Ente nazionale per l'aviazione civile, che potrà rivedere i vincoli aeroportuali sulla base di tutti gli elementi necessari a far partire detta delicata quanto fondamentale partita.

Sicuro è che la città necessita di nuove e moderne infrastrutture e la diga foranea, assieme al terzo valico e al raddoppio ferroviario, rappresenta uno dei crocevia fondamentali per lo sviluppo del territorio: senza di essa il destino di Genova sarebbe irrimediabilmente rivolto a un declino ed una marginalità devastanti non solo per se stessa ma anche per l'economia di tutto il nord Italia.

La diga foranea, assieme al terzo valico e al raddoppio ferroviario, rappresenta uno dei crocevia fondamentali per lo sviluppo del territorio

*Mauro Scognamillo
Segretario Generale FIT-CISL Liguria*

Raccolta rifiuti, sinergie virtuose per salute e sicurezza

Operativo il “protocollo buone prassi” volto a salvaguardare gli addetti al porta a porta

A seguito della riorganizzazione del ciclo dei rifiuti urbani si è sviluppato un intenso dibattito, sia all'interno delle aziende sia a livello regionale, su come gli operatori intervengano e soprattutto sugli aspetti logistici e pratici relativi alle movimentazioni manuali dei carichi che le lavoratrici e i lavoratori devono affrontare.

La gestione di questa problematica, segnalata dagli Rls aziendali e in particolare portata avanti dalla Fit-Cisl Toscana, ha consentito non solo di studiare il fenomeno ma in primis di coinvolgere le altre organizzazioni sindacali, le aziende e poi l'Assessore all'Ambiente della Regione, che ha dato vita a un tavolo permanente presso la Direzione Diritti di Cittadinanza e Coesione sociale, Prevenzione e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro. Il tavolo è composto da Rls aziendali competenti, aziende interessate, fondazione Rubes Triva (organismo paritetico di riferimento), Cispel Toscana (l'associazione datoriale), Dipartimenti di Prevenzione delle Asl e organizzazioni sindacali della Toscana confederali e di federazione.

Obiettivo: riuscire a elaborare una bozza di “protocollo buone prassi” in ambito di salute e sicurezza, da estendere e fare applicare a tutte le aziende del comparto, accompagnata anche da norme specifiche sulla formazione per gli addetti alle lavorazioni porta a porta. Un lavoro durato diversi anni, che ha visto la luce a marzo 2020. Si tratta di un progetto condiviso da tutti i soggetti in campo, che ha portato la Giunta regionale toscana ad approvare sotto forma di delibera (16 marzo 2020) le “Linee di indirizzo per la gestione in sicurezza delle fasi di raccolta dei rifiuti nelle aziende toscane di igiene urbana”; un protocollo che, integrato con il d.lgs.81/08, è stato trasmesso a tutte le aziende che si occupano di raccolta rifiuti, pubbliche e private.

È un passo avanti importante per il lavoro “porta a porta”, in quanto si gettano le basi affinché questo tipo di lavorazioni sia attentamente monitorato, valutando anche la possibilità che esse rientrino nelle casistiche di “malattia professionale”. Pertanto, a maggior ragione le aziende dovranno rispettare

tale protocollo e di conseguenza informare, fare formazione al personale e assicurarsi che le procedure individuate vengano rispettate, con particolare attenzione anche alle politiche di genere.

La nostra azione si è sviluppata parallelamente a tutti gli operatori, anche per garantire l'applicazione del contratto di riferimento dei Servizi ambientali, interessando le amministrazioni

comunali in modo da assicurare a tutti stessi diritti e garanzie, punto fondamentale per avere un piano di partenza condiviso da ogni soggetto in campo. Tant'è che qualche mese prima abbiamo sottoscritto un protocollo con Anci Toscana, che tiene anche conto dell'eventuale cambio nell'organizzazione del servizio di raccolta rifiuti e richiama le aziende alla necessità di applicare comunque il contratto di riferimento, puntando fra l'altro sull'opportunità di creare le condizioni per una limitazione

del ricorso ad affidamenti esterni.

Per ritornare al lavoro “porta a porta” dobbiamo sottolineare il grande risultato raggiunto: vera concertazione con tutti i soggetti interessati grazie alla quale, senza protagonismi ed egemonie, ma animati invece dall'obiettivo del bene comune e dal lavoro di gruppo, abbiamo raggiunto un risultato importantissimo nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Quando si lavora con obiettivi dichiarati e condivisi si raggiungono risultati fino a ieri impensabili.

Auspichiamo che il protocollo possa fare da apripista anche per altre realtà.

Senza protagonismi ed egemonie, ma animati invece dall'obiettivo del bene comune e dal lavoro di gruppo, abbiamo raggiunto un risultato importantissimo

*Giovanni Giannini
Coordinatore Regionale Servizi ambientali FIT-CISL Toscana*

I benestanti, risorsa inaspettata per la rinascita italiana

Geivù

*Hanno un patrimonio finanziario di 1.150 miliardi di euro.
Il 75% è disposto a sostenere la ripartenza*

Fotografia della classe agiata in Italia? Sono 1,5 milioni di persone e detengono un patrimonio finanziario complessivo di 1.150 miliardi di euro, aumentato del 5,2% negli ultimi due anni: una cifra pari a tre quarti del Pil del Paese atteso nel 2020.

Sono i benestanti, gli italiani con un patrimonio finanziario superiore a 500mila (valore medio 760mila euro). Il 75% di loro si dice pronto a finanziare con i propri capitali privati investimenti di lungo periodo per la rinascita economica dell'Italia dopo il Covid-19. Il 71% consiglierebbe a parenti e amici di investire in aziende italiane. E solo il 18% teme l'introduzione di una tassa patrimoniale.

Persuadendo la classe agiata a tenere in forma liquida solo una quota fisiologica del proprio portafoglio pari al 7% (oggi invece è superiore al 15%), sarebbero immediatamente disponibili 100 miliardi di euro da investire nell'economia reale. Risorse utili per realizzare i tanti progetti necessari per la ripartenza del Paese, come la costruzione di nuovi ospedali, residenze per gli anziani e asili, la digitalizzazione delle scuole, la banda ultralarga e quelle infrastrutture vitali che aspettano da decenni di essere compiute.

Tutto da fare con il risparmio privato della classe agiata. È quanto emerge dal terzo rapporto Aipb-Censis "Investire nel futuro dell'Italia oltre il Covid-19" realizzato per capire come il Private Banking possa contribuire alla ripresa post-epidemia e al benessere collettivo.

Qual è l'atteggiamento dominante tra gli italiani nei confronti dei benestanti? Né invidia sociale né spirito di rivalsa, ma un sano pragmatismo. Nella crisi attuale, per il 46,6% degli italiani la ricchezza privata, se ben gestita, può rappresentare una opportunità preziosa per il Paese. Solo il 23,8% la ritiene infruttuosa e il 26,5% un furto. E quasi la metà degli italiani è favorevole a riconoscere vantaggi fiscali a chi investe, non importa quanto sia ricco.

Non è prevalente l'immagine del ricco egoista, disinte-

ressato alle sorti del proprio Paese. Una buona finanza, che trasferisca fondi dal portafoglio dei risparmiatori abbienti verso strumenti di investimento nell'economia reale, è possibile per l'84,9% degli italiani, necessaria per l'87,4%. I diavoli della finanza non abitano qui: gli italiani non sono rimasti intrappolati nello stereotipo dello spregiudicato magnate speculatore. Però solo il 17,1% pensa che oggi in Italia la finanza sia all'altezza delle sfide che ha di fronte. Per il 91,7% è importante che ci siano professionisti in grado di parlare alla mente, al cuore e al portafoglio dei benestanti, cioè consulenti capaci di convincerli a "investire italiano".

Oggi anche i ricchi sono inquieti. Il 62,6% dei benestanti soffre l'incertezza di questo periodo. A preoccupare di più sono le malattie (46%) e le minacce al reddito (39,7%). In merito alla gestione del loro patrimonio, per il 66,7% dei benestanti è

opportuno investire nelle imprese dell'economia reale. Per l'87,5% la priorità è investire in coperture assicurative per la salute, la vecchiaia, l'educazione dei figli.

I benestanti sono convinti che lo Stato non potrà dare tutto a tutti per sempre: il 53% si aspetta che in futuro il sistema di welfare pubblico garantisca i servizi essenziali (ad esempio le terapie intensive nella sanità e gli interventi salvavita) e che per il resto chi può dovrà pagare da sé le prestazioni. Il 41,8% dei benestanti ha già sottoscritto assicurazioni e il 24,9% è intenzionato a spendere di più per la sanità integrativa (solo il 5,9% ridurrà questa voce di spesa in futuro).

**Nella crisi attuale,
per il 46,6% degli italiani
la ricchezza privata,
se ben gestita,
può rappresentare
una opportunità preziosa
per il Paese**



Malattie rare, se il Covid allontana la cura



Giulia Dellepiane
g.dellepiane@cisl.it

Osservatorio Malattie Rare: «La pandemia ha destabilizzato un sistema non solido. Rafforzare l'impegno»

Ci sono persone con malattie talmente rare che talvolta non hanno nemmeno un nome, figurarsi una cura. Questi particolari ammalati, che in Italia si stima siano circa 2 milioni, hanno sofferto in modo eccezionale la pandemia: chiusi in casa, spaventati dal coronavirus come tutti, ma in aggiunta con maggiori difficoltà a curarsi rispetto al 2019.

In un contesto tanto doloroso, l'**Osservatorio Malattie Rare** ha giocato una doppia partita: da un lato non lasciare soli questi ammalati, dall'altro alzare la voce per costringere il Governo a non diminuire le tutele nei loro confronti. **Ilaria Ciancaleoni Bartoli**, direttrice dell'Osservatorio, racconta quello che è stato il primo anno di pandemia dal punto di vista di queste persone e il futuro che chiedono per loro stessi.

Il coronavirus ha costretto tanti ammalati, come i pazienti oncologici, a rinviare le cure, mettendo così a rischio la propria salute: avete evidenze che sia successo anche a persone colpite da malattie rare?

«Assolutamente sì. Intanto i pazienti, come tutte le persone con qualche patologia, hanno cercato di stare lontani dagli ospedali e hanno saltato visite controllo. Gli stessi nosocomi hanno ritardato anche l'avvio di numerose sperimentazioni cliniche, il che vuol dire che hanno tolto la possibilità di accedere a farmaci sperimentali. E potremmo continuare con un lunghissimo elenco, che include la carenza di ossigeno anche per i malati rari come i pazienti con fibrosi polmonari o l'idrossiclorochina usata per curare il Covid e sottratta a chi ha malattie autoimmuni. Quello dei malati rari è un mondo che ha già poca attenzione e a cui ne è stata sottratta.»

Come si è arrivati a questo punto?

«Negli ultimi 10-15 anni sono stati fatti passi avanti ma non bastano. Quella della lotta alle malattie rare è una situazione in costruire e la pandemia ha destabilizzato un sistema non solido. Il paziente raro, poi, deve spesso spostarsi per curarsi in centri specializzati, e viaggiare, di questi tempi, è l'ultima cosa da fare.»

Hanno avuto problemi anche dal punto di vista dei diritti, per cui come Osservatorio abbiamo avuto numerose segnalazioni. Ad esempio hanno avuto forti difficoltà a rientrare nell'elenco



delle categorie a rischio, a differenza di chi ha malattie più comuni, come i diabetici».

Cosa state facendo voi per sostenere gli ammalati di malattie rare in questo momento storico?

«Per metà siamo andati avanti con il lavoro ordinario, per esempio rispondendo alle continue richieste di informazioni sulle malattie rare e sulle sperimentazioni in atto. Per l'altra metà abbiamo dato servizi mirati alla lotta al Covid; ad esempio abbiamo aperto uno sportello dedicato con oltre 30 medici, di varie specializzazioni, che sono a disposizione per rispondere a domande dei malati rari, che sono molto specifiche, legate a rischi connessi alla loro patologia. Tutto sempre gratuitamente, è una delle nostre attività pro – bono perché nessuno ce la finanzia. Sul fronte delle istituzioni siamo stati auditi in Parlamento per parlare del post-pandemia.»

Cosa avete chiesto?

«Innanzitutto di finire quanto iniziato, cioè: i decreti attuativi e quelli di aggiornamento delle norme vigenti, che spesso in Italia non vengono varati; l'aggiornamento del piano nazionale delle malattie rare, atto che la Ue chiede a tutti i Paesi e che è scaduto nel 2016 e va anche finanziato; il varo del nuovo testo unico sulle malattie rare, in discussione in Parlamento da più di un anno; l'aggiornamento della lista di malattie da includere nello screening neonatale.»

In seconda battuta abbiamo chiesto un Servizio sanitario nazionale più efficiente e più centrato sul territorio, più terapie domiciliari, piani diagnostici assistenziali che diano eguale possibilità di cura a tutti».

DOVUNQUE SEI SIAMO DALLA TUA PARTE



CISL

Più sedi nelle periferie. Più servizi. Più tutele.

Tesseramento 2020

www.cisl.it

Segreteria Nazionale FIT-CISL

Segretario Generale:
Salvatore Pellecchia

Segretari Nazionali:
Maurizio Diamante, Monica Mascia



FIT-CISL

FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

Via Antonio Musa, 4 - 00161 Roma
T 06 44 286 307 - F 06 44 286 361
fit@cisl.it - www.fitcisl.org



fb.com/fitcisl



@FitCisl

Sedi Segreterie Regionali FIT-CISL

Abruzzo

Via Enzo Ferrari, 141 - 65122 Pescara (PE)
Tel. 085 4214889 - Fax 085 4224071
fitabruzzomolise@cisl.it

Alto Adige

Via Raiffeisen, 13- 39100 Bolzano (BZ) Tel. 0471
978327 - Fax 0471 979795
fit@sbgcisl.it

Basilicata

Via Marconi, 365 - 85100 Potenza (PZ)
Tel./Fax 0971 57832
fit_reg_basilicata@cisl.it

Calabria

Via Ninfa Giusti Nicotera 19 - 88046 Lamezia T. (CZ)
Tel. 0968 419465 - Fax 0968 419465
fit_reg_calabria@cisl.it

Campania

Corso Novara, 43 - 80142 Napoli (NA)
Tel. 081 286553 - Fax 081 5541045
fit.campania@cisl.it

Emilia Romagna

Via G. Amendola, 4 - 40121 Bologna (BO)
Tel. 051 256810 - Fax 051 256868
fitemi@cisl.it

Friuli Venezia Giulia

Piazza Dalmazia, 1 - 34133 Trieste (TS)
Tel. 040 6791344 - Fax 040 6791326
fit_reg_friuli_vg@cisl.it

Lazio

Via S. Giovanni in laterano, 96 - 00184 Roma (RM)
Tel. 06 77265826 - Fax 06 77265821
fit.lazio@cisl.it

Liguria

Via Bruno Buozzi, 15 2° piano - 16126 Genova (GE)
Tel. 010 2477750 - Fax 010 256609
fit_reg_liguria@cisl.it

Lombardia

Via Bolama, 13 - 20126 Milano (MI)
Tel. 02 89355400 - Fax 02 37921899
fit_reg_lombardia@cisl.it

Marche

Via Marconi, 58 - 60125 Ancona (AN)
Tel. 071 9715421 - Fax 071 41828
fit_reg_marche@cisl.it

Molise

Via Ziccardi, 10 - 86100 Campobasso (CB)
Tel. 0874 478720 - Fax 0874 478739
fit.molise@cisl.it

Piemonte

Via Campana, 20 10125 - Torino (TO)
Tel. 011 6520331 - Fax 011 6520573
fit.reg.piemonte@cisl.it

Puglia

Corso Italia, 112 int. DLF - 70123 Bari (BA)
Tel. 080 5219161 - Fax 080 5213821
fit.puglia@cisl.it

Sardegna

Via Ancona, 11 - 09125 Cagliari (CA)
Tel. 070 3490349 - Fax 070 3490249
fit_reg_sardegna@cisl.it

Sicilia

Via Roma, 115 - 90133 Palermo (PA)
Tel. 091 6165109 - Fax 091 6164671
fit_reg_sicilia@cisl.it

Toscana

Via Cittadella, 58/R - 50144 Firenze (FI)
Tel. 055 334011 - Fax 055 334017
fit_reg_toscana@cisl.it

Trentino

Via A. De Gasperi, 61 - 38123 Trento (TN)
Tel. 0461 215167 - Fax 0461 980278
fittre@cisl.it

Umbria

Via Campo Marte, 4 N-5 - 06124 Perugia (PG)
Tel./Fax 075 5067458
fit.umbria@cisl.it

Val D'aosta

Loc. Croix-Noire, 73 - 11020 Saint Christophe (AO)
Tel. 0165 238287 - Fax 0165 363355
fit_reg_valdaosta@cisl.it

Veneto

Via Piave, 7 30171 - Venezia (VE)
Tel. 041 5330856 - Fax 041 5330855
fit.veneto@cisl.it



FIT-CISL

FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

DOVUNQUE SEI SIAMO DALLA TUA PARTE



Più sedi nelle periferie. Più servizi. Più tutele



fitcisl.org





Miglioriamo da 65 anni per **proteggere** te e la tua famiglia

LA NOSTRA MISSIONE SEI TU

Anche in questo momento
così difficile per il nostro Paese

**L'INAT
HA VOLUTO STARTI VICINO**

prevedendo

SENZA AUMENTO DI PREMIO

la garanzia della

QUARANTENA A CASA

a seguito di infezione da COVID-19

nella Copertura **RICOVERI DIPENDENTE**



I nostri uffici, nel rispetto delle restrizioni previste dal Governo,
rimarranno aperti per darti tutte le informazioni e il supporto necessario



www.inat.it

PER MAGGIORI INFORMAZIONI
CONTATTACI AL NUMERO
06515741 selezione 1
o mandaci una mail a info@inat.it

Seguici anche sui social



INAT - Istituto Nazionale
Assistenza Trasporti



[inat_ist.naz.ass.trasporti](https://www.instagram.com/inat_ist.naz.ass.trasporti)